



Guía para la Conciliación de la Vida Laboral, Familiar y Personal

Protección frente al despido

Nulidad de despidos discriminatorios

Despido improcedente

Embarazo y Parto: Permisos, Licencias y Excedencias

Exámenes Prenatales y Técnicas de Preparación al Parto

Situación de Riesgo durante el Embarazo

Situación de Riesgo durante la Lactancia Natural

Lactancia

Maternidad, Acogimiento y Adopción

Paternidad

Vacaciones y Acumulaciones de permisos

Jornada

Excedencia por Cuidado de Personas Dependientes

Excedencia para Víctimas por Violencia de Género



Guía para la Conciliación de la Vida Laboral, Familiar y Personal

PROTECCIÓN FRENTE AL DESPIDO

Nulidad de despidos discriminatorios:

El artículo 55 del Estatuto de los Trabajadores recoge la consideración de **nulos** los **despidos** en los siguientes supuestos:

- * El de los trabajadores durante el período de suspensión del contrato de trabajo por maternidad, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural, enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia natural, adopción o acogimiento o paternidad
- * Durante el período de lactancia
- * Durante la excedencia por cuidado de hijos/as, de mayores, de menores y otros familiares.
- * Durante el período de adopción u acogimiento
- * El notificado en una fecha tal que el plazo de preaviso finalice dentro del mismo período.
- * En situaciones de violencia de género, por reducción de su jornada, movilidad geográfica, cambio de centro de trabajo o suspensión de la relación laboral.
- * Después de reintegrarse al trabajo al finalizar los períodos de suspensión del contrato por maternidad, adopción, acogimiento o paternidad, siempre que no hubieran transcurrido más de nueve meses desde la fecha de nacimiento, adopción o acogimiento.

La nulidad del despido será de aplicación incluso cuando el trabajador no se lo haya comunicado al empresario.

Serán considerados nulos los despidos en estos supuestos, salvo que se declare el despido sea declarado procedente por motivos no relacionados con el embarazo o con el ejercicio del derecho a los permisos y excedencia señalados.

Efectos: readmisión inmediata del trabajador, con abono de los salarios dejados de percibir

Despido improcedente:

Tiene consideración de **Despido Improcedente** aquellas trabajadoras que sean despedidas durante el periodo de reducción de jornada derivada de la conciliación de la vida familiar y laboral.

Efectos: Derecho a una indemnización calculada a partir del salario que hubiera correspondido por al jornada a tiempo total



Guía para la Conciliación de la Vida Laboral, Familiar y Personal

Beneficios de la/el empresaria/o por la contratación de un/a empleado/a que sustituya temporalmente a otro/a en los siguientes supuestos:

- ⦿ La contratación de desempleados que sustituyan a trabajadores con suspensión del contrato por maternidad, paternidad, adopción, acogimiento y riesgo durante el embarazo y durante la lactancia natural tendrán una bonificación de 100% de la cuota empresarial por todas las contingencias, durante toda la vigencia del contrato.
- ⦿ Personas que sustituyan a trabajadoras víctimas de violencia de género tendrán una bonificación del 100% de la cuota empresarial por contingencias comunes durante el periodo de sustitución o 6 meses en supuestos de movilidad geográfica o cambio de centro de trabajo.
- ⦿ Además la contratación de perceptores de prestaciones de desempleo durante más de un año y que sustituyan a trabajadores con excedencia para el cuidado de familiares tendrá una bonificación del 95%, 60% y 50% de la cuota empresarial por contingencias comunes durante el primer, segundo y tercer año de excedencia del trabajador sustituido.

EMBARAZO Y PARTO: Permisos. Licencias v Excedencias

➔ Exámenes Prenatales y Técnicas de Preparación al Parto

Podrán ausentarse durante el tiempo necesario para su práctica, siempre que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo y con previo aviso al empresario.

Normativa:

- Régimen General: art. 26.5 Ley Prevención de Riesgos Laborales
- Funcionariado: art. 48.e Estatuto Básico del Empleado Público

➔ Situación de Riesgo durante el Embarazo

Las mujeres cuyo puesto de trabajo sea incompatible con su estado y no puedan ser cambiadas de puesto, tendrán derecho a la suspensión del contrato de trabajo.

Duración: Hasta que comience el periodo de suspensión por maternidad o la trabajadora se incorpore a un puesto de trabajo compatible con su estado.



Guía para la Conciliación de la Vida Laboral, Familiar y Personal

Importe: Subsidio equivalente al 100% de la base reguladora del mes anterior, sin que exista periodo mínimo de cotización.

Solicitudes: Dirección Provincial del INSS
C/ Calvo Sotelo nº8, Santander.
Tfno: 942.20.42.10 Fax: 942.20.42.26 // 942.20.42.45

Normativa: Régimen General

- Art. 45.1.d Estatuto de los Trabajadores
- Art. 26 Ley de Prevención de Riesgos Laborales
- Arts. 134 y 135 Ley General de la Seguridad Social

➤ Situación de Riesgo durante la Lactancia Natural

Cuando las condiciones de trabajo puedan influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo/a en su condición de lactante natural y no sea factible el cambio de puesto de trabajo. La beneficiarias deberán estar afiliadas y en alta en la Seguridad Social sin que exista periodo mínimo de cotización.

Duración: Hasta que el/la hijo/a cumpla 9 meses.

Importe: 100% de la base de cotización por contingencias profesionales.

Normativa: Régimen General

- Art. 45.1.d Estatuto de los Trabajadores
- Art. 26.4 Ley de Prevención de Riesgos Laborales
- Arts. 135 bis y ter Ley General de la Seguridad Social

➤ Lactancia

Las trabajadoras podrán ausentarse del puesto de trabajo durante una hora diaria, pudiendo optar entre:

- Dividirla en dos fracciones
- Reducir la jornada en media hora, al principio o al final de la misma. El personal funcionario podrá reducir la jornada media hora al principio y al final hasta que el menor cumpla los 12 meses.
- Acumularla en jornadas completas

La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

Duración: Hasta que el/la hijo/a cumpla 9 meses.

Normativa:

- Régimen General: arts. 37.4 Estatuto de los Trabajadores
- Funcionariado: art. 47.f Estatuto Básico del Empleado Público



Guía para la Conciliación de la Vida Laboral, Familiar y Personal

➔ Maternidad, Acogimiento y Adopción

Las/os trabajadoras/es por cuenta propia o ajena inmersos en proceso de maternidad, acogimiento o adopción, tendrán derecho a la suspensión del contrato de trabajo, que podrán disfrutar de forma sucesiva o simultánea ambos progenitores.

Duración:

- 16 semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en 2 semanas más por cada hijo/a a partir del segundo:
 - Se distribuirá a opción de la interesada siempre que 6 semanas sean inmediatamente posteriores al parto.
 - Las 10 semanas restantes la madre podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre.
 - Es posible también el disfrute en jornada a tiempo parcial, previo acuerdo con el empresario.

Otros supuestos:

1. Hijo/a con discapacidad: se produce la acumulación en la duración de este permiso en dos semanas
2. Partos prematuros u hospitalización del neonato: Trascurridas las seis semanas obligatorias, podrá interrumpirse el disfrute del permiso de maternidad y la percepción del correspondiente subsidio, pudiéndolo reanudar a partir de la fecha del alta hospitalaria del menor. Computará el permiso a partir del alta hospitalaria del neonato, sin tener en cuenta las seis primeras semanas.

Si la hospitalización tiene una duración superior a siete días, se ampliará la duración del permiso hasta un máximo de 13 semanas.

El PERSONAL FUNCIONARIO tendrá derecho a ausentarse del trabajo durante un máximo de dos horas, percibiendo las prestaciones íntegras. Asimismo tendrá derecho a reducir su jornada de trabajo un máximo de dos horas, con disminución proporcional de retribuciones.

3. Fallecimiento de la madre: el otro progenitor podrá hacer uso de la parte que reste del período de suspensión desde el parto, con independencia de que la madre realizara o no algún trabajo.
4. Fallecimiento del hijo: el período de suspensión no se verá reducido, salvo solicitud expresa de reincorporación transcurridas las seis semanas.
5. Adopción internacional: Cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, podrá iniciarse la suspensión dos meses antes de la adopción efectiva.



Guía para la Conciliación de la Vida Laboral, Familiar y Personal

El PERSONAL FUNCIONARIO tendrá derecho a disfrutar de un permiso de hasta dos meses percibiendo las retribuciones básicas. El permiso por adopción y acogimiento podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución de adopción.

Requisitos:

Alta en la Seguridad Social o en situación de asimilada al alta (incapacidad temporal, excedencia por cuidado de personas dependientes y desempleo cobrando prestación):

- ☐ Menores de 21 años, a partir del nacimiento, sin necesidad de cotización previa
- ☐ Entre 21 y 26 años de edad con una cotización mínima de 90 días en los últimos 7 años o 180 días en toda la vida laboral.
- ☐ Más de 26 años, cotización mínima de 180 días de los últimos 7 años o 365 días en toda la vida laboral
- ☐ Las madres trabajadoras que no hayan cotizado a la Seguridad Social el mínimo requerido, recibirán un subsidio específico no contributivo por maternidad.

Prestación económica:

El subsidio que percibe el/la trabajador/a corresponde al 100 % de la base reguladora correspondiente.

El subsidio específico no contributivo por maternidad, de 42 días naturales igual al 100% del IPREM vigente en cada momento. La prestación no contributiva sólo se reconocerá en los casos de parto, y su duración se incrementará en 14 días naturales en los casos de nacimiento de hijo en una familia numerosa o en la que con tal motivo adquiera dicha condición, en una familia monoparental, en los supuestos de parto múltiple, o cuando la madre o el hijo estén afectados de discapacidad en un grado igual o superior al 65%. Este incremento de la duración, no es acumulable cuando concurren dos o más de las circunstancias señaladas.

En los supuestos en los que el/la trabajador/a se encuentre en paro y cobrando la prestación por desempleo, Recibirá el subsidio de maternidad por la cantidad que le corresponda y una vez extinguido éste se reanudará la prestación por desempleo por el tiempo que faltaba por percibir.

Solicitudes: Dirección Provincial del INSS

C/ Calvo Sotelo nº8, Santander.

Tfno: 942.20.42.10 Fax: 942.20.42.26 // 942.20.42.45



Guía para la Conciliación de la Vida Laboral, Familiar y Personal

⇒ Paternidad (exclusivo para padres)

El permiso por paternidad es el período de descanso que tienen los trabajadores, sin perder sus derechos salariales ni laborales, con independencia del disfrute compartido de los períodos de descanso por maternidad descritos en el apartado anterior, en los supuestos de:

- nacimiento de hijo/a
- adopción o acogimiento superior a un año, de menores de 6 años o de mayores de 6 años y menores de 18 con alguna dificultad especial para incorporarse con normalidad a la familia.

Duración:

- 13 días ininterrumpidos, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en 2 días más por cada hijo/a a partir del segundo.
- 20 días en los supuestos de familias numerosas y en las familias en donde existiera previamente una persona con discapacidad; en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples se ampliará en dos días más por cada hijo a partir del segundo, o si uno de ellos es una persona con discapacidad
- 20 días si el menor tiene una discapacidad en un grado igual o superior al 33%.

A partir del 1 de enero de 2011 se ampliará el permiso de paternidad hasta cuatro semanas ininterrumpidas, incrementadas en dos días más por cada hijo a partir del segundo en los supuestos de parto, adopción o acogimiento múltiples.

Requisitos:

- 📄 Trabajador por cuenta ajena, por cuenta propia o empleado del hogar; en los dos últimos casos, habrán de estar al corriente del pago de sus cotizaciones a la Seguridad Social.
- 📄 Estar afiliado a la Seguridad Social y en alta en algún régimen del sistema o en situación asimilada a la de alta.
- 📄 Haber cotizado 180 días dentro de los 7 últimos años o bien 360 días cotizados a lo largo de su vida laboral.



Guía para la Conciliación de la Vida Laboral, Familiar y Personal

Prestación económica:

El subsidio que percibe el/la trabajador/a corresponde al 100 % de la base reguladora correspondiente.

Si el trabajador está cobrando la prestación por desempleo recibirá el subsidio que le corresponda, y una vez extinguido éste se reanudará la prestación por desempleo por el tiempo que faltaba por percibir.

Solicitudes: Dirección Provincial del INSS

C/ Calvo Sotelo nº8, Santander.

Tfno: 942.20.42.10 Fax: 942.20.42.26 // 942.20.42.45

➔ **Vacaciones y Acumulaciones de permisos**

Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, parto o lactancia o con el periodo de suspensión del contrato por maternidad, se tendrá derecho a disfrutar las mismas en fecha distinta, aunque sea fuera del año natural.

Asimismo, tendrá derecho a acumular vacaciones, permisos de maternidad/paternidad y lactancia, aún expirado el año natural.

➔ **Jornada**

1. Adaptación.- La/el trabajador/a, tendrá derecho a adaptar la duración y distribución de la jornada de trabajo para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Precisa acuerdo en negociación colectiva o bien con el empresariado.

Al PERSONAL FUNCIONARIO se le podrá conceder permisos por el tiempo imprescindible para el cumplimiento de deberes derivados de la conciliación de la vida familiar y laboral.

El personal funcionario de la Administración General del Estado tendrá la posibilidad de flexibilizar en 1 hora diaria la jornada laboral establecida, para aquellos empleados/as públicos que tengan a su cargo menores de 12 años o familiares enfermos; y en 2 horas diarias en el caso de hijos/as con discapacidad.

2. Reducción por Cuidado de Menores y Otros Familiares.- El trabajador/a puede pedir la reducción de jornada entre 1/8 y 1/2, siendo proporcional su reducción de salario, cuando el/la trabajador/a tenga:



Guía para la Conciliación de la Vida Laboral, Familiar y Personal

- La guarda legal y el cuidado directo de un menor de 8 años. En el supuesto del PERSONAL FUNCIONARIADO, la edad de los menores se amplía hasta los 12 años.
- La guarda legal y el cuidado directo de una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial que no realiza una actividad retribuida.
- El cuidado directo de un familiar (abuelos de ambos cónyuges, nietos, padre, madre, hermanos, cónyuge, hijos, cuñados, suegros) y que por su edad, o por haber tenido un accidente o padecer una enfermedad no puede valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

El mismo trabajador, hombre o mujer, tiene derecho a decidir el horario y la duración del permiso, pero deberá avisar al empleador 15 días antes de reincorporarse a su jornada ordinaria.

Las cotizaciones realizadas durante los dos primeros años de reducción de jornada por cuidado de menor y durante el primer año de reducción de jornada por el cuidado de un familiar, y de reducción de jornada por el cuidado de una persona con discapacidad, se computarán incrementadas hasta el 100% de lo que hubiera cotizado a jornada completa de cara a las prestaciones de jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, maternidad y paternidad.

El PERSONAL FUNCIONARIADO tiene asimismo el derecho a solicitar una reducción de jornada de hasta el 50% durante 1 mes, con carácter retribuido, para atender el cuidado de un familiar en primer grado por razón de enfermedad muy grave.

3. Trabajadoras Víctimas de Violencia de Género.- tendrán derecho para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.
4. Otros permisos retribuidos.-
 - a. Ambos tienen un permiso de 15 días cuando se casan.
 - b. Ambos tienen 2 días de permiso por fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, hospitalización de un familiar directo (abuelos de ambos cónyuges, nietos, padre, madre, hermanos, cónyuge, hijos,



Guía para la Conciliación de la Vida Laboral, Familiar y Personal

cuñados, suegros), a no ser que tenga que desplazarse fuera del lugar de trabajo, en que tendrán 4 días de permiso.

- c. El trabajador tiene un permiso de 2 días cuando nace su hijo/a, a no ser que tenga que desplazarse fuera del lugar de trabajo, en este caso tendrá 4 días de permiso.
- d. La madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante 1 hora, en los casos de nacimientos de hijos/as prematuros o que deban permanecer hospitalizados tras el parto. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada hasta un máximo de 2 horas, con la disminución proporcional del salario.
- e. El trabajador/a tendrá derecho a adaptar la duración y distribución de la jornada de trabajo para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en los términos que se establece en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario respetando, en su caso lo previsto en aquella.

➔ Excedencia por Cuidado de Personas Dependientes

La Excedencia es el permiso a que tiene derecho un trabajador durante un periodo de tiempo pero sin derecho a seguir recibiendo el salario que venía cobrando.

1. **Cuidado de Hijos/as o Menores Acogidos.**- Es el permiso de trabajo al que tiene derecho el/la trabajador/a por un periodo máximo de 3 años para cuidar al hijo/a, sea biológico o sea por adopción o por acogimiento (permanente o preadoptivo aunque éstos sean provisionales).

Derechos del trabajador/a que se ven afectados:

- No tiene derecho a recibir salario alguno por parte de su empleador.
- Se le reserva su puesto de trabajo durante el primer año de excedencia y después se le reserva un puesto de trabajo dentro del mismo grupo profesional o categoría equivalente. Si se trata de una familia numerosa, la reserva de su puesto se mantendrá durante 15 ó 18 meses, según sea de categoría general o especial. El PERSONAL FUNCIONARIADO tiene derecho a la reserva del mismo puesto de trabajo durante 2 años.
- Se tiene en cuenta el tiempo de excedencia a la hora de contar la antigüedad del trabajador en la empresa.



Guía para la Conciliación de la Vida Laboral, Familiar y Personal

- Tiene derecho a asistir a cursos de formación profesional a los que deberá llamarle su empleador, especialmente cuando vaya a volver a incorporarse al trabajo.
- Esta excedencia puede disfrutarse de forma fraccionada.

Prestación no económica por hijo a cargo: Es el derecho que tiene el trabajador con una excedencia por cuidado de hijo menor o acogido a que se considere los dos primeros años de su excedencia (30 ó 36 meses, si es familia numerosa de categoría general o especial respectivamente) como tiempo que ha cotizado a la Seguridad Social.

- 2. Cuidado de Familiares.-** Excedencia de hasta 2 años (ampliable a 3 años en los supuestos de Personal Funcionariado) por cuidado directo un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad (abuelos, nietos, padre, madre, hermanos, cónyuge, hijos, cuñados, suegros), que por su edad, o por haber tenido un accidente o padecer una enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo y no trabaje.

Derechos del trabajador/a que se ven afectados:

- No tiene derecho a recibir salario alguno por parte de su empleador.
- Se le reserva su puesto de trabajo durante el primer año (2 años para el Personal Funcionariado) de excedencia, y después se le reserva un puesto de trabajo dentro del mismo grupo profesional o categoría equivalente.
- Se tiene en cuenta el tiempo de excedencia a la hora de contar la antigüedad del trabajador en la empresa. El primer año de excedencia será considerado como periodo efectivamente cotizado a la Seguridad Social a efectos de la prestación de jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, maternidad y paternidad.
- Tiene derecho a asistir a cursos de formación profesional a los que deberá llamarle su empleador, especialmente cuando vaya a volver a incorporarse al trabajo.
- Además, por convenio colectivo pueden preverse otros supuestos de excedencia.
- Esta excedencia puede disfrutarse de forma fraccionada.



Guía para la Conciliación de la Vida Laboral, Familiar y Personal

➤ Excedencia para Víctimas por Violencia de Género

El Personal Funcionariado podrá pedir excedencia sin necesidad de haber prestado un tiempo mínimo de servicios en la administración y podrá durar el tiempo que necesite.

Durante los dos primeros meses se recibirán las retribuciones íntegras.