



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 la trabajadora o trabajador 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 menores, de mayores y otros familiares.
- * Durante el período de adopción o 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.

Cuando la decisión extintiva de la empresa tuviera como móvil alguna de las causas de discriminación prohibidas en la Constitución o en la Ley o bien se hubiera producido con violación de derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador o trabajadora, la decisión extintiva será nula, así como cuanto esté relacionada con el embarazo, la maternidad, la paternidad, la adopción, guarda con fines de adopción y acogimiento con el ejercicio de determinados derechos de conciliación familiar y laboral, o el ejercicio de los derechos que confiere la ley a las trabajadoras víctimas de violencia de género.

La decisión extintiva se considerará procedente siempre que se acredite la concurrencia de la causa en que se fundamentó la extinción y se hubieren cumplido los requisitos establecidos en el apartado 1 del art.53 del Estatuto de los Trabajadores. En otro caso se considerará improcedente.



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

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

No obstante, la no concesión del preaviso o el error excusable en el cálculo de la indemnización no determinará la improcedencia del despido, sin perjuicio de la obligación de la empresa de abonar los salarios correspondientes a dicho período o al pago de la indemnización en la cuantía correcta, con independencia de los demás efectos que procedan.

Contra la decisión de la extinción de la relación laboral, el trabajador o trabajadora podrá recurrir como si se tratara de un despido disciplinario.

Despido improcedente:

Tiene consideración de **Despido Improcedente** aquellas trabajadoras o trabajadores que sean despedidos 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.

Beneficios de la empresa por la contratación de personal que sustituyan de forma temporalmente a una trabajadora o trabajador en los siguientes supuestos:

- * La contratación de personas en desempleo para sustituir a trabajadoras o 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 trabajadoras o 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 personal sustituido.



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

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 a la empresa.

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.

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

Solicitudes: ICAAS – Instituto Cántabro de Servicios Sociales
C/ General Dávila, nº 87, 39006 Santander.
Tfno: 942.207.776

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 el bebe en su condición de lactante natural y no sea factible el cambio de puesto de trabajo. Las beneficiarias deberán estar afiliadas y en alta en la Seguridad Social sin que exista periodo mínimo de cotización.

Duración: Hasta que el menor cumpla 9 meses.

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



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

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 menor cumpla 9 meses.

Normativa:

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

⇒ Maternidad, Acogimiento y Adopción

Las trabajadoras o trabajadores 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.

- * **En el supuesto de parto**, la suspensión tendrá una duración de **dieciséis semanas ininterrumpidas**, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada bebe a partir del segundo. Este período se distribuye a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto.
- * En **caso de fallecimiento de la madre**, con independencia de que ésta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión, computado desde la



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

fecha del parto, y sin que se descuente del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto. En el supuesto de fallecimiento del bebe, el período de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo.

- * No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir haciendo uso del período de suspensión por maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.
- * En los casos de disfrute simultáneo de período de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas o de las que correspondan en caso de parto múltiple.
- * En el caso de que la madre no tuviese derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestaciones de acuerdo con las normas que regulen dicha actividad, el otro progenitor tendrá derecho a suspender su contrato de trabajo por el período que hubiera correspondido a la madre, lo que será compatible con el ejercicio del derecho de suspensión del contrato por paternidad.
- * En los **casos de parto** prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el período de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre o, en su defecto, del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre.
- * En los casos de partos prematuros con falta de peso y aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un período superior a siete días, el período de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle; serán tenidos en cuenta los internamientos hospitalarios, iniciados durante los treinta días naturales siguientes al parto, a los efectos de ampliación del período de descanso por maternidad.
- * En el **supuesto de discapacidad del menor** la suspensión del contrato a que se refiere este apartado tendrá una duración adicional de dos semanas. Para la ampliación del período de descanso por maternidad en los supuestos de discapacidad del bebe, se aplicará la escala de valoración específica para



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

menores de tres años, considerando que procede la ampliación cuando la valoración sea al menos del grado I moderado. En caso de que ambos progenitores trabajen, este período adicional se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva y siempre de forma ininterrumpida.

- * Los períodos a los que se refiere el presente apartado podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la empresa y las trabajadoras o trabajadores afectados, en los términos que reglamentariamente se determinen.
- * En los supuestos en los que el permiso de maternidad se ejerza a tiempo parcial, el salario a tener en cuenta a efectos del cálculo de las indemnizaciones previstas en el Estatuto de los Trabajadores será el que hubiera correspondido a la trabajadora si no hubiera reducido su jornada.

⇒ Riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural:

- * La suspensión del contrato de trabajo finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad biológica o el lactante cumpla nueve meses, respectivamente, o, en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

⇒ Protección contra la violencia de género:

- * La suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que, en las actuaciones de tutela judicial de protección de la víctima, requiriese la continuidad de la suspensión, en cuyo caso el juez podrá prorrogarla por períodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.
- * Al cesar las causas de la suspensión, la trabajadora tendrá derecho a la reincorporación al puesto de trabajo reservado.
- * 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.
- * 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

⇒ Adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento:

- * Se incluyen los supuestos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de conformidad con el Código Civil o las leyes civiles de las Comunidades Autónomas que lo regulen, siempre que su duración no sea inferior a un año, de menores de seis años o de menores de edad que sean mayores de seis años cuando se trate de menores con 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.
- * En los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento la suspensión tendrá una duración de **dieciséis semanas** ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples en dos semanas por cada menor a partir del segundo. Dicha suspensión producirá sus efectos, a elección de la trabajadora o del trabajador, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, bien a partir de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios períodos de suspensión. En caso de que ambos progenitores trabajen, el período de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos y con los límites señalados.
- * En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas o de las que correspondan en caso de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.
- * En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el período de suspensión, previsto para cada caso en el presente apartado, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.
- * En el supuesto de discapacidad del menor adoptado, en situación de guarda con fines de adopción o acogido, la suspensión del contrato a que se refiere este apartado tendrá una duración adicional de dos semanas. En caso de que ambos progenitores trabajen, este período adicional se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva y siempre de forma ininterrumpida. Para la ampliación del período de descanso por maternidad en el supuesto de discapacidad del menor acogido, se aplicará la escala de valoración específica para menores de tres años, considerando que procede la ampliación cuando la valoración sea al menos del grado I moderado.



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

- * Los períodos a los que se refiere el presente apartado podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre el empresariado y el personal afectado, en los términos que reglamentariamente se determinen.
- * En los supuestos en los que este permiso se ejerza a tiempo parcial, el salario a tener en cuenta a efectos del cálculo de las indemnizaciones previstas en el Estatuto de los Trabajadores será el que hubiera correspondido a la trabajadora o trabajador de no haber reducido su jornada.

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 + requisitos:

- Estar afiliado, en alta o en situación asimilada al alta.
- Acreditar los siguientes períodos mínimos de cotización en función de la edad de la trabajadora o trabajador en la fecha del parto o en la fecha de la decisión administrativa de acogimiento o de guarda con fines de adopción o de la resolución judicial con fines de adopción:
 - Si tiene menos de 21 años de edad no se exigirá período mínimo de cotización.
 - Si tiene cumplidos 21 años de edad y es menor de 26, el período mínimo exigido será de noventa días cotizados dentro de los siete años inmediatamente anteriores al momento de inicio del descanso. Se considerará cumplido este requisito si, alternativamente, la trabajadora o trabajador acredita ciento ochenta días a lo largo de su vida laboral con anterioridad a esta última fecha.
 - Si tiene cumplidos 26 años de edad el período mínimo de cotización exigido será de ciento ochenta días dentro de los siete años inmediatamente anteriores al momento del inicio del descanso. Se considerará acreditado este requisito si, alternativamente, la trabajadora o el trabajador acredita trescientos sesenta días cotizados a lo largo de su vida laboral con anterioridad a esta última fecha.



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

- En caso de parto y con aplicación exclusiva a la madre biológica, la edad, a efectos de determinar el período mínimo de cotización exigido, será la que tenga cumplida la interesada en el momento de inicio del descanso, tomándose como referencia el momento del parto a efectos de verificar la acreditación del período mínimo que, en cada caso, corresponda.
- En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los adoptantes al país de origen del adoptado, la edad, a efectos de determinar el período mínimo de cotización, será la que tengan cumplida los interesados en el momento de inicio del descanso, que podrá comenzar a disfrutarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituya la adopción, y, para verificar si se acredita dicho período mínimo, se tomará como referente la fecha de dicha resolución.
- Cuando el período de descanso por maternidad, adopción, acogimiento o guarda sea disfrutado, simultánea o sucesivamente, por los dos progenitores, adoptantes, acogedores o guardadores, ambos serán beneficiarios de la prestación, siempre que reúnan de forma independiente los requisitos establecidos.
- En caso de parto, si la madre trabajadora no reúne el período mínimo de cotización exigido y se le reconoce el subsidio no contributivo, el otro progenitor, a opción de la madre, podrá percibir el subsidio de naturaleza contributiva durante el período de descanso que corresponda, descontando la duración del subsidio no contributivo que, en su caso, hubiera correspondido, y siempre que aquél acredite los requisitos exigidos. Dicho subsidio será compatible con el de paternidad.
- En el caso de trabajadoras o trabajadores contratados a tiempo parcial, para acreditar el período de cotización necesario para causar derecho a la prestación, se aplicarán las siguientes reglas:
 - Se tendrán en cuenta los distintos períodos durante los cuales la trabajadora o el trabajador haya permanecido en alta con un contrato a tiempo parcial, cualquiera que sea la duración de la jornada realizada en cada uno de ellos.
 - A tal efecto, el coeficiente de parcialidad, que viene determinado por el porcentaje de la jornada realizada a tiempo parcial respecto de la jornada realizada por una trabajadora o trabajador a tiempo completo comparable, se aplicará sobre el período de alta con contrato a tiempo parcial, siendo el resultado el número de días que se considerarán efectivamente cotizados en cada período.
 - Al número de días que resulten se le sumarán, en su caso, los días cotizados a tiempo completo, siendo los resultados el total de días de cotización acreditados computables.



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

- Una vez determinado el número de días de cotización acreditados, se procederá a calcular el coeficiente global de parcialidad, siendo este el porcentaje que representa el número de días trabajados y acreditados como cotizados a tiempo parcial sobre el total de días en alta.
- El coeficiente global de parcialidad se calculará sobre los últimos siete años o, en su caso, sobre toda la vida laboral.
- El período mínimo de cotización exigido será el resultado de aplicar al período regulado con carácter general el coeficiente global de parcialidad.
- Para el reconocimiento del derecho al subsidio por maternidad en el supuesto de menores nacidos por gestación por sustitución, es requisito necesario que se haya practicado la previa inscripción de su filiación en el Régimen civil español.

Situaciones asimiladas al alta

- La situación legal de desempleo total por la que se perciba prestación de nivel contributivo.
- El mes siguiente al cese en el cargo público o al cese en el ejercicio de cargo público representativo o de funciones sindicales de ámbito provincial, autonómico o estatal, que dio lugar a la situación de excedencia forzosa o situación equivalente, durante el que debe solicitarse el reingreso al trabajo.
- El traslado de la trabajadora o trabajador por la empresa fuera del territorio nacional.
- Para los colectivos de artistas y profesionales taurinos, los días que resulten cotizados por aplicación de las normas que regulan su cotización, los cuales tendrán la consideración de días cotizados y en situación de alta, aunque no se correspondan con los de prestación de servicios.
- El período correspondiente a vacaciones anuales retribuidas que no hayan sido disfrutadas con anterioridad a la finalización del contrato.
- Huelga legal y cierre patronal (alta especial).
- Los períodos considerados como de cotización efectiva respecto de las trabajadoras que sean víctimas de violencia de género.



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

- El convenio especial con la Seguridad Social para diputados y senadores de las Cortes Generales y diputados del Parlamento Europeo y el convenio especial con la Seguridad Social para los miembros de los Parlamentos y Gobiernos de las comunidades autónomas.
- Los periodos entre campañas de las trabajadora o trabajadores fijos discontinuos, que no perciban prestaciones por desempleo de nivel contributivo, sin perjuicio del devengo de la prestación cuando se produzca el reinicio de la actividad.

Cuantía de la prestación

- La prestación contributiva por maternidad consistirá en un subsidio equivalente al 100 por 100 de la base reguladora correspondiente.
- En caso de parto múltiple, de adopción, acogimiento o guarda con fines de adopción de más de un menor, realizados de forma simultánea, se concederá un subsidio especial por cada menor o menor acogido o en guarda, a partir del segundo, igual al que corresponda percibir por el primero, durante el período de seis semanas, inmediatamente posteriores al parto, o, cuando se trate de adopción, acogimiento o guarda a partir de la decisión administrativa de acogimiento o de guarda con fines de adopción o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción.

Solicitudes: ICAAS – Instituto Cántabro de Servicios Sociales
C/ General Dávila, nº 87, 39006 Santander.
Tfno: 942.207.776

⇒ Paternidad (exclusivo para padres)

- * En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato **durante cuatro semanas ininterrumpidas** ampliables en el supuesto de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimientos múltiples en dos días más por cada menor a partir del segundo. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los períodos de descanso por maternidad, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento. En el supuesto de parto, la suspensión corresponde en exclusiva al otro progenitor. En los supuestos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, este derecho corresponderá sólo a uno de los progenitores, a elección de los interesados; no obstante, cuando el período de suspensión por adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, sea disfrutado en su totalidad por uno de los progenitores, el derecho a la suspensión por paternidad únicamente podrá ser ejercido por el otro.



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

- * La trabajadora o trabajador que ejerza este derecho podrá hacerlo durante el período comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento, previsto legal o convencionalmente, o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento, hasta que finalice la suspensión del contrato por dichas causas o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión.
- * La suspensión del contrato de trabajo por paternidad podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del 50 por 100, previo acuerdo entre el empresariado y la trabajadora o el trabajador, y conforme se determine reglamentariamente.
- * El trabajador deberá comunicar a la empresa, con la debida antelación, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos.
- * En los supuestos en los que el permiso de paternidad se ejerza a tiempo parcial, el salario a tener en cuenta a efectos del cálculo de las indemnizaciones previstas en el Estatuto de los Trabajadores será el que hubiera correspondido al trabajador si no hubiera reducido su jornada.
- * La suspensión del contrato por paternidad tendrá una duración de veinte días cuando el nuevo nacimiento, adopción o acogimiento se produzca en una familia numerosa, cuando la familia adquiera dicha condición con el nuevo nacimiento, adopción o acogimiento o cuando en la familia haya una persona con discapacidad.
- * La duración indicada se ampliará en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiple en dos días más por cada menor a partir del segundo, o si uno de ellos es una persona con discapacidad.

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 la trabajadora o el trabajador corresponde al 100 % de la base reguladora correspondiente.

Si la trabajadora o 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: ICAAS – Instituto Cántabro de Servicios Sociales
C/ General Dávila, nº 87, 39006 Santander.
Tfno: 942.207.776

⇒ 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, permiso de maternidad/paternidad y lactancia, aún expirado el año natural.

⇒ Jornada

- * En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la lactancia hasta que el menor cumpla nueve meses, las trabajadoras o trabajadores tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples; quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con la empresa respetando, en su caso, lo establecido en aquella. En casos de que ambos progenitores trabajen sólo podrá ser ejercido por uno.
- * En el caso de nacimiento de menores prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario.



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

- * Las trabajadoras o trabajadores tendrán derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria de al menos un octavo y un máximo de la mitad de la duración de esta, con la disminución proporcional del salario, en los siguientes supuestos:
 - o Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo a un menor de doce años o alguna persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida.
 - o Quien se encargue del cuidado directo de un familiar, hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe actividad retribuida.
- * Los progenitores, adoptantes, guardadores con fines de adopción o acogedores permanentes, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquélla, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, de menores a su cargo afectados por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del Servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que los menores cumplan los 18 años. Por convenio colectivo, se podrán establecer las condiciones y supuestos en los que esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas.
- * La trabajadora o trabajador dentro de su jornada ordinaria tendrá derecho a determinar el horario y duración de estos permisos y deberá preavisar a la empresa con quince días de antelación, o la fecha que se determine en el convenio aplicable, la fecha en que se incorporará a su jornada ordinaria, salvo fuerza mayor.
- * Los convenios colectivos podrán establecer, no obstante, criterios para la concreción horaria de la reducción de jornada a quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o a una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida, en atención a los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la trabajadora o trabajador y las necesidades productivas y organizativas de la empresa.
- * Las discrepancias sobre la concreción horaria y la determinación de los períodos de disfrute serán resueltas, previa demanda, por la jurisdicción social. El procedimiento es urgente y preferente y la sentencia firme o ejecutiva desde que se dicte, en caso de recurso de suplicación.



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

- * En los supuestos de reducción de jornadas por motivos familiares el salario a tener en cuenta a efectos del cálculo de las indemnizaciones previstas en el Estatuto de los Trabajadores será el que hubiera correspondido a la trabajadora o trabajador sin considerar la reducción de jornada efectuada, siempre y cuando no hubiera transcurrido el plazo máximo legalmente establecido para dicha reducción.
- * También será de aplicación lo anterior en los supuestos de ejercicio a tiempo o a jornada parcial de los derechos según lo establecido en el tercer párrafo del artículo 48.6 y el cuarto párrafo del artículo 48.7 del Estatuto de los Trabajadores.

⇒ Reducción de la jornada laboral de las víctimas de violencia de género y de las víctimas del terrorismo

- La trabajadora víctima de violencia de género o personas trabajadoras víctimas del terrorismo tendrán derecho a hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de 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 a otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilice en la empresa.
 - Estos derechos se podrán ejercitar en los términos que para estos supuestos concretos se establezcan en los convenios colectivos o en los acuerdos entre la empresa y representantes de trabajadores, o conforme al acuerdo entre la empresa y las trabajadoras o trabajadores afectados. En su defecto, la concreción de estos derechos corresponderá a estos.
 - Las discrepancias sobre la concreción horaria serán resueltas, previa demanda, por la jurisdicción social. El procedimiento es urgente y preferente y la sentencia firme o ejecutiva desde que se dicte, en caso de recurso de suplicación.
 - En el supuesto de esta reducción de jornada el salario a tener en cuenta, a efectos del cálculo de las indemnizaciones previstas en el Estatuto de los Trabajadores, será el que hubiera correspondido a la trabajadora o trabajador sin considerar la reducción de jornada efectuada.
1. Adaptación.- La trabajadora o trabajador, 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 empresario.



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

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 menores con discapacidad.

- 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 misma trabajadora o trabajador, tiene derecho a decidir el horario y la duración del permiso, pero deberá avisar a la empresa 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.

2. 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 (abuelas y abuelos de ambos cónyuges, nietas, nietos, padre, madre, hermanas, hermanos, cónyuge, hijas, hijos, cuñadas, cuñados, suegras y suegros), a no ser que tenga que desplazarse fuera del lugar de trabajo, en que tendrán 4 días de permiso.
- c. La trabajadora o trabajador tiene un permiso de 2 días por nacimiento, a no ser que tenga que desplazarse fuera del lugar de trabajo, en este caso tendrá 4 días de permiso.



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

- d. La madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante 1 hora, en los casos de nacimientos de menores 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. La trabajadora o trabajador 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 empresariado respetando, en su caso lo previsto en aquella.

➔ Excedencia por Cuidado de Personas Dependientes

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

1. **Cuidado de hijas, hijos o menores acogidos.**- Es el permiso de trabajo al que tiene derecho la trabajadora o trabajador por un periodo máximo de 3 años para el cuidado de menores, sean biológicos, por adopción o por acogimiento (permanente o preadoptivo aunque éstos sean provisionales).

Derechos de la trabajadora o trabajador que se ven afectados:

- No tiene derecho a recibir salario alguno por parte de su empresa.
- 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 de la trabajadora o trabajador en la empresa.
- 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 menores a cargo: Es el derecho que tiene la trabajadora o trabajador con una excedencia por cuidado de menor o acogido a que se considere los dos primeros años de su excedencia (30 ó 36



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

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 (abuelas, abuelos, nietas, nietos, padre, madre, hermanas, hermanos, cónyuge, hijas, hijos, cuñadas, cuñados, suegras, 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 de la trabajadora o trabajador que se ven afectados:

- No tiene derecho a recibir salario alguno por parte de su empresa.
- 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 de la trabajadora o 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.

⇒ 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.