

CONCILIAR PARA CUIDAR: PERMISOS Y SUSPENSIONES PARA EL CUIDADO

GUÍA PRÁCTICA DE DERECHOS PARA LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL



**OBSERVATORIO
DE CONCILIACIÓN,
CORRESPONSABILIDAD
Y DIVERSIDAD**





ÍNDICE

PRESENTACIÓN

01. LICENCIAS, PERMISOS Y SUSPENSIONES DEL CONTRATO DE TRABAJO

1.1 MATRIMONIO O REGISTRO DE PAREJA DE HECHO

1.2 REALIZACIÓN DE EXÁMENES PRENATALES, TÉCNICAS DE PREPARACIÓN AL PARTO Y TRÁMITES PREVIOS A LA DECLARACIÓN DE IDONEIDAD EN SUPUESTOS DE ADOPCIÓN O DE ACOGIMIENTO

1.3 RIESGO DURANTE EL EMBARAZO

1.4 NACIMIENTO

1.5 NACIMIENTO PREMATURO U HOSPITALIZACIÓN DEL NEONATO TRAS EL PARTO

1.6 ADOPCIÓN, GUARDA CON FINES DE ADOPCIÓN Y ACOGIMIENTO

1.7 CUIDADO DEL LACTANTE / LACTANCIA

1.8 RIESGO DURANTE LA LACTANCIA

1.9 PERMISO PARENTAL

1.10 ACCIDENTE O ENFERMEDAD GRAVES, HOSPITALIZACIÓN O INTERVENCIÓN QUIRÚRGICA SIN HOSPITALIZACIÓN QUE PRECISE REPOSO DOMICILIARIO DE PARIENTES Y DE CONVIVIENTES

1.11 FALLECIMIENTO DE PARIENTES

1.12 CAUSA DE FUERZA MAYOR POR MOTIVOS FAMILIARES URGENTES

1.13 TRASLADO DEL DOMICILIO HABITUAL

6

8

10

12

14

16

20

22

26

28

30

32

36

38

40

02. REDUCCIONES DE JORNADA

2.1 NACIMIENTO PREMATURO Y HOSPITALIZACIÓN DEL NEONATO

2.2 GUARDA LEGAL Y CUIDADO DE FAMILIARES

2.3 CUIDADO DE MENORES CON CÁNCER U OTRAS ENFERMEDADES GRAVES

0.3 EXCEDENCIAS

3.1 CUIDADO DE HIJOS

3.2 CUIDADO DE FAMILIARES

0.4 ADAPTACIÓN DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO

4.1 POR RIESGO DURANTE EL EMBARAZO O DURANTE LA LACTANCIA

4.2 POR RAZONES DE CONCILIACIÓN FAMILIAR (ART. 34.8 ET)

0.5 GARANTÍAS PARA LAS PERSONAS QUE DISFRUTAN DE DERECHOS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL

ANEXO 1. DERECHOS LEGALES PARA LA ATENCIÓN DE NECESIDADES DE CONCILIACIÓN

ANEXO 2. CÓMPUTO DE LOS GRADOS DE PARENTESCO

42

44

46

50

52

54

58

60

62

64

68

72

73

PRESENTACIÓN

La conciliación de la vida familiar y laboral es uno de los principales retos que afrontan hoy en día muchos trabajadores. La incorporación de la mujer al mercado laboral, un entorno profesional- y social- cada vez más demandante o los cambios demográficos son sólo algunos de los factores que han disparado las necesidades de atención de sujetos vulnerables (menores, mayores, enfermos, discapacitados, dependientes) y, con ello, la sobrecarga para las familias y los trabajadores.

En nuestro sistema, la Ley 39/1999 de Conciliación visibiliza por vez primera estos problemas y sienta las bases para el reconocimiento de derechos y facilidades en el ámbito laboral que permitan hacer frente a las responsabilidades familiares y de cuidado. Desde entonces, se ha recorrido un largo camino, que ha permitido consolidar y ampliar las medidas de conciliación, favoreciendo, por ejemplo, el ejercicio corresponsable de estos derechos o la atención de otras necesidades de cuidado distintas de la crianza de los hijos. Recientemente, la aprobación de la Directiva (UE) 2019/1158 de Conciliación ha supuesto un nuevo impulso, que se ha traducido en la incorporación a nuestro ordenamiento de nuevos permisos- como el permiso parental o el permiso de fuerza mayor familiar- así como la posibilidad de atender obligaciones de cuidado de convivientes, más allá del círculo familiar estricto.

Como resultado de todo ello, contamos con un mosaico de derechos de conciliación cada vez más extenso, pero también variopinto, cambiante y con múltiples interacciones no siempre suficientemente conocidas.

Desde el Observatorio de conciliación, corresponsabilidad y diversidad de la Universidad Pontificia Comillas queremos contribuir, pues, a la divulgación y proyección de las políticas de conciliación con la presentación de esta guía, que proporciona una relación ordenada, sistemática y completa de todas esas medidas legales y ofrece pautas para su interpretación y aplicación práctica. Una serie de premisas deben tenerse en cuenta:

- Va dirigida a personas trabajadoras, pero igualmente, a empresas, especialmente PYMES, que deben dar respuesta en el día a día a las peticiones de conciliación que se les plantean por sus empleados. Y, en general, a sindicatos, negociadores de convenios colectivos y planes de igualdad, organizaciones, abogados y todos aquellos que deseen conocer desde una dimensión práctica el régimen legal de los derechos de conciliación.
- Se centra exclusivamente en los derechos de conciliación previstos para trabajadores por cuenta ajena en el ámbito privado. No recoge, así, el régimen aplicable a los empleados públicos ni el de los trabajadores autónomos. Tanto uno como otro cuentan con peculiaridades suficientes para justificar un estudio independiente.
- Incluye únicamente las previsiones legales al respecto. Para facilitar su utilización, la guía cuenta con una estructura fija, dividida en fichas para cada una de las distintas figuras. En cada ficha, se expone el régimen aplicable y se completa con un apartado de dudas frecuentes en el que se avanzan los criterios que maneja la doctrina de los tribunales para resolver las cuestiones interpretativas que suscitan estos derechos.

Es una guía en permanente revisión y actualización. La guía es el objeto del proyecto de metodología APS (Aprendizaje y Servicio) concedido a la Facultad de Derecho que, con la colaboración de la Plataforma de Infancia, permitirá a alumnos y profesores mejorarla, actualizarla -incorporando novedades normativas e interpretativas- y completarla. <https://www.comillas.edu/investigacion/grupos/observatorio-de-conciliacion-corresponsabilidad-y-diversidad/>

Confiamos en que esta guía cumpla sus propósitos y resulte de utilidad para quienes se acerquen a ella.

Esta guía ha sido elaborada por María José López Álvarez y María Sánchez Fernández, de la Universidad Pontificia Comillas de Madrid.



01.

LICENCIAS, PERMISOS Y SUSPENSIONES DEL CONTRATO DE TRABAJO





1.1

MATRIMONIO O REGISTRO DE PAREJA DE HECHO



NORMATIVA

Es de aplicación el artículo 37.3 a) del Estatuto de los Trabajadores.



CAUSA

El permiso se concede por el matrimonio o el registro de pareja de hecho de la persona trabajadora.



EFFECTOS

PARA LA PERSONA TRABAJADORA:

El permiso habilita a la persona trabajadora a ausentarse de su puesto de trabajo durante un determinado periodo de tiempo.

PARA LA EMPRESA:

El permiso obliga a la empresa a abonar el salario habitual a la persona trabajadora, así como a mantener el alta y la cotización en la Seguridad Social de ésta durante la duración del permiso.



DURACIÓN

El permiso es de quince días naturales.



RETRIBUCIÓN

El permiso es retribuido, es decir, la persona trabajadora tiene derecho a seguir recibiendo su salario habitual.



CONDICIONES DE DISFRUTE

El permiso está condicionado a:

PREVIO AVISO:

La persona trabajadora debe comunicar con antelación a su empresa su intención de solicitar este permiso. No obstante, el Estatuto de los Trabajadores no establece nada acerca de la forma o el plazo en el que debe llevarse a cabo la comunicación, por lo que bastará con una antelación razonable.

JUSTIFICACIÓN:

La persona trabajadora debe acreditar a su empresa la causa que justifica este permiso. Sin embargo, el Estatuto de los Trabajadores no indica nada sobre el modo en el que debe realizarse la acreditación, por lo que podrá admitirse cualquier medio: el certificado de matrimonio, el certificado de registro de pareja de hecho...



MODALIDADES DE DISFRUTE

El permiso puede disfrutarse coincidiendo con la boda o el registro de la pareja de hecho:

- Si el día de la boda o del registro de la pareja de hecho es un día laborable para la persona trabajadora, los quince días de permiso empezarán a contar el día del enlace (Sentencia del Tribunal Supremo de 12 de mayo de 2009; Sentencia del Tribunal Supremo de 17 de marzo de 2020).
- Si el día de la boda o del registro de la pareja de hecho no es un día laborable para la persona trabajadora, los quince días de permiso empezarán a contar el primer día laborable siguiente al enlace (Sentencia del Tribunal Supremo de 12 de mayo de 2009; Sentencia del Tribunal Supremo de 17 de marzo de 2020).
- En ambos casos, el disfrute de los quince días de permiso debe ser consecutivo.



PREGUNTAS FRECUENTES

Si mi matrimonio no es civil, sino religioso, ¿tengo derecho a solicitar este permiso?

Sí. Este permiso se concede por cualquier tipo de matrimonio reconocido legalmente, civil o religioso, homosexual o heterosexual.

Si me caso en otra localidad, ¿tengo derecho a solicitar una ampliación de la duración de este permiso?

En principio, no. Este permiso es de quince días naturales, independientemente de que la persona trabajadora se case o se registre como pareja de hecho en la misma o en otra localidad.

Si me caso durante mis vacaciones, ¿tengo derecho a solicitar este permiso posteriormente?

No. Así lo ha rechazado el Tribunal Supremo al afirmar que “cuando los acontecimientos que justifican la concesión de cualesquiera de los permisos retribuidos acaezcan durante un período de vacaciones anuales retribuidas, no surge el derecho a su disfrute durante un período de trabajo subsiguiente” (Sentencia del Tribunal Supremo de 18 de octubre de 2022).

Si al registrarme como pareja de hecho disfruté de este permiso, pero ahora me caso con la misma persona, ¿tengo derecho a solicitar este permiso nuevamente? Y, si al casarme por lo civil disfruté de este permiso, pero ahora me caso por la iglesia con la misma persona, ¿tengo derecho a solicitar este permiso nuevamente?

En principio, no. Así lo han rechazado algunos Tribunales Superiores de Justicia al afirmar que las distintas formas de matrimonio o de uniones de hecho no pueden generar respectivos derechos a licencias o a permisos por matrimonio o por registro de pareja de hecho si coinciden los mismos integrantes de la pareja (Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León de 11 de junio de 2015).

Si al casarme disfruté de este permiso, pero ahora vuelvo a casarme con otra persona ¿tengo derecho a solicitar este permiso nuevamente?

Sí. Este permiso debe concederse tantas veces como matrimonios o registros como pareja de hecho se celebren, siempre que se celebren con una persona distinta. Es decir, si al casarte disfrutaste de este permiso, pero te divorciaste y ahora te casas con una persona distinta, sí tienes derecho a solicitar este permiso nuevamente.

Si me caso en el extranjero, ¿tengo derecho a solicitar este permiso?

Sí. Es irrelevante que el matrimonio o el registro como pareja de hecho se produzca en el territorio nacional o en el extranjero.

Si se casa uno de mis familiares, ¿tengo derecho a solicitar este permiso?

No. Este permiso se reconoce por el matrimonio o el registro como pareja de hecho de la persona trabajadora, no de sus familiares.



1.2

REALIZACIÓN DE EXÁMENES PRENATALES, TÉCNICAS DE PREPARACIÓN AL PARTO Y TRÁMITES PREVIOS A LA DECLARACIÓN DE IDONEIDAD EN SUPUESTOS DE ADOPCIÓN O DE ACOGIMIENTO



NORMATIVA

Es de aplicación el artículo 37.3 f) del Estatuto de los Trabajadores y el art. 26.5 Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.



CAUSA

El permiso se concede por la realización de:

- Exámenes prenatales.
- Técnicas de preparación al parto.
- Trámites previos a la declaración de idoneidad en supuestos de adopción o de acogimiento:
 - o Asistencia a las preceptivas sesiones de información y de preparación.
 - o Realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales.



EFFECTOS

PARA LA PERSONA TRABAJADORA:

El permiso habilita a la persona trabajadora a ausentarse de su puesto de trabajo durante un determinado periodo de tiempo.

PARA LA EMPRESA:

El permiso obliga a la empresa a abonar el salario habitual a la persona trabajadora, así como a mantener el alta y la cotización en la Seguridad Social de ésta durante la duración del permiso.



DURACIÓN

El permiso se reconoce por el tiempo indispensable.



RETRIBUCIÓN

El permiso es retribuido, es decir, la persona trabajadora tiene derecho a seguir recibiendo su salario habitual.



CONDICIONES DE DISFRUTE

El permiso está condicionado a:

PREVIO AVISO:

La persona trabajadora debe comunicar con antelación a su empresa su intención de solicitar este permiso. No obstante, el Estatuto de los Trabajadores no establece nada acerca de la forma o el plazo en el que debe llevarse a cabo la comunicación, por lo que bastará con una antelación razonable.

JUSTIFICACIÓN:

La persona trabajadora debe acreditar a su empresa la causa que justifica este permiso. Sin embargo, el Estatuto de los Trabajadores no indica nada sobre el modo en el que debe realizarse la acreditación, por lo que podrá admitirse cualquier medio:

- En el caso de realización de exámenes prenatales o de técnicas de preparación al parto: el justificante médico, el certificado de asistencia en el que conste la hora de entrada y de salida...
- En el caso de realización de trámites previos a la declaración de idoneidad en supuestos de adopción o de acogimiento: el certificado de asistencia en el que conste la hora de entrada y de salida...

DENTRO DE LA JORNADA DE TRABAJO:

Es necesario que la actividad no pueda realizarse fuera del horario de trabajo de la persona trabajadora.



MODALIDADES DE DISFRUTE

El permiso debe disfrutarse coincidiendo con la realización de los exámenes prenatales, las técnicas de preparación al parto o los trámites previos a la declaración de idoneidad en supuestos de adopción o de acogimiento.



PREGUNTAS FRECUENTES

En los casos de realización de exámenes prenatales o de técnicas de preparación al parto ¿la realización de la actividad debe tener lugar en centros públicos para tener derecho a solicitar este permiso?

No. No importa que la realización de exámenes prenatales o de técnicas de preparación al parto tenga lugar en centros públicos o en centros privados.

En los casos de realización de exámenes prenatales o de técnicas de preparación al parto, ¿el padre o el progenitor no gestante tiene derecho a solicitar este permiso?

En principio, sí en los casos de realización de técnicas de preparación al parto, pero no de exámenes prenatales. Así lo han concluido algunos Tribunales Superiores de Justicia al afirmar que los padres y los progenitores no gestantes no pueden ser sometidos a exámenes prenatales, pero sí pueden asistir a las técnicas de preparación al parto, siendo, además, *“desde la perspectiva del buen fin del proceso de maternidad / gestación, [...] saludable recomendación”* (Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Galicia de 7 de noviembre de 2023).

Si al acudir a exámenes prenatales disfruté de este permiso, pero ahora tengo que acudir a técnicas de preparación al parto, ¿tengo derecho a solicitar este permiso nuevamente?

Sí. Este permiso debe concederse tantas veces como exámenes prenatales o técnicas de preparación al parto deban realizarse. Es decir, los exámenes prenatales o las técnicas de preparación al parto son supuestos diferenciados, de cada uno de los cuales nace el derecho a solicitar este permiso.

En los casos de realización de trámites previos a la declaración de idoneidad en supuestos de adopción o de acogimiento, si la adopción o el acogimiento es biparental ¿los dos posibles adoptantes o acogedores tienen derecho a solicitar este permiso?

Sí.

Si al asistir a los trámites previos a la declaración de idoneidad para la adopción de mi primer hijo disfruté de este permiso, pero ahora tengo que volver a asistir para la posible adopción de otro menor, ¿tengo derecho a solicitar este permiso nuevamente?

Sí. Este permiso debe concederse tantas veces como trámites previos a la declaración de idoneidad en supuesto de adopción o de acogimiento deban realizarse.

En los casos de realización de trámites previos a la declaración de idoneidad en supuestos de adopción o de acogimiento, si la adopción o el acogimiento es internacional, ¿los posibles adoptantes o acogedores tienen derecho a solicitar este permiso?

Sí. Es irrelevante que la adopción o el acogimiento sea nacional o internacional.



1.3

RIESGO DURANTE EL EMBARAZO



NORMATIVA

Es de aplicación el artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales, arts. 45.1.e) y 48.7 del Estatuto de los Trabajadores y arts. 186 y 187 Real Decreto Legislativo 8/2015 de la Ley General de Seguridad Social.



CAUSA

La suspensión del contrato de trabajo se concede cuando las condiciones del puesto de trabajo puedan influir negativamente en la salud de la persona trabajadora embarazada o del feto, siempre que no sea posible, o no pueda exigirse por motivos justificados, la reubicación a otro puesto de trabajo que sea compatible con el embarazo. ** ver adaptación de condiciones de trabajo



EFFECTOS

PARA LA PERSONA TRABAJADORA:

La suspensión del contrato de trabajo habilita a la persona trabajadora a ausentarse de su puesto de trabajo, con reserva del mismo, durante un prolongado periodo de tiempo.

PARA LA EMPRESA:

La suspensión del contrato de trabajo obliga a la empresa a mantener el alta y la cotización en la Seguridad Social de la persona trabajadora durante la suspensión del contrato de trabajo. Si la empresa realiza un contrato para la sustitución de la persona trabajadora en este período, tendrá derecho a una bonificación de 366 euros/mes en las cotizaciones a la Seguridad Social tanto de la persona sustituta como de la sustituida (Real Decreto-Ley 1/2023, 10 de enero).



DURACIÓN

La suspensión del contrato de trabajo se reconoce por el tiempo necesario para la protección de la salud o de la seguridad de la persona trabajadora embarazada, siempre que persista la imposibilidad de reincorporarse al puesto de trabajo anterior o de reubicarse a otro puesto de trabajo que sea compatible con el embarazo.



RETRIBUCIÓN

La suspensión del contrato de trabajo no es retribuida, es decir, la persona trabajadora no tiene derecho a recibir su salario habitual durante la suspensión del contrato de trabajo, pero sí una prestación económica de la Seguridad Social consistente en un subsidio equivalente al 100% de la base reguladora establecida para la prestación de incapacidad temporal derivada de contingencias profesionales.

Además, para que la persona trabajadora tenga derecho a recibir esta prestación no es necesario que acredite unos periodos mínimos de cotización a la Seguridad Social.



CONDICIONES DE DISFRUTE

1. La persona trabajadora debe solicitar un informe a su médico del Servicio Público de Salud que acredite: a) el embarazo; b) la fecha probable del parto.
2. La persona trabajadora debe solicitar un certificado a su empresa en el que conste: a) la actividad desarrollada; b) las condiciones del puesto de trabajo.
3. Cuando la persona trabajadora tenga ambos documentos, debe solicitar la emisión de la certificación médica sobre la existencia de riesgo durante el embarazo a la entidad gestora o colaboradora que corresponda.
4. En el caso en el que la entidad gestora o colaboradora considere que existe una situación de riesgo durante el embarazo, la empresa declarará a la persona trabajadora en situación de suspensión del contrato de trabajo por riesgo durante el embarazo, siempre que no sea posible la reubicación a otro puesto de trabajo que sea compatible con el embarazo.



PREGUNTAS FRECUENTES

¿Cuándo finaliza esta suspensión del contrato de trabajo?

El artículo 48.7 del Estatuto de los Trabajadores establece que esta suspensión del contrato de trabajo finalizará: a) el día en el que se inicie la suspensión del contrato de trabajo por nacimiento del hijo; b) cuando desaparezca la imposibilidad de reincorporarse al puesto de trabajo anterior o de reubicarse a otro puesto de trabajo que sea compatible con el embarazo.

Si tengo un embarazo de riesgo, ¿tengo derecho a disfrutar de esta suspensión del contrato de trabajo?

No. Esta suspensión del contrato de trabajo se concede cuando son los agentes, los procedimientos o las condiciones del puesto de trabajo las que presentan un riesgo para la salud o la seguridad de la persona trabajadora o del feto, no cuando es el propio embarazo el que presenta un riesgo para la salud o la seguridad de éstos. Es decir, para tener derecho a disfrutar de esta suspensión del contrato de trabajo, el riesgo tiene que proceder del puesto de trabajo.

¿Puede mantenerse la prestación de seguridad social por riesgo durante el embarazo si el contrato temporal de la trabajadora termina o termina su tiempo de actividad como fija discontinua?

Al terminar la relación laboral termina la suspensión de la relación laboral al no existir ya un puesto de trabajo que propicie riesgo para la gestación (art. 37.3 del RD 295/2009).

¿Puede una trabajadora que se encuentre en situación de incapacidad temporal solicitar la prestación por riesgo durante el embarazo?

No, no procede reconocer la prestación por riesgo durante el embarazo hasta que se extinga la situación de incapacidad temporal por cualquiera de las causas legales.



1.4 NACIMIENTO



NORMATIVA

Es de aplicación el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores y art. 177 y ss. Real Decreto Legislativo 8/2015 de la Ley General de Seguridad Social.



CAUSA

La suspensión del contrato de trabajo se concede por el nacimiento del hijo o hija de la persona trabajadora.



EFFECTOS

PARA LA PERSONA TRABAJADORA:

La suspensión del contrato de trabajo habilita a la persona trabajadora a ausentarse de su puesto de trabajo durante un prolongado periodo de tiempo.

PARA LA EMPRESA:

La suspensión del contrato de trabajo obliga a la empresa a mantener el alta y la cotización en la Seguridad Social de la persona trabajadora durante la suspensión del contrato de trabajo. Si la empresa realiza un contrato para la sustitución de la persona trabajadora en este período, tendrá derecho a una bonificación de 366 euros/mes en las cotizaciones a la Seguridad Social tanto de la persona sustituta como de la sustituida (Real Decreto-Ley 1/2023, 10 de enero).



DURACIÓN

La suspensión del contrato de trabajo tiene una duración de diecinueve semanas:

- Las seis semanas inmediatamente posteriores al parto son de disfrute obligatorio.
- Once semanas que podrán disfrutarse hasta que el menor cumpla doce meses.
- Dos semanas que podrán disfrutarse hasta que el menor cumpla los ocho años.



RETRIBUCIÓN

La suspensión del contrato de trabajo no es retribuida, es decir, la persona trabajadora no tiene derecho a recibir su salario habitual durante la suspensión del contrato de trabajo, pero sí una prestación económica de la Seguridad Social consistente en un subsidio equivalente al 100% de la base reguladora, que, con carácter general, es la de la cotización a la Seguridad Social por contingencias comunes del mes inmediatamente anterior al mes previo del nacimiento del hijo o hija.

Sin embargo, para que la persona trabajadora tenga derecho a recibir esta prestación es necesario, como regla general, que acredite unos periodos mínimos de cotización a la Seguridad Social, que varían en función de la edad del beneficiario.



CONDICIONES DE DISFRUTE

La suspensión del contrato de trabajo está condicionada a:

PREVIO AVISO:

La persona trabajadora debe comunicar con antelación a su empresa su intención de disfrutar de esta suspensión del contrato de trabajo. El Estatuto de los Trabajadores establece que el plazo en el que debe llevarse a cabo la comunicación debe ser, como mínimo, de quince días de antelación.



MODALIDADES DE DISFRUTE

- Las seis semanas inmediatamente posteriores al parto deben disfrutarse a jornada completa y de forma ininterrumpida.
- Las trece semanas restantes pueden disfrutarse a jornada completa o a jornada parcial, previo acuerdo con la empresa. Además, estas semanas pueden distribuirse, a voluntad de la persona trabajadora, en periodos semanales, que pueden ser disfrutados de forma acumulada o interrumpida.
- No obstante, la madre biológica puede adelantar el disfrute de esta suspensión del contrato de trabajo hasta cuatro semanas antes de la fecha previsible del parto.



CASOS PARTICULARES

CASOS DE PARTO PREMATURO Y EN LOS QUE, POR CUALQUIER OTRA CAUSA, EL NEONATO DEBA PERMANECER HOSPITALIZADO A CONTINUACIÓN DEL PARTO:

En el supuesto en el que el hijo o hija sea prematuro o deba permanecer hospitalizado tras el parto, la duración de la suspensión del contrato de trabajo puede empezar a contar, a solicitud de la persona trabajadora, a partir de la fecha del alta hospitalaria del neonato. Ahora bien, de este computo se excluyen las seis semanas posteriores al parto, de disfrute obligatorio para la madre biológica.

CASOS DE PARTO PREMATURO CON FALTA DE PESO Y EN LOS QUE, POR ALGUNA CONDICIÓN CLÍNICA, EL NEONATO PRECISE HOSPITALIZACIÓN A CONTINUACIÓN DEL PARTO, POR UN PERIODO SUPERIOR A SIETE DÍAS:

En el supuesto en el que el hijo o hija sea prematuro con falta de peso o deba permanecer hospitalizado tras el parto durante más de siete días, la duración de la suspensión del contrato de trabajo se amplía en tantos días como el neonato se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales.

CASOS DE FALLECIMIENTO DEL HIJO O HIJA:

En el supuesto en el que fallezca el hijo o hija, la duración de la suspensión del contrato de trabajo no se ve reducida, salvo que, una vez disfrutadas las seis semanas posteriores al parto, de disfrute obligatorio, la persona trabajadora solicite reincorporarse a su puesto de trabajo.

En caso de fallecimiento intrauterino del feto o embrión que haya permanecido más de 180 días en el seno materno, la madre conserva el derecho al disfrute íntegro del permiso por nacimiento, no así el otro progenitor (Sentencia del Tribunal Supremo de 19 de octubre de 2023).



PREGUNTAS FRECUENTES

¿Los dos progenitores tienen derecho a disfrutar de esta suspensión del contrato de trabajo?

Sí. Tanto la madre biológica como el otro progenitor tienen derecho a disfrutar de esta suspensión del contrato de trabajo. A estos efectos, el término de madre biológica incluye también a las personas trans gestantes.

Además, es importante señalar que las seis semanas inmediatamente posteriores al parto son de disfrute obligatorio para ambos progenitores.

Si los dos progenitores trabajamos en la misma empresa, ¿tenemos derecho a disfrutar de esta suspensión del contrato de trabajo simultáneamente?

En principio, sí. Sin embargo, la dirección empresarial puede limitar el ejercicio simultáneo de esta suspensión del contrato de trabajo por razones fundadas y objetivas, que deben ser debidamente motivadas por escrito.

Si mi hijo o hija nació antes de 2025 ¿puedo disfrutar diecinueve semanas de permiso?

El Real Decreto-Ley 9/2025 establece que a los nacidos a partir del 2 de agosto de 2024 les serán de aplicación las dos semanas que pueden disfrutarse de forma flexible hasta que el menor cumpla ocho años (lo que deberá solicitarse con quince días de antelación). Pero no podrán solicitar la semana adicional de permiso a disfrutar durante el primer año de vida del menor. Y este beneficio no se aplica a los nacidos antes del 2 de agosto de 2024.

Si una vez disfrutadas las seis semanas posteriores al parto, que son de disfrute obligatorio para ambos progenitores, uno de ellos no quiere disfrutar de las semanas restantes, ¿el otro tiene derecho a disfrutar de sus semanas restantes? Es decir, ¿un progenitor puede ceder sus semanas restantes al otro progenitor?

No. En este sentido, esta suspensión del contrato de trabajo es un derecho individual e intransferible de cada uno de los progenitores. En consecuencia, cada progenitor sólo tiene derecho a disfrutar de sus diecinueve semanas, sin posibilidad de que uno ceda sus semanas al otro.

Si soy madre soltera, ¿tengo derecho a disfrutar de una ampliación de la duración de esta suspensión del contrato de trabajo?

Sí la ley reconoce que la duración de este permiso será de treinta y dos semanas en supuestos de monoparentalidad.

Si mi hijo o hija nace con una discapacidad, ¿tengo derecho a disfrutar de una ampliación de la duración de esta suspensión del contrato de trabajo?

Sí. El artículo 48.6 del Estatuto de los Trabajadores establece que en el supuesto de discapacidad del hijo o hija en el nacimiento, la duración de esta suspensión del contrato de trabajo se amplía en dos semanas, una para cada uno de los progenitores. Además, cabe destacar que el Estatuto de los Trabajadores reconoce que las familias monoparentales pueden disfrutar de esta ampliación completa, es decir, de las dos semanas.

Si tengo gemelos o mellizos, ¿tengo derecho a disfrutar de una ampliación de la duración de esta suspensión del contrato de trabajo?

Sí. El artículo 48.6 del Estatuto de los Trabajadores establece que en el supuesto de nacimiento múltiple, la duración de esta suspensión del contrato de trabajo se amplía en dos semanas, una para cada uno de los progenitores. Además, cabe destacar que el Estatuto de los Trabajadores reconoce que las familias monoparentales pueden disfrutar de esta ampliación completa, es decir, de las dos semanas.

Si mi hijo o hija nace durante mis vacaciones, ¿tengo derecho a disfrutar esta suspensión del contrato de trabajo posteriormente?

No. Ahora bien, cuando las vacaciones de la persona trabajadora coincidan con el disfrute de esta suspensión del contrato de trabajo, el artículo 38.3 del Estatuto de los Trabajadores contempla la posibilidad de que la persona trabajadora posponga sus vacaciones a un momento posterior, una vez finalizada la suspensión del contrato de trabajo, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

Si al nacer mi primer hijo o hija disfruté de esta suspensión del contrato de trabajo, pero ahora nace mi segundo hijo o hija, ¿tengo derecho a disfrutar de esta suspensión del contrato de trabajo nuevamente?

Sí. Esta suspensión del contrato de trabajo debe concederse tantas veces como nacimientos de hijos o hijas se produzcan.

Si mi hijo o hija nace en el extranjero, ¿tengo derecho a disfrutar de esta suspensión del contrato de trabajo?

Sí. Es irrelevante que el nacimiento del hijo o hija se produzca en el territorio nacional o en el extranjero.

Si nace mi sobrino o mi nieto, ¿tengo derecho a disfrutar de esta suspensión del contrato de trabajo?

No. Esta suspensión del contrato de trabajo se reconoce por el nacimiento del hijo o hija de la persona trabajadora, no de sus sobrinos o nietos. En algunos supuestos, no obstante, el parto puede generar derecho al disfrute de un permiso para los parientes de la madre biológica. ** ver permiso por accidente, enfermedad grave....

Si adopto o acojo a un menor, ¿tengo derecho a disfrutar de esta suspensión del contrato de trabajo?

No. Esta suspensión del contrato de trabajo se reconoce por el nacimiento del hijo o hija de la persona trabajadora, pero la adopción o el acogimiento de un menor otorgan igualmente derecho, en ciertas condiciones, a la suspensión del contrato de trabajo. ** ver suspensión por adopción, guarda...

¿Qué se entiende por familia monoparental a efectos del disfrute de este permiso?

Para la Sentencia del Tribunal Constitucional de 17 de noviembre de 2025 es la constituida por un solo progenitor con el que convive el hijo nacido o adoptado y que constituye el sustentador único de la familia. No se aplica a familias biparentales en las que el progenitor no cumple con los requisitos legales (por estar privado de libertad, por ejemplo).



1.5 NACIMIENTO PREMATURO U HOSPITALIZACIÓN DEL NEONATO TRAS EL PARTO



NORMATIVA

Es de aplicación el artículo 37.5 del Estatuto de los Trabajadores.



CAUSA

El permiso se concede cuando el hijo o hija de la persona trabajadora nace prematuro o cuando, por cualquier causa, éste debe permanecer hospitalizado tras el parto.



EFFECTOS

PARA LA PERSONA TRABAJADORA:

El permiso habilita a la persona trabajadora a ausentarse de su puesto de trabajo durante un determinado periodo de tiempo.

PARA LA EMPRESA:

El permiso obliga a la empresa a abonar el salario habitual a la persona trabajadora, así como a mantener el alta y la cotización en la Seguridad Social de ésta durante la duración del permiso.



DURACIÓN

El permiso es de una hora diaria hasta el alta hospitalaria.



RETRIBUCIÓN

El permiso es retribuido, es decir, la persona trabajadora tiene derecho a seguir recibiendo su salario habitual. También cabe una reducción específica de jornada por este motivo con reducción salarial proporcional.



MODALIDADES DE DISFRUTE

La persona trabajadora puede determinar la concreción horaria del permiso dentro de su jornada diaria. Adicionalmente, puede solicitar una reducción de la jornada de trabajo de hasta dos horas diarias con disminución proporcional del salario. Ver reducción de jornada... **



PREGUNTAS FRECUENTES

¿Cuándo se origina el derecho a disfrutar de este permiso?

En el caso de la madre biológica, después de las seis semanas inmediatamente posteriores al parto, que son de disfrute obligatorio. El otro progenitor puede disfrutar la suspensión por nacimiento a partir del alta hospitalaria, por lo que podría solicitar este permiso desde el inicio de la hospitalización (que deberá producirse en los 30 días naturales siguientes al parto). ** ver suspensión por nacimiento.

¿Cuándo se extingue el derecho a disfrutar de este permiso?

Cuando se produce el alta hospitalaria.

¿Quién debe concretar el momento del día en el que la persona trabajadora disfrutará de este permiso?

El artículo 37.7 del Estatuto de los Trabajadores establece que la concreción horaria y la determinación de este permiso corresponde a la persona trabajadora dentro de su jornada ordinaria.

¿Los dos progenitores tienen derecho a disfrutar de este permiso?

Sí. Tanto los hombres como las mujeres tienen derecho a disfrutar de este permiso. Además, no hay limitaciones legales que impidan que ambos los disfruten simultáneamente, o que un progenitor lo disfrute mientras el otro disfruta la suspensión por nacimiento.

Si tengo más de un hijo o hija hospitalizados tras el parto, ¿tengo derecho a disfrutar de una ampliación de la duración de este permiso?

No está previsto legalmente una ampliación en función del número de neonatos, aunque puede justificarse si, por ejemplo, se encuentran en hospitales diferentes.

¿Puedo compatibilizar este permiso con la suspensión por nacimiento a tiempo parcial?

No, esta posibilidad está excluida expresamente por la ley (RD 295/2009).

¿La duración del permiso se reduce proporcionalmente en los contratos a tiempo parcial?

No está prevista legalmente una reducción en función de la duración de la jornada de trabajo, por lo que se disfrutará de una hora diaria en todos los casos.

¿En caso de hospitalización de un neonato (por estar en la incubadora o por problemas graves de salud) tendría derecho el progenitor que no tuviera el contrato suspendido al permiso retribuido de 5 días laborables previsto en el ET art. 37.3.b)?

En efecto, el hijo es un familiar consanguíneo de primer grado. El derecho a ese permiso podría desplazarse, al menos inicialmente, al permiso que se analiza.



1.6 ADOPCIÓN, GUARDA CON FINES DE ADOPCIÓN Y ACOGIMIENTO



NORMATIVA

Es de aplicación el artículo 48.5 del Estatuto de los Trabajadores y art. 177 y ss. Real Decreto Legislativo 8/2015 de la Ley General de Seguridad Social.



CAUSA

La suspensión del contrato de trabajo se concede por la adopción, la guarda con fines de adopción o el acogimiento de un menor en determinadas circunstancias por la persona trabajadora.



EFFECTOS

PARA LA PERSONA TRABAJADORA:

La suspensión del contrato de trabajo habilita a la persona trabajadora a ausentarse de su puesto de trabajo durante un prolongado periodo de tiempo.

PARA LA EMPRESA:

La suspensión del contrato de trabajo obliga a la empresa a mantener el alta y la cotización en la Seguridad Social de la persona trabajadora durante la suspensión del contrato de trabajo. Si la empresa realiza un contrato para la sustitución de la persona trabajadora en este período, tendrá derecho a una bonificación de 366 euros/mes en las cotizaciones a la Seguridad Social tanto de la persona sustituta como de la sustituida (Real Decreto-Ley 1/2023, 10 de enero).



DURACIÓN

La suspensión del contrato de trabajo tiene una duración de diecinueve semanas:

- Las seis semanas inmediatamente posteriores a la resolución judicial de adopción o a la decisión administrativa de guarda o de acogimiento son de disfrute obligatorio.
- Once semanas que podrán disfrutarse dentro de los doce meses siguientes a la resolución judicial de adopción o decisión administrativa de guarda o acogimiento.
- Dos semanas que podrán disfrutarse hasta que el menor cumpla los ocho años.



RETRIBUCIÓN

La suspensión del contrato de trabajo no es retribuida, es decir, la persona trabajadora no tiene derecho a recibir su salario habitual durante la suspensión del contrato de trabajo, pero sí una prestación económica de la Seguridad Social consistente en un subsidio equivalente al 100% de la base reguladora, que, con carácter general, es la de la cotización a la Seguridad Social por contingencias comunes del mes inmediatamente anterior al mes previo de la resolución judicial de adopción o a la decisión administrativa de guarda o de acogimiento.

Sin embargo, para que la persona trabajadora tenga derecho a recibir esta prestación económica es necesario, como regla general, que acredite unos periodos mínimos de cotización a la Seguridad Social, que varían en función de la edad del beneficiario.



CONDICIONES DE DISFRUTE

La suspensión del contrato de trabajo está condicionada a:

PREVIO AVISO:

La persona trabajadora debe comunicar con antelación a su empresa su intención de solicitar esta suspensión del contrato de trabajo. El Estatuto de los Trabajadores establece que el plazo en el que debe llevarse a cabo la comunicación debe ser, como mínimo, de quince días de antelación.



MODALIDADES DE DISFRUTE

Las seis semanas inmediatamente posteriores a la resolución judicial de adopción o a la decisión administrativa de guarda o de acogimiento deben disfrutarse a jornada completa y de forma ininterrumpida.

Las trece semanas restantes pueden disfrutarse a jornada completa o a jornada parcial, previo acuerdo con la empresa. Además, estas semanas pueden distribuirse, a voluntad de la persona trabajadora, en periodos semanales, que pueden ser disfrutados de forma acumulada o interrumpida.



PREGUNTAS FRECUENTES

¿Qué adopciones o acogimientos dan derecho a disfrutar de esta suspensión del contrato de trabajo?

Esta suspensión del contrato de trabajo se concede por la adopción, la guarda con fines de adopción o el acogimiento de: a) menores de edad de seis años; b) menores de edad de más de seis años que tengan una discapacidad o que, por sus circunstancias y experiencias personales o por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes.

Si adopto al hijo de mi cónyuge o de mi pareja, ¿tengo derecho a disfrutar de esta suspensión del contrato de trabajo?

Sí. Así lo ha admitido el Tribunal Supremo al afirmar que *“la interpretación sistemática del Estatuto de los Trabajadores y de la Ley General de la Seguridad Social, que refieren la suspensión contractual y correlativo subsidio a la existencia de una «adopción», consciente el legislador de que el artículo 176.2 del Código Civil contempla como adopciones privilegiadas (facilitando su trámite) las realizadas concurriendo circunstancias como [...] ser hijo del cónyuge o de la persona unida al adoptante por análoga relación de afectividad a la conyugal [...]”* (Sentencia del Tribunal Supremo de 21 de diciembre de 2022).

Si la adopción, guarda o acogimiento es biparental, ¿los dos adoptantes, guardadores o acogedores tienen derecho a disfrutar de esta suspensión del contrato de trabajo?

Sí. Cada adoptante, guardador o acogedor tiene derecho a disfrutar de esta suspensión del contrato de trabajo. Además, es importante señalar que las seis semanas inmediatamente posteriores a la resolución judicial de adopción o a la decisión administrativa de guarda o de acogimiento son de disfrute obligatorio para ambos adoptantes, guardadores o acogedores.

Si los dos adoptantes, guardadores o acogedores trabajamos en la misma empresa, ¿tenemos derecho a disfrutar de esta suspensión del contrato de trabajo simultáneamente?

En principio, sí. Sin embargo, la dirección empresarial puede limitar el ejercicio simultáneo de las trece semanas de disfrute voluntario de esta suspensión del contrato de trabajo por razones fundadas y objetivas, que deben ser debidamente motivadas por escrito.

Si una vez disfrutadas las seis semanas posteriores a la resolución judicial de adopción o a la decisión administrativa de guarda o de acogimiento, que son de disfrute obligatorio para ambos adoptantes, guardadores o acogedores, uno de ellos no quiere disfrutar de las trece semanas restantes, ¿el otro tiene derecho a disfrutar de sus trece semanas restantes? Es decir, ¿un adoptante, guardador o acogedor puede ceder sus trece semanas restantes al otro adoptante, guardador o acogedor?

No. En este sentido, esta suspensión del contrato de trabajo es un derecho individual e intransferible de cada uno de los adoptantes, guardadores o acogedores. En consecuencia, cada adoptante, guardador o acogedor sólo tiene derecho a disfrutar de sus diecinueve semanas, sin posibilidad de que uno ceda sus semanas al otro.

Si la adopción, guarda o acogimiento es monoparental, ¿tengo derecho a disfrutar de una ampliación de la duración de esta suspensión del contrato de trabajo?

Sí la ley reconoce que la duración de este permiso será de treinta y dos semanas en supuestos de monoparentalidad.

¿Qué ocurre en supuestos de maternidad subrogada?

El Tribunal Supremo reconoce el derecho a la suspensión del contrato de trabajo y al subsidio por nacimiento de hijo o hija atendiendo al interés superior del menor (Sentencia del Tribunal Supremo de 22 de marzo de 2018).

No obstante, debe tenerse en cuenta que tras la instrucción publicada BOE con fecha 1 de mayo de 2025 se prohíbe la inscripción directa en el Registro Civil de menores nacidos por gestación subrogada en el extranjero. La inscripción sólo podrá hacerse por vínculo adoptivo o biológico.

Si adopto, guardo o acojo a un menor con discapacidad, ¿tengo derecho a disfrutar de una ampliación de la duración de esta suspensión del contrato de trabajo?

Sí. El artículo 48.6 del Estatuto de los Trabajadores establece que en el supuesto de discapacidad del hijo en adopción, en situación de guarda con fines de adopción o en acogimiento, la duración de esta suspensión del contrato de trabajo se amplía en dos semanas, una para cada uno de los adoptantes, guardadores o acogedores. Además, cabe destacar que el Estatuto de los Trabajadores reconoce que las familias monoparentales pueden disfrutar de esta ampliación completa, es decir, de las dos semanas.

Si adopto, guardo o acojo a dos menores, ¿tengo derecho a disfrutar de una ampliación de la duración de esta suspensión del contrato de trabajo?

Sí. El artículo 48.6 del Estatuto de los Trabajadores establece que en el supuesto de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple, la duración de esta suspensión del contrato de trabajo se amplía en dos semanas, una para cada uno de los adoptantes, guardadores o acogedores. Además, cabe destacar que el Estatuto de los Trabajadores reconoce que las familias monoparentales pueden disfrutar de la ampliación completa, es decir, de las dos semanas.

Si adopto, guardo o acojo durante mis vacaciones, ¿tengo derecho a disfrutar esta suspensión del contrato de trabajo posteriormente?

No. Sin embargo, cuando las vacaciones de la persona trabajadora coincidan con el disfrute de esta suspensión del contrato de trabajo, el artículo 38.3 del Estatuto de los Trabajadores contempla la posibilidad de que la persona trabajadora posponga sus vacaciones a un momento posterior, una vez finalizada la suspensión del contrato de trabajo, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

Si al acoger a un menor disfruté de esta suspensión del contrato de trabajo, pero ahora adopto a ese mismo menor, ¿tengo derecho a disfrutar de esta suspensión del contrato de trabajo nuevamente?

No. En este sentido, el artículo 48.5 del Estatuto de los Trabajadores reconoce que un mismo menor no dará en ningún caso derecho a varios periodos de suspensión del contrato de trabajo en la misma persona trabajadora.

Si al adoptar a mi primer hijo disfruté de esta suspensión del contrato de trabajo, pero ahora adopto a mi segundo hijo, ¿tengo derecho a disfrutar de esta suspensión del contrato de trabajo nuevamente?

Sí. Esta suspensión del contrato de trabajo debe concederse tantas veces como adopciones, guardas con fines de adopción o acogimientos se formalicen, siempre que el menor sea distinto.

Si la adopción es internacional, ¿tengo derecho a disfrutar de esta suspensión del contrato de trabajo?

Sí. Es irrelevante que la adopción sea nacional o internacional. Además, debe tenerse en cuenta que, en los supuestos de adopción internacional en los que los adoptantes tengan que desplazarse previamente al país de origen del adoptado, los adoptantes pueden adelantar el disfrute de esta suspensión del contrato de trabajo hasta cuatro semanas antes de la resolución judicial de adopción.

Si el que adopta, guarda o acoge es uno de mis familiares, ¿tengo derecho a disfrutar de esta suspensión del contrato de trabajo?

No. Esta suspensión del contrato de trabajo se reconoce por la adopción, la guarda con fines de adopción o el acogimiento de un menor por parte de la persona trabajadora, no de sus familiares.





1.7

CUIDADO DEL LACTANTE / LACTANCIA



NORMATIVA

Es de aplicación el artículo 37.4 del Estatuto de los Trabajadores.



CAUSA

El permiso se concede por el cuidado del lactante, hasta que éste cumpla nueve meses.



EFFECTOS

PARA LA PERSONA TRABAJADORA:

El permiso habilita a la persona trabajadora a ausentarse de su puesto de trabajo durante un determinado periodo de tiempo.

PARA LA EMPRESA:

El permiso obliga a la empresa a abonar el salario habitual a la persona trabajadora, así como a mantener el alta y la cotización en la Seguridad Social de ésta durante la duración del permiso.



DURACIÓN

El permiso es de una hora diaria.



RETRIBUCIÓN

El permiso es retribuido, es decir, la persona trabajadora tiene derecho a seguir recibiendo su salario habitual.



CONDICIONES DE DISFRUTE

El permiso está condicionado a:

PREVIO AVISO:

La persona trabajadora debe comunicar con antelación a su empresa su intención de solicitar este permiso. El Estatuto de los Trabajadores establece que el plazo en el que debe llevarse a cabo la comunicación debe ser de quince días de antelación, salvo causa de fuerza mayor.



MODALIDADES DE DISFRUTE

El permiso puede disfrutarse a opción de la persona trabajadora de diferentes formas: a) una hora de ausencia del trabajo; b) dividiendo la hora diaria en dos fracciones de media hora; c) sustituyendo el permiso por una reducción de la jornada en media hora; d) acumulando la hora diaria en jornadas completas.



PREGUNTAS FRECUENTES

¿En qué supuestos se tiene este derecho a disfrutar de este permiso?

En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, siempre que el lactante sea menor de nueve meses.

¿Cuándo puede comenzarse a disfrutar este permiso?

Después de las seis semanas inmediatamente posteriores al parto o adopción, correspondientes al periodo de disfrute obligatorio de la suspensión del contrato de trabajo por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento. Debe tenerse en cuenta, no obstante, que se considera incompatible el disfrute simultáneo de este permiso con la suspensión por nacimiento de hijo a tiempo parcial (RD 295/2009 disp. adicional primera).

¿Cuándo se extingue el derecho a disfrutar de este permiso?

Como regla general, cuando el lactante cumple nueve meses. No obstante, cuando los dos progenitores o adoptantes 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. En este último caso, se habilita una prestación de Seguridad Social equivalente al 100% de la base reguladora de la incapacidad temporal por contingencias comunes, en proporción a la reducción de jornada y que podrá solicitarse solamente por uno de los progenitores (art. 183 y ss. Real Decreto Legislativo 8/2015 de la Ley General de Seguridad Social).

¿Quién debe concretar el momento del día en el que la persona trabajadora disfrutará de este permiso?

El artículo 37.7 del Estatuto de los Trabajadores establece que la concreción horaria y la determinación de este permiso corresponde a la persona trabajadora dentro de su jornada ordinaria.

¿Cómo se calcula la duración del permiso cuando se acumula en jornadas completas?

No se especifica legalmente. Se ha considerado que lo que se acumula es una hora de ausencia al trabajo (Sentencia del Tribunal Supremo de 19 de abril de 2028). Y la exposición de motivos del Real Decreto-Ley 9/2025 parece atribuir implícitamente una duración de tres semanas a este permiso.

¿Los dos progenitores, guardadores o acogedores tienen derecho a disfrutar de este permiso?

Sí. Tanto los hombres como las mujeres tienen derecho a disfrutar de este permiso. Es un derecho individual e intransferible, por lo que no puede cederse al otro progenitor. Pero puede disfrutarse incluso en el caso de que el otro progenitor no trabaje.

Si tengo más de un hijo lactante menor de nueve meses, ¿tengo derecho a disfrutar de una ampliación de la duración de este permiso?

Sí. El artículo 37.4 del Estatuto de los Trabajadores establece que, en casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples, la duración de este permiso se incrementará proporcionalmente.

Si soy un trabajador a tiempo parcial, ¿tengo derecho a disfrutar de este permiso íntegramente? Es decir, ¿los trabajadores a tiempo parcial también tienen derecho a una hora diaria de permiso?

Sí. Así lo ha admitido el Tribunal Supremo al afirmar que “el derecho de ausentarse una hora del puesto de trabajo debe aplicarse exactamente por igual a todos los trabajadores que solicitan el permiso de lactancia, ya sean a tiempo completo o parcial, sin que quepa una reducción proporcional a la menor duración de la jornada de los trabajadores a tiempo parcial” (Sentencia del Tribunal Supremo de 21 de noviembre de 2023).

Si la lactancia no es natural, sino artificial, ¿tengo derecho a disfrutar de este permiso?

Sí, pese a que originalmente la finalidad de este permiso se asociaba a la lactancia, en la actualidad se destina al cuidado del lactante en sentido amplio.



1.8

RIESGO DURANTE LA LACTANCIA



NORMATIVA

Es de aplicación el artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales, arts. 45.1.e) y 48.7 del Estatuto de los Trabajadores y arts. 188 y 189 Real Decreto Legislativo 8/2015 de la Ley General de Seguridad Social.



CAUSA

La suspensión del contrato de trabajo se concede cuando las condiciones del puesto de trabajo puedan influir negativamente en la salud de la persona trabajadora en situación de parto reciente o del hijo, siempre que no sea posible, o no pueda exigirse por motivos justificados, la reubicación a otro puesto de trabajo que sea compatible con la lactancia natural. ** ver adaptación de condiciones de trabajo



EFFECTOS

PARA LA PERSONA TRABAJADORA:

La suspensión del contrato de trabajo habilita a la persona trabajadora a ausentarse de su puesto de trabajo, con reserva del mismo, durante un prolongado periodo de tiempo.

PARA LA EMPRESA:

La suspensión del contrato de trabajo obliga a la empresa a mantener el alta y la cotización en la Seguridad Social de la persona trabajadora durante la suspensión del contrato de trabajo. Si la empresa realiza un contrato para la sustitución de la persona trabajadora en este período, tendrá derecho a una bonificación de 366 euros/mes en las cotizaciones a la Seguridad Social tanto de la persona sustituta como de la sustituida (Real Decreto-Ley 1/2023, 10 de enero).



DURACIÓN

La suspensión del contrato de trabajo se reconoce por el tiempo necesario para la protección de la salud o de la seguridad de la persona trabajadora en situación de parto reciente y del hijo, siempre que persista la lactancia natural y sea imposible reincorporarse al puesto de trabajo anterior o reubicarse en otro puesto de trabajo que sea compatible con la lactancia natural; y en todo caso, el día en que el lactante cumpla nueve meses de edad.



RETRIBUCIÓN

La suspensión del contrato de trabajo no es retribuida, es decir, la persona trabajadora no tiene derecho a recibir su salario habitual durante la suspensión del contrato de trabajo, pero sí una prestación económica de la Seguridad Social consistente en un subsidio equivalente al 100% de la base reguladora establecida para la prestación de incapacidad temporal derivada de contingencias profesionales.

Además, para que la persona trabajadora tenga derecho a recibir esta prestación no es necesario que acredite unos periodos mínimos de cotización a la Seguridad Social.



CONDICIONES DE DISFRUTE

1. La persona trabajadora debe solicitar un informe a su médico del Servicio Público de Salud que acredite: a) la situación de lactancia natural.
2. La persona trabajadora debe solicitar un certificado a su empresa en el que conste: a) la actividad desarrollada; b) las condiciones del puesto de trabajo.
3. Cuando la persona trabajadora tenga ambos documentos, debe solicitar la emisión de la certificación médica sobre la existencia de riesgo durante la lactancia a la entidad gestora o colaboradora que corresponda.
4. En el caso en el que la entidad gestora o colaboradora considere que existe una situación de riesgo durante la lactancia, la empresa declarará a la persona trabajadora en situación de suspensión del contrato de trabajo por riesgo durante la lactancia, siempre que no sea posible la reubicación a otro puesto de trabajo que sea compatible con la lactancia.



PREGUNTAS FRECUENTES

¿Cuándo finaliza esta suspensión del contrato de trabajo?

El artículo 47.8 del Estatuto de los Trabajadores establece que esta suspensión del contrato de trabajo finalizará: a) el día en el que el lactante cumpla nueve meses; b) cuando desaparezca la imposibilidad de reincorporarse al puesto de trabajo anterior o de reubicarse a otro puesto de trabajo que sea compatible con la lactancia.

Si la lactancia no es natural, sino artificial, ¿tengo derecho a disfrutar de esta suspensión del contrato de trabajo?

No. Esta suspensión del contrato de trabajo se concede cuando las condiciones del puesto de trabajo presentan un riesgo para la salud o la seguridad de la persona trabajadora o del hijo durante el periodo de lactancia natural, no artificial.

¿Qué condiciones se consideran de riesgo para la lactancia natural?

Se incluyen todas las que entrañan peligro para la salud de la madre y del hijo (radiaciones o actividades con alta carga de estrés, por ejemplo, STS 3 de abril de 2018) pero también las que, por horarios o por la naturaleza del trabajo, no permiten extraer y conservar la leche durante la jornada (azafata de autobús o de una compañía aérea, por ejemplo, STS 21 de junio de 2012).



1.9 PERMISO PARENTAL



NORMATIVA

Es de aplicación el artículo 48 bis del Estatuto de los Trabajadores.



CAUSA

El permiso se concede por el cuidado de:

- El hijo o hija de la persona trabajadora, hasta que éste cumpla ocho años.
- El menor acogido durante más de un año por la persona trabajadora, hasta que éste cumpla ocho años.



EFECTOS

PARA LA PERSONA TRABAJADORA:

El permiso habilita a la persona trabajadora a ausentarse de su puesto de trabajo durante un determinado periodo de tiempo.

PARA LA EMPRESA:

El permiso obliga a la empresa a mantener el alta y la cotización en la Seguridad Social de la persona trabajadora durante la duración del permiso (Boletín 2/24 de Noticias RED).



DURACIÓN

El permiso tiene una duración de ocho semanas.



RETRIBUCIÓN

El permiso no es retribuido, es decir, la persona trabajadora no tiene derecho a recibir su salario habitual durante la duración del permiso, ni tampoco una prestación económica de la Seguridad Social.

Algunas resoluciones judiciales (sentencia 23/25 juzgado contencioso-administrativo núm. 1 Cuenca) han reconocido el carácter retribuido para empleados públicos en cumplimiento de la Directiva 2019/1158 de Conciliación de la vida familiar y profesional.



CONDICIONES DE DISFRUTE

El permiso está condicionado a:

PREVIO AVISO:

La persona trabajadora debe comunicar con antelación a su empresa su intención de disfrutar de este permiso. El Estatuto de los Trabajadores establece que el plazo en el que debe llevarse a cabo la comunicación debe ser de diez días de antelación, salvo causas de fuerza mayor.



MODALIDADES DE DISFRUTE

El permiso puede disfrutarse en semanas continuas o discontinuas, a jornada completa o a jornada parcial conforme a lo establecido reglamentariamente.



PREGUNTAS FRECUENTES

¿Quién debe concretar la fecha de inicio y finalización del disfrute de este permiso?

El artículo 48 bis del Estatuto de los Trabajadores establece que la persona trabajadora es quien debe concretar la fecha de inicio y finalización del disfrute de este permiso, así como los periodos de disfrute del mismo, debiendo comunicarlo a la empresa con una antelación de diez días, salvo causas de fuerza mayor.

¿Este permiso puede disfrutarse en días o en horas?

En principio, parece que no. En este sentido, el artículo 48 bis del Estatuto de los Trabajadores dice “Este permiso, que tendrá una duración no superior a ocho semanas, continuas o discontinuas...”. En consecuencia, el tenor literal del artículo parece determinar que este permiso sólo puede disfrutarse en semanas completas, continuas o discontinuas, pero no en días o en horas.

¿Los dos progenitores o acogedores tienen derecho a disfrutar de este permiso?

Sí. Tanto los hombres como las mujeres tienen derecho a disfrutar de este permiso.

Si los dos progenitores o acogedores trabajamos en la misma empresa, ¿tenemos derecho a disfrutar de este permiso simultáneamente?

En principio, sí. Sin embargo, la dirección empresarial, tras haber ofrecido una alternativa igual de flexible, puede aplazar la concesión de este permiso por un período razonable, debiendo justificarlo por escrito.

Si uno de los progenitores o acogedores no quiere disfrutar de sus ocho semanas, ¿el otro tiene derecho a disfrutar de sus ocho semanas? Es decir, ¿un progenitor o acogedor puede ceder sus ocho semanas de permiso al otro progenitor o acogedor?

No. En este sentido, este permiso es un derecho individual e intransferible de cada uno de los progenitores o acogedores. En consecuencia, cada progenitor o acogedor sólo tiene derecho a disfrutar de sus ocho semanas, sin posibilidad de que uno ceda sus semanas al otro.

Si tengo dos hijos, ¿tengo derecho a disfrutar de ocho semanas de permiso por cada uno de ellos?

Sí. A la persona trabajadora le corresponden ocho semanas de permiso por cada hijo o menor acogido durante más de un año menor de ocho años.

Si he disfrutado de las ocho semanas en un año, ¿tengo derecho a disfrutar de otras ocho semanas de permiso el año que viene?

No. A la persona trabajadora le corresponden ocho semanas de permiso por cada hijo o menor acogido durante más de un año menor de ocho años, pero no por año.

Si para cuidar a mi hijo tengo que desplazarme al extranjero, ¿tengo derecho a disfrutar de este permiso?

Sí. Es irrelevante que el cuidado del hijo o menor acogido durante más de un año menor de ocho años se produzca en el territorio nacional o en el extranjero.

Si tengo que cuidar a mi sobrino o a mi nieto, ¿tengo derecho a disfrutar de este permiso?

No. Este permiso se reconoce por el cuidado del hijo o menor acogido durante más de un año menor de ocho años por la persona trabajadora, no de sus sobrinos o nietos.

Si mi hijo es adoptado, ¿tengo derecho a disfrutar de este permiso?

Sí. Este permiso se reconoce por el cuidado del hijo menor de ocho años de la persona trabajadora, independientemente de que sea biológico o adoptado.

¿Las familias monoparentales tienen derecho a disfrutar de dieciséis semanas de permiso?

Si bien se ha reconocido legalmente una ampliación del permiso por nacimiento y cuidado del menor para las familias monoparentales, no existe un reconocimiento similar para el permiso parental.



1.10

ACCIDENTE O ENFERMEDAD GRAVES, HOSPITALIZACIÓN O INTERVENCIÓN QUIRÚRGICA SIN HOSPITALIZACIÓN QUE PRECISE REPOSO DOMICILIARIO DE PARIENTES Y DE CONVIVIENTES



NORMATIVA

Es de aplicación el artículo 37.3 b) del Estatuto de los Trabajadores.



CAUSA

El permiso se concede por el accidente o la enfermedad graves, la hospitalización o la intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de:

- El cónyuge o la pareja de hecho de la persona trabajadora.
- Los parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad de la persona trabajadora, incluidos los familiares consanguíneos de la pareja de hecho de ésta.
- Cualquier otra persona que conviva en el mismo domicilio de la persona trabajadora y que requiera el efectivo cuidado de ésta.



EFFECTOS

PARA LA PERSONA TRABAJADORA:

El permiso habilita a la persona trabajadora a ausentarse de su puesto de trabajo durante un determinado periodo de tiempo.

PARA LA EMPRESA:

El permiso obliga a la empresa a abonar el salario habitual a la persona trabajadora, así como a mantener el alta y la cotización en la Seguridad Social de ésta durante la duración del permiso.



DURACIÓN

El permiso es de cinco días laborables.



RETRIBUCIÓN

El permiso es retribuido, es decir, la persona trabajadora tiene derecho a seguir recibiendo su salario habitual.



CONDICIONES DE DISFRUTE

El permiso está condicionado a:

PREVIO AVISO:

La persona trabajadora debe comunicar con antelación a su empresa su intención de solicitar este permiso. No obstante, el Estatuto de los Trabajadores no establece nada acerca de la forma o el plazo en el que debe llevarse a cabo la comunicación, por lo que bastará con una antelación razonable según las circunstancias.

JUSTIFICACIÓN:

La persona trabajadora debe acreditar a su empresa la causa que justifica este permiso. Sin embargo, el Estatuto de los Trabajadores no indica nada sobre el modo en el que debe realizarse la acreditación, por lo que podrá admitirse cualquier medio: el justificante del centro hospitalario o informe médico, junto con el documento acreditativo del parentesco o, en su caso, de la convivencia...



MODALIDADES DE DISFRUTE

El permiso debe disfrutarse coincidiendo con el accidente, la enfermedad, la hospitalización o la intervención. Ahora bien, no hace falta que el inicio del permiso tenga que coincidir con la fecha del accidente, la enfermedad, la hospitalización o la intervención. Por el contrario, la persona trabajadora puede decidir el momento de inicio del permiso “en función de sus posibilidades de conciliación y mientras el hecho causante permanezca” (Sentencia de la Audiencia Nacional de 12 de septiembre de 2024). Igualmente, tampoco parece necesario que el disfrute de los cinco días de permiso deba ser consecutivo, pudiendo ser fraccionado, una vez más, siempre que el hecho causante permanezca (Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña de 6 de junio de 2024).



PREGUNTAS FRECUENTES

¿Sólo el accidente y la enfermedad deben considerarse graves para tener derecho a solicitar este permiso? ¿O también la hospitalización y la intervención?

En principio, sólo el accidente y la enfermedad. Así lo ha admitido el Tribunal Supremo al afirmar que “el accidente y la enfermedad, pues, han de tener la suficiente entidad como para poder ser calificadas de “graves” pero, en principio, la hospitalización no parece necesitar tal cualidad” (Sentencia del Tribunal Supremo de 21 de septiembre de 2010).

En el caso de la intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, ¿qué debe entenderse por “reposo domiciliario”?

El Estatuto de los Trabajadores no define el concepto de reposo domiciliario. Sin embargo, la Audiencia Nacional lo ha definido como “descansar, interrumpir la actividad para recuperarse, lo que se predica lógicamente del trabajo y también de las actividades que se realicen en el domicilio o fuera de él, como limpiar, hacer la compra, cocinar, así como cualquiera otra que pudiera ser incompatible con la recuperación” (Sentencia de la Audiencia Nacional de 12 de mayo de 2017). Por lo tanto, para que el reposo domiciliario sea efectivo, el paciente debe contar con la atención de un tercero, en este caso, de la persona trabajadora (Sentencia de la Audiencia Nacional de 12 de mayo de 2017).

¿Debe acreditarse la necesidad del efectivo cuidado de la persona trabajadora para tener derecho a solicitar este permiso?

En principio, no en el caso del accidente, la enfermedad, la hospitalización o la intervención de parientes, pero sí de convivientes. Así lo han concluido algunos Tribunales Superiores de Justicia al afirmar que la acreditación de la convivencia, así como de la necesidad de cuidado por parte de la persona trabajadora “solo resultan exigibles y han de acreditarse en los supuestos en que la persona conviviente con el trabajador en el mismo domicilio y necesitada de sus cuidados no se encuentre unida a éste por ninguno de los vínculos antes señalados [conyugal o more uxorio, consanguíneo o por afinidad]” (Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Galicia de 27 de junio de 2024).

Si ingresan a mi hermana en el hospital para dar a luz, ¿tengo derecho a solicitar este permiso?

Sí. En este sentido, el Tribunal Supremo ha admitido que, en la medida en la que únicamente se habla de “hospitalización”, sin distinguir entre las causas que la motivan, no puede distinguirse la hospitalización por enfermedad de la hospitalización por parto (Sentencia del Tribunal Supremo de 23 de abril de 2009). Además, ha afirmado que “si hospitalizar es internar a una persona en un hospital para que reciba la asistencia medico-sanitaria que precisa, no cabe duda que ese es el fin del ingreso hospitalario de la mujer que va a dar a luz” (Sentencia del Tribunal Supremo de 23 de abril de 2009).

Si a causa del accidente, la enfermedad, la hospitalización o la intervención de un pariente o de un conviviente tengo que desplazarme a otra localidad, ¿tengo derecho a solicitar una ampliación de la duración de este permiso?

En principio, no. Este permiso es de cinco días laborables, independientemente de que la persona trabajadora tenga que desplazarse en la misma o a otra localidad.

Si el accidente, la enfermedad, la hospitalización o la intervención de un pariente o de un conviviente se produce durante mis vacaciones, ¿tengo derecho a solicitar este permiso posteriormente?

No. Así lo ha rechazado el Tribunal Supremo al afirmar que “cuando los acontecimientos que justifican la concesión de cualesquiera de los permisos retribuidos acaezcan durante un período de vacaciones anuales retribuidas, no surge el derecho a su disfrute durante un período de trabajo subsiguiente” (Sentencia del Tribunal Supremo de 18 de octubre de 2022).

Si al ingresar a mi madre en el hospital disfruté de este permiso durante tres días, pero ahora le dan el alta hospitalaria, ¿tengo derecho a disfrutar de este permiso durante los dos días restantes?

Depende.

En este sentido, algunos Tribunales Superiores de Justicia han admitido que la persona trabajadora *“tiene derecho a agotar los cinco días de permiso mientras acredite la concurrencia de causa mediante justificación ex post, de forma que si las necesidades de atención al familiar tan solo requieren de la disponibilidad de, por ejemplo, tres días laborables, los cuales no necesariamente han de disfrutarse de forma continuada, la interpretación más lógica, razonable y coherente es que la persona empleada pueda disfrutar de estos tres días de permiso retribuido y no de cinco, pues en los dos días de exceso no concurre la causa que justifique la ausencia del puesto de trabajo”* (Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña de 6 de junio de 2024).

Ahora bien, en el caso de la hospitalización, el Tribunal Supremo ha afirmado que no es el alta hospitalaria, sino el alta médica el que hace desaparecer el hecho causante (Sentencia del Tribunal Supremo de 21 de septiembre de 2010). Es decir, el alta hospitalaria no conlleva de forma automática la extinción o la finalización del permiso (Sentencia del Tribunal Supremo de 21 de septiembre de 2010). Por lo tanto, si el pariente o el conviviente recibe el alta hospitalaria antes de que terminen los cinco días, la persona trabajadora tiene derecho a disfrutar del resto de días, siempre que, a pesar de haber recibido el alta hospitalaria, el pariente o el conviviente precise reposo domiciliario (Sentencia de la Audiencia Nacional de 24 de julio de 2024).

Si al tener mi padre un accidente disfruté de este permiso, pero ahora vuelve a tener otro accidente, ¿tengo derecho a solicitar este permiso nuevamente?

En principio, sí. Este permiso debe concederse tantas veces como accidentes, enfermedades, hospitalizaciones o intervenciones tengan lugar, independientemente del origen o el sujeto causante que sufre esa vicisitud y sin límite anual. Sin embargo, en el caso de las enfermedades no está claro si este permiso puede solicitarse varias veces por la misma enfermedad (por ejemplo, en caso de recaídas o de dolencias crónicas) o si es necesario que la enfermedad sea distinta.

Si al tener mi abuelo un accidente disfruté de este permiso, pero ahora le ingresan en el hospital, ¿tengo derecho a solicitar este permiso nuevamente?

En principio, sí. Los accidentes, las enfermedades, las hospitalizaciones o las intervenciones son supuestos diferenciados, de cada uno de los cuales nace el derecho a solicitar este permiso.

Si el accidente, la enfermedad, la hospitalización o la intervención de un pariente o de un conviviente ocurre en el extranjero, ¿tengo derecho a solicitar este permiso?

Sí. Es irrelevante que el accidente, la enfermedad, la hospitalización o la intervención del pariente o del conviviente se produzca en el territorio nacional o en el extranjero.





1.11

FALLECIMIENTO DE PARIENTES



NORMATIVA

Es de aplicación el artículo 37.3 b) bis) del Estatuto de los Trabajadores.



CAUSA

El permiso se concede por el fallecimiento de:

- El cónyuge o la pareja de hecho de la persona trabajadora.
- Los parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad de la persona trabajadora.



EFFECTOS

PARA LA PERSONA TRABAJADORA:

El permiso habilita a la persona trabajadora a ausentarse de su puesto de trabajo durante un determinado periodo de tiempo.

PARA LA EMPRESA:

El permiso obliga a la empresa a abonar el salario habitual a la persona trabajadora, así como a mantener el alta y la cotización en la Seguridad Social de ésta durante la duración del permiso.



DURACIÓN

El permiso es de dos días laborables, que podrán ampliarse en otros dos días laborables si la persona trabajadora tiene que desplazarse.



RETRIBUCIÓN

El permiso es retribuido, es decir, la persona trabajadora tiene derecho a seguir recibiendo su salario habitual.



CONDICIONES DE DISFRUTE

El permiso está condicionado a:

PREVIO AVISO:

La persona trabajadora debe comunicar con antelación a su empresa su intención de solicitar este permiso. No obstante, el Estatuto de los Trabajadores no establece nada acerca de la forma o el plazo en el que debe llevarse a cabo la comunicación, por lo que bastará con una antelación razonable atendiendo a las circunstancias.

JUSTIFICACIÓN:

La persona trabajadora debe acreditar a su empresa la causa que justifica este permiso. Sin embargo, el Estatuto de los Trabajadores no indica nada sobre el modo en el que debe realizarse la acreditación, por lo que podrá admitirse cualquier medio: el certificado de defunción, junto con el documento acreditativo del parentesco...



MODALIDADES DE DISFRUTE

El permiso ha de disfrutarse coincidiendo con el fallecimiento del familiar:

- Si el día del fallecimiento es un día laborable para la persona trabajadora, los dos o cuatro días de permiso empezarán a contar el día de la muerte del familiar (Sentencia del Tribunal Supremo de 13 de febrero de 2018).
- Si el día del fallecimiento no es un día laborable para la persona trabajadora, los dos o cuatro días de permiso empezarán a contar el primer día laborable siguiente a la muerte del familiar (Sentencia del Tribunal Supremo de 13 de febrero de 2018).
- En ambos casos, el disfrute de los dos o cuatro días de permiso debe ser consecutivo.



PREGUNTAS FRECUENTES

Si muere la madre o el padre de mi pareja de hecho, ¿tengo derecho a solicitar este permiso?

En principio, no. Efectivamente, este permiso se concede por el fallecimiento de los parientes hasta el segundo grado por afinidad de la persona trabajadora, pero, a diferencia del matrimonio, el registro como pareja de hecho no produce parentesco por afinidad. Por lo tanto, la persona trabajadora no tendría derecho a solicitar este permiso por el fallecimiento de los parientes consanguíneos de su pareja de hecho.

Si al morir un pariente tengo que desplazarme a otra localidad, ¿tengo derecho a solicitar la ampliación de la duración de este permiso en todo caso?

No. En este sentido, el Tribunal Supremo ha afirmado que “cualquier viaje a otra localidad no genera el derecho a una licencia de cuatro días, sino que para la concesión de esta habrá de tenerse en cuenta la distancia entre los municipios, los medios de transporte existentes entre ellos, el tiempo que se tarda de un lugar a otro y otras circunstancias que permiten discriminar positivamente a quien tiene que realizar una travesía más larga y complicada” (Sentencia del Tribunal Supremo de 4 de junio de 2012). En consecuencia, la ampliación de la duración de este permiso busca beneficiar a quienes deben realizar largos – en tiempo y distancia –, además de costosos desplazamientos (Sentencia del Tribunal Supremo de 4 de junio de 2012).

A título orientativo, se estima que un desplazamiento superior a 200 km. que obliga razonablemente a pernoctar en el lugar de destino justifica la extensión del permiso a cuatro días.

Si fallece un pariente durante mis vacaciones, ¿tengo derecho a solicitar este permiso posteriormente?

No. Así lo ha rechazado el Tribunal Supremo al afirmar que “cuando los acontecimientos que justifican la concesión de cualesquiera de los permisos retribuidos acaezcan durante un período de vacaciones anuales retribuidas, no surge el derecho a su disfrute durante un período de trabajo subsiguiente” (Sentencia del Tribunal Supremo de 18 de octubre de 2022).

Si al fallecer un pariente disfruté de este permiso, pero ahora fallece otro pariente, ¿tengo derecho a solicitar este permiso nuevamente?

Sí. Este permiso debe concederse tantas veces como fallecimientos de parientes tengan lugar sin límite anual.

Si fallece un pariente en el extranjero, ¿tengo derecho a solicitar este permiso?

Sí. Es irrelevante que el fallecimiento del pariente se produzca en el territorio nacional o en el extranjero.



1.12

CAUSA DE FUERZA MAYOR POR MOTIVOS FAMILIARES URGENTES



NORMATIVA

Es de aplicación el artículo 37.9 del Estatuto de los Trabajadores.



CAUSA

El permiso se concede por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos urgentes relacionados con familiares o con convivientes de la persona trabajadora sin especificarse grado de parentesco, en caso de enfermedad o de accidente que hagan indispensable la presencia inmediata de ésta.



EFFECTOS

PARA LA PERSONA TRABAJADORA:

El permiso habilita a la persona trabajadora a ausentarse de su puesto de trabajo durante un determinado periodo de tiempo.

PARA LA EMPRESA:

El permiso obliga a la empresa a abonar el salario habitual a la persona trabajadora, así como a mantener el alta y la cotización en la Seguridad Social de ésta durante la duración del permiso.



DURACIÓN

Las horas de ausencia al trabajo que sean precisas para la atención de estas necesidades.



RETRIBUCIÓN

Las horas de ausencia equivalentes hasta cuatro días al año son retribuidas, es decir, la persona trabajadora tiene derecho a seguir recibiendo su salario habitual (Sentencia de la Audiencia Nacional de 13 de febrero de 2024).



CONDICIONES DE DISFRUTE

El permiso está condicionado a:

JUSTIFICACIÓN:

La persona trabajadora debe acreditar a su empresa la causa que justifica este permiso. Sin embargo, el Estatuto de los Trabajadores no indica nada sobre el modo en el que debe realizarse la acreditación, por lo que podrá admitirse cualquier medio: justificante médico de urgencias, por ejemplo.



MODALIDADES DE DISFRUTE

El permiso debe disfrutarse coincidiendo con la causa de fuerza mayor, que obliga a la persona trabajadora a abandonar su puesto de trabajo.



PREGUNTAS FRECUENTES

¿Qué se entiende por causa de fuerza mayor?

El Estatuto de los Trabajadores no define el concepto de causa de fuerza mayor. Sin embargo, el Tribunal Supremo lo ha definido como “*aquellos hechos que aun siendo previsibles, sean sin embargo inevitables, insuperables e irresistibles, siempre que la causa que los motiva sea independiente y extraña a la voluntad del sujeto obligado*” (Sentencia del Tribunal Supremo de 2 de febrero de 1980, reiterada en la Sentencia del Tribunal Supremo de 11 de junio de 2024).

Existen por tanto tres requisitos:

- 1) Fuerza mayor: urgencia real, repentina e imprevisible (por lo que normalmente no cabrá preaviso y la justificación se realizará a posteriori).
- 2) Asociada a la enfermedad o accidente de un familiar o conviviente.
- 3) Exigible presencia inmediata de la persona trabajadora.

¿Cuál es la diferencia entre el permiso por accidente o por enfermedad graves y el permiso por causa de fuerza mayor?

En principio, la diferencia es que, mientras que el permiso por accidente o por enfermedad graves se concede por situaciones de gravedad, el permiso por causa de fuerza mayor se reconoce por situaciones de urgencia, no necesariamente graves, pero que requieren atención inmediata.

Si me llaman del colegio de mi hija porque ha tenido un accidente, ¿tengo derecho a solicitar este permiso?

En principio, sí.

Si mi hijo se pone enfermo por la noche y no tengo quien cuide de él al día siguiente, ¿tengo derecho a solicitar este permiso?

En principio, sí.

Si tengo que acompañar a mi hija a una cita médica, ¿tengo derecho a solicitar este permiso?

En principio, no.

En este sentido, acompañar a un hijo a una cita médica ni es urgente ni hace indispensable la presencia inmediata de la persona trabajadora. Por el contrario, acompañar a un hijo a urgencias sí que puede dar derecho a solicitar este permiso.

Si como consecuencia de una causa de fuerza mayor tengo que desplazarme al extranjero, ¿tengo derecho a solicitar este permiso?

Sí. Es irrelevante que la causa de fuerza mayor se produzca en el territorio nacional o al extranjero.

¿Cabrá incluir en este permiso una fuerza mayor no vinculada a la salud de familiares y convivientes?

No, pero, a veces solo se sabrá a posteriori si se cumple este requisito. Por ejemplo, en el caso de un incendio en una casa, hasta que el trabajador no llega allí y ve si su familia y convivientes están a salvo, no sabe si tal requisito se cumple.

¿Qué ocurre en caso de discrepancia con la empresa sobre si el supuesto es constitutivo de fuerza mayor o de si la presencia de la persona trabajadora es indispensable?

Si la empresa denegara el permiso, el trabajador podría interponer demanda para que decidiera el juez de lo social. Además de la remuneración, podría solicitar una indemnización por vulneración del derecho a la no discriminación por razón de sexo por el ejercicio de un derecho de conciliación (ex ET art. 4.2)



1.13

TRASLADO DEL DOMICILIO HABITUAL



NORMATIVA

Es de aplicación el artículo 37.3 c) del Estatuto de los Trabajadores.



CAUSA

El permiso se concede por el cambio del domicilio habitual de la persona trabajadora.



EFFECTOS

PARA LA PERSONA TRABAJADORA:

El permiso habilita a la persona trabajadora a ausentarse de su puesto de trabajo durante un determinado periodo de tiempo.

PARA LA EMPRESA:

El permiso obliga a la empresa a abonar el salario habitual a la persona trabajadora, así como a mantener el alta y la cotización en la Seguridad Social de ésta durante la duración del permiso.



DURACIÓN

El permiso es de un día laborable.



RETRIBUCIÓN

El permiso es retribuido, es decir, la persona trabajadora tiene derecho a seguir recibiendo su salario habitual.



CONDICIONES DE DISFRUTE

El permiso está condicionado a:

PREVIO AVISO:

La persona trabajadora debe comunicar con antelación a su empresa su intención de solicitar este permiso. No obstante, el Estatuto de los Trabajadores no establece nada acerca de la forma o el plazo en el que debe llevarse a cabo la comunicación, por lo que bastará con una antelación razonable.

JUSTIFICACIÓN:

La persona trabajadora debe acreditar a su empresa la causa que justifica este permiso. Sin embargo, el Estatuto de los Trabajadores no indica nada sobre el modo en el que debe realizarse la acreditación, por lo que podrá admitirse cualquier medio (certificado de empadronamiento del nuevo domicilio o la factura de la empresa de mudanzas, por ejemplo).



MODALIDADES DE DISFRUTE

El permiso debe disfrutarse coincidiendo con la mudanza o el traslado del domicilio habitual de la persona trabajadora.



PREGUNTAS FRECUENTES

Si cambio la casa en la que paso los fines de semana o las vacaciones, ¿tengo derecho a solicitar este permiso?

No. Este permiso se concede por el cambio del domicilio habitual, no de viviendas secundarias o vacacionales.

Si el traslado de mi residencia habitual es temporal, ¿tengo derecho a solicitar este permiso?

No. Este permiso se reconoce por los traslados de residencia habitual definitivos, no temporales a causa, por ejemplo, de inundaciones, de plagas o de reformas STSJ Sta. Cruz de Tenerife 28 de octubre de 2005).

Si el cambio de mi domicilio habitual no implica el traslado de muebles, ¿tengo derecho a solicitar este permiso?

Sí. Así lo ha admitido el Tribunal Supremo al afirmar que “aunque no exista tal traslado, el cambio de domicilio es susceptible por sí mismo de determinar la necesidad de disponer de un tiempo libre adicional para la realización de determinadas gestiones relacionadas con dicho cambio” (Sentencia del Tribunal Supremo de 7 de mayo de 1992).

¿Si traslado mi residencia habitual a otra localidad, ¿tengo derecho a solicitar una ampliación de la duración de este permiso?

En principio, no. Este permiso es de un día laborable, independientemente de que la persona trabajadora tenga que trasladar su residencia habitual en la misma o a otra localidad.

Si me mudo durante mis vacaciones, ¿tengo derecho a solicitar este permiso posteriormente?

No. Así lo ha rechazado el Tribunal Supremo al afirmar que “cuando los acontecimientos que justifican la concesión de cualesquiera de los permisos retribuidos acaezcan durante un período de vacaciones anuales retribuidas, no surge el derecho a su disfrute durante un período de trabajo subsiguiente” (Sentencia del Tribunal Supremo de 18 de octubre de 2022).

Si al mudarme disfruté de este permiso, pero ahora vuelvo a mudarme, ¿tengo derecho a solicitar este permiso nuevamente?

Sí. Este permiso debe concederse tantas veces como cambios del domicilio habitual se produzcan.

Si me mudo al extranjero, ¿tengo derecho a solicitar este permiso?

Sí. Es irrelevante que el traslado de la residencia habitual se produzca en el territorio nacional o al extranjero.

Si se muda uno de mis familiares, ¿tengo derecho a solicitar este permiso?

No. Este permiso se reconoce por el cambio del domicilio habitual de la persona trabajadora, no de sus familiares.

02. **REDUCCIONES DE JORNADA**





2.1 NACIMIENTO PREMATURO U HOSPITALIZACIÓN DEL NEONATO TRAS EL PARTO



NORMATIVA

Es de aplicación el artículo 37.5 del Estatuto de los Trabajadores.



CAUSA

La reducción de jornada se concede cuando el hijo o hija de la persona trabajadora nace prematuro o cuando, por cualquier causa, éste debe permanecer hospitalizado tras el parto.



EFFECTOS

PARA LA PERSONA TRABAJADORA:

Se habilita a la persona trabajadora a reducir su jornada diaria de trabajo durante un determinado periodo de tiempo.

PARA LA EMPRESA:

No es un derecho retribuido, por lo que puede descontarse el salario correspondiente a las horas de ausencia. La empresa debe mantener el alta y la cotización en la Seguridad Social durante estos periodos.



DURACIÓN Y EXTENSIÓN

La persona trabajadora puede disfrutar de una reducción de hasta dos horas en su jornada diaria.



RETRIBUCIÓN

No es un derecho retribuido, por lo que la empresa puede descontar el salario correspondiente a las horas de ausencia.



MODALIDADES DE DISFRUTE

La persona trabajadora puede determinar la concreción horaria de la reducción dentro de su jornada diaria. El ejercicio de este derecho es compatible y puede simultanearse con el permiso retribuido de una hora diaria que se reconoce a la persona trabajadora por la misma causa. Ver permiso.. **



PREGUNTAS FRECUENTES

¿Cuándo se origina el derecho a disfrutar de esta reducción de jornada?

En el caso de la madre biológica, después de las seis semanas inmediatamente posteriores al parto, que son de disfrute obligatorio. El otro progenitor puede disfrutar la suspensión por nacimiento a partir del alta hospitalaria, por lo que podría solicitar la reducción desde el inicio de la hospitalización (que deberá producirse en los 30 días naturales siguientes al parto). ** ver suspensión por nacimiento.

¿Cuándo se extingue el derecho a disfrutar de esta reducción de jornada?

Cuando se produce el alta hospitalaria.

¿Quién debe concretar el momento del día en el que la persona trabajadora disfrutará de la reducción de jornada?

El artículo 37.7 del Estatuto de los Trabajadores establece que la concreción horaria y la determinación de la reducción corresponde a la persona trabajadora dentro de su jornada ordinaria.

¿Los dos progenitores tienen derecho a disfrutar de esta reducción?

Sí. Tanto los hombres como las mujeres tienen derecho a disfrutar de esta reducción. Además, no hay limitaciones legales que impidan que ambos los disfruten simultáneamente, o que un progenitor lo disfrute mientras el otro disfruta la suspensión por nacimiento.

Si tengo más de un hijo o hija hospitalizados tras el parto, ¿tengo derecho a disfrutar de una ampliación de la duración de esta reducción?

No está previsto legalmente una ampliación en función del número de neonatos, aunque puede justificarse si, por ejemplo, se encuentran en hospitales diferentes.

¿Puedo compatibilizar esta reducción de jornada con la suspensión por nacimiento a tiempo parcial?

No, esta posibilidad está excluida expresamente por la ley (RD 295/2009).

¿La duración de este derecho se reduce proporcionalmente en los contratos a tiempo parcial?

No está prevista legalmente una reducción en función de la duración de la jornada de trabajo, por lo que se puede disfrutar de dos horas diarias en todos los casos.



2.2

GUARDA LEGAL Y CUIDADO DE FAMILIARES



NORMATIVA

Es de aplicación el artículo 37.6 del Estatuto de los Trabajadores.



CAUSA

La reducción de jornada se concede: a) por razón de guarda legal, a quien tenga a su cuidado directo algún menor de 12 años o una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida; b) a quien precise encargarse del cuidado directo del cónyuge o pareja de hecho, o un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.



EFFECTOS

PARA LA PERSONA TRABAJADORA:

Se habilita a la persona trabajadora a reducir su jornada de trabajo diaria durante un determinado periodo de tiempo.

PARA LA EMPRESA:

La persona trabajadora puede disfrutar de una reducción de la jornada diaria de entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella. El disfrute de este derecho puede extenderse hasta que el menor cumpla los doce años de edad o, en el resto de los casos, en tanto se mantenga la necesidad de cuidado directo del familiar o persona con discapacidad.



DURACIÓN Y EXTENSIÓN

La persona trabajadora puede disfrutar de una reducción de hasta dos horas en su jornada diaria.



RETRIBUCIÓN

No es un derecho retribuido, por lo que la empresa puede descontar el salario correspondiente a las horas de ausencia.



CONDICIONES DE DISFRUTE

La persona trabajadora, salvo fuerza mayor, debe preavisar al empresario con una antelación de quince días, o la que establezca el convenio colectivo, indicando la fecha en la que se iniciará y finalizará la reducción de jornada.



MODALIDADES DE DISFRUTE

La persona trabajadora puede determinar la concreción horaria de la reducción dentro de su jornada diaria. El ejercicio de este derecho es compatible y puede simultanearse con el permiso o la reducción de jornada por cuidado del lactante ver *** permiso y reducción jornada...

En cambio, no se permite simultanear la reducción de jornada por guarda legal con el disfrute de la suspensión de contrato por nacimiento de hijo a tiempo parcial (RD 295/2009).



PREGUNTAS FRECUENTES

¿Cómo se prueba la necesidad de cuidado de un familiar?

La ley exige que se trate de un familiar que, por razón de edad, accidente o enfermedad, no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida. No es suficiente con que la persona esté jubilada (STSJ La Rioja 2 de junio de 2005), sino que ha de acreditarse que tiene dificultades para realizar las actividades más básicas de la vida: ducharse, vestirse, cocinar, salir a la calle, por ejemplo (STSJ Madrid de 15 de septiembre de 2023).

Y hay que justificar que la persona trabajadora tiene que encargarse del cuidado directo de ese familiar.

¿Puedo solicitar reducción de jornada para el cuidado de un hijo o hija mayor de 12 años?

No, con carácter general (STSJ Castilla-La Mancha de 18 de mayo de 2006). Pero sí podrá hacerse cuando el hijo o hija tengan necesidades de cuidado debido a un accidente o enfermedad.

¿Quién debe concretar el momento del día en el que la persona trabajadora disfrutará de la reducción de jornada?

El artículo 37.7 del Estatuto de los Trabajadores establece que la concreción horaria y la determinación de la reducción corresponde a la persona trabajadora dentro de su jornada ordinaria. Y, una vez fijado el horario, la empresa no puede modificarlo después, salvo que la persona trabajadora esté de acuerdo.

¿Puedo concentrar la reducción de jornada para, por ejemplo, no tener que trabajar los sábados o no trabajar durante los periodos de vacaciones escolares?

La ley reconoce el derecho a la reducción de la jornada diaria, por lo que no es posible disfrutarla en días concentrados (STS de 21 de noviembre de 2023). Para poder acceder a esta concentración o plantear otras alternativas, como un cambio de turno, habría que solicitar además una adaptación de las condiciones de trabajo. Ver*** adaptación condiciones de trabajo art. 34.8 ET.

¿Puedo solicitar prórroga de la reducción de jornada? ¿Y volver a la jornada ordinaria antes de tiempo?

La ley no contempla nada al respecto, pero no parece que haya inconveniente en solicitar una prórroga si se mantiene la situación que dio lugar a la petición de reducción.

En lo que se refiere a la vuelta anticipada, ésta es obligada si desaparece la necesidad de cuidado (por ejemplo, con la muerte del familiar). En otro caso, será posible si la empresa no tiene objeción sobre ello.

¿Los dos progenitores tienen derecho a disfrutar de esta reducción?

Sí. Tanto los hombres como las mujeres tienen derecho a disfrutar de esta reducción. Además, no hay limitaciones legales que impidan que ambos los disfruten simultáneamente, o que un progenitor lo disfrute mientras el otro disfruta la suspensión por nacimiento. Pero si los dos trabajan para la misma empresa, ésta podrá limitar el ejercicio simultáneo del derecho por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito. En tal caso, la empresa tendrá que ofrecer un plan de disfrute alternativo que permita la conciliación familiar.

Mi padre está enfermo y los hijos nos repartimos el cuidado ¿podemos solicitar todos una reducción de jornada?

Sí, no hay límites legales, siempre que se acredite la necesidad de cuidado directo.

¿Se puede realizar alguna actividad profesional durante la reducción de jornada?

La persona trabajadora debe dedicarse al cuidado efectivo y directo del menor o familiar para el que solicita la reducción. Cumplido esto, se ha considerado en ocasiones que es posible atender negocios particulares (STSJ Cdad. Valenciana de 11 de julio de 2000), aunque no trabajar para otra empresa (STSJ Cataluña de 7 de enero de 2014).

¿La empresa puede cambiarme de puesto de trabajo si pido una reducción de jornada?

Deben mantenerse todas las condiciones laborales previas, salvo la reducción proporcional del salario. Excepcionalmente, puede realizarse un cambio de puesto, si existen razones organizativas claras y sólidas y ello no se traduce en un perjuicio para la persona trabajadora (STC 153/2021, de 13 de septiembre) ver ** protección de la persona trabajadora...

¿Cómo se calcula la reducción del salario?

La reducción se calcula proporcionalmente en función de la menor jornada realizada y afecta a todas las partidas, salvo aquellas que no guardan relación con el número de horas trabajadas (por ejemplo, un plus de absentismo o asistencia STSJ Madrid de 26 de julio de 2012).

No se reducen, en cambio, las partidas extrasalariales, como un plus de transporte, salvo que dejen de tener sentido en la nueva situación (por ejemplo, una ayuda de comida si la persona trabajadora ya no tiene necesidad de comer en el trabajo).





2.3

CUIDADO DE MENORES CON CÁNCER U OTRAS ENFERMEDADES GRAVES



NORMATIVA

Es de aplicación el artículo 37.6 del Estatuto de los Trabajadores, los art. 190 y ss. Real Decreto Legislativo 8/2015 de la Ley General de Seguridad Social y el RD 1148/2011 actualizado por el RD 677/2023.



CAUSA

La reducción de jornada se concede a los progenitores, guardadores con fines de adopción o acogedores permanentes: a) para el cuidado de un menor de 18 años; b) que padece cáncer (tumores malignos, melanomas o carcinomas) u otra enfermedad grave que implica un ingreso hospitalario de larga duración; c) que requiere un cuidado directo, continuo y permanente.



EFFECTOS

PARA LA PERSONA TRABAJADORA:

Se habilita a la persona trabajadora a reducir su jornada de trabajo diaria durante un determinado periodo de tiempo.

PARA LA EMPRESA:

No es un derecho retribuido, por lo que puede descontarse el salario correspondiente a las horas de ausencia. La empresa debe mantener el alta y la cotización a la Seguridad Social durante estos periodos.



DURACIÓN Y EXTENSIÓN

La persona trabajadora puede disfrutar de una reducción de la jornada de, al menos, la mitad de la duración de aquella.



RETRIBUCIÓN

No es un derecho retribuido, por lo que la empresa puede descontar el salario correspondiente a las horas de ausencia. La reducción salarial puede compensarse, para uno de los progenitores cuando ambos trabajan, con una prestación económica de la Seguridad Social equivalente al 100% de la base reguladora de la incapacidad temporal para contingencias comunes (conocida como prestación CUME).



CONDICIONES DE DISFRUTE

La persona trabajadora, salvo fuerza mayor, debe preavisar al empresario con una antelación de quince días, o la que establezca el convenio colectivo, indicando la fecha en la que se iniciará y finalizará la reducción de jornada.



MODALIDADES DE DISFRUTE

La persona trabajadora puede determinar la concreción horaria de la reducción dentro de su jornada ordinaria. Por convenio colectivo, pueden establecerse las condiciones y supuestos para que esta reducción pueda acumularse en jornadas completas. El ejercicio de este derecho es compatible y puede simultanearse con otras reducciones de jornada por cuidado de menor o familiar.



PREGUNTAS FRECUENTES

¿Cuáles son las enfermedades graves que dan derecho a la reducción de jornada?

Las enfermedades que se consideran graves son las que aparecen en el listado del RD 1148/2011. Aunque es una enumeración exhaustiva, contiene algunas cláusulas generales que dan un cierto margen para la flexibilidad (por ejemplo, un retraso psicomotor significativo puede incluirse dentro de la categoría de “otras enfermedades neuromusculares bien definidas” que contempla el Decreto, STSJ Galicia de 14 de julio de 2015).

¿Sólo se puede disfrutar la reducción de jornada mientras el menor se encuentra hospitalizado por un largo período de tiempo?

Según lo previsto por la ley, la exigencia de ingreso hospitalario debe entenderse referida no sólo a la estancia en el hospital, sino igualmente a la continuación del tratamiento médico y el cuidado del menor en su domicilio tras el diagnóstico y la hospitalización.

¿Cómo se acredita la necesidad de cuidado “directo, continuo y permanente”?

Es necesario, en primer lugar, presentar un informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma correspondiente y en su caso, del facultativo de los servicios médicos privados donde el causante hubiera sido atendido que exprese la necesidad del cuidado del mismo (art. 9.2.b RD 1148/2011).

Cumplido esto, la necesidad de cuidado se interpreta con cierta flexibilidad y, así, por ejemplo, se admite que existe, aunque el menor haya sido dado de alta y acuda a un centro especial, pero siga precisando atención constante en su domicilio; o incluso cuando está escolarizado, pero es previsible que se den muchas ausencias o que requiera un control muy riguroso de su enfermedad (STS de 28 de junio de 2016).

Si mi hijo o hija es dado de alta en su enfermedad, pero recae tiempo después ¿puedo solicitar la reducción de jornada de nuevo?

Sí, pero la ley establece que la recaída debe acreditarse con un nuevo informe médico que recoja la necesidad de continuar con el tratamiento médico y el cuidado directo, continuado y permanente del menor.

¿Los dos progenitores tienen derecho a disfrutar de esta reducción?

Sí, es un derecho individual y, por ello, tanto los hombres como las mujeres tienen derecho a disfrutar de esta reducción. Pero si los dos trabajan para la misma empresa, ésta podrá limitar el ejercicio simultáneo del derecho por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito. En tal caso, la empresa tendrá que ofrecer un plan de disfrute alternativo que permita la conciliación familiar. Y debe tenerse en cuenta que, en estas situaciones, la ley concede preferencia en el disfrute, en caso de separación, divorcio o violencia de género, al progenitor que conviva con el menor enfermo.

¿Puedo solicitar esta reducción para cuidar a un nieto o a otro familiar menor enfermo?

No, esta figura está prevista únicamente para los progenitores. Pero si hay otros familiares que se encargan del cuidado del menor enfermo, podrán solicitar la reducción de jornada por cuidado de familiar ** ver reducción de jornada por cuidado de familiar.

¿Quiénes pueden acceder a la prestación económica de la Seguridad Social?

El subsidio económico que compensa la reducción salarial durante el ejercicio de este derecho sólo se reconoce a uno de los progenitores, en el caso de que ambos trabajen. Por ello, si sólo trabaja uno de ellos, éste podrá pedir la reducción de jornada, pero no la prestación económica. Y si trabajan los dos, sólo uno de ellos podrá percibir el subsidio, aunque ambos disfruten de la reducción de jornada.

¿Cuándo se extingue el derecho a la reducción de jornada?

La reducción de jornada puede mantenerse más allá del cumplimiento de la mayoría de edad, los 18 años, del hijo o hija enfermo, extendiéndose como límite máximo hasta los 23 años (26 años si se acredita un grado de discapacidad del enfermo igual o superior al 65%).

Si el hijo o hija alcanza la mayoría de edad y contrae matrimonio o constituye pareja de hecho, será el cónyuge o la pareja quien tendrá derecho a la reducción, extinguiéndose en consecuencia la que pudieran estar disfrutando los progenitores.

Igualmente, el derecho a la reducción se extinguirá por alta médica o por fallecimiento del menor enfermo.

03. EXCEDENCIAS





3.1 CUIDADO DE HIJOS



NORMATIVA

Es de aplicación el artículo 46.3 del Estatuto de los Trabajadores.



CAUSA

La excedencia se concede por el cuidado del hijo de la persona trabajadora, ya sea por naturaleza o por adopción, así como en casos de guarda con fines de adopción o de acogimiento permanente.



EFECTOS

PARA LA PERSONA TRABAJADORA:

La excedencia habilita a la persona trabajadora a ausentarse de su puesto de trabajo durante un prolongado periodo de tiempo.

PARA LA EMPRESA:

La excedencia exonera a la empresa de la obligación de abonar el salario habitual a la persona trabajadora, así como de mantener el alta y la cotización en la Seguridad Social de ésta durante la duración de la excedencia.

- Ahora bien, cabe destacar que el período de excedencia tiene la consideración de período de cotización efectiva a efectos de las correspondientes prestaciones de la Seguridad Social por nacimiento o cuidado del menor, incapacidad permanente, jubilación, muerte o supervivencia.



DURACIÓN

La excedencia tiene una duración máxima de tres años, a contar desde la fecha del nacimiento del hijo de la persona trabajadora o, en su caso, de la resolución judicial de adopción o de la decisión administrativa de guarda o de acogimiento.



RETRIBUCIÓN

La excedencia no es retribuida, es decir, la persona trabajadora no tiene derecho a seguir recibiendo su salario habitual, ni tampoco una prestación económica de la Seguridad Social.



MODALIDADES DE DISFRUTE

La excedencia puede disfrutarse de forma fraccionada.



PREGUNTAS FRECUENTES

¿Qué otros efectos tiene esta excedencia?

Reserva de puesto de trabajo.

La persona trabajadora tiene derecho a la reserva de su puesto de trabajo durante los primeros doce meses de excedencia. Sin embargo, cuando la persona trabajadora es miembro de una familia numerosa, este plazo se amplía a quince meses en casos de familia numerosa general, o a dieciocho meses en supuestos de familia numerosa especial. Lo mismo ocurre si la persona trabajadora ejerce esta excedencia con la misma duración y régimen que el otro progenitor, guardador o acogedor, en cuyo caso el plazo se extiende a dieciocho meses. Transcurridos estos plazos, la reserva queda limitada a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

* Además, tal como ha admitido el Tribunal Supremo, el derecho al reingreso a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente es incondicionado, no estando supeditado a la existencia de una vacante (Sentencia del Tribunal Supremo de 26 de abril de 2023).

Cómputo a efectos de antigüedad.

La persona trabajadora tiene derecho a que el período de excedencia sea computable a efectos de antigüedad.

* Igualmente, tal como ha admitido el Tribunal Supremo, el período de excedencia computa como trabajo efectivo a efectos de valorar la experiencia profesional previa (Sentencia del Tribunal Supremo de 19 de septiembre de 2022).

Asistencia a cursos de formación profesional.

La persona trabajadora tiene derecho a asistir a cursos de formación profesional, debiendo ser convocada por la empresa, especialmente con ocasión de su reincorporación.

¿Cuál es la duración mínima de esta excedencia?

El Estatuto de los Trabajadores establece una duración máxima de tres años para esta excedencia, pero no una duración mínima. Por lo tanto, la persona trabajadora puede disfrutar de esta excedencia por el tiempo que desee (semanas, meses, años...), siempre que no supere el límite máximo de tres años.

¿Cómo debo solicitar esta excedencia?

El Estatuto de los Trabajadores no establece una forma ni un plazo específico para que la persona trabajadora comunique a la empresa su intención de solicitar esta excedencia. Sin embargo, se recomienda hacerlo por escrito con un preaviso de quince días.

No obstante, algunos convenios colectivos pueden regular esta cuestión, estableciendo un modelo oficial de solicitud o un plazo de preaviso determinado.

¿Puedo trabajar en otra empresa durante esta excedencia?

En principio, sí. Así lo ha admitido el Tribunal Supremo al afirmar que el disfrute de esta excedencia no requiere de exclusividad respecto del cuidado de los hijos o de los menores en guarda o acogimiento, dado que *“en la medida en que el nuevo trabajo resulta compatible con el cuidado del menor, no se le deben anudar a la legítima aspiración de la madre trabajadora de obtener algunos ingresos -que ha dejado de obtener precisamente por la excedencia para el cuidado de hijos-”* (Sentencia del Tribunal Supremo de 10 de febrero de 2015). Eso sí, este nuevo trabajo debe ser compatible con el adecuado cuidado del hijo o del menor en guarda o acogimiento (Sentencia del Tribunal Supremo de 10 de febrero de 2015).

Recientemente, algunos Tribunales Superiores de Justicia también han reconocido esta posibilidad (Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid de 26 de abril de 2024), incluso con respecto a nuevos empleos en empresas del mismo sector de actividad (Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cantabria de 22 de abril de 2024).

¿Puedo cobrar el desempleo durante esta excedencia?

En principio, no. En general, la persona trabajadora que disfruta de esta excedencia no se encuentra en situación legal de desempleo. Sin embargo, algunos Tribunales Superiores de Justicia han reconocido el derecho a recibir la prestación por desempleo en casos en los que la persona trabajadora ha trabajado en otra empresa durante el período de excedencia, habiendo perdido dicho empleo por causas ajenas a su voluntad (Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Galicia de 13 de marzo de 2024; Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña de 26 de septiembre de 2023). Es decir, este derecho a recibir la prestación por desempleo no tiene origen en la excedencia, sino en la finalización de otro contrato de trabajo que sí permitía la conciliación de la vida laboral con el cuidado de los hijos o de los menores en guarda o acogimiento (Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña de 26 de septiembre de 2023).

¿Los dos progenitores, guardadores o acogedores tienen derecho a disfrutar de esta excedencia?

Sí. Tanto los hombres como las mujeres tienen derecho a disfrutar de esta excedencia.

Si los dos progenitores, guardadores o acogedores trabajamos en la misma empresa, ¿tenemos derecho a disfrutar de esta excedencia simultáneamente?

En principio, sí. Sin embargo, la dirección empresarial puede limitar el ejercicio simultáneo de esta excedencia por razones fundadas y objetivas de funcionamiento, que deben ser debidamente motivadas por escrito. Ahora bien, en tal caso, la dirección empresarial debe ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambos progenitores, guardadores o acogedores, así como que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

Si durante la excedencia tengo otro hijo, ¿tengo derecho a disfrutar de dos excedencias simultáneamente?

No. El artículo 46.3 del Estatuto de los Trabajadores establece que cuando un nuevo sujeto causante (en este caso, un hijo o un menor en guarda o en acogida) diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio del mismo dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.





3.2 CUIDADO DE FAMILIARES



NORMATIVA

Es de aplicación el artículo 46.3 del Estatuto de los Trabajadores.



CAUSA

La excedencia se concede por el cuidado de:

- El cónyuge o la pareja de hecho de la persona trabajadora.
- Los familiares hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad de la persona trabajadora, incluidos los familiares consanguíneos de la pareja de hecho de ésta.

Además, es necesario que estos familiares:

- o No puedan valerse por sí mismos por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad.
- o No desempeñen una actividad retribuida.



EFECTOS

PARA LA PERSONA TRABAJADORA:

La excedencia habilita a la persona trabajadora a ausentarse de su puesto de trabajo durante un prolongado periodo de tiempo.

PARA LA EMPRESA:

La excedencia exonera a la empresa de la obligación de abonar el salario habitual a la persona trabajadora, así como de mantener el alta y la cotización en la Seguridad Social de ésta durante la duración de la excedencia.

- o Ahora bien, cabe destacar que los tres primeros años del período de excedencia tiene la consideración de período de cotización efectiva a efectos de las correspondientes prestaciones de la Seguridad Social por nacimiento o cuidado del menor, incapacidad permanente, jubilación, muerte o supervivencia.



DURACIÓN

La excedencia tiene una duración máxima de 2 años, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva.



RETRIBUCIÓN

La excedencia no es retribuida, es decir, la persona trabajadora no tiene derecho a seguir recibiendo su salario habitual, ni tampoco una prestación económica de la Seguridad Social.



MODALIDADES DE DISFRUTE

La excedencia puede disfrutarse de forma fraccionada.



PREGUNTAS FRECUENTES

Si tengo que cuidar a mi hijo de diez años, ¿tengo derecho a disfrutar de esta excedencia alegando que no puede valerse por sí mismo por razones de edad y que no desempeña una actividad retribuida?

En principio, no. Así lo ha rechazado el Tribunal Supremo al afirmar que:

- No es razonable interpretar la razón de edad en el sentido de que todos los hijos y, concretamente, los mayores de tres años no puedan valerse por sí mismos, dado que esta interpretación “sería tanto como decir que todos, o casi todos, los hijos mayores de tres años podrían causar derecho a una segunda excedencia, adicional a la potencialmente ya causada hasta los tres años, porque por razones de edad no pueden valerse por sí mismos”. Otra cosa es que los hijos mayores de tres años no puedan valerse por sí mismos por razones de accidente, enfermedad o discapacidad, en cuyo caso las personas trabajadoras sí que podrían tener derecho a disfrutar de esta excedencia (Sentencia del Tribunal Supremo de 5 de febrero de 2021).
- En la medida en la que el ordenamiento jurídico español prohíbe el trabajo de los menores de dieciséis años y, en consecuencia, estos menores no pueden desempeñar una actividad retribuida, debe rechazarse una interpretación del requisito de no desempeñar una actividad retribuida que “potencialmente se aplicaría a todos los menores de dieciséis años” (Sentencia del Tribunal Supremo de 5 de febrero de 2021).

El régimen jurídico de la excedencia por cuidado de familiares es el mismo que el aplicable a la excedencia por cuidado de hijos. Por ello, las respuestas a las preguntas frecuentes abordadas en el apartado anterior también son aplicables a esta excedencia, teniendo en cuenta la diferencia en los sujetos causantes y en la duración.

04.

ADAPTACIÓN DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO





4.1

POR RIESGO DURANTE EL EMBARAZO O DURANTE LA LACTANCIA



NORMATIVA

Es de aplicación el artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales.



CAUSA

Cuando las condiciones del puesto de trabajo puedan influir negativamente en la salud de la persona trabajadora embarazada o del feto, o bien afectar a la lactancia natural, la empresa está obligada, siempre que sea posible, a realizar una adaptación de las condiciones de trabajo o un cambio de puesto para evitar esos riesgos. Si ello no pudiera llevarse a cabo, se puede optar como último recurso por una suspensión del contrato de trabajo. ** ver suspensión contrato riesgo embarazo y riesgo lactancia.



EFFECTOS

PARA LA PERSONA TRABAJADORA:

La adaptación del puesto puede ir referida a las condiciones o el tiempo de trabajo, incluyendo, de ser necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos. De ser preciso un cambio de puesto, la persona trabajadora pasará a realizar las nuevas funciones propias del mismo.

PARA LA EMPRESA:

La adaptación de condiciones o el cambio de puesto se realizan sin merma en el salario que viniera percibiendo la trabajadora, y obliga a la empresa a mantener el alta y la cotización en la Seguridad Social de la persona trabajadora durante esos periodos. Si la empresa realiza un cambio de puesto, tendrá derecho a una bonificación de 138 euros/mes en las cotizaciones a la Seguridad Social de la trabajadora en tanto se mantenga esta situación (Real Decreto-Ley 1/2023, 10 de enero).



DURACIÓN

La adaptación de condiciones de trabajo o el cambio de puesto se reconoce por el tiempo necesario para la protección de la salud o de la seguridad de la persona trabajadora embarazada o del recién nacido.



RETRIBUCIÓN

La trabajadora tiene derecho a mantener el conjunto de retribuciones de su puesto de origen (STS de 24 de enero de 2017).



CONDICIONES DE DISFRUTE

1. La evaluación de riesgos para la salud y seguridad de los trabajadores, que corresponde a la empresa, pone de manifiesto una posible repercusión negativa para la trabajadora embarazada o el recién nacido.
2. La persona trabajadora debe solicitar un informe a su médico del Servicio Público de Salud que acredite: a) el embarazo; b) la fecha probable del parto.
3. Para el cambio de puesto de trabajo, es preciso adicionalmente una certificación médica sobre la existencia de riesgo durante el embarazo o la lactancia a la entidad gestora o colaboradora que corresponda.



PREGUNTAS FRECUENTES

¿Cuándo finaliza la adaptación de condiciones o el cambio de puesto?

Dependiendo de las circunstancias, estas medidas extraordinarias finalizan: a) el día en el que se inicie la suspensión del contrato de trabajo por nacimiento del hijo; b) cuando desaparezca la imposibilidad de reincorporarse al puesto de trabajo anterior o de reubicarse a otro puesto de trabajo que sea compatible con el embarazo o con la lactancia natural.

Si tengo un embarazo de riesgo, ¿tengo derecho a solicitar estas medidas a la empresa?

No, estas medidas están previstas cuando son los agentes, los procedimientos o las condiciones del puesto de trabajo las que presentan un riesgo para la salud o la seguridad de la persona trabajadora o del feto, no cuando es el propio embarazo el que presenta un riesgo para la salud o la seguridad de éstos. Es decir, para tener derecho a disfrutar de estos derechos, el riesgo tiene que proceder del puesto de trabajo.



4.2

POR RAZONES DE CONCILIACIÓN FAMILIAR (ART. 34.8 ET)



NORMATIVA

Es de aplicación el artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores.



CAUSA

Se concede el derecho a solicitar 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 trabajo a distancia, para hacer efectivo el derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral.



EFECTOS

PARA LA PERSONA TRABAJADORA:
Permite a la persona trabajadora flexibilizar sus condiciones de prestación de servicios para facilitar la conciliación familiar.

PARA LA EMPRESA:
La empresa soporta los cambios necesarios para la adaptación solicitada por la persona trabajadora. Como regla general, estas adaptaciones no suponen reducción del tiempo de trabajo y, en consecuencia, se mantiene la retribución y la obligación de cotizar a la Seguridad Social. Eventualmente, sin embargo, puede haber impacto en la retribución dependiendo de la medida concreta concedida (por ejemplo, una reducción temporal de la jornada en supuestos no previstos por el art. 37.6 ET)



DURACIÓN

La adaptación de condiciones se mantiene durante el período acordado. En el caso del cuidado de hijos o hijas menores de doce años, el derecho se extingue al alcanzar éstos dicha edad.

La persona trabajadora puede solicitar el regreso anticipado a su situación anterior cuando decaigan las causas que motivaron su solicitud (por ejemplo, fallecimiento de la persona a la que cuida); en el resto de los supuestos, si se ha producido un cambio de circunstancias que justifique la petición de la persona trabajadora, la empresa sólo podrá denegar el regreso si existen razones objetivas para ello.



RETRIBUCIÓN

En principio, la retribución se mantiene porque las adaptaciones no conllevan habitualmente reducción del tiempo de trabajo. Pero si, excepcionalmente, se acordara una disminución del tiempo de trabajo, habría una reducción proporcional del salario.



CONDICIONES DE DISFRUTE

La persona trabajadora no tiene derecho automático e incondicionado a obtener la adaptación que precisa, sino que la norma le concede únicamente la posibilidad de plantear la solicitud a la empresa. A partir de ahí deberán tenerse en cuenta las previsiones del convenio colectivo (que puede, por ejemplo, establecer un procedimiento para la concesión o priorizar según las necesidades de los trabajadores).

En ausencia de regulación en la negociación colectiva, la empresa debe abrir un período de negociación con la persona trabajadora de 15 días de duración máxima, en el que ambos habrán de ajustarse a las reglas de la buena fe. Finalizada la negociación, la empresa comunicará por escrito: a) si acepta la propuesta; b) de no ser así, su rechazo a la petición o una propuesta alternativa, justificando en ambos casos las razones objetivas que sustentan su decisión.



MODALIDAD DE DISFRUTE

Los términos legales son muy abiertos, por lo que caben muy diferentes alternativas:

- En relación con la duración de la jornada, se puede solicitar, por ejemplo, una reducción fuera de los supuestos previstos en el art. 37,6 ET o una licencia no retribuida.
- En cuanto a adaptaciones de la distribución de la jornada, puede pensarse en flexibilidad horaria, cambios de turno, bolsas de horas, jornada continua en lugar de partida...
- En la ordenación del tiempo de trabajo y forma de la prestación, cabe solicitar teletrabajo- híbrido o completo- o incluso un cambio de centro o de puesto de trabajo (TSJ Galicia de 25 de mayo de 2021).



PREGUNTAS FRECUENTES

¿Para qué necesidades de conciliación se pueden solicitar adaptaciones?

Para el cuidado de hijos o hijas menores de 12 años.

Para el cuidado del cónyuge o pareja de hecho, familiares por consanguinidad hasta el segundo grado o convivientes que por razones de edad, accidente o enfermedad no puedan valerse por sí mismos. La persona trabajadora tiene que acreditar las circunstancias por las que ese familiar o conviviente necesita cuidados.

¿Puedo solicitar una adaptación para cuidar a mi hijo o hija mayor de doce años?

Si el hijo o hija es mayor de doce años sólo se pueden pedir adaptaciones si concurre una situación de accidente o enfermedad que justifica el cuidado.

¿Puedo solicitar una adaptación para el cuidado de mi suegro?

El art. 34.8 ET contempla este derecho exclusivamente para el cuidado de familiares por consanguinidad, por lo que sólo podría solicitarse en este caso si la persona trabajadora convive con su suegro.

¿La empresa está obligada a conceder la adaptación?

No. La norma reconoce a la persona trabajadora solamente el derecho a plantear una propuesta, que deberá valorarse teniendo en cuenta lo previsto en el convenio colectivo y los resultados de la negociación entre las partes. La adaptación que se solicita tiene que ser adecuada para las necesidades de conciliación de la persona trabajadora. Y no puede ser irrazonable o desproporcionada teniendo en cuenta las necesidades organizativas y productivas de la empresa.

¿Qué ocurre si planteo mi solicitud y la empresa no responde?

Si la empresa no se opone de forma motivada en el plazo que establezca el convenio colectivo o, en su defecto, en los quince días que da el art. 34.8 ET para la negociación, se presume la concesión de la medida que solicita la persona trabajadora.

¿Tengo que justificar mi situación familiar para fundamentar la petición?

La persona trabajadora tiene que justificar las necesidades de conciliación que, según la ley, dan derecho a solicitar adaptaciones. Pero no tiene que detallar su organización familiar ni justificar, por ejemplo, por qué es ella quien debe encargarse del cuidado y no su marido u otro familiar, que ello supone una intromisión en la vida privada de las parejas y de las familias (TSJ Galicia de 26 de abril de 2023).

¿Qué puedo hacer si la empresa rechaza la petición de adaptación o me ofrece una alternativa que no me interesa?

Se puede impugnar judicialmente la decisión de la empresa a través del procedimiento especial urgente y preferente previsto en el art. 139 LRJS.

¿Puedo compatibilizar la adaptación con otros derechos de conciliación?

Sí. Las adaptaciones del art. 34.8 ET son compatibles con otras licencias y permisos por razones de conciliación, así como con el permiso parental y la reducción de jornada. Si se compatibiliza con una reducción de jornada puede acumularse la reducción en días o en períodos concretos (por ejemplo, para no trabajar los sábados o los períodos de vacaciones escolares). STS de 21 de noviembre de 2023).



05.
**GARANTÍAS
PARA LAS
PERSONAS QUE
DISFRUTAN DE
DERECHOS DE
CONCILIACIÓN
DE LA VIDA
FAMILIAR Y
LABORAL**



GARANTÍAS PARA LAS PERSONAS QUE DISFRUTAN DE DERECHOS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL

DE ALCANCE GENERAL

- Prohibición de discriminación por razón de sexo, incluido el trato desfavorable dispensado a mujeres u hombres por el ejercicio de los derechos de conciliación o corresponsabilidad de la vida familiar y laboral (art. 4.2.c ET).
- Se considera nula y sin efecto cualquier previsión legal, cláusula de convenio colectivo, pacto individual o decisión unilateral de la empresa que dé lugar a situaciones de discriminación por estos motivos en el empleo, así como en materia de retribuciones, jornada y demás condiciones de trabajo (art. 17.1 ET).
- Prohibición de despido. Se presume la nulidad del despido disciplinario u objetivo: a) de todas las personas trabajadoras que hayan solicitado o se encuentren disfrutando derechos de conciliación familiar y laboral, ya se trate de permisos, reducciones de jornada, suspensiones de contrato, adaptaciones de las condiciones de trabajo o excedencias. (*) b) de las trabajadoras embarazadas, desde la fecha de inicio del embarazo hasta el comienzo de la suspensión por nacimiento de hijo o hija. c) de las personas trabajadoras que se hubieran reincorporado tras el período de suspensión por nacimiento, siempre que no hubieran transcurrido más de doce meses desde el nacimiento o la adopción o acogimiento de menores. (*) Únicamente no quedan amparados por esta previsión los permisos por causas de fuerza mayor familiar del art. 37.9 ET; b) de las trabajadoras embarazadas, desde la fecha de inicio del embarazo hasta el comienzo de la suspensión por nacimiento de hijo o hija; c) de las personas trabajadoras que se hubieran reincorporado tras el período de suspensión por nacimiento, siempre que no hubieran transcurrido más de doce meses desde el nacimiento o la adopción o acogimiento del menor.
- El despido se calificará como nulo, salvo que se acredite suficientemente la procedencia de la decisión extintiva por motivos no relacionados con el embarazo o con el disfrute de los derechos de conciliación (art. 53.4 y 55.5 ET).

DE ALCANCE ESPECÍFICO

- Las personas trabajadoras que disfrutan de una suspensión por nacimiento de hijo se beneficiarán de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubieran podido tener derecho durante el período de suspensión (por ejemplo, una mejora retributiva o un ascenso) (art. 48.9 ET).
- En caso de adaptaciones por razones de conciliación al amparo del art. 34.8 ET, la persona trabajadora tiene derecho a regresar a la situación y condiciones anteriores a la adaptación, una vez concluido el período acordado o cuando decaigan las causas que motivaron la solicitud.
- En las reducciones de jornada, así como en la suspensión por nacimiento de hijo o el permiso parental cuando se disfruten a tiempo parcial, el salario a tener en cuenta a efectos del cálculo de posibles indemnizaciones (por traslado, por modificación sustancial de condiciones de trabajo, por despido...) será el que hubiera correspondido a la persona trabajadora sin tener en cuenta la reducción de la jornada como consecuencia del ejercicio de los derechos de conciliación (disp. adic. 19ª ET).

Igualmente, a efectos del cálculo de la prestación por desempleo, la base reguladora a tomar en cuenta sería aquella que correspondería a la persona trabajadora si estuviera prestando servicios en su jornada ordinaria no reducida (art. 270.6 LGSS).

En las reducciones de jornada, las cotizaciones realizadas durante los tres primeros años se computarán incrementadas hasta el 100% de la cuantía que hubiera correspondido si la persona trabajadora se hubiera mantenido sin dicha reducción, a efectos de calcular las prestaciones por jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, maternidad y paternidad (art. 237 LGSS).

- Tres años de excedencia por cuidado de hijos o familiares, tienen la consideración de período de cotización efectiva a efectos de las correspondientes prestaciones de la Seguridad Social por nacimiento o cuidado del menor, incapacidad permanente, jubilación, muerte o supervivencia (art. 237.2 LGSS).



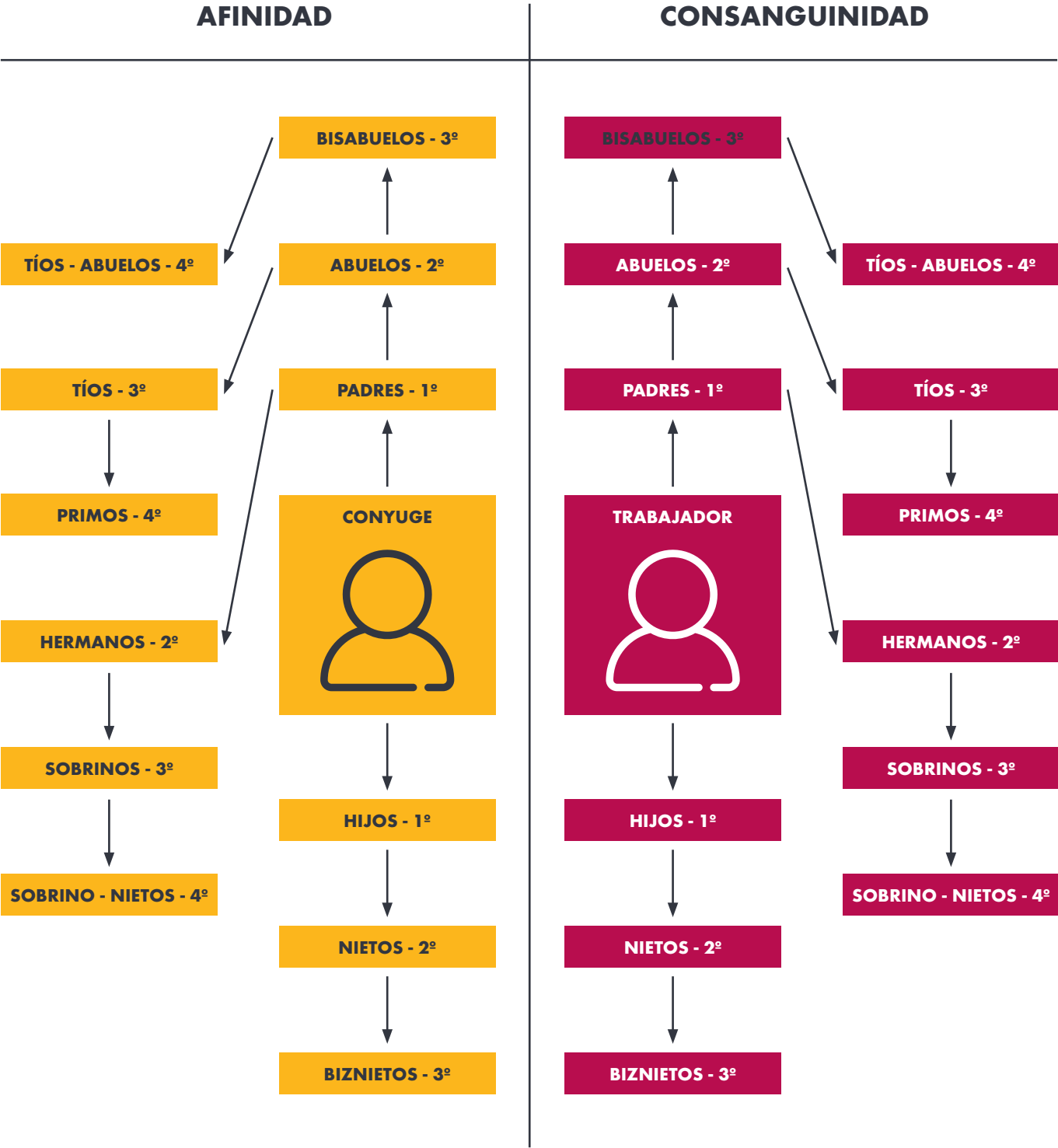
ANEXO 1.

DERECHOS LEGALES PARA LA ATENCIÓN DE
NECESIDADES DE CONCILIACIÓN

		HIJOS	MAYORES	DISCAPACIDAD	FAMILIARES	CONVIVIENTES	OTRAS
LICENCIAS, PERMISOS SUSPENSIONES DEL CONTRATO DE TRABAJO	Matrimonio o registro de parejas de hecho						●
	Traslado del domicilio habitual						●
	Exámenes prenatales, técnicas preparación al parto y trámites adopción	●					
	Riesgo durante el embarazo	●					
	Riesgo durante la lactancia	●					
	Nacimiento	●					
	Adopción, guarda con fines de adopción y acogimiento	●					
	Cuidado del lactante	●					
	Permiso parental	●					
	Accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario	●	●	●	●	●	
	Fallecimiento	●			●		
	Fuerza mayor	●	●	●	●	●	
	Nacimiento prematuro y hospitalización del neonato	●					
REDUCCIONES DE JORNADA	Nacimiento prematuro y hospitalización del neonato	●					
	Guarda legal	●		●			
	Cuidado de familiares (mayores 12 años)	●	●		●		
	Cuidado menores con cáncer u otras enfermedades graves	●					
EXCEDENCIAS	Cuidado hijos	●					
	Cuidado familiares (mayores 3 años)	●	●	●	●		
ADAPTACIÓN DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO	Riesgo durante embarazo o lactancia	●					
	Razones de conciliación familiar	●	●	●	●	●	

ANEXO 2.

CÓMPUTO DE LOS GRADOS DE PARENTESCO







**OBSERVATORIO
DE CONCILIACIÓN,
CORRESPONSABILIDAD
Y DIVERSIDAD**

