GUÍA DE ACCIONES POSITIVAS EN DERECHOS DE CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD

CCOO comisiones obreras de Cantabria

GOBIERNO de CANTABRIA
CONSEJERÍA DE UNIVERSIDADES, IGUALDAD, CULTURA Y DEPORTE
DIRECCIÓN GENERAL DE IGUALDAD Y MUJER

AÑO JUBILAR LEBANIEGO 2023·2024

40 cantabria años de autonomía

ÍNDICE

Introducción..... 5

Derechos de conciliación y corresponsabilidad en la legislación laboral..... 7

- Adaptación de jornada por conciliación de menores o familiares a cargo (Art. 34.8 ET)
- Permiso para la realización de exámenes prenatales y declaración de idoneidad (Art. 37.3 f ET)
- Permiso por cuidado del lactante (Art. 37.4 ET)
- Prestación económica por ejercicio corresponsable cuidado del lactante (Art. 183 LGSS)
- Permiso por hija o hijo prematuro (Art. 37.5 ET)
- Reducción de jornada por cuidado de menor de 12 años, persona con discapacidad o familiar (Art. 37.6 ET)
- Reducción de jornada por cuidado de hijo/a con cáncer o enfermedad grave (Art 37.6 ET)
- Prestación económica pro cuidado de hijos e hijas con cáncer o enfermedad grave (Art. 190, 191 y 192 LGSS)
- Excedencia por cuidado de hijos, hijas, familiares a cargo (Art. 46.3 ET)
- Suspensión del contrato por nacimiento y cuidado del menor (Art. 48.4 ET)
- Prestación económica por nacimiento y cuidado del menor (Art. 177, 178, 179, 180 y 181 LGSS)
- Exámenes prenatales, técnicas preparación parto, declaración idoneidad (Art. 48.e EBEP)
- Permiso por lactancia (ART. 48.f EBEP)
- Permiso por hijo/a prematuro/A (Art. 48.g EBEP)
- Reducción de jornada por menor de 12 años, persona mayor o con discapacidad (Art. 48.h EBEP)
- Reducción de jornada por cuidado de familiar de primer grado con enfermedad muy grave (Art. 48.i EBEP)
- Permiso por el tiempo indispensable para cumplimiento de deber inexcusable o deberes relacionados con la conciliación (Art. 48.j EBEP)
- Permiso por nacimiento (Art. 49.a EBEP)
- Permiso por adopción (Art. 49.b EBEP)
- Permiso por nacimiento o adopción otra persona progenitora (Art. 49.c EBEP)
- Permiso por cuidado de hijo/a menor afectado/a por cáncer u otra enfermedad grave (Art. 49.e EBEP)
- Excedencia por hijo o hija, familiares a cargo (Art. 89.4 EBEP)

Ejemplos de mejora de los permisos por conciliación en la negociación colectiva..... 25

Introducción

La conciliación de la vida personal, familiar y laboral continúa siendo una asignatura pendiente en nuestra sociedad. Es necesario un pacto de cuidados y un reparto más equitativo de las responsabilidades familiares las cuales siguen limitando la vida profesional de muchas mujeres en nuestro país.

La legislación laboral debe incorporar permisos y prestaciones para facilitar la aplicación efectiva de las políticas de conciliación y corresponsabilidad, pero la negociación colectiva ha de contribuir a la mejora de los permisos establecidos laboralmente, integrando así la perspectiva de género en la gestión de los recursos humanos. Si la persona trabajadora puede conciliar de forma adecuada su vida profesional con su vida personal y familiar redundará de manera positiva en el clima laboral de la empresa, mejorando de este modo el desempeño y favoreciendo un aumento de su competitividad.

Los delegados y delegadas sindicales ayudáis con vuestro esfuerzo y trabajo diario no sólo a la mejora de los permisos establecidos legalmente, también sois la garantía de que hay un real y efectivo cumplimiento de los diferentes permisos. Para avanzar en conciliación, la acción sindical en el centro de trabajo es imprescindible, porque si mejoramos las políticas de conciliación en la empresa estamos mejorando las condiciones laborales de la clase trabajadora. Toca ahora impulsar la negociación colectiva introduciendo acciones positivas que amplíen los derechos de conciliación sirviendo de ejemplo para otros convenios colectivos o planes de igualdad.

Con esta guía pretendemos difundir ejemplos concretos de acciones positivas en materia de conciliación y corresponsabilidad en diversos convenios colectivos y planes de igualdad con el objetivo de extender estas mejoras en los convenios colectivos que se estén negociando actualmente.

Derechos de conciliación y corresponsabilidad en la legislación laboral

ADAPTACIÓN DE JORNADA POR CONCILIACIÓN DE MENORES O FAMILIARES A CARGO (Art. 34.8 ET)

"Las personas trabajadoras tienen derecho a solicitar las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, incluida la prestación de su trabajo a distancia, para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral. Dichas adaptaciones deberán ser razonables y proporcionadas en relación con las necesidades de la persona trabajadora y con las necesidades organizativas o productivas de la empresa.

En el caso de que tengan hijos o hijas, las personas trabajadoras tienen derecho a efectuar dicha solicitud hasta que los hijos o hijas cumplan doce años.

En la negociación colectiva se pactarán los términos de su ejercicio, que se acomodarán a criterios y sistemas que garanticen la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre personas trabajadoras de uno y otro sexo. En su ausencia, la empresa, ante la solicitud de adaptación de jornada, abrirá un proceso de negociación con la persona trabajadora durante un periodo máximo de treinta días. Finalizado el mismo, la empresa, por escrito, comunicará la aceptación de la petición, planteará una propuesta alternativa que posibilite las necesidades de conciliación de la persona trabajadora o bien manifestará la negativa a su ejercicio. En este último caso, se indicarán las razones objetivas en las que se sustenta la decisión.

La persona trabajadora tendrá derecho a solicitar el regreso a su jornada o modalidad contractual anterior una vez concluido el periodo acordado o cuando el cambio de las circunstancias así lo justifique, aun cuando no hubiese transcurrido el periodo previsto.

Lo dispuesto en los párrafos anteriores se entiende, en todo caso, sin perjuicio de los permisos a los que tenga derecho la persona trabajadora de acuerdo con lo establecido en el artículo 37.

Las discrepancias surgidas entre la dirección de la empresa y la persona trabajadora serán resueltas por la jurisdicción social a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social".

✓ ¿Sabías que...?

Puedes solicitar una adaptación de la duración y distribución de la jornada de trabajo, para hacer efectivo el derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral. Dichas adaptaciones deberán ser razonables y proporcionadas en relación con las necesidades de la persona trabajadora y con las necesidades organizativas o productivas de la empresa.

PERMISO PARA REALIZACIÓN DE EXAMENES PRENATALES (Art. 37.3 f ET) Y DECLARACIÓN DE IDONEIDAD

“Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo”.

✓ ¿Sabías que....?

Este permiso retribuido permite a la madre trabajadora ausentarse del trabajo para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto si tienen lugar dentro de la jornada de trabajo. El permiso para exámenes prenatales lo tiene la madre trabajadora.

Igualmente este permiso retribuido permite a las personas trabajadoras en proceso de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento poder asistir a preceptivas sesiones de información, preparación y la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad siempre que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

PERMISO POR CUIDADO DEL LACTANTE. (Art. 37.4 ET)

"En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d), las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de 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 la empresa respetando, en su caso, lo establecido en aquella.

La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa 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, adoptantes, guardadores o acogedores ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses".

¿Sabías que...?

Este es un permiso retribuido que paga tu empresa. La acumulación del permiso por cuidado del lactante no es automática, por lo que si no está recogido en tu convenio colectivo, debes llegar a un acuerdo con tu empresa.

Es un permiso retribuido que abona la empresa a las personas trabajadoras que sean progenitores de un menor de 9 meses con independencia del sexo. Es por tanto un derecho individual.

Es recomendable que solicites la acumulación de este permiso por escrito indicando fecha de inicio y fecha de finalización. Solicita a tu empresa escrito de respuesta y/o aceptación.

La legislación prevé la extensión de este permiso hasta los 12 meses del menor, pero con reducción proporcional de salario desde los 9 meses, sólo si ambas personas progenitoras disfrutan de la extensión en el mismo régimen.

PRESTACIÓN ECONÓMICA POR EJERCICIO CORRESPONSABLE POR CUIDADO DEL LACTANTE (Art. 183 LGSS)

"A efectos de la prestación económica por ejercicio corresponsable del cuidado del lactante, se considera situación protegida la reducción de la jornada de trabajo en media hora que, de acuerdo con lo previsto en el párrafo cuarto del artículo 37.4 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, lleven a cabo con la misma duración y régimen los dos progenitores, adoptantes, guardadores con fines de adopción o acogedores de carácter permanente, cuando ambos trabajen, para el cuidado del lactante desde que cumpla nueve meses hasta los doce meses de edad.

La acreditación del ejercicio corresponsable del cuidado del lactante se realizará mediante certificación de la reducción de la jornada por las empresas en que trabajen sus progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores".

Cuando concurran en ambos progenitores, adoptantes, guardadores con fines de adopción o acogedores de carácter permanente, las circunstancias necesarias para tener la condición de beneficiarios de la prestación, el derecho a percibirla solo podrá ser reconocido a favor de uno de ellos.

La prestación económica por ejercicio corresponsable del cuidado de lactante consistirá en un subsidio equivalente al 100 por ciento de la base reguladora establecida para la prestación de incapacidad temporal derivada de contingencias comunes, y en proporción a la reducción que experimente la jornada de trabajo.

Esta prestación se extinguirá cuando el o la menor cumpla doce meses de edad".

¿Sabías que...?

Es una prestación que se tramita en Seguridad Social. Se cobra la reducción de jornada por cuidado del lactante desde los 9 meses hasta que el menor cumple 12 meses, pero sólo se reconocerá a una de las dos personas progenitoras y se extingue cuando el menor o la menor cumpla 12 meses.

Hay que acreditar el ejercicio corresponsable del cuidado del lactante mediante certificado de la empresa donde conste la reducción de jornada en media hora de las dos personas progenitoras.

PERMISO POR HIJO O HIJA PREMATURO (Art. 37.5 ET)

"Las personas trabajadoras tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora en el caso de nacimiento prematuro de hijo o hija, o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el apartado 7".

¿Sabías que...?

Este es un permiso retribuido que paga tu empresa.

Es recomendable que solicites a tu empresa esta reducción o ausencia del trabajo por escrito aportando justificación de la hospitalización del hijo o hija.

Este permiso reconoce el derecho a ausentarse del trabajo durante 1 hora o bien reducir la jornada hasta un máximo de 2 horas con reducción proporcional de salario si el menor está hospitalizado a continuación del parto.

REDUCCIÓN DE JORNADA POR CUIDADO DE MENOR DE 12 AÑOS, PERSONA CON DISCAPACIDAD O FAMILIAR (Art. 37.6 ET)

"Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la 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 concreción horaria y la determinación de los permisos y reducciones de jornada, previstos en los apartados 4, 5 y 6, corresponderán a la persona trabajadora dentro de su jornada ordinaria. No obstante, los convenios colectivos podrán establecer criterios para la concreción horaria de la reducción de jornada a que se refiere el apartado 6, en atención a los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la persona trabajadora y las necesidades productivas y organizativas de las empresas. La persona trabajadora, salvo fuerza mayor, deberá preavisar al empresario con una antelación de quince días o la que se determine en el convenio colectivo aplicable, precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso de cuidado del lactante o la reducción de jornada.

Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador sobre la concreción horaria y la determinación de los periodos de disfrute previstos en los apartados 4, 5 y 6 serán resueltas por la jurisdicción social a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social".

¿Sabías que...?

Es recomendable que solicites por escrito a tu empresa la reducción de jornada, explicando el porcentaje de reducción, la concreción horaria que solicitas, y la fecha de inicio de la reducción de jornada.

Nunca debes firmar un cambio de horas en tu contrato, ya que el contrato es el mismo. La empresa debe comunicar a la seguridad social que inicias una reducción de jornada por guarda legal.

Es conveniente que compruebes en la seguridad social que la reducción de jornada es por guarda legal de menor de 12 años.

Las cotizaciones realizadas durante los dos primeros años de reducción de jornada por cuidado de menor se computarán incrementadas al 100% a efectos de jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia y prestación por cuidado y nacimiento del menor.

Las cotizaciones realizadas durante el primer año de reducción de jornada por cuidado de familiar computarán incrementadas al 100% a efectos de jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia y prestación por cuidado y nacimiento del menor.

En caso de despido o extinción del contrato mientras estén en reducción de jornada por cuidado de menor o por familiar a cargo la indemnización se calculará al 100%.

A efectos del desempleo la base reguladora de la prestación por desempleo tendrá en cuenta las bases de cotización se computarán incrementadas hasta el 100 %.

REDUCCIÓN DE JORNADA POR CUIDADO DE HIJO A HIJA CON CÁNCER O ENFERMEDAD GRAVE (Art. 37.6 ET)

"El progenitor, guardador con fines de adopción o acogedor permanente tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, 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 hijo o persona que hubiere sido objeto de acogimiento permanente o de guarda con fines de adopción cumpla los veintitrés años. En consecuencia, el mero cumplimiento de los dieciocho años de edad por el hijo o el menor sujeto a acogimiento permanente o a guarda con fines de adopción no será causa de extinción de la reducción de la jornada, si se mantiene la necesidad de cuidado directo, continuo y permanente. Por convenio colectivo, se podrán establecer las condiciones y supuestos en los que esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas.

En los supuestos de separación o divorcio el derecho será reconocido al progenitor, guardador o acogedor con quien conviva la persona enferma.

Cuando la persona enferma que se encuentre en el supuesto previsto en el párrafo tercero de este apartado contraiga matrimonio o constituya una pareja de hecho, tendrá derecho a la reducción de jornada quien sea su cónyuge o pareja de hecho, siempre que acredite las condiciones para ser beneficiario".

✓ ¿Sabías que...?

Te puedes reducir la jornada con un mínimo del 50% en caso de cuidado de hijo o hija menor de 23 años con cáncer o enfermedad grave.

Existe un listado de enfermedades que permiten el acceso a la reducción de jornada por hijo o hija con cáncer o enfermedad grave y a la correspondiente prestación económica.

Nunca debes firmar un cambio de horas en tu contrato, ya que el contrato es el mismo que tenías, la empresa debe comunicar a la seguridad social esta reducción de jornada por hijo o hija con enfermedad grave.

PRESTACIÓN ECONÓMICA POR CUIDADO DE HIJOS O HIJAS CON CÁNCER O ENFERMEDAD GRAVE (Art. 190, 191 y 192 de LGSS)

"A efectos de la prestación económica por cuidado de hijos o personas sujetas a guarda con fines de adopción o acogida con carácter permanente, menores de 18 años, afectados por cáncer u otra enfermedad grave, se considera situación protegida la reducción de la jornada de trabajo de, al menos, un 50 por ciento que, de acuerdo con lo previsto en el párrafo tercero del artículo 37.6 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, lleven a cabo los progenitores, guardadores con fines de adopción o acogedores de carácter permanente, cuando ambos trabajen, o cuando solo haya un progenitor por tratarse de familias monoparentales, para el cuidado directo, continuo y permanente del menor a su cargo 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.

La acreditación del padecimiento del cáncer u otra enfermedad grave, así como de la necesidad de hospitalización y tratamiento, y de cuidado durante el mismo, en los términos indicados en el apartado anterior, se realizará mediante informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente.

Alcanzada la mayoría de edad, si persistiera el padecimiento del cáncer o la enfermedad grave, diagnosticada antes de alcanzar la mayoría de edad, y subsistiera la necesidad de hospitalización, tratamiento y de cuidado durante el mismo, en los términos y con la acreditación que se exigen en los apartados anteriores, se mantendrá la prestación económica hasta los 23 años de edad.
La prestación económica de la situación protegida prevista en el artículo 190, consistirá en un subsidio equivalente al 100 por ciento de la base reguladora establecida para la prestación de incapacidad temporal derivada de contingencias profesionales, y en proporción a la reducción que experimente la jornada de trabajo.

Esta prestación se extinguirá cuando, previo informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente, cese la necesidad del cuidado directo, continuo y permanente, del hijo o la persona sujeta a acogimiento o a guarda con fines de adopción del beneficiario, o cuando este cumpla los 23 años.

La gestión y el pago de la prestación económica corresponderá a la mutua colaboradora con la Seguridad Social o, en su caso, a la entidad gestora con la que la empresa tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales".

¿Sabías que...?

El pago y gestión de esta prestación corresponde a la Seguridad Social o Mutua en el caso de que tu empresa tenga con ella las contingencias profesionales. Cobrarás el 100% de la base reguladora de contingencias profesionales en proporción a la reducción de jornada que realices.

Existe un listado de enfermedades que permiten el acceso a la reducción de jornada por hijo o hija con cáncer o enfermedad grave y a la correspondiente prestación económica.

Solo se reconocerá esta prestación económica a una de las personas progenitoras

En los supuestos de separación o divorcio el derecho será reconocido a la persona progenitora con quien conviva la persona enferma.

Las cotizaciones realizadas durante los períodos en que se reduce la jornada por cuidado de hijo o hija con enfermedad grave se incrementarán al 100% a efectos de prestaciones de jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, nacimiento y cuidado de menor, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural e incapacidad temporal.

EXCEDENCIA POR CUIDADO DE HIJOS, HIJAS O FAMILIARES A CARGO (Art. 46.3 ET)

"Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, 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.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, 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.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El periodo en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, 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 la persona trabajadora forme parte de una familia que tenga reconocida la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de quince meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de dieciocho meses si se trata de categoría especial. Cuando la persona ejerza este derecho con la misma duración y régimen que el otro progenitor, la reserva de puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de dieciocho meses."

"Los períodos de hasta tres años de excedencia que los trabajadores, de acuerdo con el artículo 46.3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, disfruten en razón del cuidado de cada hijo o menor en régimen de acogimiento permanente o de guarda con fines de adopción, tendrán la consideración de periodo de cotización efectiva a efectos de las correspondientes prestaciones de la Seguridad Social por jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, maternidad y paternidad".

¿Sabías que...?

Puedes solicitar una excedencia hasta que tu hijo o hija cumpla 3 años de edad. En el caso de adopción los 3 años se cuentan desde la fecha de la resolución de adopción.

También puedes pedir una excedencia de duración no superior a dos años por cuidado de familiares 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. Esta excedencia puede disfrutarse de forma fraccionada y es computable para antigüedad. Durante el primer año tienes reservado el puesto de trabajo y durante el resto un puesto de trabajo del mismo grupo profesional.

El periodo de excedencia por cuidado de hijo e hija menor de 3 años se considera periodo de cotización efectiva para jubilación, incapacidad permanente, muerte, supervivencia, nacimiento y cuidado del menor.
El primer año de excedencia por cuidado de familiar se considera cotizado para jubilación, incapacidad permanente, muerte, supervivencia, nacimiento y cuidado del menor.

Es recomendable que solicites la excedencia por conciliación a tu empresa por escrito, indicando fecha de inicio y fecha de finalización de la misma.

Debes comprobar que tu empresa comunica de forma correcta a la seguridad social la excedencia por cuidado del menor ya que la excedencia debe figurar en tuvida laboral como periodo cotizado.

SUSPENSIÓN DEL CONTRATO POR NACIMIENTO Y CUIDADO DEL MENOR. (Art. 48.4 ET)

"El nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor de doce meses, suspenderá el contrato de trabajo de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para asegurar la protección de la salud de la madre.

El nacimiento suspenderá el contrato de trabajo del progenitor distinto de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para el cumplimiento de los deberes de cuidado previstos en el artículo 68 del Código Civil.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el periodo de suspensión podrá computarse, a instancia de 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.

En los casos de parto prematuro con falta de peso y en aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un periodo superior a siete días, el periodo de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

La suspensión del contrato de cada uno de los progenitores por el cuidado de menor, una vez transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá distribuirse a voluntad de aquellos, en períodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse desde la finalización de la suspensión obligatoria posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. No obstante, la madre biológica podrá anticipar su ejercicio hasta cuatro semanas antes de la fecha previsible del parto. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos períodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días.

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor.

La suspensión del contrato de trabajo, transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o de jornada parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, y conforme se determine reglamentariamente.

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos. Cuando los dos progenitores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

En los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d), la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas para cada adoptante, guardador o acogedor. 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.

Las diez semanas restantes se podrán disfrutar en períodos semanales, 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. En ningún caso un mismo menor dará derecho a varios periodos de suspensión en la misma persona trabajadora. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos períodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días. La suspensión de estas diez semanas se podrá ejercitar en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora afectada, en los términos que reglamentariamente se determinen.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el periodo de suspensión previsto para cada caso en este apartado, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor.

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

Cuando los dos adoptantes, guardadores o acogedores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, ésta podrá limitar el disfrute simultáneo de las diez semanas voluntarias por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

En el supuesto de discapacidad del hijo o hija en el nacimiento, adopción, en situación de guarda con fines de adopción o de acogimiento, la suspensión del contrato a que se refieren los apartados 4 y 5 tendrá una duración adicional de dos semanas, una para cada uno de los progenitores. Igual ampliación procederá en el supuesto de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple por cada hijo o hija distinta del primero".

¿Sabías que...?

Debes comunicar a tu empresa el nacimiento o adopción de tu hijo o hija ya que las seis semanas obligatorias comienzan desde el día del parto o resolución de adopción. Las 10 semanas restantes las puedes disfrutar, antes de que el menor cumpla los 12 meses, pero debes comunicarlo a tu empresa con una antelación mínima de 15 días.

PRESTACIÓN ECONÓMICA POR NACIMIENTO Y CUIDADO DEL MENOR (Art. 177, 178, 179, 180 Y 181 LGSS)

"A efectos de la prestación por nacimiento y cuidado de menor prevista en esta sección, se consideran situaciones protegidas el nacimiento, la adopción, la guarda con fines de adopción y el acogimiento familiar, de conformidad con el Código Civil o las leyes civiles de las comunidades autónomas que lo regulen, siempre que, en este último caso, su duración no sea inferior a un año, durante los períodos de descanso que por tales situaciones se disfruten, de acuerdo con lo previsto en los apartados 4, 5 y 6 del artículo 48 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el artículo 49.a), b) y c) del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

Serán beneficiarios del subsidio por nacimiento y cuidado de menor las personas incluidas en este Régimen General, cualquiera que sea su sexo, que disfruten de los descansos referidos en el artículo anterior, siempre que, además de reunir la condición general exigida en el artículo 165.1 y las demás que reglamentariamente se establezcan, acrediten los siguientes períodos mínimos de cotización:

a) Si la persona trabajadora tiene menos de veintiún años de edad en la fecha del nacimiento, o en la fecha de la decisión administrativa de acogimiento o de guarda con fines de adopción o de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, no se exigirá período mínimo de cotización.

b) Si la persona trabajadora tiene cumplidos veintiún años de edad y es menor de veintiséis en la fecha de nacimiento, o en la fecha de la decisión administrativa de acogimiento o de guarda con fines de adopción o de la resolución judicial por la que se constituye la adopción el período mínimo de cotización exigido será de noventa días cotizados dentro de los siete años inmediatamente anteriores al momento de inicio del descanso. Se considerará cumplido el mencionado requisito si, alternativamente, acredita ciento ochenta días cotizados a lo largo de su vida laboral, con anterioridad a esta última fecha.

c) Si la persona trabajadora tiene cumplidos veintiséis años de edad en la fecha del nacimiento, o en la fecha de la decisión administrativa de acogimiento o de guarda con fines de adopción o de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, el período mínimo de cotización exigido será de ciento ochenta días cotizados dentro de los siete años inmediatamente anteriores al momento de inicio del descanso. Se considerará cumplido el mencionado requisito si, alternativamente, acredita trescientos sesenta días cotizados a lo largo de su vida laboral, con anterioridad a esta última fecha.

En el supuesto de nacimiento, la edad señalada en el apartado anterior será la que tenga cumplida la interesada en el momento de inicio del descanso, tomándose como referente el momento del parto a efectos de verificar la acreditación del período mínimo de cotización que, en su caso, corresponda.

En los supuestos de adopción internacional previstos en el tercer párrafo del artículo 48.5 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el párrafo cuarto del artículo 49.b) del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, la edad señalada en el apartado 1 será la que tengan cumplida los interesados en el momento de inicio del descanso, tomándose como referente el momento de la resolución a efectos de verificar la acreditación del período mínimo de cotización que, en su caso, corresponda.

La prestación económica por nacimiento y cuidado de menor consistirá en un subsidio equivalente al 100 por ciento de la base reguladora correspondiente. A tales efectos, la base reguladora será equivalente a la que esté establecida para la prestación de incapacidad temporal, derivada de contingencias comunes.

No obstante lo previsto en el apartado anterior, el subsidio podrá reconocerse por el Instituto Nacional de la Seguridad Social mediante resolución provisional teniendo en cuenta la última base de cotización por contingencias comunes que conste en las bases corporativas del sistema, en tanto no esté incorporada a las mismas la base de cotización por contingencias comunes correspondiente al mes inmediatamente anterior al del inicio del descanso o del permiso por nacimiento y cuidado de menor.

Si posteriormente se comprobase que la base de cotización por contingencias comunes del mes inmediatamente anterior al de inicio del descanso o permiso fuese diferente a la utilizada en la resolución provisional, se recalculará la prestación y se emitirá resolución definitiva. Si la base no hubiese variado, la resolución provisional devendrá definitiva en un plazo de tres meses desde su emisión.

El derecho al subsidio por nacimiento y cuidado de menor podrá ser denegado, anulado o suspendido, cuando el beneficiario hubiera actuado fraudulentamente para obtener o conservar dicha prestación, así como cuando trabajara por cuenta propia o ajena durante los correspondientes períodos de descanso.

Serán beneficiarias del subsidio por nacimiento previsto en esta sección, las trabajadoras incluidas en este Régimen General que, en caso de parto, reúnan todos los requisitos establecidos para acceder a la prestación por nacimiento y cuidado de menor regulada en la sección anterior, salvo el período mínimo de cotización establecido en el artículo 178.

La prestación económica por nacimiento regulada en esta sección tendrá la consideración de no contributiva a los efectos del artículo 109.

La cuantía de la prestación será igual al 100 por ciento del indicador público de renta de efectos múltiples (IPREM) vigente en cada momento, salvo que la base reguladora calculada conforme al artículo 179 o al artículo 248 fuese de cuantía inferior, en cuyo caso se estará a esta.

La duración de la prestación será de cuarenta y dos días naturales a contar desde el parto, pudiendo denegarse, anularse o suspenderse el derecho por las mismas causas establecidas en el artículo 180.
Dicha duración se incrementará en 14 días naturales en los siguientes supuestos:

· a) Nacimiento de hijo en una familia numerosa o en la que, con tal motivo, adquiera dicha condición, de acuerdo con lo dispuesto en la Ley 40/2003, de 18 de noviembre, de Protección a las Familias Numerosas.
· b) Nacimiento de hijo en una familia monoparental, entendiendo por tal la constituida por un solo progenitor con el que convive el hijo nacido y que constituye el sustentador único de la familia.
· c) Parto múltiple, entendiendo que existe el mismo cuando el número de nacidos sea igual o superior a dos.
· d) Discapacidad de la madre o del hijo en un grado igual o superior al 65 por ciento.

El incremento de la duración es único, sin que proceda su acumulación cuando concurran dos o más circunstancias de las señaladas".

¿Sabías que...?

Para poder cobrar la prestación de Seguridad Social por nacimiento y cuidado del menor has de cumplir unos periodos mínimos de cotización y estar en alta en el momento del nacimiento o adopción. Cobrarás el 100% de la base reguladora por Incapacidad Temporal derivada de contingencias comunes. Esta prestación se podrá ampliar hasta 13 semanas adicionales en caso de que el menor esté hospitalizado al menos 7 días tras el parto. En ese caso deberás comunicar a la seguridad social esta circunstancia.

Las trabajadoras que no cumplan el periodo mínimo de cotización tendrán derecho a un subsidio por nacimiento del 100% del IPREM durante 42 días. Este subsidio será de 56 días naturales en caso de familia numerosa, familia monoparental, parto múltiple o discapacidad de la madre o del hijo o hija igual o superior a 65%.

EXÁMENES PRENATALES, TÉCNICAS PREPARACIÓN PARTO, DECLARACIÓN IDONEIDAD (Art. 48.e EBEP)

“Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto por las funcionarias embarazadas y, en los casos de adopción o acogimiento, o guarda con fines de adopción, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo”.

¿Sabías que...?

Este permiso retribuido permite a la madre trabajadora ausentarse del trabajo para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto si tienen lugar dentro de la jornada de trabajo.

Igualmente este permiso permite a las personas trabajadoras en proceso de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento poder asistir a preceptivas sesiones de información, preparación y la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad siempre que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

PERMISO POR LACTANCIA (Art. 48.f EBEP)

"Por lactancia de un hijo menor de doce meses tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrá dividir en dos fracciones. Este derecho podrá sustituirse por una reducción de la jornada normal en media hora al inicio y al final de la jornada, o en una hora al inicio o al final de la jornada, con la misma finalidad. El permiso contemplado en este apartado constituye un derecho individual de los funcionarios, sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor. Se podrá solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente. Esta modalidad se podrá disfrutar únicamente a partir de la finalización del permiso por nacimiento, adopción, guarda, acogimiento o del progenitor diferente de la madre biológica respectivo. Este permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple".

¿Sabías que...?

Este permiso retribuido permite reducir la jornada de trabajo en una hora para el cuidado del menor de 12 meses. Igualmente permite acumular el permiso retribuido en jornadas completas.

PERMISO POR HIJO O HIJA PREMATURO (Art. 48.g EBEP)

"Por nacimiento de hijos prematuros o que por cualquier otra causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la funcionaria o el funcionario tendrá derecho a ausentarse del trabajo durante un máximo de dos horas diarias percibiendo las retribuciones íntegras. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional de sus retribuciones".

¿Sabías que...?

Este es un permiso retribuido en caso de que el menor debe permanecer hospitalizado tras el nacimiento.

Es recomendable acreditar la hospitalización del hijo o hija.

REDUCCIÓN DE JORNADA POR MENOR DE 12 AÑOS, PERSONA MAYOR O CON DISCAPACIDAD (Art. 48.h EBEP)

"Por razones de guarda legal, cuando el funcionario tenga el cuidado directo de algún menor de doce años, de persona mayor que requiera especial dedicación, o de una persona con discapacidad que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a la reducción de su jornada de trabajo, con la disminución de sus retribuciones que corresponda".

¿Sabías que...?

Podrás solicitar una reducción de jornada con reducción proporcional de salario por tener a tu cargo un menor de 12 años persona mayor o persona con discapacidad que no realice actividad remunerada.

REDUCCIÓN DE JORNADA POR CUIDADO DE FAMILIAR DE PRIMER GRADO CON ENFERMEDAD MUY GRAVE (Art. 48.i EBEP)

"Por ser preciso atender el cuidado de un familiar de primer grado, el funcionario tendrá derecho a solicitar una reducción de hasta el cincuenta por ciento de la jornada laboral, con carácter retribuido, por razones de enfermedad muy grave y por el plazo máximo de un mes.

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

¿Sabías que...?

Te puedes reducir la jornada durante un mes con un mínimo del 50% por enfermedad muy grave de familiar de primer grado.

PERMISO POR EL TIEMPO INDISPENSABLE PARA CUMPLIMIENTO DEBER INEXCUSABLE O DEBERES RELACIONADOS CON LA CONCILIACIÓN (Art. 48.j EBEP)

"Por tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal y por deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral".

¿Sabías que...?

Las personas trabajadoras a las que se les aplica el estatuto del empleado público tienen permiso por el tiempo indispensable para deberes de conciliación de la vida familiar y laboral.

PERMISO POR NACIMIENTO (Art. 49.a EBEP)

"Permiso por nacimiento para la madre biológica de dieciséis semanas, de las cuales las seis semanas inmediatas posteriores al parto serán en todo caso de descanso obligatorio e ininterrumpidas. Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del hijo o hija y, por cada hijo o hija a partir del segundo en los supuestos de parto múltiple, una para cada uno de los progenitores. Las 10 semanas restantes podrán ser disfrutadas hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses preavisando al menos 15 días antes.

Si fallece la madre la otra persona progenitora podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste de permiso.

En casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, este permiso se ampliará en tantos días como el neonato se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales.

En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el periodo de duración del permiso no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

Durante el disfrute de este permiso, una vez finalizado el período de descanso obligatorio, se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración".

¿Sabías que...?

Las 6 primeras semanas son obligatorias desde el parto, las 10 semanas restantes se podrán disfrutar hasta que el menor cumpla 12 meses.

PERMISO POR ADOPCIÓN (Art. 49.b EBEP)

"Permiso por adopción, por guarda con fines de adopción, o acogimiento, tanto temporal como permanente: tendrá una duración de dieciséis 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. Las 10 semanas restantes podrán ser disfrutadas hasta que el hijo o la hija cumplan doce mesespreavisando al menos 15 días antes. Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del menor o parto o adopción múltiple.

Si fuera necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, en los casos de adopción o acogimiento internacional, se tendrá derecho, además, a un permiso de hasta dos meses de duración, percibiendo durante este periodo exclusivamente las retribuciones básicas.

Se podrá iniciar hasta cuatro semanas antes de la resolución judicial por la que se constituya la adopción o la decisión administrativa o judicial de acogimiento. Durante el disfrute de este permiso se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración".

¿Sabías que...?

Este permiso se podrá iniciar hasta 4 semanas antes de la resolución de adopción. Durante este permiso tienes derecho a participar en cursos de formación que se convoquen.

PERMISO POR NACIMIENTO O ADOPCIÓN OTRA PERSONA PROGENITORA (Art. 49.c EBEP)

"Permiso del progenitor diferente de la madre biológica por nacimiento, guarda con fines de adopción, acogimiento o adopción de un hijo o hija: tendrá una duración de dieciséis semanas de las cuales las seis semanas inmediatas posteriores al hecho causante serán en todo caso de descanso obligatorio. Este permiso se ampliará en dos semanas más, una para cada uno de los progenitores, en el supuesto de discapacidad del hijo o hija, y por cada hijo o hija a partir del segundo en los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples, a disfrutar a partir de la fecha del nacimiento, de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o acogimiento, o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción.

En el caso de que se optara por el disfrute del presente permiso con posterioridad a la semana dieciséis del permiso por nacimiento, si el progenitor que disfruta de este último permiso hubiere solicitado la acumulación del tiempo de lactancia de un hijo menor de doce meses en jornadas completas del apartado f) del artículo 48, será a la finalización de ese período cuando se dará inicio al cómputo de las diez semanas restantes del permiso del progenitor diferente de la madre biológica.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, este permiso se ampliará en tantos días como el neonato se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales".

En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el periodo de duración del permiso no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

Durante el disfrute de este permiso, transcurridas las seis primeras semanas ininterrumpidas e inmediatamente posteriores a la fecha del nacimiento, se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración.

En los casos previstos en los apartados a), b), y c) el tiempo transcurrido durante el disfrute de estos permisos se computará como de servicio efectivo a todos los efectos, garantizándose la plenitud de derechos económicos de la funcionaria y, en su caso, del otro progenitor funcionario, durante todo el periodo de duración del permiso, y, en su caso, durante los periodos posteriores al disfrute de este, si de acuerdo con la normativa aplicable, el derecho a percibir algún concepto retributivo se determina en función del periodo de disfrute del permiso.

Los funcionarios que hayan hecho uso del permiso por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente, tendrán derecho, una vez finalizado el periodo de permiso, a reintegrarse a su puesto de trabajo en términos y condiciones que no les resulten menos favorables al disfrute del permiso, así como a beneficiarse de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a las que hubieran podido tener derecho durante su ausencia".

¿Sabías que...?

La otra persona progenitora distinta a la madre biológica tiene 16 semanas de permiso, de las que 6 son obligatorias e inmediatamente posteriores al nacimiento, adopción o acogimiento.

PERMISO POR CUIDADO DE HIJO MENOR AFECTADO POR CÁNCER U OTRA ENFERMEDAD GRAVE (Art. 49.e EBEP)

"El funcionario tendrá derecho, siempre que ambos progenitores, guardadores con fines de adopción o acogedores de carácter permanente trabajen, a una reducción de la jornada de trabajo de al menos la mitad de la duración de aquélla, percibiendo las retribuciones íntegras con cargo a los presupuestos del órgano o entidad donde venga prestando sus servicios, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del hijo menor de edad afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas o 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 o, en su caso, de la entidad sanitaria concertada correspondiente y, como máximo, hasta que el hijo o persona que hubiere sido objeto de acogimiento permanente o de guarda con fines de adopción cumpla los 23 años. En consecuencia, el mero cumplimiento de los 18 años de edad del hijo o del menor sujeto a acogimiento permanente o a guarda con fines de adopción, no será causa de extinción de la reducción de la jornada, si se mantiene la necesidad de cuidado directo, continuo y permanente.

Cuando concurran en ambos progenitores, 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 o, en su caso, puedan tener la condición de beneficiarios de la prestación establecida para este fin en el régimen de la Seguridad Social que les sea de aplicación, el funcionario tendrá derecho a la percepción de las retribuciones íntegras durante el tiempo que dure la reducción de su jornada de trabajo, siempre que el otro progenitor o guardador con fines de adopción o acogedor de carácter permanente, sin perjuicio del derecho a la reducción de jornada que le corresponda, no cobre sus retribuciones íntegras 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, sólo se tendrá derecho a la reducción de jornada, con la consiguiente reducción de retribuciones.

Asimismo, en el supuesto de 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.

Cuando la persona enferma contraiga matrimonio o constituya una pareja de hecho, tendrá derecho al permiso quien sea su cónyuge o pareja de hecho, siempre que acredite las condiciones para ser beneficiario.

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

¿Sabías que...?

Existe un listado de enfermedades que permiten el acceso a la reducción de jornada por hijo o hija con cáncer o enfermedad grave y a la correspondiente prestación económica.

EXCEDENCIA POR HIJO O HIJA, FAMILIARES A CARGO (Art. 89.4 EBEP)

"Los funcionarios de carrera tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, o de cada menor sujeto a 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 período de excedencia de duración no superior a tres años, para atender al cuidado de un familiar que se encuentre a su cargo, hasta el segundo grado inclusive de consanguinidad o afinidad que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

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

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

El tiempo de permanencia en esta situación será computable a efectos de trienios, carrera y derechos en el régimen de Seguridad Social que sea de aplicación. El puesto de trabajo desempeñado se reservará, al menos, durante dos años. Transcurrido este periodo, dicha reserva lo será a un puesto en la misma localidad y de igual retribución.

Los funcionarios en esta situación podrán participar en los cursos de formación que convoque la Administración".

¿Sabías que...?

En el estatuto del empleado público la excedencia por cuidado de familiar a cargo será de 3 años.

El periodo de excedencia será computable para trienios y se reservará el puesto de trabajo durante dos años.

Ejemplos de mejora de los permisos por conciliación en la negociación colectiva

A través de la negociación colectiva, ya sea del convenio colectivo o del plan de igualdad de nuestra empresa podemos mejorar y ampliar los derechos de conciliación establecidos en el Estatuto de los Trabajadores o Estatuto Básico del Empleado Público.

A continuación se presentan algunos ejemplos de mejora de derechos de conciliación y corresponsabilidad.

Permisos Retribuidos acompañamiento consultas médicas, permiso por conciliación:

- Licencia retribuida de 12 horas anuales para consultas médicas de la persona trabajadora, padres, hijos e hijas, cónyuge o pareja de hecho o debidamente registrada. **Convenio para el sector de Comercio de detallistas de alimentación de Cantabria 2018-2022.**
- Doce horas al año para la asistencia a consultas médicas, tanto propias como de cónyuge o pareja de hecho, ascendientes de primer grado de consanguinidad o afinidad. **Convenio colectivo para el sector de Transportes y Mercancías por carreteras de Cantabria. 2022-2024**.
- Permiso retribuido de 20 horas para acompañamiento a consulta de cónyuge, menores de edad y familiares hasta el segundo grado. **Plan de Igualdad Real Racing Club 2022-2026.**
- Bolsa de 24 horas anuales retribuidas para asuntos particulares del ámbito de la conciliación. **Plan de Igualdad Fundación Patronato Europeo del mayor y de la solidaridad intergeneracional 2022-2026.**

Permiso por cuidado del lactante:

- Por lactancia de un hijo menor de doce meses tendrá derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrá dividir en dos fracciones. Este derecho podrá sustituirse por una reducción de la jornada normal en media hora al inicio y al final de la jornada o, en una hora al inicio o al final de la jornada, con la misma finalidad. Convenio **Colectivo Personal Laboral del Ayuntamiento de Guriezo. 2019-2022.**
- La empresa, con el objeto de facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar, pondrá a disposición de los trabajadores o trabajadoras, la posibilidad de optar por acumular el disfrute de este derecho de reducción de jornada por lactancia en 30 días naturales, uniéndolo en su caso al periodo de baja por maternidad o paternidad. **Convenio Grupo Mercadona 2019-2023.**
- Las personas trabajadoras, durante el período de lactancia, hasta que el hijo/a cumpla los nueve meses de edad, tendrán derecho a una pausa en su jornada de una hora, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples. Quien ejerza este derecho, por su voluntad podrá sustituirlo por una reducción de su jornada normal en una hora, con la misma finalidad, o acumular dicha hora en jornadas completas. Convenio colectivo de la empresa Sidenor Aceros Especiales SL 2022-2026.

Reducción jornada, adaptación horaria, flexibilidad por conciliación de la vida laboral y familiar:

- Previo acuerdo entre las partes, quien, por razones de guarda legal, tenga a su cuidado directo algún menor entre doce y catorce años, podrá solicitar reducción de jornada con reducción proporcional de salario y garantía de reincorporación a la jornada completa al cumplir el causante 14 años. **Convenio colectivo para el sector de Abogados, Procuradores, Graduados Sociales de Cantabria 2019/2022.**

- Con el objetivo de facilitar la conciliación de la vida familiar y laboral, aquellas trabajadoras o trabajadores que tengan a su cuidado directo un menor de doce años, que estén disfrutando de una reducción de jornada, cuando se agote la edad máxima legal, pueden solicitar una novación contractual, a tiempo parcial, hasta los quince años. La Dirección de la empresa, una vez finalizado el contrato a tiempo parcial deberá convertirlo a tiempo completo, salvo renuncia del trabajador/a. **Convenio Grupo Mercadona 2019/2023.**
- Ampliación de la reducción de jornada de 12-14 años. **Plan de Igualdad Amica 2022/2026.**
- Favorecer la flexibilidad y adaptación de jornada para que cónyuge o pareja de hecho acuda a consultas prenatales por el tiempo imprescindible debidamente acreditado. **Plan de Igualdad Stream Mobile 2022/2022.**
- Las personas trabajadoras con sistema de trabajo a turnos que reduzcan su jornada por motivos familiares, tanto por lactancia como por atención a personas discapacitadas, tendrán derecho a la elección del turno en que desean ejercitar este derecho, concretando el horario del turno elegido de forma ininterrumpida, en atención a la organización de turnos existentes en la empresa. **Convenio colectivo para el sector de embotellado y comercio de vinos, licores, cervezas y bebidas de todo tipo de la Comunidad Autónoma de Cantabria. 2020/2024.**

Excedencia por conciliación de la vida laboral y familiar:

- Para las excedencias de cuidado de hijos/as, se podrá ampliar el tiempo máximo de duración, hasta que el menor cumpla doce años. Durante el primer año se reservará el mismo puesto de trabajo, y el tiempo restante, un puesto dentro del mismo grupo profesional. Si la duración dela excedencia es superior a ocho años, el periodo que exceda de los 8 años no se computará a efectos de antigüedad. **Convenio Grupo Mercadona 2019/2023.**
- Excedencia por cuidado de familiares hasta segundo grado de afinidad o consanguinidad durante 3 años con reserva del puesto durante 18 meses. **Plan de Igualdad Patronato Municipal de Educación 2022/2026.**

Esta guía se incluye en el programa 'Intervención sindical para la conciliación y corresponsabilidad en el ámbito laboral'
Está subvencionada por la Consejería de Universidades, Igualdad, Cultura y Deporte del Gobierno de Cantabria a través de la Dirección General de Igualdad y Mujer

CCOO comisiones obreras de Cantabria

GOBIERNO de CANTABRIA
CONSEJERÍA DE UNIVERSIDADES, IGUALDAD, CULTURA Y DEPORTE
DIRECCIÓN GENERAL DE IGUALDAD Y MUJER

AÑO JUBILAR LEBANIEGO 2023·2024

40 cantabria años de autonomía