

Guía
de los **derechos, servicios
y prestaciones** actuales
para una ***conciliación
corresponsable***

#CorresponsablesParaGanarMás

<https://conciliacioncorresponsable.coo.es/>



Guía de los **derechos, servicios** y **prestaciones** actuales para una **conciliación** **corresponsable**

#CorresponsablesParaGanarMás

<https://conciliacioncorresponsable.ccoo.es/>



CORRESPONSABLES



SECRETARÍA DE ESTADO
DE IGUALDAD
Y PARA LA ERRADICACIÓN DE LA VIOLENCIA
CONTRA LAS MUJERES

© Secretaría Confederal de Mujeres, Igualdad y Condiciones de Trabajo de CCOO

Elaborado en el marco del Proyecto “Medidas de sensibilización y asesoramiento para la promoción de la conciliación y la corresponsabilidad” Expt.: 01583-01331523”, subvencionado por el Ministerio de Igualdad.

Edita: Confederación Sindical de CCOO Secretaría Confederal de Mujeres, Igualdad y Condiciones de Trabajo.

C/ Fernández de la Hoz, 12 - 28010 Madrid.

mujeres@ccoo.es / www.ccoo.es

Diseño gráfico: www.cobo-munarriz.com

Depósito Legal: M-8264-2024

Todos los derechos reservados. Queda prohibida la reproducción total o parcial de esta obra por cualquier medio o procedimiento, comprendidos la reprografía y el tratamiento informático, la fotocopia o la grabación, sin la previa autorización por escrito del titular del copyright.

PRESENTACIÓN

En CCOO, como sindicato feminista, luchamos día a día para alcanzar el horizonte de la igualdad real y efectiva, mediante nuestra capacidad de intervención en el marco legislativo a través del Diálogo Social y, por supuesto, también en el día a día de las empresas de este país. Sabemos bien que el camino hacia la igualdad entre mujeres y hombres pasa por un cuestionamiento profundo de nuestro modelo social, especialmente en lo que se refiere a los cuidados, que hasta ahora han recaído de manera mayoritaria en nosotras, las mujeres, como trabajo no pagado, con las conocidas consecuencias (por las reducciones de jornada, excedencias y permisos por cuidados) que tienen en menos oportunidades para el desarrollo profesional y personal, mayor pobreza, dobles jornadas, peor salud, etc., además de repercutir en la brecha salarial y en las pensiones. En nuestra propuesta sindical por un **Pacto Estatal e Integral por los Cuidados** hacemos un diagnóstico de las enormes carencias que persisten en materia de cuidados y reivindicamos el papel central del Estado y de los servicios públicos, la necesidad de desarrollar los servicios de cuidados como un cuarto pilar del Estado de Bienestar. Por otro lado, señalamos también la necesidad de valorar adecuadamente y profesionalizar el empleo en los sectores relacionados con los cuidados, que se encuentran feminizados y a menudo también precarizados. Reconocer, redistribuir, reducir, recompensar y representar, nos dice la OIT en una recomendación que hacemos también nuestra.

La necesidad de reorganizar los cuidados interpela por tanto al Estado como garante del bienestar de toda la ciudadanía; pero al mismo tiempo hay que recordar que interpela también a los hombres, que han de dar un paso al frente para hacerse cargo de su responsabilidad en los mismos, y a las empresas, que tienen un deber social y

también con las personas trabajadoras para organizar el trabajo de manera que sea compatible con la vida. En otras palabras: hace falta corresponsabilidad. Corresponsabilidad por parte de los hombres, de los gobiernos y en los centros de trabajo. Porque la falta de corresponsabilidad es una de las principales causas de las desigualdades estructurales entre mujeres y hombres.

Decía Machado que se hace camino al andar. Nosotras con esta guía damos un nuevo paso en este camino que estamos construyendo colectivamente hacia la igualdad y en el que el papel del sindicalismo es fundamental. En ella recogemos y explicamos, por una parte, todo el marco legislativo que existe en torno a los cuidados y que ha incorporado novedades importantes en los últimos tiempos. Se examinan todos los derechos de cuidados (permisos, suspensiones de contrato, reducciones de jornada, adaptaciones y excedencias), además de las prestaciones existentes asociadas a los mismos. Ni que decir tiene que nuestra apuesta sindical pasa por promover derechos de cuidados que no repercutan en el salario presente y/o futuro de las mujeres; y de ahí también nuestra insistencia en la reivindicación de que todos los permisos deben ser íntegramente retribuidos y en que nadie se vea en la obligación de reducir jornada por obligaciones de cuidado. Más allá de esta cuestión, esta revisión permitirá a las personas trabajadoras, a las delegadas y delegados y también a las empresas conocer con detalle el marco normativo actual. Por otra parte, se recoge el trabajo sindical realizado durante los últimos años en la negociación colectiva para introducir medidas de corresponsabilidad tanto en los convenios como en los planes de igualdad. Gracias a este esfuerzo negociador se introducen mejoras que van más allá de la legislación y se adaptan a las diferentes realidades de las empresas. En este apartado, elaborado con la colaboración de las federaciones de CCOO, recogemos toda una batería de medidas y buenas prácticas que tienen que ver con los permisos retribuidos; con la organización, los tiempos de trabajo y la movilidad; con el fomento de la corresponsabilidad en los hombres y con medidas sociales y económicas vinculadas al ejercicio de la responsa-

bilidad. Asimismo se incluye un apartado específico para las pymes que, como sabemos, son la mayoría de las empresas en nuestro país y que, por supuesto, tienen también el deber y los medios para apostar por la corresponsabilidad.

En definitiva, hemos construido una guía exhaustiva, actualizada, práctica, con preguntas y respuestas que facilitan la comprensión de los textos legales e información clara y concisa para nuestros delegados y delegadas, para las propias empresas y el conjunto de la gente trabajadora. Ponemos nuestra fortaleza sindical al servicio de la difusión de estos derechos y permisos, que tienen que llegar a los hombres y mujeres de nuestro país para que los hagan efectivos, lo mismo que las medidas de negociación colectiva y buenas prácticas que fruto de nuestra experiencia sabemos que funcionan. Es evidente que se puede hacer mucho aún para avanzar en corresponsabilidad. Y que todas las partes (gobiernos, empresas, sindicatos) podemos empujar en la buena dirección y vamos a hacerlo. Las CCOO desde luego estamos decididas a ello. De momento, esperamos que esta herramienta que presentamos se convierta en una palanca más para hacer posible el cambio. El cambio hacia la igualdad real.

Carolina Vidal López

Secretaria confederal de Mujeres, Igualdad y Condiciones de Trabajo de CCOO

ÍNDICE

CONTENIDO LEGISLATIVO	13
NORMATIVA BÁSICA	15
1. SUSPENSIÓN DEL CONTRATO	17
Nacimiento (parto y cuidado del menor hasta 12 meses).....	17
¿Qué significa esta suspensión?	17
¿Qué duración tiene?	17
¿Cómo se distribuyen esas semanas?	17
¿Y si el parto es prematuro y el neonato debe permanecer hospitalizado a continuación del parto o tiene una discapacidad?	18
¿La suspensión se reduce si fallece la hija o hijo?	19
Una vez transcurridas las seis semanas inmediatamente posteriores al parto, ¿cómo se pueden disfrutar las 10 semanas restantes por parte de cada progenitor?.....	19
¿Es necesario avisar a la empresa del disfrute de este derecho?	19
¿Existe algún tipo de prestación durante la suspensión del contrato por nacimiento?	19
¿A cuánto asciende la prestación percibida durante este período?	20
¿Qué entidad realiza la gestión y el pago de dicho subsidio?	20
¿Cómo solicitar la prestación?	21
Otros trámites relativos a la percepción de la prestación.....	21
Otras cuestiones de interés	22
Adopción, guarda con fines de adopción y de acogimiento	22
¿Qué duración tiene esta suspensión?.....	22
¿Cómo se puede disfrutar ese tiempo?.....	23

Si la adopción es internacional ¿cuándo comienza el periodo de suspensión?.....	23
¿Qué duración tiene la suspensión en caso tener discapacidad la hija o hijo en adopción, guarda o acogimiento?	24
¿Es necesario avisar a la empresa del disfrute de este derecho?	24
¿Se puede percibir alguna prestación motivada por esta suspensión del contrato de trabajo?	24
¿Cuándo se origina el derecho a percibir la prestación?	24
¿Cuánto dura la percepción del subsidio?	25
¿A cuánto asciende la prestación?	25
¿Existe alguna otra ayuda en caso de adopción o acogimiento de más de un menor?.....	25
¿Existen incompatibilidades ante la percepción de la prestación?	26
Prestación por nacimiento y cuidado de menor, por parto o por adopción, acogimiento o guarda con fines de adopción	26
Situaciones protegidas.....	26
Personas beneficiarias.....	27
¿Qué requisitos se deben cumplir para poder solicitar dichas prestaciones?	27
¿Cuando nace el derecho a percibir esta prestación?	28
¿Se puede denegar, suspender o anular la percepción de la prestación?.....	29
Notificación de la resolución.....	30
Prestación económica por parto o adopción múltiples.....	31
¿Quién puede convertirse en el sujeto beneficiario de esta prestación?	32
Riesgo durante el embarazo	33
¿Qué trámites se deben de realizar?	33
¿Dónde se tramita?	34
¿Cuándo se inicia la prestación?	34
¿A cuánto asciende la prestación económica?	34
¿Cuándo nace el derecho a percibir el subsidio?.....	34

¿Cuánto tiempo dura?	35
¿A qué entidad corresponde la gestión y el pago de la prestación económica?.....	35
Trámites para solicitar la prestación	35
Riesgo durante la lactancia natural.....	36
¿Se percibe alguna prestación por riesgo de lactancia natural?.....	36
¿Qué trámites se deben realizar?	36
¿Dónde se tramitan?	37
¿Cuándo se inicia la prestación?	37
¿A cuánto asciende la cuantía de la prestación?	38
¿Cuándo finaliza el derecho a percibir la prestación?	38
¿A qué entidad corresponde la gestión y el pago de la prestación económica?.....	38
¿Cómo se tramita la solicitud del riesgo y la prestación?.....	38
2. REDUCCIÓN DE LA JORNADA LABORAL POR NACIMIENTO, ADOPCIÓN, GUARDA CON FINES DE ADOPCIÓN O ACOGIMIENTO (PERMISO POR LACTANCIA)	39
Otras cuestiones de interés	40
3. PERMISOS	41
Permiso en caso de nacimiento prematuro de hijo/hija	41
Permiso de cuidados por guarda legal de persona menor de doce años o personas dependientes (Reducción de jornada)	41
Permiso para cuidado de menores de edad a cargo de la persona trabajadora (cáncer u otras enfermedades graves)	42
Permiso de 8 semanas	43
¿Quién tiene derecho a disfrutar de este permiso?	43
¿El permiso es por cada hija/hijo o para la totalidad de hijas/hijos?	43
¿Su duración es de 8 semanas al año u 8 semanas en total?	44
¿Quién puede disfrutarlo?	44
Otras consideraciones	44

Permiso especial por fuerza mayor	44
Permiso de 5 días	45
4. LA ADAPTACIÓN DE LA JORNADA DE TRABAJO	47
¿Cuándo se puede solicitar la adaptación de jornada?.....	47
¿Qué adaptación se puede solicitar?	48
¿Se puede solicitar el trabajo a distancia?	48
¿Cómo se solicita?.....	48
¿Qué pasa si no se alcanza un acuerdo con la empresa o ésta no contesta?	48
¿Por qué razones puede negarse la empresa?	49
¿Se puede solicitar este permiso varias veces?	49
¿Cuándo finaliza la adaptación de la jornada?	49
¿Qué ventajas o beneficios tiene respecto a la reducción de jornada por cuidado de un hijo/hija?.....	49
¿Afecta la adaptación de jornada a los permisos establecidos en el ET?.....	50
Jurisprudencia	50
5. EXCEDENCIAS POR CUIDADOS DE HIJO/HIJA O DE FAMILIARES	51
Excedencia por cuidado de hija/hijo.....	51
Excedencia por cuidado de familiares	51
6. PRESTACIONES POR CUIDADOS	53
Prestación de Corresponsabilidad del cuidado del lactante	53
¿Qué trámites se deben realizar?	53
¿Dónde se tramita?	54
¿Quién reconoce y paga la prestación?	54
¿Cuándo finaliza la prestación?	54
Cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave.....	54
¿Quiénes son las personas que generan esta prestación?	54
¿Quiénes son las personas beneficiarias?	55

¿Las personas beneficiarias tienen que cumplir algún requisito?.....	57
Determinación de la persona beneficiaria.....	57
¿Cuándo nace el derecho a esta prestación?	58
¿En qué consiste la prestación económica?	59
¿En qué situaciones el derecho a la prestación quedará en suspenso?.....	59
¿Cuándo se extingue el derecho a la prestación?	60
¿Qué entidad se encarga de la gestión y pago de la prestación?.....	60
¿Cómo se realiza la solicitud?.....	61
Prestación no económica por cuidado de hijo/hija, de menor acogido o de otros familiares	63
¿Qué trámites se deben de realizar?	64
¿Dónde se tramita?	64
¿Qué plazo hay para solicitar la prestación?.....	64
Personas beneficiarias.....	64
 MEJORANDO LA LEGISLACIÓN	67
 MEDIDAS DE CONCILIACIÓN CORRESPONSABLE EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA (Y EN LOS PLANES DE IGUALDAD). ALGUNOS EJEMPLOS Y SUGERENCIAS	69
1. Mejorando los derechos reconocidos en la legislación en materia de permisos retribuidos.....	71
2. Medidas relacionadas con los tiempos, la organización del trabajo o la movilidad	73
3. Medidas dirigidas a fomentar la corresponsabilidad en los hombres	77
4. Mejoras sociales y económicas vinculadas al ejercicio de la conciliación corresponsable	79
5. Medidas más frecuentes en las pymes.....	80



Contenido legislativo

Normativa básica

La normativa que regula los derechos que se desgranar en este documento, están recogidos en el Estatuto de los Trabajadores (E.T) y en la Ley General de Seguridad Social (LGSS).

SUSPENSIÓN, PERMISOS, REDUCCIONES, EXCEDENCIAS	ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES
Nacimiento (parto y cuidado del menor hasta 12 meses)	Art. 45.1 d E.T
Adopción, guarda con fines de adopción y de acogimiento	Art. 48.4 y 5 E.T
Riesgo durante el embarazo	Art. 45.e E.T
Riesgo durante la lactancia natural	
Reducción de la jornada laboral por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento	Art. 37.4 E.T
Permiso en caso de nacimiento prematuro de hijo/hija	Art. 37.5 E.T
Permiso de cuidados por guarda legal de persona menor de doce años o personas dependientes	Art. 37.6 E.T
Permiso para cuidado de menores de edad a cargo de la persona trabajadora	Art. 37.6 E.T
Permiso parental	Art. 48 bis E.T
Permiso especial por fuerza mayor	Art. 37.9 E.T
Permiso de 5 días	Art. 37.3 b E.T
Adaptación de la jornada de trabajo	Art. 34.8 E.T
Excedencias por cuidados de hijo/hija o de familiares	Art. 46.3 E.T

PRESTACIONES	LEY GENERAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL
Nacimiento y cuidado del menor	Art. 177, 178, 179 y 180 LGSS
Riesgo durante el embarazo	Art. 186 y 187 LGSS
Riesgo durante la lactancia natural	Art. 188 y 189 LGSS
Corresponsabilidad del cuidado del lactante	Art 183, 184 y 185 LGSS
Cuidados de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave	Art. 190, 191 y 192 LGSS

[1] Suspensión del contrato

NACIMIENTO

(parto y cuidado del menor hasta 12 meses)

El nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor de doce meses, suspenderá el contrato de trabajo de la madre biológica¹ así como del progenitor distinto de la madre biológica.

¿Qué significa esta suspensión?

Es la interrupción temporal de la prestación laboral sin que se rompa el vínculo contractual entre empresa y la persona trabajadora.

¿Qué duración tiene?

Tanto para la madre biológica como para el otro progenitor la suspensión del contrato tendrá una duración de 16 semanas.

¿Cómo se distribuyen esas semanas?

Para la madre biológica y con el fin de asegurar la protección de su salud, serán obligatorias las seis semanas inmediatamente posteriores al parto, que deberán disfrutarse a jornada completa de forma ininterrumpida.

1. El término de *madre biológica* incluye también a las personas trans gestantes.

En el caso del progenitor distinto de la madre biológica, el contrato se suspenderá durante 16 semanas de las cuales serán obligatorias las seis semanas inmediatamente posteriores al parto que tendrán que disfrutarse de forma ininterrumpida y a jornada completa, para el cumplimiento de los deberes de cuidado previstos en el artículo 68 del Código Civil².

¿Y si el parto es prematuro y el neonato debe permanecer hospitalizado a continuación del parto o tiene una discapacidad?

En estos casos el período de suspensión podrá computarse, a petición de la madre biológica o de la otra persona progenitora, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre biológica.

Cuando el parto sea prematuro con falta de peso y en aquellos en que el neonato precise hospitalización a continuación del parto por un período superior a siete días, la suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales.

En el supuesto de discapacidad del hijo o hija en el nacimiento, la suspensión del contrato, tendrá una duración adicional de dos semanas, una para cada uno de los progenitores; igual ampliación procederá en el supuesto de nacimiento múltiple por cada hijo o hija distinta del primero. En caso de haber una única persona progenitora en este supuesto, esta podrá disfrutar de las ampliaciones completas previstas para el caso de familias con dos personas progenitoras.

2. Deberán, además, compartir las responsabilidades domésticas y el cuidado y atención de ascendientes y descendientes y otras personas dependientes a su cargo.

¿La suspensión se reduce si fallece la hija o hijo?

No. En esta circunstancia tras las seis semanas de descanso obligatorio es posible solicitar la reincorporación al puesto de trabajo.

Una vez transcurridas las seis semanas inmediatamente posteriores al parto, ¿cómo se pueden disfrutar las 10 semanas restantes por parte de cada progenitor?

Las 10 semanas restantes podrán distribuirse por semanas a voluntad de cada progenitor bien de forma continua o de forma interrumpida en jornada completa o en jornada parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora hasta que el neonato cumpla 12 meses.

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

La madre biológica podrá anticipar su periodo de descanso hasta cuatro semanas antes de la fecha previsible del parto.

¿Es necesario avisar a la empresa del disfrute de este derecho?

Se deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho. Cuando los dos progenitores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, la dirección podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas, siempre por escrito.

¿Existe algún tipo de prestación durante la suspensión del contrato por nacimiento?

Sí. Se tendrá derecho al subsidio a partir del mismo día en que dé comienzo el período de descanso correspondiente:

- * Desde el mismo día de la fecha del parto o la del inicio del descanso, de ser ésta anterior.

- * En el supuesto de que la madre biológica estuviera en situación de incapacidad laboral, el inicio del descanso y de la percepción del subsidio tendrá lugar en la fecha del parto.

¿A cuánto asciende la prestación percibida durante este período?

La prestación económica por nacimiento y cuidado de menor consistirá en un subsidio equivalente al 100% de la base reguladora, que será la base de cotización por contingencias comunes del mes inmediatamente anterior al mes previo al nacimiento.

Cuando la persona trabajadora perciba retribución mensual y haya permanecido en alta en la empresa todo el mes natural, la base de cotización correspondiente se dividirá entre treinta.

Cuando la persona trabajadora haya ingresado en la empresa en el mes anterior al nacimiento, para el cálculo de la base reguladora se tomará la base de cotización por contingencias comunes correspondiente al mes inmediatamente anterior al del inicio del descanso o del permiso por nacimiento y cuidado de menor.


Si la persona trabajadora hubiera ingresado en la empresa en el mismo mes del nacimiento, para el cálculo de la base reguladora se tomará la base de cotización por contingencias comunes de dicho mes.

¿Qué entidad realiza la gestión y el pago de dicho subsidio?

El Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS), con carácter general. El Instituto Social de la Marina (ISM), cuando se trate de trabajadoras o trabajadores incluidos en el campo de aplicación del Régimen Especial del Mar.

¿Cómo solicitar la prestación?

Desde la Seguridad Social se ha articulado un sistema para realizar la solicitud online:



The image shows the header of the Spanish Social Security website. It includes the Spanish flag, the text 'GOBIERNO DE ESPAÑA', 'MINISTERIO DE INCLUSIÓN, SEGURIDAD SOCIAL Y MIGRACIONES', 'SECRETARÍA DE ESTADO DE LA SEGURIDAD SOCIAL Y EMPLEO', and the logo of the 'INSTITUTO NACIONAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL'. Below this is a green banner with the text 'TU SEGURIDAD SOCIAL' and a stylized sun icon. Below the banner is a URL link.

<https://www.seg-social.es/wps/wcm/connect/wss/2384a7c3-27fc-42a2-b9d8-a37ee7fbaa77/TUSS+NACIMIENTO+NUEVO.GOB.pdf?MOD=AJPERES>

Otros trámites relativos a la percepción de la prestación

Certificado de empresa para la prestación de nacimiento y cuidado de menor.

https://www.seg-social.es/wps/wcm/connect/wss/4b5147e5-3c95-4183-a6f1-7aa8b3a9d13e/C-132_Castellano.pdf?MOD=AJPERES

Certificado del empleador para la solicitud de prestación de la Seguridad social. Sistema especial de empleado de hogar.

https://www.seg-social.es/wps/wcm/connect/wss/6f5709eb-2514-4aed-8a32-574236ea3d34/C-133_Castellano_6_Accesibilidad.pdf?MOD=AJPERES

Solicitud disfrute en múltiples periodos la prestación por nacimiento y cuidado de menor.

https://www.seg-social.es/wps/wcm/connect/wss/e0d6aae7-0547-4c27-a23a-c8851a259184/C-136_Castellano_Accesibilidad.pdf?MOD=AJPERES

Otras cuestiones de interés

Se tiene derecho a un permiso retribuido por el tiempo necesario para acudir a revisiones prenatales y para la realización de los cursos de preparación al parto, siempre que no se puedan realizar fuera de la jornada laboral.

En caso de nacimiento prematuro, o si la recién nacida o recién nacido necesita hospitalización tras el parto, se tiene derecho a ausentarse durante 1 hora del trabajo, remunerada, así como a reducir hasta un máximo de 2 horas la jornada de trabajo diaria (con la disminución proporcional del salario).

ADOPCIÓN, GUARDA CON FINES DE ADOPCIÓN Y DE ACOGIMIENTO

La adopción, guarda con fines de adopción y de acogimiento supone la suspensión del contrato para cada persona adoptante, guardadora o acogedora.

¿Qué duración tiene esta suspensión?

La suspensión tendrá una duración de 16 semanas para cada persona adoptante, guardadora o acogedora.

¿Cómo se puede disfrutar ese tiempo?

Seis semanas deberán disfrutarse a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.

Las diez semanas restantes se podrán disfrutar en períodos semanales, de forma acumulada o interrumpida, dentro de los doce meses siguientes a la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien a la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. En ningún caso un mismo menor dará derecho a varios periodos de suspensión en la misma persona trabajadora.

El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos períodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días. La suspensión de estas diez semanas se podrá ejercitar en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora.

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

Si la adopción es internacional ¿cuándo comienza el periodo de suspensión?

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

¿Qué duración tiene la suspensión en caso tener discapacidad la hija o hijo en adopción, guarda o acogimiento?

Ante esta situación la suspensión se incrementa en una semana más para cada persona adoptante, guardadora o acogedora.

En el supuesto de discapacidad del hijo o hija en la adopción, en situación de guarda con fines de adopción o de acogimiento, la suspensión del contrato tendrá una duración adicional de dos semanas, una para cada progenitor. Igual ampliación se concederá en el supuesto de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple por cada hijo o hija distinta del primero.

En caso de haber una única persona progenitora, esta podrá disfrutar de las ampliaciones completas previstas para el caso de familias con dos personas progenitoras.

¿Es necesario avisar a la empresa del disfrute de este derecho?

Se deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho según conste establecido en el convenio colectivo. Cuando ambos progenitores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

¿Se puede percibir alguna prestación motivada por esta suspensión del contrato de trabajo?

Sí.

¿Cuándo se origina el derecho a percibir la prestación?

Este derecho se inicia a partir de la fecha 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.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado, podrá iniciarse el subsidio hasta 4 semanas antes de la resolución por la que se constituya la adopción.

¿Cuánto dura la percepción del subsidio?

La duración del subsidio será equivalente a la de los períodos de descanso o permisos que se disfruten.

¿A cuánto asciende la prestación?

La prestación económica por cuidado de menor consistirá en un subsidio equivalente al 100 por ciento de la base reguladora, que será la base de cotización por contingencias comunes del mes inmediatamente anterior al mes previo al del hecho causante.

¿Existe alguna otra ayuda en caso de adopción o acogimiento de más de un menor?

En caso de adopción o acogimiento de más de un menor, realizados de forma simultánea, se concederá un subsidio especial por cada hijo/hija, a partir del segundo, igual al que corresponda percibir por el primero, durante el período de 6 semanas a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción.

Dicho subsidio únicamente podrá percibirse por uno de los progenitores o acogedores, debiendo optar porque uno de ellos pueda beneficiarse del mismo, siempre que disfruten de un periodo de descanso de seis semanas ininterrumpidas y a jornada completa, inmediatamente siguientes a la adopción o acogimiento múltiples.

El subsidio será abonado en un solo pago al término de las 6 semanas inmediatamente posteriores a la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituye la adopción.

¿Existen incompatibilidades ante la percepción de la prestación?

Sí. Cuando ambos progenitores cumplan las características para ser beneficiarios, el derecho a percibir la prestación solo será reconocido a uno de ellos.

La prestación es incompatible con la percepción, por parte de los adoptantes, de cualquier otra prestación análoga establecida en los restantes regímenes públicos de protección social (MUFACE, ISFAS, MUGEJU...).

Cuando los beneficiarios puedan tener derecho a la misma prestación en varios regímenes públicos de protección social, deberán optar por uno de ellos.

PRESTACIÓN POR NACIMIENTO Y CUIDADO DE MENOR, POR PARTO O POR ADOPCIÓN, ACOGIMIENTO O GUARDA CON FINES DE ADOPCIÓN

La prestación económica por nacimiento y cuidado de menor permite compensar económicamente los gastos que se producen en las familias por el nacimiento, adopción, acogimiento o guarda con fines de adopción de un menor. Dicha prestación permite percibir la compensación económica correspondiente al permiso laboral de 16 semanas de descanso.

Situaciones protegidas

- * El nacimiento de hijo o hija.
- * La adopción, la guarda con fines de adopción y el acogimiento familiar, y se trate de:
 - Menores de 6 años.

- * De acuerdo con el Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP), los supuestos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente, serán los que así se establezcan en el Código Civil o en las leyes civiles de las comunidades autónomas que los regulen, debiendo tener el acogimiento temporal una duración no inferior a un año.

Personas beneficiarias

Serán beneficiarias de la percepción de prestaciones por nacimiento así como cuidado de menor:

- * Las personas trabajadoras por cuenta ajena o propia, cualquiera que sea su sexo, siempre que, se encuentren en situación de alta o asimilada al alta, disfruten de los periodos de descanso/ permiso por nacimiento y cuidado de menor y acrediten los períodos mínimos de cotización exigibles en cada caso.
- * También serán beneficiarias del subsidio por nacimiento las trabajadoras por cuenta ajena o propia que, en caso de parto, reúnan todos los requisitos establecidos para acceder a la prestación por nacimiento y cuidado de menor, salvo el período mínimo de cotización.

¿Qué requisitos se deben cumplir para poder solicitar dichas prestaciones?

- * Estar afiliados o afiliadas y en alta o en situación asimilada al alta.
- * Tener cubierto un período mínimo de cotización que varía en función de la edad:
 - Si las personas trabajadoras tienen menos de 21 años de edad en la fecha del parto o en la fecha de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, no se exigirá período mínimo de cotización.

- Si las personas trabajadoras tienen cumplidos 21 años de edad y son menores de 26 en la fecha del parto o en la fecha de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituye la adopción:
 - 90 días dentro de los 7 años inmediatamente anteriores al momento del inicio del descanso o, alternativamente,
 - 180 días cotizados a lo largo de su vida laboral con anterioridad a dicha fecha.

- Si las personas trabajadoras tienen cumplidos los 26 años de edad en la fecha del parto o en la fecha de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituye la adopción:
 - 180 días dentro de los 7 años inmediatamente anteriores al momento del inicio del descanso o, alternativamente,
 - 360 días cotizados a lo largo de su vida laboral con anterioridad a dicha fecha.

Estar al corriente en el pago de las cuotas, de las que sean responsables directos las personas trabajadoras, aunque la prestación sea reconocida, como consecuencia del cómputo recíproco de cotizaciones, en un régimen de trabajadores por cuenta ajena.

A tales efectos, será de aplicación el mecanismo de invitación al pago previsto en el art. 28.2 del Decreto 2530/1970, de 20 de agosto, cualquiera que sea el régimen de Seguridad Social en que el interesado estuviese incorporado, en el momento de acceder a la prestación o en el que se cause ésta.

¿Cuándo nace el derecho a percibir esta prestación?

→ EN CASO DE PARTO

Se tendrá derecho al subsidio a partir del mismo día en que dé comienzo el período de descanso correspondiente:

Desde el mismo día de la fecha del parto o la del inicio del descanso, de ser ésta anterior.

La madre biológica podrá anticipar el descanso con una anterioridad de 4 semanas a la fecha prevista para el parto, fecha que vendrá fijada en el informe de maternidad del Servicio Público de Salud. Esta decisión corresponde a la madre.

En el supuesto de que la madre biológica estuviera en situación de incapacidad laboral, el inicio del descanso y consiguiente subsidio tiene lugar en todo caso, en la fecha del parto.

→ EN CASO DE ADOPCIÓN, GUARDA CON FINES DE ADOPCIÓN O ACOGIMIENTO

Puede ser a partir de la fecha de 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.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado, podrá iniciarse el subsidio hasta 4 semanas antes de la resolución por la que se constituya la adopción.

¿Se puede denegar, suspender o anular la percepción de la prestación?

Sí. El derecho a la prestación puede ser denegado, anulado o suspendido cuando la persona beneficiaria:

- * Actúe fraudulentamente para obtener o conservar la prestación.
- * Trabaje por cuenta propia o ajena durante los correspondientes períodos de descanso, salvo si se trata de la percepción del subsidio en régimen de jornada a tiempo parcial o en los supuestos de pluriempleo y pluriactividad.

Los períodos de percepción del subsidio se corresponderán con los períodos de descanso que, en esos casos, serán los no ocupa-

dos por la jornada a tiempo parcial o por los empleos o actividades que no dan lugar al subsidio.

- * En los casos de adopción internacional, cuando no aporte la documentación oportuna para considerar constituida la adopción, si han transcurrido 4 semanas desde que anticipó el inicio del descanso.

La extinción de la prestación se produce en las siguientes circunstancias:

1. Por el transcurso de los plazos máximos de duración de los períodos de descanso.
2. Por la reincorporación voluntaria al trabajo de la persona beneficiaria del subsidio con anterioridad al cumplimiento del periodo solicitado. La incorporación voluntaria y prematura al trabajo supone la extinción del derecho a la prestación, no solo de la que se esté disfrutando en ese momento, sino también la que reste (o quede) por disfrutar.
3. Por fallecimiento de la persona beneficiaria.
4. Por adquirir la persona beneficiaria la condición de pensionista de jubilación o incapacidad permanente.

Notificación de la resolución

Las notificaciones y comunicaciones dirigidas a las personas solicitantes o perceptoras de la prestación de nacimiento y cuidado de menor, incluidas las resoluciones de la prestación, no se remiten en papel sino que se envían exclusivamente por medios electrónicos.

Puede accederse a ellas en el servicio de la sede electrónica Notificaciones telemáticas, en la siguiente página web:

<https://sede.seg-social.gob.es/wps/portal/sede/sede/Inicio>

PRESTACIÓN ECONÓMICA POR PARTO O ADOPCIÓN MÚLTIPLES

Es una prestación familiar no contributiva de pago único que se reconoce por el nacimiento o adopción de dos o más hijos/hijas por parto o adopción múltiple.

Da derecho a esta prestación que el número de nacidos o adoptados sea igual o superior a dos:

Se entenderán como nacidos, los que reúnan las condiciones que expresa el artículo 30 del Código Civil: *“La personalidad se adquiere en el momento del nacimiento con vida, una vez producido el entero desprendimiento del seno materno.”*

Si alguno de los hijos/hijas estuviera afectado por una discapacidad igual o superior al 33%, computará el doble. No causa derecho a la prestación el nacimiento o adopción de un solo hijo con una discapacidad igual o superior al 33%.

El nacimiento o la formalización de la adopción debe producirse en España. Tendrá esta consideración el nacimiento o la adopción que tenga lugar en el extranjero y se acredite que el hijo/hija se ha integrado de manera inmediata en un núcleo familiar con residencia en territorio español.

Para poder beneficiarse de esta prestación es preciso residir legalmente en España. Se considerará cumplida esta condición en el supuesto de personas trabajadoras trasladadas por su empresa fuera del territorio español, que se encuentren en situación asimilada a la de alta y coticen en el correspondiente régimen de Seguridad Social español.

No tener derecho, a prestaciones de esta misma naturaleza en cualquier otro régimen público de protección social.

¿Quién puede convertirse en el sujeto beneficiario de esta prestación?

En el caso que exista convivencia de las personas progenitoras o adoptantes, será beneficiaria cualquiera de ellas, de común acuerdo. Se presume que existe acuerdo, cuando la prestación se solicite por uno de aquéllos. A falta de acuerdo, será beneficiaria la madre.

Si no existe convivencia de las personas progenitoras o adoptantes, será beneficiaria la persona que tenga a su cargo la guarda y custodia de los hijos/hijas.

Cuando los sujetos causantes queden huérfanos de ambos progenitores o adoptantes o sean abandonados, será beneficiaria la persona física que legalmente se haga cargo de los nacidos o adoptados.

La prestación consiste en un pago único cuya cuantía será:

Nº DE HIJOS NACIDOS	Nº DE VECES DEL IMPORTE MENSUAL DEL SALARIO MÍNIMO INTERPROFESIONAL (SMI)
2	4
3	8
4 y más	12

La prestación por parto o adopción múltiples es compatible con:

- * La prestación familiar por familia numerosa, monoparental o padre o madre con discapacidad causa por el mismo o diferente sujeto.
- * Las asignaciones económicas por hijo/hija o menor acogido a cargo.
- * La pensión de orfandad y en favor de nietos/nietas y hermanos/hermanas que, en su caso, puedan corresponder.

- * Otras ayudas económicas análogas concedidas por una Administración Local o Autonómica.
- * El subsidio especial de maternidad por parto múltiple causado por un mismo sujeto.

El formulario de solicitud se puede obtener en el siguiente enlace:

https://www.seg-social.es/wps/wcm/connect/wss/2b2eff30-84bf-4b8f-bd12-57ff537155e8/N-1_Castellano+julio+2023.pdf?MOD=AJPERES

RIESGO DURANTE EL EMBARAZO

Cuando una trabajadora desempeñe un puesto de trabajo en el que existan riesgos objetivos para el correcto desarrollo del embarazo, se llevará a cabo la suspensión del contrato de trabajo en el supuesto en que no exista otro puesto de trabajo compatible con su estado.

¿Qué trámites se deben de realizar?

La trabajadora deberá comunicar a la Entidad gestora o Mutua Colaboradora con la Seguridad Social la suspensión del contrato o actividad por riesgo durante el embarazo, acompañando:

- * Informe del personal médico del Servicio Público de Salud que le asiste.
- * Declaración de la empresa o de la trabajadora por cuenta propia, sobre los trabajos y actividades realizadas, condiciones del puesto de trabajo, categoría, riesgo específico...

¿Dónde se tramita?

La solicitud y documentación puede presentarse en cualquiera de los centros de la Entidad gestora (INSS o ISM), o de la Mutua Colaboradora con la Seguridad Social.

La dirección Provincial de la Entidad gestora (INSS o ISM) de la provincia en que resida la interesada, dictará y notificará la resolución en el plazo de 30 días.

¿Cuándo se inicia la prestación?

Trabajadoras por cuenta ajena: el derecho nace el mismo día en que se inicia la suspensión del contrato de trabajo por riesgo durante el embarazo.

Trabajadoras por cuenta propia: el día siguiente a aquél en que se emite el certificado por los servicios médicos de la Entidad gestora o de la Mutua.

¿A cuánto asciende la prestación económica?

La prestación económica consiste en un subsidio equivalente al 100% de la base reguladora para la prestación de incapacidad temporal (IT) derivada de contingencias profesionales, tomando como referencia la fecha en que se inicie la suspensión del contrato.

Cuando el régimen de que se trate no contemple la cobertura de las contingencias profesionales, la base reguladora será la equivalente a la establecida para la prestación por incapacidad temporal derivada de contingencias comunes.

¿Cuándo nace el derecho a percibir el subsidio?

Nace desde el mismo día que se inicie la suspensión del contrato de trabajo.

¿Cuánto tiempo dura?

Se abonará durante el período de suspensión o permiso que sea necesario para la protección de la seguridad o de la salud de la trabajadora embarazada y/o del feto, y finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad biológica o cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

¿A qué entidad corresponde la gestión y el pago de la prestación económica?

Corresponde a la Entidad gestora o a la Mutua Colaboradora con la Seguridad Social con la que la empresa tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales en el momento de la suspensión del contrato. El pago del subsidio se realizará por la Entidad gestora o colaboradora por períodos mensuales vencidos.

Trámites para solicitar la prestación

Solicitud de certificación médica de riesgo:

https://www.seg-social.es/wps/wcm/connect/wss/35b822ba-bc83-45af-b357-9a4bb1e02d3c/C-054_Castellano.pdf?MOD=AJPERES

Solicitud de prestación:

https://www.seg-social.es/wps/wcm/connect/wss/6fc2b818-26f7-40bf-80e6-c4c5c0b61628/8-007_Castellano_8.pdf?MOD=AJPERES

Certificado de empresa:

https://www.seg-social.es/wps/wcm/connect/wss/b13c7151-a349-4d0d-a22c-5db7134d39e8/C-042_Castellano.pdf?MOD=AJPERES

Declaración empresarial sobre la situación de riesgo durante el embarazo o la lactancia natural:

https://www.seg-social.es/wps/wcm/connect/wss/d90ff826-db09-472d-882e-933c632d7827/C-037_Castellano.pdf?MOD=AJPERES

Declaración empresarial o del responsable del hogar familiar de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo o la lactancia natural:

https://www.seg-social.es/wps/wcm/connect/wss/da428576-7437-4024-8713-8c78914f00e2/C-038_Castellano.pdf?MOD=AJPERES

RIESGO DURANTE LA LACTANCIA NATURAL

En el caso de que exista una situación de riesgo durante la lactancia, la trabajadora tendrá derecho al cambio de puesto de trabajo, y si ello no fuera posible puede declararse la suspensión del contrato hasta que el o la menor cumpla 9 meses.

¿Se percibe alguna prestación por riesgo de lactancia natural?

Sí. Se percibe una prestación económica que trata de cubrir la pérdida de rentas que se produce durante el período de suspensión del contrato por riesgo durante la lactancia natural.

¿Qué trámites se deben realizar?

La trabajadora deberá comunicar a la Entidad gestora o Mutua Colaboradora con la Seguridad Social la suspensión del contrato o actividad por riesgo durante la lactancia natural, acompañando:

- * Informe del personal médico del Servicio Público de Salud que le asiste.
- * Declaración de la empresa o de la trabajadora por cuenta propia, sobre los trabajos y actividades realizadas, condiciones del puesto de trabajo, categoría, riesgo específico...

Los servicios médicos de la Entidad gestora o de la Mutua emitirán certificado médico acreditando que las condiciones del puesto influyen negativamente en la salud de la trabajadora y/o del hijo o hija.

La trabajadora presentará la solicitud además de los siguientes documentos:

- * Declaración de la empresa sobre inexistencia de otro puesto compatible con el estado de la trabajadora.
- * La documentación necesaria para acreditar la identidad y las circunstancias determinantes del derecho.

¿Dónde se tramitan?

La solicitud y documentación exigida deberá presentarse en cualquiera de los centros de la Entidad gestora (INSS o ISM) o de la Mutua Colaboradora con la Seguridad Social.

La dirección Provincial de la Entidad gestora (INSS o ISM) de la provincia en que resida la interesada, dictará y notificará la resolución a la interesada en el plazo de 30 días.

¿Cuándo se inicia la prestación?

Trabajadoras por cuenta ajena: el derecho nace el mismo día en que se inicia la suspensión del contrato de trabajo por riesgo durante la lactancia.

Trabajadoras por cuenta propia: el día siguiente a aquél en que se emite el certificado por los servicios médicos de la Entidad gestora o de la Mutua.

¿A cuánto asciende la cuantía de la prestación?

Es el equivalente al 100% de la base reguladora establecida para la prestación de IT derivada de contingencias profesionales.

¿Cuándo finaliza el derecho a percibir la prestación?

El derecho a la prestación se extingue por:

- * Cumplir el hijo/hija los 9 meses de edad.
- * Reincorporación de la trabajadora a su puesto de trabajo o actividad profesional anterior o a otros compatibles con su situación.
- * Extinción del contrato de trabajo en virtud de las causas legalmente establecidas o cese en el ejercicio de la actividad profesional.
- * Interrupción de la lactancia natural.
- * Fallecimiento de la beneficiaria o del hijo/hija lactante.

¿A qué entidad corresponde la gestión y el pago de la prestación económica?

La gestión y el pago de la prestación corresponden a la Dirección provincial de la Entidad gestora (INSS o ISM), en la que tenga su domicilio la interesada, o a la Mutua Colaboradora con la Seguridad Social, en función de la entidad que cubra los riesgos profesionales.

¿Cómo se tramita la solicitud del riesgo y la prestación?

Los trámites por riesgo durante la lactancia natural son los mismos que los realizados por riesgo durante el embarazo. Se pueden consultar en el apartado relativo al riesgo durante el embarazo.

[2] Reducción de la jornada laboral por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento (Permiso por lactancia)

Las personas trabajadoras tienen derecho a ausentarse una hora del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses.

La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de 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 lo establecido en aquella.

Esta reducción de jornada constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio a la otra persona adoptante, guardadora o acogedora. Cuando ambas personas trabajen en la misma empresa y quieran acogerse a esta reducción la empresa ofrecerá un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

Cuando ambas personas adoptantes, guardadoras o acogedoras ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el/la lactante cumpla doce

meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.

Otras cuestiones de interés

En caso de adopción o guarda con fines de adopción o acogimiento, se tiene derecho a un permiso retribuido para la asistencia a las sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad.

[3] Permisos

PERMISO EN CASO DE NACIMIENTO PREMATURO DE HIJO/HIJA

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

PERMISO DE CUIDADOS POR GUARDA LEGAL DE PERSONA MENOR DE DOCE AÑOS O PERSONAS DEPENDIENTES (REDUCCIÓN DE JORNADA)

Podrá acceder a este permiso quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo:

- * Menor de 12 años o una persona con discapacidad que no desempeñe ninguna actividad retribuida.
- * Cuidado directo del cónyuge o pareja de hecho, o familiar hasta segundo grado de consanguinidad y 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 que no desempeñe actividad retribuida.

Se tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

PERMISO PARA CUIDADO DE MENORES DE EDAD A CARGO DE LA PERSONA TRABAJADORA (CÁNCER U OTRAS ENFERMEDADES GRAVES)

Podrá acceder a este permiso la persona trabajadora para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, de la persona menor de edad a su cargo afectada por cáncer, 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.

Debe estar acreditado por informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que la persona bajo su cuidado cumpla los 23 años.

Este permiso da derecho a la persona trabajadora a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella. En este permiso, el mero cumplimiento de los dieciocho años de edad por el hijo/hija o el/la menor sujeto a acogimiento permanente o a guarda con fines de adopción no será causa de extinción de la reducción de la jornada, si se mantiene la necesidad de cuidado directo, continuo y permanente.

No obstante, cumplidos los 18 años, se podrá reconocer el derecho a la reducción de jornada hasta que la persona causante cumpla 23 años en los supuestos en que el padecimiento de cáncer o enfermedad grave haya sido diagnosticado antes de alcanzar la mayoría de

edad, siempre que en el momento de la solicitud se acrediten los requisitos mencionados anteriormente, salvo la edad.

Se mantendrá el derecho a esta reducción hasta que la persona cumpla 26 años si antes de alcanzar 23 años acreditara, además, un grado de discapacidad igual o superior al 65 por ciento.

La entrada en vigor del *Real Decreto-ley 5/2023, de 28 de junio, por el que se adoptan y prorrogan determinadas medidas de respuesta a las consecuencias económicas y sociales de la Guerra de Ucrania, de apoyo a la reconstrucción de la isla de La Palma y a otras situaciones de vulnerabilidad; de transposición de Directivas de la Unión Europea en materia de modificaciones estructurales de sociedades mercantiles y conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores; y de ejecución y cumplimiento del Derecho de la Unión Europea*, ha supuesto la adopción de nuevos permisos destinados a fomentar la conciliación.

A continuación se da cuenta de cada uno de ellos:

PERMISO DE 8 SEMANAS

Es un permiso para el cuidado de hijo, hija o menor acogido/a por tiempo superior a un año, y hasta que el/la menor cumpla ocho años. Este permiso tendrá una duración no superior a 8 semanas.

¿Quién tiene derecho a disfrutar de este permiso?

Tiene derecho a disfrutar de este permiso toda persona trabajadora que tenga a su cargo hijos/hijas o menores acogidos con la finalidad de poder cuidarlos.

¿El permiso es por cada hija/hijo o para la totalidad de hijas/hijos?

Es un permiso que se “activa” con cada hijo/hija hasta que cumpla los 8 años.

¿Su duración es de 8 semanas al año u 8 semanas en total?

Su duración es de 8 semanas en total por cada hija/hijo, que se pueden disfrutar de forma continua o discontinua, a tiempo completo o a tiempo parcial.

¿Quién puede disfrutarlo?

Constituye un derecho individual de las personas trabajadoras por lo que no es posible transferir su disfrute a la otra persona que también tenga a su cargo al menor de 8 años.

Corresponde a la persona trabajadora comunicar, con un plazo de 10 días de antelación, la fecha de inicio y fin de este permiso a la empresa.

Otras consideraciones

Este permiso no es retribuido.

El artículo 127 del Real Decreto-ley 5/2023 modifica el artículo 55 ET, introduciendo en la letra a) de su apartado 5, como causa de despido nulo, el que se produce mientras se disfruta el permiso parental regulado en el artículo 48 bis ET. Por tanto, el despido tendrá el mismo efecto que para el resto de los supuestos de despido nulo: la readmisión inmediata de la persona trabajadora, con abono de los salarios dejados de percibir (art. 55.6 ET).

PERMISO ESPECIAL POR FUERZA MAYOR

La persona trabajadora tendrá derecho a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes. Esto se aplica en caso de enfermedad o accidente que haga indispensable la presencia de la persona empleada de forma inmediata.

Se trata de permiso retribuido equivalente a un máximo de 4 días al año, siempre acreditando el motivo de la ausencia a la empresa; es un permiso que se puede disfrutar por horas.

PERMISO DE 5 DÍAS

Se trata de un permiso de cinco días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguineidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.

Para poder acogerse a este permiso se deben cumplir algunos de los siguientes requisitos:

- * Que los hechos causantes sean:
 - Accidente o enfermedad graves (no se habla de la presencia inmediata o urgencia).
 - Hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario.

- * Que afecten a:
 - Cónyuge.
 - Parientes hasta el segundo grado por consanguineidad (padres o madres; hijas o hijos; abuelas o abuelos, hermanos o hermanas; nietos o nietas) o afinidad (suegros o suegras; yerno o nuera; cuñados o cuñadas; abuelos o abuelas del cónyuge; cónyuges de los hijos/hijas o nietas/nietos; hermanastros/hermanastras).

- Pareja de hecho, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho.
- Cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.

Este permiso es remunerado y no tiene límite anual.

[4] La adaptación de la jornada de trabajo

El artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores permite a las personas trabajadoras solicitar una adaptación y modificar su jornada de trabajo, sin necesidad de reducir la jornada, para poder conciliar la vida laboral y familiar.

“Las personas trabajadoras tienen derecho a solicitar las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, incluida la prestación de su trabajo a distancia, para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral”.

El primer aspecto a tener en cuenta es que es un derecho a solicitar, es decir, la persona trabajadora puede solicitar este derecho para conciliar vida laboral y familiar sin necesidad de reducir la jornada.

¿Cuándo se puede solicitar la adaptación de jornada?

- * Hasta que las hijas o hijos cumplan 12 años o mayores cuando precisen cuidado directo.
- * Cuidado del cónyuge o pareja de hecho, familiares por consanguinidad hasta el segundo grado.
- * Otras personas dependientes que convivan en el mismo domicilio de la persona trabajadora.

Las circunstancias de la solicitud se fundamentarán en la edad, accidente o enfermedad.

¿Qué adaptación se puede solicitar?

En el ET se establece que la adaptación debe ser razonable y proporcionada a las necesidades de la persona trabajadora y con las necesidades organizativas y productivas de la empresa.

¿Se puede solicitar el trabajo a distancia?

Sí. Se puede solicitar, dado que el texto del artículo menciona la prestación del trabajo a distancia.

¿Cómo se solicita?

En la negociación colectiva se podrán establecer los términos del ejercicio de este derecho, que se acomodarán a criterios y sistemas que garanticen la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre personas trabajadoras de uno y otro sexo.

En caso que la negociación colectiva no establezca dichos términos, el procedimiento a seguir es el detallado en el propio ET:

- * Solicitar a la empresa la adaptación de la jornada de trabajo. Es recomendable hacerlo por escrito.
- * La empresa abrirá un proceso de negociación con la persona trabajadora, durante un periodo máximo de quince días naturales.
- * Finalizada la negociación, o el plazo de quince días, la empresa comunicará por escrito al trabajador/trabajadora la aceptación de la petición, planteará una propuesta alternativa o manifestará la negativa a cualquier cambio explicando de manera breve el porqué de la negativa.

¿Qué pasa si no se alcanza un acuerdo con la empresa o ésta no contesta?

El ET establece que la falta de la ausencia de contestación presume que se ha concedido: “presumiéndose su concesión si no concurre oposición motivada expresa en este plazo”.

A falta de acuerdo existe un mecanismo judicial especial recogido en el artículo 139 de la Ley reguladora de la jurisdicción social.

¿Por qué razones puede negarse la empresa?

La persona trabajadora es quien tiene el derecho a adaptar la duración y distribución de la jornada de trabajo, pero la elección de la duración y distribución de la jornada no le corresponde en exclusiva, sino que es necesario el acuerdo previo con el empresario. La empresa planteará una propuesta alternativa que posibilite las necesidades de conciliación de la persona trabajadora.

¿Se puede solicitar este permiso varias veces?

La legislación laboral no limita el número de solicitudes que una persona trabajadora puede hacer para conciliar la vida laboral y familiar.

¿Cuándo finaliza la adaptación de la jornada?

La adaptación de la jornada termina cuando finalice la causa que motivó la solicitud. La persona trabajadora tendrá derecho a regresar a la situación anterior a dicha adaptación.

¿Qué ventajas o beneficios tiene respecto a la reducción de jornada por cuidado de un hijo/hija?

Al no existir reducción de jornada, no existe reducción de salario, es decir, se cobra lo mismo puesto que se trabajan las mismas horas.

Se goza de la misma protección frente al despido que una persona con reducción de jornada: el despido no justificado por la empresa será declarado nulo por estar disfrutando de una adaptación de la jornada.

¿Afecta la adaptación de jornada a los permisos establecidos en el ET?

No, es independiente del resto de permisos a los que tengan derecho las personas trabajadoras de acuerdo con lo establecido en el artículo 37 del ET.

Jurisprudencia

Juzgado de lo Social Madrid N° 23, de fecha de 29 noviembre de 2019, n° 494/2019, rec. 1021/2019, que concede la adaptación de la jornada a una trabajadora que solicita entrar siempre a las 9.30 ya que la empresa no respondió ni negoció cuando la trabajadora solicitó la adaptación de la jornada.

Juzgado de lo Social Madrid N° 23, de fecha de 26 noviembre de 2019, n° 486/2019, rec. 1107/2019, que se le concede a un trabajador el fijar su turno de trabajo por la mañana sin realizar turnos rotativos además de conceder una indemnización de 6.251 euros.

[5] Excedencias por cuidados de hijo/hija o de familiares

Las excedencias son suspensiones de contrato solicitadas por la persona trabajadora. Estas excedencias responden a las mismas características a excepción de la duración en el tiempo.

Excedencia por cuidado de hija/hijo

Esta excedencia tiene una duración máxima de tres años para el cuidado de cada hija/hijo, bien lo sean biológicos, por adopción, o en supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento permanente. Se inicia desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

Excedencia por cuidado de familiares

Excedencia de duración no superior a dos años para el cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, quien por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

En ambas excedencias la persona trabajadora tiene derecho a la reserva de su puesto de trabajo durante el primer año. Transcurrido dicho plazo, la reserva solo se refiere a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

Cuando la persona trabajadora forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo en el mismo puesto se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial.

[6] Prestaciones por cuidados

PRESTACIÓN DE CORRESPONSABILIDAD DEL CUIDADO DEL LACTANTE

Es un subsidio al que tienen acceso las personas progenitoras, adoptantes, guardadores con fines de adopción o acogedores de carácter permanente cuando se acogen a reducir la jornada de trabajo en media hora para cuidar al lactante desde que cumpla nueve meses hasta los doce meses de edad.

¿Qué trámites se deben realizar?

Presentación de la solicitud, según modelo oficial, a la que acompañará los siguientes documentos:

- * Documento de identidad, original y en vigor.
- * Libro de familia o certificado de inscripción del hijo/a cuando estos datos no consten automatizados en el Registro Civil.
- * Certificado de la empresa, de cada uno de los progenitores en el que conste: la fecha de inicio y fin de la reducción de jornada del trabajador/a prevista en el párrafo cuarto del artículo 37.4 del ET, la indicación del número de horas de trabajo habitual semanales, y el porcentaje en que ha quedado fijada la reducción de jornada.

¿Dónde se tramita?

El procedimiento para el reconocimiento del derecho se iniciará a instancia del interesado:

- a través de Sede Electrónica: <http://sede.seg-social.gob.es>
- por correo ordinario o
- en un Centro de Atención e Información de la Seguridad Social (CAISS).

¿Quién reconoce y paga la prestación?

La entidad gestora competente (INSS o ISM).

¿Cuándo finaliza la prestación?

Esta prestación se extinguirá cuando la o el menor cumpla doce meses de edad o cuando se dejen de cumplir los requisitos exigidos.

CUIDADO DE MENORES AFECTADOS POR CÁNCER U OTRA ENFERMEDAD GRAVE

Es una prestación económica destinada a los progenitores, adoptantes o acogedores que reducen su jornada de trabajo para el cuidado del menor a su cargo afectado por cáncer u otra grave enfermedad. También se pueden acoger las familias monoparentales.

¿Quiénes son las personas que generan esta prestación?

Los hijos o personas sujetas a guarda con fines de adopción o acogida con carácter permanente siempre que cumplan alguno de los siguientes requisitos:

- * Sean menores de 18 años. No obstante, cumplidos los 18 años, se podrá reconocer la prestación hasta que el causante

cumpla 23 años en los supuestos de padecimiento de cáncer o enfermedad grave diagnosticada antes de alcanzar la mayoría de edad, siempre que en el momento de la solicitud se acrediten los requisitos. Se mantendrá la prestación económica hasta que el causante cumpla 26 años si antes de alcanzar los 23 años acreditara un grado de discapacidad igual o superior al 65%.

- * Padezcan cáncer o una enfermedad grave que requiera ingreso hospitalario de larga duración. Se considera como ingreso hospitalario de larga duración, cuando tras el diagnóstico y hospitalización por la enfermedad grave, fuera necesaria la continuación del tratamiento médico o el cuidado del causante en su domicilio.
- * Y, además, precisen cuidado directo, continuo y permanente de sus progenitores, guardadores o acogedores.

¿Quiénes son las personas beneficiarias?

Serán beneficiarias las personas trabajadoras por cuenta ajena o por cuenta propia y asimilados, cualquiera que fuera su sexo, siempre que:

1. Reduzcan su jornada de trabajo en, al menos, un 50% de su duración. El subsidio se reconocerá en proporción al porcentaje de reducción que experimente la jornada de trabajo que disfruten las personas trabajadoras.

Para la percepción del subsidio, el porcentaje de reducción de jornada se entenderá referido a una jornada de trabajo de una persona trabajadora a tiempo completo comparable de la misma empresa y centro de trabajo que realice un trabajo idéntico o similar, y se computará sin tener en cuenta otras reducciones de jornada que, en su caso, disfruten las personas trabajadoras por razones de guarda legal de menores o de cuidado de familiares, o por cualquier otra causa.

En el supuesto de personas trabajadoras contratadas a tiempo parcial, no se tendrá derecho al subsidio cuando la duración efectiva de la jornada a tiempo parcial sea igual o inferior al 25% de una jornada de trabajo de una persona trabajadora a tiempo completo comparable. No obstante, si la persona trabajadora tuviera dos o más contratos a tiempo parcial, se sumarán las jornadas efectivas de trabajo a efectos de determinar el citado límite.

En el caso de personas trabajadoras por cuenta propia y asimiladas y de personas empleadas de hogar de carácter discontinuo, los porcentajes indicados se entenderán referidos a una jornada de cuarenta horas semanales.

2. Dentro de cada unidad familiar, ambos progenitores, guardadores o acogedores deben acreditar que se encuentran afiliadas y en situación de alta en algún régimen público de Seguridad Social o sólo una de ellas, si la otra, en razón del ejercicio de su actividad profesional, está incorporada obligatoriamente a la mutualidad de previsión social establecida por el correspondiente colegio profesional.

En el caso de familias monoparentales tendrá que cumplir este requisito la persona progenitora, guardadora o acogedora.

En los supuestos de nulidad, separación, divorcio o extinción de la pareja de hecho constituida en los términos del artículo 221 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, así como cuando se acredite ser víctima de violencia de género, el derecho se reconocerá a favor del progenitor, guardador o acogedor que conviva con la persona enferma, aunque el otro no trabaje, siempre que se cumplan el resto de los requisitos exigidos.

¿Las personas beneficiarias tienen que cumplir algún requisito?

Acreditar el período de cotización exigido en cada caso:

- a) Si son menores de 21 años en la fecha en que inicien la reducción de jornada: no se exige período de cotización.
- b) Si tienen cumplidos 21 años de edad y son menores de 26 en la fecha en que inicien la reducción de jornada: 90 días cotizados dentro de los 7 años inmediatamente anteriores a dicha fecha. Se considerará cumplido el mencionado requisito si, alternativamente, acredita 180 días cotizados a lo largo de su vida laboral, con anterioridad a la fecha indicada.
- c) Si tienen cumplidos 26 años en la fecha en que inicie la reducción de jornada: 180 días dentro de los 7 años inmediatamente anteriores a dicha fecha. Se considerará cumplido el mencionado requisito si, alternativamente, acredita 360 días cotizados a lo largo de su vida laboral, con anterioridad a la fecha indicada.

Determinación de la persona beneficiaria

- * Cuando ambos progenitores, guardadores o acogedores tuvieren derecho al subsidio, sólo podrá ser reconocido en favor de uno de ellos. En caso de reunir los requisitos necesarios, siempre mediante acuerdo entre ambos y la empresa o empresas respectivas, podrá alternarse entre ellos el percibo del subsidio por periodos no inferiores a un mes, en cuyo caso el percibo del subsidio quedará en suspenso cuando se reconozca un nuevo subsidio a la otra persona progenitora, guardadora o acogedora. El acuerdo para alternarse en el disfrute de la prestación podrá ser solicitado en cualquier momento a lo largo de la duración de la prestación.

- * En los supuestos de separación, divorcio, nulidad o extinción de la pareja de hecho constituida en los términos del artículo 221 de texto refundido de la LGSS, el derecho será reconocido al progenitor, guardador o acogedor con quien conviva la persona enferma.
- * Cuando la persona enferma sea mayor de edad y contraiga matrimonio o constituya una pareja de hecho, tendrá derecho a la prestación quien sea su cónyuge o pareja de hecho, siempre que acredite las condiciones para ser beneficiario y la reducción de jornada se hubiera iniciado antes del cumplimiento de los 18 años de edad por el progenitor, guardador o acogedor correspondiente.

¿Cuándo nace el derecho a esta prestación?

A partir del mismo día en que se inicie la reducción de jornada, siempre que la solicitud se formule en el plazo de 3 meses desde la fecha en que se produjo dicha reducción. Transcurrido dicho plazo, los efectos económicos del subsidio tendrán una retroactividad máxima de 3 meses.

El subsidio se reconocerá por un periodo inicial de 1 mes, prorrogable por periodos de 2 meses cuando subsista la necesidad del cuidado directo, continuo y permanente del menor, que se acreditará mediante declaración del facultativo del Servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma correspondiente (o del INGESA en las ciudades de Ceuta y Melilla) y, como máximo, hasta que el causante cumpla los 23 años, mientras persista el padecimiento del cáncer o la enfermedad grave, diagnosticada antes de alcanzar la mayoría de edad.

Cuando la necesidad del cuidado directo, continuo y permanente del menor, según se acredite en la declaración médica emitida al efecto, sea inferior a 2 meses, el subsidio se reconocerá por el período concreto que conste en el informe.

¿En qué consiste la prestación económica?

La prestación consiste en un subsidio, de devengo diario, equivalente al 100% de la base reguladora (BR) que esté establecida para la prestación de incapacidad temporal (IT) derivada de contingencias profesionales o, en su caso, la derivada de contingencias comunes, cuando no se haya optado por la cobertura de las contingencias profesionales y en proporción a la reducción que experimente la jornada de trabajo.

¿En qué situaciones el derecho a la prestación quedará en suspenso?

La percepción del subsidio quedará en suspenso:

- * En las situaciones de IT, durante los períodos de descanso por nacimiento y cuidado de menor, en los supuestos de riesgo durante el embarazo y de riesgo durante la lactancia natural y, en general, cuando la reducción de la jornada de trabajo por cuidado de menores afectados de cáncer u otra enfermedad grave concorra con cualquier causa de suspensión de la relación laboral.
- * Cuando, por motivos de salud, la persona que se hacía cargo del menor no pueda atenderle y se encuentre en situación de IT o en período de descanso obligatorio por nacimiento y cuidado del menor en caso de nacimiento de un nuevo hijo/hija, podrá reconocerse un nuevo subsidio a la otra persona progenitora, guardadora o acogedora, siempre que reúna los requisitos para tener derecho al subsidio.
- * En el supuesto de alternancia en el percibo del subsidio entre progenitores, guardadores o acogedores, quedará en suspenso el percibo para la persona que lo tuviera reconocido cuando se efectúe el reconocimiento del subsidio a la otra persona progenitora, guardadora o acogedora.

¿Cuándo se extingue el derecho a la prestación?

La percepción del subsidio se extinguirá:

- * Por la reincorporación plena al trabajo o reanudación total de la actividad laboral de la persona beneficiaria, cesando la reducción de la jornada cualquiera que sea la causa que determine dicho cese.
- * Por cesar la necesidad del cuidado directo, continuo y permanente del causante, debido a la mejoría de su estado o al alta médica por curación, según informe del Servicio Público de Salud (SPS) u órgano administrativo sanitario de la respectiva comunidad autónoma, responsable de la asistencia sanitaria del mismo.
- * Cuando uno de los progenitores, guardadores o acogedores del causante, cónyuge o pareja de hecho cese en su actividad laboral, sin perjuicio de que cuando ésta se reanude se pueda reconocer un nuevo subsidio si se acredita por la persona beneficiaria el cumplimiento de los requisitos exigidos y siempre que el causante continúe requiriendo el cuidado directo, continuo y permanente.
- * Por cumplir el causante 18 años, salvo en los supuestos de ampliación de la prestación hasta los 23 o 26 años.
- * Por fallecimiento del causante.
- * Por fallecimiento de la persona beneficiaria de la prestación.

¿Qué entidad se encarga de la gestión y pago de la prestación?

La gestión de la prestación se llevará a cabo por la entidad gestora o mutua colaboradora con la Seguridad Social, con la que la persona trabajadora tenga cubiertas las contingencias profesionales. Si no tiene la cobertura de los riesgos profesionales, será competente la entidad gestora o la mutua que asuma la cobertura de la IT por contingencias comunes. La prestación está exenta de tributar por IRPF.

¿Cómo se realiza la solicitud?

La persona trabajadora, dirigirá a la dirección provincial competente de la correspondiente entidad gestora de la provincia en que aquélla tenga su domicilio, o ante la mutua colaboradora con la Seguridad Social que le corresponda, la solicitud según los modelos aprobados a tal efecto por la correspondiente entidad gestora o mutua colaboradora con la Seguridad Social y deberán contener los datos que establece el artículo 66 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

Junto con la solicitud deberá acreditarse o, en su caso, aportarse los siguientes documentos:

EN TODOS LOS CASOS:

- Acreditación de identidad de los interesados (también del causante si tiene 14 años) mediante la siguiente documentación en vigor:
 - Españoles: Documento nacional de identidad (DNI).
 - Extranjeros: Pasaporte o, en su caso, documento de identidad vigente en su país y NIE (Número de Identificación de Extranjero) exigido por la AEAT a efectos de pago.
- Certificado de la empresa en el que consten la cuantía de la base de cotización de la persona trabajadora por contingencias profesionales o, en su caso, por contingencias comunes, correspondiente al mes previo a la fecha de inicio de la reducción de jornada y, en su caso, las cantidades de percepción no periódica abonadas durante el año anterior a dicha fecha.
- Certificado de la empresa sobre la fecha de inicio de la reducción de jornada de la persona trabajadora prevista en el párrafo 3º del artículo 37.6 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, con indicación del porcentaje en que ha quedado fijada dicha reducción de jornada.

- Documentación relativa a la cotización.
- Para los empleados/empleadas de hogar, de carácter fijo, se aportará declaración del responsable del hogar familiar sobre la reducción de jornada efectiva de la persona trabajadora.
- Declaración del facultativo del Servicio Público de Salud en el que conste que el causante se encuentra afectado por cáncer u otra enfermedad grave que requiere ingreso hospitalario de larga duración, indicando la fecha estimada de duración del ingreso y si precisa un tratamiento continuado de la enfermedad, fuera del centro hospitalario, que indique la duración estimada del mismo.
- Libro de familia o, en su defecto, certificado de la inscripción del hijo/hija en el Registro Civil o resolución judicial de la adopción.
- Resolución judicial o administrativa por la que se haya concedido el acogimiento de carácter permanente o la guarda con fines de adopción o, en su caso, la tutela del menor.

SÓLO EN EL CASO DE TRABAJADORES Y TRABAJADORAS RESPONSABLES DEL INGRESO DE CUOTAS (*personas trabajadoras por cuenta propia o autónomas y asimilados y personas empleadas de hogar de carácter discontinuo*)

- Justificantes del pago de los 2 últimos meses.
- Declaración indicando expresamente el porcentaje de reducción de su actividad profesional, en relación con una jornada semanal de 40 horas.

OTROS DOCUMENTOS

- **Familias monoparentales:** Libro de familia en el que conste una sola persona progenitora o, en el caso de que consten los dos, certificado de defunción de uno de ellos, o resolución judicial en la que se declare el abandono de familia de uno de ellos.
- Cuando la otra persona progenitora, guardadora o acogedora no pertenece al sistema de la Seguridad Social debe aportar:
 - Certificado expedido por la unidad de personal de su centro de trabajo indicando que el mismo realiza una actividad laboral encuadrada en el Régimen de Clases Pasivas del Estado, o
 - Certificado del Colegio Profesional al que pertenezca, si se trata de una actividad profesional.

Prestación no económica por cuidado de hijo/hija, de menor acogido o de otros familiares

Es una prestación familiar contributiva que consiste en considerar efectivamente cotizados:

- * Los tres primeros años del período de excedencia que las personas trabajadoras disfruten por cuidado de cada hijo/hija o menor acogido.
- * Los tres primeros años del período de excedencia que las personas trabajadoras disfruten por cuidado de otros familiares.
- * El incremento, hasta el 100%, de las cotizaciones realizadas en determinados supuestos de reducción de jornada por cuidado de un menor o persona con discapacidad.

¿Qué trámites se deben de realizar?

La empresa deberá comunicar a la Tesorería General de la Seguridad Social el inicio y la finalización de la excedencia con reserva del puesto de trabajo.

¿Dónde se tramita?

A través del sistema RED o en cualquier Administración de la Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS).

El reconocimiento de las cotizaciones lo realiza la Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS).

¿Qué plazo hay para solicitar la prestación?

El derecho al reconocimiento de esta prestación no prescribe, por lo que se podrá solicitar en todo momento.

Personas beneficiarias

Todas las personas trabajadoras por cuenta ajena. Se excluyen los trabajadores y trabajadoras por cuenta propia de los Regímenes Especiales de Trabajadores del Mar y Autónomos.



Mejorando la legislación

Medidas de conciliación corresponsable en la negociación colectiva (y en los planes de igualdad).

Algunos ejemplos y sugerencias

Destacamos a continuación algunas medidas de mejora que se pueden introducir mediante la negociación colectiva (en convenios colectivos o en los planes de igualdad), que valoramos como buenas experiencias³.

Se trata de un repertorio diverso de medidas que han sido ya introducidas en planes y convenios, que aportamos anonimizando su procedencia, en previsión de que puedan extenderse en los distintos sectores y empresas, especialmente a las pymes y micropymes.

3. Extracto realizado por la Secretaría confederal de Mujeres, Igualdad y Condiciones de Trabajo de CCOO con la colaboración de las responsables de las federaciones estatales de CCOO de Hábitat, Industria, Enseñanza, Sanidad y sectores sociosanitarios, Servicios a la Ciudadanía y Servicios. Se incorpora también información obtenida sobre medidas en pymes y micropymes de la Jornada de Trabajo “Conciliación corresponsable en las relaciones laborales: derechos, buenas prácticas y propuestas” en el marco del proyecto “Medidas de sensibilización y asesoramiento para la promoción de la conciliación y corresponsabilidad en las empresas”, subvencionado a cargo de los PGE 2023, Ministerio de Igualdad.

Las articulamos en 4 bloques:

1. Mejorando los derechos reconocidos en la legislación en materia de permisos retribuidos.
2. Medidas relacionadas con los tiempos, la organización del trabajo o la movilidad.
3. Medidas dirigidas a fomentar la corresponsabilidad en los hombres.
4. Mejoras sociales y económicas vinculadas al ejercicio de la conciliación corresponsable.

1. MEJORANDO LOS DERECHOS RECONOCIDOS EN LA LEGISLACIÓN EN MATERIA DE PERMISOS RETRIBUIDOS

Mediante la negociación colectiva podemos mejorar en la legislación materia de permisos retribuidos, adaptación de jornada, reducción de jornada, etc. Pueden mejorarse, por ejemplo, mediante la ampliación del número de días u horas.

También se pueden mejorar los nuevos permisos de conciliación corresponsable del RDL 5/2023 de 13 de junio, en vigor desde el 30 junio.

ALGUNOS EJEMPLOS DE ESTE GRUPO DE MEDIDAS:

- Permiso retribuido por el tiempo indispensable para la persona progenitora distinta de la madre, para el **acompañamiento a exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto**.
- Favorecer que las personas trabajadoras con necesidades de conciliación se acojan a la **adaptación de jornada frente a la reducción** de jornada, de manera preferente.
- Cuando las necesidades organizativas y productivas del servicio lo permitan, **acumulación a jornadas completas de la reducción** de jornada por guarda legal, según se recoja en el convenio colectivo o el plan de igualdad.
- **Se flexibiliza el disfrute de permisos** especialmente relacionados con el cuidado de hijos e hijas, mejorando lo dispuesto en el convenio colectivo.
- **Mejoras en los derechos de conciliación** que tienen que ver con la flexibilidad horaria y **permisos retribuidos**.
- Se conceden **permisos retribuidos** por el tiempo imprescindible para las trabajadoras en **tratamiento de técnicas de reproducción asistida**, con un límite de 4 días al año.

- Se establece un **permiso retribuido** para el tiempo necesario para las **tutorías** del centro de estudios de las y los menores, con un límite de 3 tutorías por curso.
- **Permisos retribuidos** por el tiempo indispensable para la realización de **gestiones previas a las adopciones y acogimiento**.
- **Permiso retribuido** de hasta cuatro horas anuales (por cada persona a cargo) para las personas trabajadoras con descendientes menores de 16 años, o con personas dependientes a su cargo, para atender situaciones que exijan su presencia (situaciones derivadas de la escolarización o dependencia).
- **Aumento del permiso de lactancia compactada en 2 días** sobre lo legalmente establecido. Este permiso se disfrutará en días completos, sin posibilidad de fraccionarlo.
- Posibilidad de **acumular las vacaciones**, incluso del año anterior, tras el permiso de lactancia.
- Conceder permisos no retribuidos **recuperables** por el tiempo necesario para las trabajadoras y trabajadores en **tratamientos de técnicas de reproducción asistida**.
- Considerar como retribuidos los permisos para acompañar a consultas médicas a menores, o mayores de 65 años y personas dependientes, con criterios debidamente justificados.

2. MEDIDAS RELACIONADAS CON LOS TIEMPOS, LA ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO O LA MOVILIDAD

Este tipo de medidas pueden referirse a bandas horarias de flexibilidad a la entrada y a la salida de la jornada laboral, a la posibilidad de establecer jornada intensiva en diferentes épocas del año (verano, Navidad, etc.), a crear una bolsa horaria anual para cubrir necesidades familiares de cuidados, a delimitar que las reuniones de trabajo y actividades de formación se realicen en horario laboral, a establecer cambios de turno o mejoras en permisos retribuidos en el caso de grupos, familias o situaciones que requieren de más apoyo.

- **Se duplican** las licencias retribuidas en caso de accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención sin hospitalización, para **familias monoparentales**.
- Las **familias monoparentales y monomarentales** tendrán derecho a ampliar **dos semanas más** el permiso por nacimiento.
- Se equiparán los derechos de las familias monoparentales/monomarentales a los derechos reconocidos a las familias numerosas en el Convenio. A estos efectos se entenderá como familia monoparental/monomarental aquella con uno o más hijos/hijas y una única persona progenitora.
- **Flexibilidad de su jornada de trabajo, hasta media hora** después de la hora límite de la flexibilidad de su centro de trabajo las personas trabajadoras con hijos/hijas menores a su cargo, hasta que cumplan 12 años de edad, o con ascendientes de primer grado de consanguinidad a su cargo y que no desempeñen actividad retribuida.
- **Flexibilidad diaria en el inicio y finalización de la jornada de trabajo de una hora**, que ayude a que la presencialidad de quienes tengan familiares dependientes no sea un hándicap para sus necesidades de conciliación.

- **Cambios de jornada o turnos** para las personas trabajadoras con hijos/hijas menores de 14 años o con personas dependientes a su cargo, para atender situaciones que exijan su presencia, trámites oficiales u otros similares.
- Los trabajadores y trabajadoras que por sentencia judicial de divorcio o convenio regulador tengan establecidos unos determinados periodos de tenencia de hijas/hijos que coincidan con periodo laboral, tendrán **preferencia para adaptar sus vacaciones** a dichos periodos fijados en la sentencia o convenio.
- Las personas que teniendo hijos/hijas menores y que, por convenio regulador o sentencia judicial de separación o divorcio se dispusiera que **sólo pueden disfrutar de la compañía de sus hijos en determinado mes de vacaciones, tendrán preferencia** a que su disfrute de vacaciones coincida con dicho mes en la medida que la operativa lo permite.
- Las personas trabajadoras con menores a cargo y que, por convenio regulador o sentencia judicial de separación o divorcio sólo pueden coincidir con sus hijos e hijas en calendario escolar, tendrán **derecho a que el disfrute de al menos 7 días naturales de vacaciones coincida con dicho calendario.**
- **Cambio de turno o movilidad geográfica** para padres o madres cuya guarda o custodia legal recaiga exclusivamente en un progenitor, de acuerdo a lo establecido en el régimen de visitas.
- En aras de facilitar la conciliación de aquellas trabajadoras/trabajadores que se encuentren prestando servicios en el mismo centro donde se hallen escolarizados menores a su cargo, se establece **la medida de no movilidad del centro hasta que el menor cumpla los catorce años** de edad.
- **Preferencia en la movilidad geográfica voluntaria y solicitud de cambio de centro**, cuando el motivo de la solicitud sea por cuidados de personas dependientes.

- Diseño y creación de un **protocolo de cambio de centro y movilidad**, en el que se observe dar **preferencia** a aquellas **personas con responsabilidades familiares** que soliciten una aproximación a su domicilio o de la persona (familiar o conviviente) que genere la aplicación de dicha medida, cuando el motivo de la solicitud sea el cuidado de personas dependientes, menores o familiares a cargo con enfermedades graves.
- Se facilitarán los **cuadrantes de trabajo con una antelación** mínima de 15 días, para facilitar la conciliación.
- **Reducción del 25% de la jornada ordinaria, sin reducción salarial**, durante las 8 primeras semanas de reincorporación al trabajo, tras el ejercicio de los derechos de natalidad (permiso por nacimiento y permiso por cuidado de lactante).
- **Reserva de puesto de trabajo durante todo el periodo de las excedencias por cuidado**, reguladas en el artículo 46.3 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores y las trabajadoras.
- Convocatoria de **participación en procesos de promoción**, al personal afectado por estos procesos que se encuentre en situación excedencia por cuidado.
- **Asistencia a consulta médica general o de cabecera; por 16 horas anuales**. Este derecho podrá ser utilizado, además de para la propia persona trabajadora, para el acompañamiento de consulta médica o de especialista, a cónyuges, familiares ascendientes de primer grado de consanguinidad o afinidad o para hijos e hijas de hasta 16 años de edad o para asuntos escolares para hijos e hijas de hasta 16 años de edad o que sufran una discapacidad certificada cualquiera que sea su edad.
- Los progenitores, adoptantes, guardadores con fines de adopción o acogedores de carácter permanente, **cuando ambos tra-**

bajen, tendrán reducción para el cuidado directo, continuo y permanente del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas) o por cualquier otra enfermedad grave que requiera ingreso hospitalario de larga duración, durante el tiempo de hospitalización y tratamiento continuado de la enfermedad como máximo, hasta que el menor cumpla los 23 años. La empresa facilitará la tramitación a través de la Mutua de la solicitud de la prestación económica que amplía el cobro hasta el 100% de la jornada.

- En los supuestos de reincorporación tras un proceso de baja de larga duración motivado por una enfermedad grave se facilitará que dicha reincorporación se haga de forma paulatina. A estos efectos la reincorporación podrá llevarse a cabo con una **reducción del 50% de la jornada diaria sin reducción de salario durante un mes.**

3. MEDIDAS DIRIGIDAS A FOMENTAR LA CORRESPONSABILIDAD EN LOS HOMBRES

Aunque cada vez son más los hombres que asumen su corresponsabilidad en los cuidados y hacen efectivos sus derechos de conciliación, las estadísticas demuestran que todavía están muy lejos de la dedicación que asumen las mujeres. Se trata de un déficit en corresponsabilidad masculina que es imperativo corregir para avanzar en una conciliación corresponsable por todas las partes.

Es preciso actuar sobre los hombres de forma específica, para sensibilizarlos, en esto hay consenso. Pero, ¿es suficiente con medidas de sensibilización para que se impliquen más en la corresponsabilidad? ¿O, por el contrario, conviene adoptar alguna acción positiva o medida que les suponga algún beneficio añadido por el hecho de ser hombres? Es un tema controvertido, porque las mujeres se han acogido siempre, se acogen todavía, de forma mayoritaria a estas medidas sin beneficios adicionales, y pueden ver injusto que a ellos se les “premie” con alguna ventaja. Sabemos que los permisos retribuidos son garantías de que los hombres se acogen más a estos permisos. Y proponemos algunas medidas surgidas de la negociación colectiva y los planes de igualdad que pueden favorecer una mayor implicación de los hombres.

- **Difusión del permiso de lactancia entre los hombres, con campañas específicas**, para que se acojan.
- **Licencias destinadas específicamente a los hombres para fomentar la corresponsabilidad**, como las licencias de acompañamiento de la pareja a la preparación al parto o a exámenes prenatales.
- **Campañas específicas de sensibilización** en corresponsabilidad dirigidas a los hombres.

- **Campaña informativa** sobre la corresponsabilidad, **orientada especialmente a los hombres**, para conocer sus derechos en materia de conciliación, así como la importancia de involucrarse en las tareas domésticas y de crianza.
- Licencia **retribuida a la pareja para acompañar** a una clase de preparación al parto o a un examen prenatal
- **Permiso retribuido** por el tiempo indispensable para la persona progenitora distinta de la madre, para el **acompañamiento a exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto**, siempre que no pueda realizarse fuera de su horario de trabajo.
- Fomentar el uso de las **nuevas tecnologías** de la información por ejemplo videoconferencias, siempre que sea posible para evitar continuos viajes o desplazamientos.

4. MEJORAS SOCIALES Y ECONÓMICAS VINCULADAS AL EJERCICIO DE LA CONCILIACIÓN CORRESPONSABLE

- **Cheque para escuelas infantiles y ayudas a la escolaridad.**
- Creación de **salas de lactancia** en el centro de trabajo.
- Incorporar **formación** en gestión del tiempo, corresponsabilidad y sensibilización en materia de igualdad de oportunidades entre hombre y mujeres, que permitan enriquecer los conocimientos y actuaciones de las y los profesionales tanto en el ámbito profesional como en el personal. Creación o contratación de una formación relacionada con todos los aspectos vinculados con la corresponsabilidad.
- Incorporar actuaciones en la empresa con motivo del **23 de marzo, Día de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.**

5. MEDIDAS MÁS FRECUENTES EN LAS PYMES

Según indican algunos estudios⁴, en las medidas más frecuentes adoptadas por las pymes predominan las de flexibilidad en la organización del tiempo de trabajo:

- Horario flexible de entrada y salida.
- Jornada intensiva en los meses de verano o vacaciones escolares.
- Distribución personalizada de la jornada, según necesidades de conciliación.
- Vacaciones flexibles.

A estas añadimos otras medidas que pueden incluirse, según nuestra experiencia sindical:

- Mejoras horarias o en cómputo de días para permisos retribuidos por necesidades de conciliación.
- Bolsa horaria anual para necesidades de conciliación.
- Preferencia para la elección de vacaciones para situaciones de monomarentalidad/monoparentalidad o custodia en caso de divorcio.
- Preferencia para elección de vacaciones por cuidado de personas dependientes.

4. Por ejemplo, *Buenas prácticas de conciliación y corresponsabilidad en las empresas con distintivo "Igualdad en la empresa"* (Red DIE) (2016).



CORRESPONSABLES



SECRETARÍA DE ESTADO
DE IGUALDAD
Y PARA LA ERRADICACIÓN DE LA VIOLENCIA
CONTRA LAS MUJERES