GUÍA DE PERMISOS DE CORRESPONSABILIDAD EN LOS CUIDADOS FAMILIARES:

DERECHOS PARA HACER COMPATIBLE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL

Actualizado al Real Dto. Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación

Índice

INTRODUCCIÓN 3

PERMISO POR NACIMIENTO Y CUIDADOS 7

LACTANCIA 11

ADAPTACIÓN DE LA JORNADA Y PERMISOS RETRIBUIDOS 15

REDUCCIONES DE LA JORNADA LABORAL 17

EXCEDENCIAS 21

PROTECCIÓN LABORAL 25

Introducción

En marzo de 2007 se aprobó en nuestro país la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Desde entonces muchos son los hombres y mujeres que han accedido a nuevos derechos que fueron introducidos en el nuevo texto legal tales como: permiso de paternidad, baja de riesgo durante la lactancia, nuevas formas de disfrute del permiso de lactancia, aumento de la edad de los hijos e hijas para acceder a reducciones de jornada por cuidados infantiles, garantías frente al despido, mejoras en las cotizaciones a la seguridad social para las reducciones de jornada y excedencias por cuidados, correcciones en las cotizaciones a la seguridad social para madres que en el momento de tener a sus hijos no estaban trabajando y otras mejoras.

El pasado mes de marzo, el Gobierno aprobó el Real Decreto Ley 6/2019, de medidas urgentes para garantía de la igualdad entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, en el que, entre otras medidas, se equiparan los permisos de paternidad y maternidad y se introducen nuevas medidas con las que se pretende dar solución a los conflictos no resueltos en la Ley de Igualdad.

Esta guía quiere ser de utilidad para las personas que participan en la negociación colectiva y dar respuesta a las preguntas que se suscitan entre los trabajadores y trabajadoras por cuenta ajena, tanto del sector privado como del sector público para hacer compatible la vida laboral, con las tareas de cuidado de hijos e hijas y otros familiares.

La difusión de estos derechos nos permitirá crear las condiciones necesarias para seguir avanzando en la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres en el mercado laboral.

DERECHOS RETRIBUIDOS DE PROTECCIÓN DE LAS MUJERES EMBARAZADAS, Y DE LOS PADRES Y MADRES PARA HACER COMPATIBLE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR

PERMISO POR NACIMIENTO Y CUIDADOS

¿Qué es?

Este permiso sustituye a los anteriores permisos de maternidad y paternidad, y **comprende el parto y el cuidado de los hijos e hijas menores de 12 meses**.

¿Cuánto tiempo?

El nacimiento de un hijo o una hija da derecho a **un permiso de 16 semanas** para la madre biológica y para el progenitor distinto de la madre biológica.

Son obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto.

En caso de **fallecimiento del hijo o hija, el permiso se mantiene**, salvo que, tras las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

¿Y si el parto es prematuro y el bebé tiene que permanecer en el hospital?

El permiso podrá disfrutarse a partir de la fecha del alta hospitalaria y puede ampliarse por el número de días que permanezca hospitalizado, a partir del séptimo día de hospitalización, y con un máximo de 13 semanas adicionales.

¿Cómo se puede disfrutar?

Después de las primeras seis semanas posteriores al parto, el permiso **podrá disfrutarse a jornada completa o a jornada parcial**, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora. Se deberá c**omunicar a la empresa**, con una **antelación mínima de quince días**.

Se trata de **un derecho individual** de ambos progenitores sin que pueda transferir su ejercicio del uno al otro a partir de 2021, si bien se realizará de forma progresiva. En 2019 la madre puede ceder al padre 4 semanas y en 2020 sólo 2 semanas. A partir de 2021 ya no se podrá ceder nada, por lo que si el padre (o el otro progenitor) no disfruta de este derecho, lo perderá porque la madre no podrá acumularlo al suyo.

Si los dos progenitores trabajan para la misma empresa, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito

¿Qué ocurre en los casos de adopción o acogimiento?

Tendrá derecho a **16 semanas** para cada adoptante, guardador o acogedor, **6 deberán disfrutarse a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida** inmediatamente después de la resolución judicial sobre la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. Las **10 semanas restantes** se podrán disfrutar en períodos semanales, de forma acumulada o interrumpida, en jornada completa o parcial dentro de los doce meses siguientes.

El mismo menor dará derecho, en ningún caso, a varios periodos de suspensión en el mismo progenitor.

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

Si se trata de una adopción internacional: Podrán iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción, si es necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, estos permisos.
Es un derecho individual y no se puede transferir su ejercicio al otro adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor. Se tendrá que comunicar a la empresa con un mínimo de 15 días.

¿Cuál es la prestación económica y cómo acceder a ella?

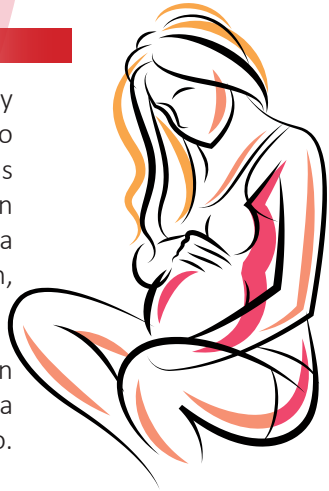
La equivalente al 100% de la base reguladora del trabajador o la trabajadora.

Los mayores de 26 años deben tener cotizados 180 días, en los 7 años anteriores al parto, adopción o acogida, o 360 días en toda la vida laboral. Si tienen entre 21 y 26 años deben haber cotizado entre 90 días en los 7 años anteriores al parto, adopción o acogida o 180 días en toda la vida laboral. Y a los menores de 21 años no se les exige cotización previa.

Subsidio especial solo en los casos de parto: si la madre no tiene el periodo de cotización suficiente pero reúne el resto de requisitos, tendrá derecho a un subsidio por 42 días naturales (6 semanas) con una cuantía equivalente al 100% del IPREM. Se incrementará en 14 días si se trata de una familia numerosa o con ese nacimiento lo será o en una familia monoparental, o si el parto es múltiple, o cuando la madre o el bebé estén afectados de discapacidad en un grado igual o superior al 65%.

Permisos especiales

Los permisos necesarios para exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto son tiempo retribuido por la empresa, e igualmente para asistir a las sesiones de información y preparación y realización de los informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad en los casos de adopción, guarda con fines de adopción y acogimiento.



Sólo para funcionarias en estado de gestación, un permiso retribuido, a partir del día primero de la semana 37 de embarazo, hasta la fecha del parto.

Si la gestación es múltiple, podrá iniciarse el primer día de la semana 35 de embarazo, hasta la fecha de parto.

Riesgo por embarazo y por lactancia natural

La trabajadora embarazada o de parto reciente que realice una actividad que suponga algún riesgo para la salud del feto o una posible repercusión en la lactancia, y no sea posible la adaptación del puesto de trabajo, ésta podrá suspender su actividad. Recibirá una prestación equivalente al 100% de la base reguladora.

La prestación de riesgo por embarazo se percibirá desde su concesión por el INSS o mutua colaboradora hasta que acceda al permiso por nacimiento. La prestación de riesgo por lactancia natural, se podrá percibir hasta que el menor cumpla 9 meses

Periodos de cotización asimilados por parto

Las madres trabajadoras que soliciten una pensión de jubilación o de incapacidad permanente verán incrementados sus periodos de cotización en 112 días por cada parto individual y en 14 días más a partir del 2º hijo/a en caso de parto múltiple, salvo que durante ese tiempo se hubiera estado cotizando.

¿Qué ocurre con las vacaciones?

Las vacaciones se podrán disfrutar en fecha distinta al fijado en el calendario de la empresa, si coincide en el tiempo con una incapacidad temporal (IT) derivada del embarazo, parto o lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo por nacimiento y cuidado de menor y adopción de ambos progenitores, por riesgo durante embarazo y lactancia.

¿Qué ocurre si se mejoran las condiciones de trabajo cuando estoy disfrutando el permiso?

Los padres y madres tendrán los mismos derechos a las mejoras de las condiciones de trabajo que hayan tenido sus compañeros en la empresa durante el periodo de permiso por nacimiento y cuidado del menor como subidas salariales, pluses o bonus, etc.

LACTANCIA

¿Qué es el derecho de lactancia?

Es un permiso retribuido por la empresa hasta los 9 meses del menor y lo pueden disfrutar ambos progenitores (padre y madre) al mismo tiempo.

Se puede prorrogar, cumpliendo determinados requisitos, hasta los 12 meses del bebé. En este caso, la empresa sólo paga hasta que el bebé cumple 9 meses, y los tres meses restantes cobrará una prestación de la Seguridad Social solo uno de los progenitores.

¿Cómo disfrutarlo?

El padre y la madre por lactancia de un menor de 9 meses tendrán derecho a 1 hora de ausencia del trabajo que podrán dividir en 2 partes. Si el parto es múltiple se incrementará.

Este derecho se podrá sustituir, si lo piden los progenitores, por una reducción de la jornada de 1/2 hora, con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas, en los términos que recoja la negociación colectiva o en el acuerdo a que lleguen con la empresa.

Si los **dos progenitores trabajan para la misma empresa, ésta podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas**, debidamente motivadas por escrito.

Cuando ambos progenitores ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, **podrá extenderse el permiso hasta que el lactante cumpla doce meses**, pero se reducirá su salario de forma proporcional desde los nueve meses.

¿Qué prestación económica se tiene?

Si ambos progenitores han solicitado la reducción de jornada hasta los 12 meses del bebé, uno de ellos puede percibir una prestación económica equivalente al 100% de la base reguladora proporcional a la reducción de su jornada de trabajo.

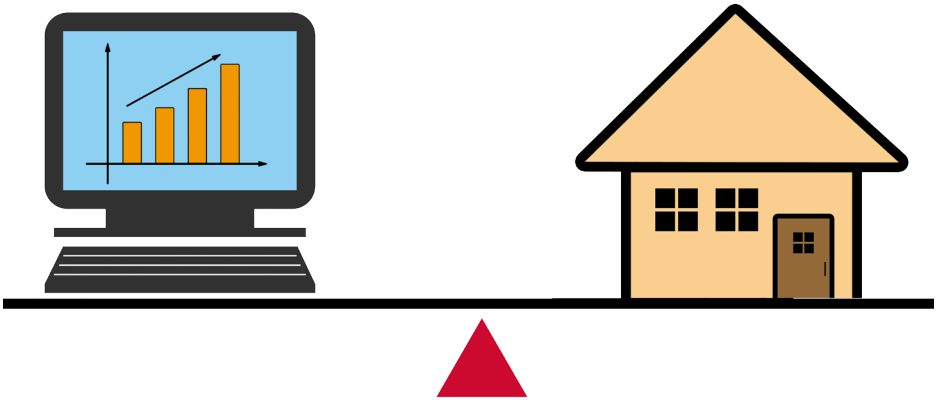
En el caso de los empleados y empleadas públicas: por lactancia de un hijo menor de doce meses tendrán derecho a **una hora de ausencia del trabajo** que podrá dividir en dos. Puede sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en **una hora al inicio o al final de la jornada**, con la misma finalidad.

Es un **derecho individual** e intransferible. Se podrá solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido que **acumulable en jornadas completas**.

OTROS DERECHOS PARA LA CORRESPONSABILIDAD EN EL CUIDADO FAMILIAR

La normativa laboral recoge una serie de derechos que pueden disfrutar ambos progenitores, con los que se intenta que tanto mujeres como hombres hagan compatible la vida laboral y familiar. En ese sentido se establecen derechos como la reducción de la jornada laboral, la adaptación de la misma, o las excedencias por cuidado familiar.

Salvo que la negociación colectiva diga otra cosa, la mayor parte de estos permisos no son retribuidos. A continuación definimos esos derechos y aclaramos su forma, disfrute y regulación legal.



ADAPTACIÓN DE LA JORNADA Y PERMISOS RETRIBUIDOS

¿En qué consiste?

Los trabajadores y trabajadoras podrán **solicitar la adaptación de la duración y distribución de la jornada de trabajo, la ordenación del tiempo de trabajo y la forma de prestación, incluida la prestación de su trabajo a distancia**, para hacer efectivo el derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral. **En caso de hijos e hijas se puede solicitar hasta los 12 años del menor**.

En la negociación colectiva se pactarán los términos de su ejercicio, y si el convenio colectivo no lo contempla, 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.

En el caso de los permisos retribuidos por conciliación laboral y familiar

2 días de permiso retribuido por la empresa e**n los casos de fallecimiento, accidente, enfermedad grave, hospitalización e intervención quirúrgica sin hospitalización** que precise reposo domiciliario, de parientes hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad. Cuando se necesite desplazamiento al efecto el plazo será de 4 días.

REDUCCIONES DE LA JORNADA LABORAL

Si se solicita la reducción de jornada por cuidado de familiares

Se podrá reducir la jornada con disminución del salario entre 1/8 y la mitad de la misma para el cuidado de menores de 12 años o de una persona con discapacidad que no desempeñe actividad retribuida, así como para el cuidado de familiares hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad que no puedan valerse por sí mismos y no desempeñen actividad retribuida.

Si se solicita la reducción de jornada por nacimiento prematuro

Los trabajadores y 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.

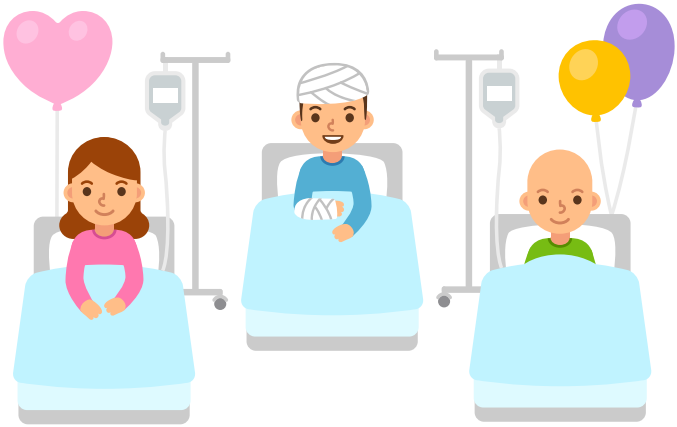
Las empleadas y empleados públicos podrán ausentarse del trabajo un máximo de dos horas diarias sin menoscabo de su salario o reducir su jornada de trabajo 2 horas, lo que implica la disminución proporcional de sus retribuciones.

Si se solicita la reducción de jornada por cuidado de menores afectado por cáncer u otra enfermedad grave

El progenitor, adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor permanente tendrá derecho a una **reducción de la jornada de trabajo** de, al menos, **la mitad de su duración**, con la disminución proporcional del salario, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo **hasta que el menor cumpla los 18 años.**

Tiene que ser acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente. Por convenio colectivo, se podrán establecer las condiciones y supuestos en los que esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas.

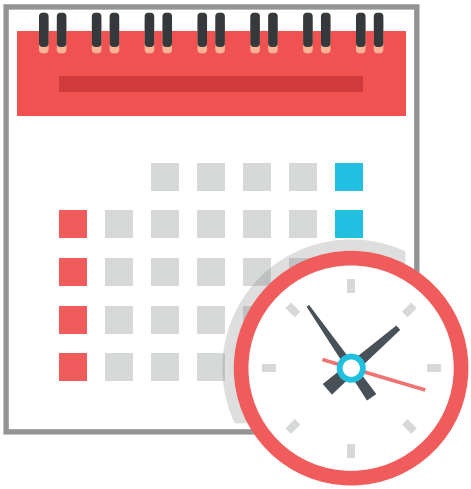
Es un derecho individual y **si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante**, la empresa podría limitarlo.



Mejora de la protección social

Las cotizaciones de los 2 primeros años del periodo de reducción de jornada por cuidado de hijos e hijas, durante el **primer año** en caso de reducción de jornada por cuidado de familiar y **durante el tiempo que dure la reducción de jornada por cuidado de hijas o hijos enfermos de cáncer u otras enfermedades se incrementará hasta el 100%** el cómputo para calcular las futuras prestaciones por jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, nacimiento y cuidado del menor 12 meses (antes maternidad paternidad).

Para el cálculo de las prestaciones por desempleo, las bases de cotización se computarán incrementadas hasta el 100% de la cuantía que hubiera correspondido sin no se hubiera producido la reducción, en los casos que se haya disfrutado una reducción de jornada por cuidado hijas e hijos u otros familiares, hijas e hijos prematuros y víctimas de violencia de género.



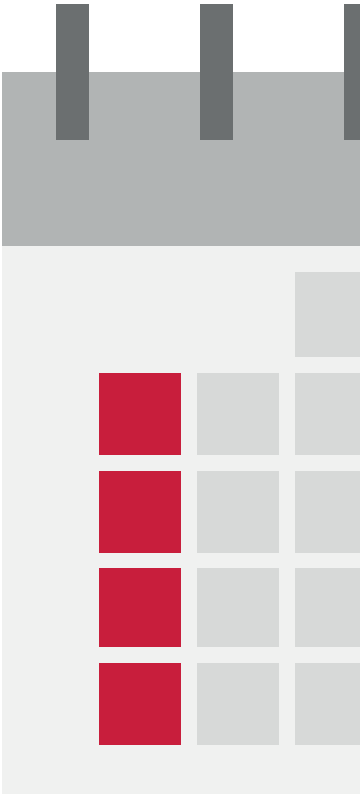
EXCEDENCIAS

¿A qué excedencia se tiene derecho por cuidado de hijos e hijas?

Los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a un periodo de excedencia no superior a 3 años para atender al cuidado de cada hijo e hija a contar desde el nacimiento, acogimiento o adopción, que podrá disfrutarse de forma continuada o fraccionada.

Si dos o más personas de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa. Cuando un nuevo hijo o hija diera derecho a otra excedencia, el inicio del nuevo periodo dará fin al periodo que se viniera disfrutando. Además, se mantiene **el derecho a reserva del mismo puesto de trabajo durante el primer año** y en los dos restantes se tendrá derecho de reserva de un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

Protección social: Los períodos de hasta tres años de excedencia que se disfruten en razón del cuidado de cada hijo, hija 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 SS por jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, nacimiento y cuidado de menor.



Y ¿por cuidado de familiares?

El trabajador o trabajadora tendrá derecho a un periodo de excedencia no superior a 2 años, para el cuidado de familiares hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad, que no puedan valerse por sí mismos y no desempeñen actividad retribuida, considerándose el primer año como tiempo cotizado a la Seguridad Social. Se tendrá **derecho a reserva del mismo puesto de trabajo durante el primer año** y el año siguiente se tendrá derecho de reserva de un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente. Podrá disfrutarse de forma fraccionada.

¿Qué garantías tengo durante estas excedencias?

El periodo en que el trabajador o trabajadora permanezca en situación de excedencia por las dos causas anteriores, 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 la empresa, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. No obstante, cuando la persona trabajadora forme parte de una familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo

de quince meses cuando sea de categoría general, y hasta un máximo de dieciocho meses si 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.

¿Cómo se incrementan las cotizaciones?

Cuando las situaciones de excedencia anteriores hubieran estado precedidas por una reducción de jornada por la misma causa, a efectos de la consideración como cotizados de los períodos de excedencia que correspondan, las cotizaciones realizadas durante la reducción de jornada se computarán incrementadas hasta el 100% de la cuantía que hubiera correspondido si se hubiera mantenido la jornada sin dicha reducción.

Y ¿en caso de excedencia voluntaria?

Siempre que el trabajador o trabajadora tenga al menos 1 año de antigüedad en la empresa tendrá derecho a un periodo de excedencia voluntaria no inferior a 4 meses ni superior a 5 años.

En este tipo de excedencia el periodo no computa a efectos de antiguedad y solo se conserva un derecho de reingreso en el caso de existencia de vacantes de igual o similar categoría a la suya o que puedan producirse en la empresa.

PROTECCIÓN LABORAL

¿Cuándo será nulo el despido?

En los siguientes supuestos relacionados con los derechos de corresponsabilidad:

a) El de las personas trabajadoras durante los periodos de suspensión del contrato de trabajo por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia natural, o por enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia natural, o la notificada en una fecha tal que el plazo de preaviso concedido finalice dentro de dichos periodos.

b) El de las trabajadoras embarazadas, desde la fecha de inicio del embarazo hasta el comienzo del periodo de suspensión a que se refiere la letra a); el de las personas trabajadoras que hayan solicitado uno de los permisos a los que se refieren los artículos 37.4, 5 y 6 del ET, o estén disfrutando de ellos, o hayan solicitado o estén disfrutando la excedencia prevista en el artículo 46.3 ET; y el de las trabajadoras víctimas de violencia de género por el ejercicio de su derecho a la tutela judicial efectiva o de los derechos reconocidos en esta ley para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral.

c) El de las personas trabajadoras después de haberse reintegrado al trabajo al finalizar los periodos de suspensión del contrato por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, siempre que no hubieran transcurrido más de doce meses desde la fecha del nacimiento, la adopción, la guarda con fines de adopción o el acogimiento.

El despido nulo tendrá el efecto de la readmisión inmediata del trabajador, con abono de los salarios que no se han percibido.

Nulidad de la extinción del contrato por causas objetivas

Será nula la decisión extintiva de la empresa en los siguientes supuestos:

a) La de las personas trabajadoras durante los periodos de suspensión del contrato de trabajo por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia natural o por enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia natural, o la notificada en una fecha tal que el plazo de preaviso concedido finalice dentro de dichos periodos.

b) La de las trabajadoras embarazadas, desde la fecha de inicio del embarazo hasta el comienzo del periodo de suspensión a que se refiere la letra a); el de las personas trabajadoras que hayan solicitado uno de los permisos mencionados anteriormente, o estén disfrutando de ellos, o hayan solicitado o estén disfrutando la excedencia por cuidado de menores o familiares; y el de las trabajadoras víctimas de violencia de género por el ejercicio de su derecho a la tutela judicial efectiva o de los derechos reconocidos en esta ley para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral.

c) La de las personas trabajadoras después de haberse reintegrado al trabajo al finalizar los periodos de suspensión del contrato por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, siempre que no hubieran transcurrido más de doce meses desde la fecha del nacimiento, la adopción, la guarda con fines de adopción o el acogimiento.

Indemnizaciones

Para el cálculo de las indemnizaciones, en los supuestos de reducción de jornada por lactancia desde 9 a 12 meses del menor, cuidado de hijas e hijos u otros familiares, hijas e hijos prematuros y víctimas de violencia de género las bases de cotización **se computará hasta el 100%** de la cuantía que hubiera correspondido sin no se hubiera producido la reducción, **siempre que no hubiera transcurrido el plazo máximo** legalmente establecido.

Compatibilidad de indemnizaciones

En los casos de vulneración del derecho a la igualdad y no discriminación por razón de sexo, y en particular, todo trato desfavorable dirigido a las mujeres relacionado con el embarazo o que tengan que ver con la maternidad o la paternidad reconocido por sentencia judicial, **dará derecho a una indemnización que será compatible, en su caso, con le pudiera corresponder al trabajador o trabajadora por la modificación o extinción del contrato**.

Edita:
Comisión Ejecutiva Confederal de UGT
Avda. de América, 25. 28002 Madrid

Depósito Legal: M-25439-2019

SI EN TU EMPRESA HAY DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE SEXO, ACUDE A UGT,

TE ASESORAMOS Y FACILITAMOS INFORMACIÓN SOBRE TUS DERECHOS

UGT