

# GUÍA PRÁCTICA DE DERECHOS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y PERSONAL



comisiones obreras  
de Castilla-La Mancha

*El poder de cambiar las cosas*

**GUÍA PRÁCTICA DE DERECHOS DE  
CONCILIACIÓN DE LA VIDA  
LABORAL Y PERSONAL**

Edición: diciembre 2022

© CCOO CLM

Edita:

Editorial Bomarzo S.L.  
c/ Dionisio Guardiola 1, 4º  
02002 Albacete (España)  
editorialbomarzo@editorialbomarzo.es  
www.editorialbomarzo.es

Quedan rigurosamente prohibidas, sin la autorización escrita del titular del "Copyright", bajo las sanciones establecidas en las leyes, la reproducción total o parcial de esta obra por cualquier medio o procedimiento, comprendidos la reprografía y el tratamiento informático, y la distribución de ejemplares de ella mediante alquiler.

Impreso en España.

D.L.: AB 603-2022

Diseño y Maquetación: Juan Gómez Rubio.

Imprime: Publicep

# ÍNDICE

PRÓLOGO .....	5
INTRODUCCIÓN .....	7
ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS .....	15
<b>DERECHOS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, LABORAL Y FAMILIAR EN LA LEGISLACIÓN ACTUAL .....</b>	<b>29</b>
<b>PERMISOS RETRIBUIDOS .....</b>	<b>29</b>
1. Permiso para el cuidado de familiares enfermos.....	29
2. Permiso para acudir a exámenes prenatales durante el embarazo .....	32
3. Permiso para la realización de actividades previas a la adopción, guarda con fines de adopción y acogimiento .....	33
4. Permiso por cuidado del lactante.....	34
5. Permiso por nacimiento prematuro de hijo o hija o que por cualquier causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto.....	38
<b>SUSPENSIONES DE CONTRATO DE TRABAJO VINCULADAS A LA CONCILIACIÓN Y A LA CORRESPONSABILIDAD. ....</b>	<b>41</b>
1. Permiso por nacimiento y cuidados del menor.....	41
2. Riesgo de embarazo y lactancia natural .....	45
3. Prestación por cuidado de menor con cáncer u otra enfermedad grave. ....	47
<b>LICENCIAS PERMISOS O NO RETRIBUIDAS EN MATERIA DE CONCILIACIÓN LABORAL.....</b>	<b>49</b>
1. Permiso adaptación jornada laboral .....	49
2. Reducciones de jornada por cuidado de hijos o familiares .....	53
3. Excedencia por cuidado de hijos y familiares .....	55
4. Excedencias voluntarias por interés personal.....	59
<b>ANEXO. FORMULARIOS Y MODELOS.....</b>	<b>61</b>

## PRÓLOGO

El principal reto de la sociedad actual del siglo XXI es alcanzar una igualdad no solo de derecho sino también de hecho entre hombres y mujeres.

CCOO viene trabajando de forma activa en la consecución de este objetivo durante décadas, exigiendo y participando en que las políticas que se diseñen cuenten con perspectiva de género, de forma que no solo no se genere discriminación alguna entre hombres y mujeres, sino que vayan dirigidas a cerrar brechas de género.

En este sentido la legislación vigente y las políticas en materia de conciliación y corresponsabilidad juegan un papel central en la consecución de estos objetivos, donde la responsabilidad compartida en las tareas de los cuidados a terceros debe de entenderse como una acción central e imprescindible.

Es por ello que desde CCOO de Cuenca entendemos que la colaboración y el trabajo conjunto con las Administraciones Públicas en la sensibilización y concienciación es un deber, así como el de crear herramientas que transformen la sociedad actual en una sociedad más igual, más justa y más social desde el ámbito local.

Promover una mayor conciencia e implicación social de los hombres en la realización del trabajo doméstico y de cuidado mediante procesos de comunicación, participación y formación es el objeto del presente proyecto, que forma parte del compromiso de Comisiones Obreras de Cuenca en colaboración con la Diputación Provincial de Cuenca en avanzar hacia una sociedad más feminista y más igualitaria.

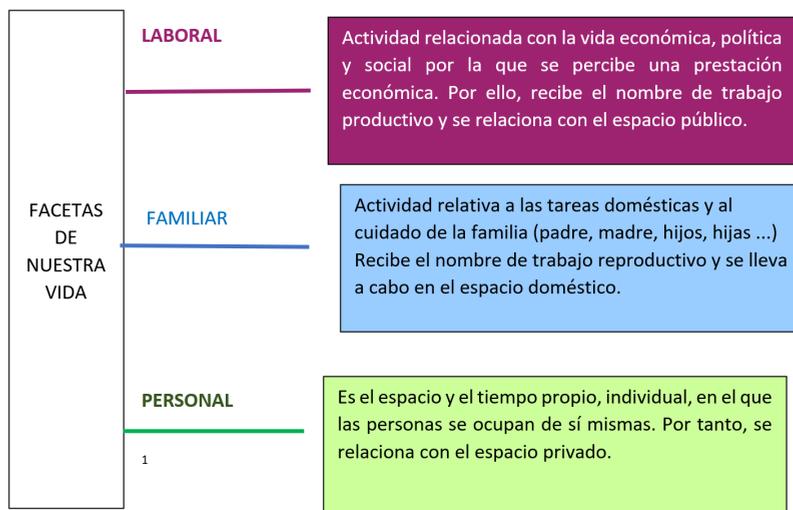
María José Mesas Naranjo

Secretaria General de CCOO de Cuenca

## INTRODUCCIÓN

La conciliación entre la vida laboral, familiar y personal es uno de los elementos clave para lograr la igualdad real entre mujeres y hombres -entendida como el equilibrio entre el tiempo que una persona dedica a su vida privada (su familia, hogar, relaciones sociales y desarrollo personal, etc.) y el tiempo que dedica a su trabajo. Es una cuestión estructural que afecta a toda la sociedad en su conjunto y a cada persona en particular.

Para llevar a buen término la conciliación es necesario que se dé un requisito, que es la corresponsabilidad, esto es, el reparto de tareas de manera equitativa o justa entre los miembros de la familia según la capacidad de que cada uno. Conciliar es poner de acuerdo a dos o más personas entre sí y hacer compatibles cosas en principio opuestas. De dicha definición podemos deducir la existencia del conflicto que da origen a la necesidad de la conciliación que es la imposibilidad al menos aparente de desarrollo humano en los ámbitos familiar, laboral y personal.



<sup>1</sup> Guía de conciliación de la vida laboral, familiar y personal. Instituto Andaluz de la Mujer. Consejería para la Igualdad y Bienestar Social

Buscar un equilibrio entre todas estas facetas de la vida nos lleva a hablar del concepto de conciliación. La conciliación, por tanto, es la necesidad de compaginar el trabajo remunerado con el trabajo doméstico, las responsabilidades familiares y el tiempo libre. Por eso hablamos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, y surge ante la necesidad de contar con la plena participación de las mujeres y los hombres en todas las facetas de la vida, en el empleo y en la familia, de modo que tanto unos como otros puedan hacer uso de tiempo personal y de ocio de forma equilibrada<sup>2</sup>.

El Instituto Europeo para la Igualdad de Género ha citado en sus informes principales que “las políticas de conciliación se definen como políticas que apoyan de forma directa la combinación de la vida profesional, privada y familiar, o más comúnmente como las políticas que permiten la conciliación de la vida laboral y personal”. Conciliar<sup>3</sup> la vida familiar y profesional se percibe generalmente como un problema de las mujeres porque son ellas quienes padecen las graves consecuencias del mismo, cuando en realidad se trata de un conflicto de carácter social, cuya solución depende de la sociedad en su conjunto.

A nivel estatal, la primera ley específica que reguló este ámbito fue la Ley 39/1999 de 5 de noviembre para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras. Pero será la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOI) la que, además de ampliar los derechos en esta materia, se propone como objetivos adoptar las medidas que garanticen la conciliación de la vida laboral, familiar y personal y fomentar la corresponsabilidad en la asunción de responsabilidades familiares y domésticas entre mujeres y hombres. La Ley de Igualdad introduce

---

<sup>2</sup> Guerra. M.J. y Comas. C. (2006). La Conciliación de la vida laboral y familiar: una estrategia de cambio social. Fundación Mujeres, Fondo Social Europeo. Última consulta 23/01/2020.

<sup>3</sup> El término conciliación se haya ligado al de corresponsabilidad, como la distribución igualitaria de las tareas domésticas, el cuidado de los hijos y personas dependientes entre el hombre y la mujer.

mejoras sustantivas en los derechos de conciliación, en los permisos de maternidad y paternidad, lactancia, reducción de jornada y excedencia por cuidados a menores y familiares.

Según el art. 3 de esta LOI “el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y especialmente las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones y el estado civil”. Esta Ley expresa literalmente que “los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a los trabajadores y las trabajadoras en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio” Se reconoce, nuevamente, el hecho de que la conciliación de la vida familiar y laboral es una responsabilidad tanto de hombres como de mujeres.

Las medidas para conciliar la vida laboral y la familiar no están alcanzando suficientemente el doble objetivo que desde una perspectiva general persiguen por una parte, la incorporación y el mantenimiento de la mujer en el mercado de trabajo, permitiendo que ante la aparición y el incremento de responsabilidades familiares pueda hacer frente a las mismas y poder empezar o continuar con su actividad profesional, y por otra parte el reparto de responsabilidades familiares entre hombres y mujeres, rompiendo con la idea de que estas han de ser asumidas únicamente por mujeres. De hecho, estas medidas son solicitadas en un alto porcentaje y con grandes diferencias porcentuales por mujeres, no produciéndose el consiguiente aumento de los índices de participación del hombre en el espacio doméstico y en las tareas del cuidado. Por tanto, la conciliación de la vida laboral y familiar es un problema social pero fundamentalmente de las mujeres trabajadoras, que ven duplicada su jornada laboral.

Según los datos publicados por el Ministerio de Sanidad sobre las consecuencias de la ausencia de conciliación en el ámbito profesional:

- Hay 1.997.800 mujeres que no tienen empleo ni lo buscan por razones familiares frente a tan solo 130.800 hombres.

- La tasa de actividad es del 53,41% en el caso de las mujeres y un 67,1% en el caso de los hombres.
- Cada año 380.000 mujeres abandonan el mercado de trabajo frente a 14.000 hombres.
- El 74,34% de los contratos a jornada parcial en 2021 se firmaron con mujeres.
- 318.598 mujeres hacen uso del permiso de maternidad frente a 5.807 hombres (98% de los casos).
- 32.012 mujeres (94% de los casos), piden una excedencia por cuidado de hijos/as frente a 2.116 hombres
- Las mujeres dedican 4 horas y 29 minutos al trabajo doméstico (actividades de mantenimiento del hogar) frente a 2 horas y 32 minutos que dedican los hombres. Además, las mujeres dedican 2 horas y 22 minutos al cuidado de hijos/as frente a 1 hora y 46 minutos los hombres.
- Un ejemplo de la incompatibilidad de las jornadas laborales, escolares y familiares: el 33% de las mujeres se incorpora al puesto de trabajo antes de que abra el colegio y el 59% termina su jornada después de que los centros educativos cierren sus puertas.
- La falta de conciliación tiene un enorme impacto sobre la natalidad: el 44% de las mujeres entre 20 y 44 años aún no ha tenido hijos/as, y el 58% de las mujeres que residen en España asegura que tenerlos representa un obstáculo para la vida profesional.

Podemos resumir que las consecuencias de no conciliar son vividas intensamente por la mujer y están representadas por un techo de cristal, que le impide la progresión profesional y la participación en puestos de poder.

A pesar de que en el ordenamiento jurídico actual existen iniciativas legislativas encaminadas a la protección de las personas trabajadoras con responsabilidades familiares, se ha detectado que existe un gran desconocimiento en general sobre cuáles son estas medidas. Con la

aprobada Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres se han reconocido nuevos derechos tales como: permiso de paternidad, baja de riesgo durante la lactancia, nuevas formas de disfrute del permiso de lactancia, aumento de la edad de los hijos e hijas para acceder a reducciones de jornada por cuidados infantiles, garantías frente al despido, mejoras en las cotizaciones a la Seguridad Social para las reducciones de jornada y excedencias por cuidados, correcciones en las cotizaciones a la Seguridad Social para madres que en el momento de tener a sus hijos/as no estaban trabajando y otras mejoras. En marzo de 2019, el Gobierno aprobó el Real Decreto Ley 6/2019, de medidas urgentes para garantía de la igualdad entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, en el que, entre otras medidas, se equiparan los permisos de paternidad y maternidad y se introducen nuevas medidas que pretendían dar solución a los conflictos no resueltos en la Ley de Igualdad. A pesar de estas mejoras es necesario un cambio social, ya que la normativa respecto a esto no puede por sí sola cambiar un modelo social largamente arraigado en nuestra sociedad y que además implica cuestiones que pertenecen a la esfera íntima de las personas<sup>4</sup>.

La presente guía nace con el primer objetivo de conocer las dificultades con las que los trabajadores o trabajadoras de las entidades locales de Cuenca se encuentran para poder conciliar la vida personal, laboral y familiar, por lo que en primer lugar era necesario realizar un estudio sobre las necesidades individuales de conciliación. Por ello se elaboró un cuestionario (Anexo I) sobre conciliación de la vida laboral y familiar.

Esta guía pretende informar sobre los derechos de conciliación tanto para la población trabajadora de Cuenca, en general, como en particular a las personas dependientes de las entidades locales.

Una vez estudiada y analizada la situación de la conciliación de la vida familiar-laboral y personal para los trabajadores/as de las entidades locales de la provincia, Comisiones Obreras de Cuenca ve la necesidad

---

<sup>4</sup> Cordero Gordillo. 2011.

de que se difundan entre esta población trabajadora una guía con los requisitos de acceso a las prestaciones en materia laboral y de Seguridad Social relacionadas con el ejercicio de los derechos de conciliación y corresponsabilidad. El objetivo es recoger de forma clara y sintética, el contenido de desarrollos reglamentarios de la Ley Orgánica 3/2007 de Igualdad referido a las prestaciones de maternidad, paternidad, el derecho de reducción de jornada, permiso de lactancia, excedencias, etc., así como las prestaciones por riesgo durante el embarazo y lactancia natural, para garantizar en la población trabajadora el ejercicio y disfrute de los mismos.

La guía plasma tanto los derechos laborales en materia de conciliación recogidos en el Estatuto de los Trabajadores (ET), por el que se rige la población en general como los derechos de los empleados públicos, que se rigen por el Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP), especificando en que casos el personal laboral de las entidades locales se le aplicará lo establecido en el EBEP.<sup>5</sup>

### **Artículo 7. Normativa aplicable al personal laboral**

El personal laboral al servicio de las Administraciones públicas se rige, además de por la legislación laboral y por las demás normas convencionalmente aplicables, por los preceptos de este Estatuto que así lo dispongan.

No obstante, en materia de permisos de nacimiento, adopción, del progenitor diferente de la madre biológica y lactancia, el personal laboral al servicio de las Administraciones públicas se regirá por lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores, no siendo de aplicación a este personal, por tanto, las previsiones del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores sobre las suspensiones de los contratos

---

<sup>5</sup> Sentencia del Tribunal Supremo de 10 de julio de 2019, rec. 238/2017. Al personal laboral de las Administraciones Públicas le es de aplicación “los dos textos normativos del rango legal (ET y EBEP), siendo obviamente, inocua, la publicidad de regulación cuando las condiciones sean estrictamente coincidentes en ambos textos legales, más debiendo primar en otro caso la que resulte más favorable por mor, precisamente, del mandato del citado artículo 51 EBEP”.

de trabajo que, en su caso, corresponderían por los mismos supuestos de hecho.

Así mismo el art. 51 del Estatuto del Empleado Público establece que:

**Artículo 51. Jornada de trabajo, permisos y vacaciones del personal laboral**

Para el régimen de jornada de trabajo, permisos y vacaciones del personal laboral se estará a lo establecido en este capítulo y en la legislación laboral correspondiente.

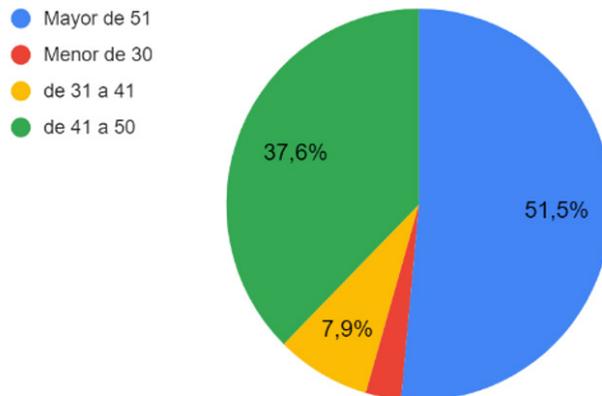
## ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

Con el objetivo de conocer en qué medida los trabajadores y trabajadoras de las entidades locales de Cuenca, conocían y hacían uso de los derechos de conciliación y corresponsabilidad reconocidos legalmente, así como cuáles eran las dificultades con las que se encontraban, se elaboró una encuesta sobre conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

Según los datos elaborados por el Servicio de las Administraciones Públicas, en enero de 2022, el Sector Público de la Administración Local de Cuenca, contaba con 4.412 personas trabajadoras.

Desde una perspectiva metodológica, para elaborar este estudio Comisiones Obreras envió la encuesta a todos y todas las trabajadoras afiliadas al sindicato, a partir de la base de datos interna, que es la que nos permite conocer los datos de los y las trabajadoras. En el momento de realizar este estudio eran 426 personas.

A la fecha en que se cerró la encuesta habían contestado 101 personas, siendo el 95% mujeres y el 5% hombres, más de la mitad de las personas que han contestado están en el rango de edad mayor de 51 años, le sigue el rango de 41 a 50 años y el 11% restante está entre menores de 30 y 41 años.



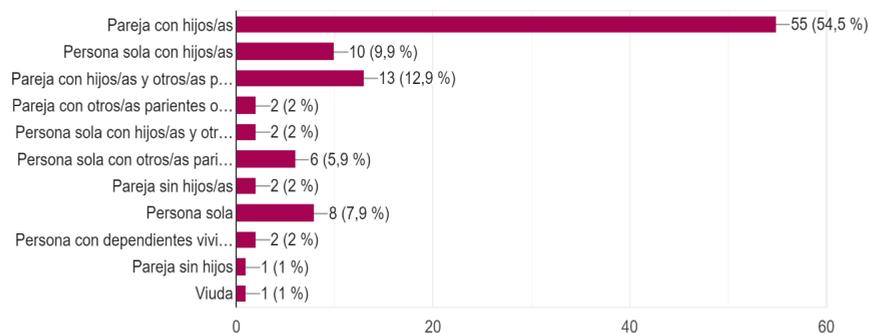
Según artículo el 89 de la Ley reguladora de las Bases del Régimen Local (Ley 7/1985, de 2 de abril) el personal al servicio de las entidades locales estará integrado por:

- Funcionarios/as de carrera.
- Personas contratadas en régimen de derecho laboral. Personal laboral.
- Personal eventual que desempeña puestos de confianza o asesoramiento especial.

A este respecto el 96% de las personas que contestaron a la encuesta eran personal laboral, frente al 5% que eran funcionarios o funcionarias, se preguntó cuál eran las condiciones de vida de estas personas en relación al tipo de convivencia que tenían, para saber hasta qué punto, necesitan la aplicación de medidas de conciliación laboral con su vida personal o familiar.

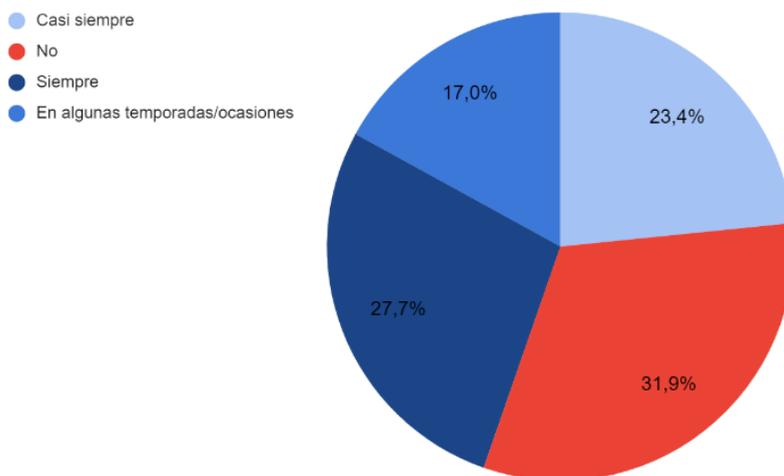
4. De las siguientes situaciones familiares marque la que se corresponda con la suya:

101 respuestas



En cuanto al número de hijos/as, el 70.3% de las personas han contestado que tienen menores de 12 años, con un promedio de 1.8 hijos/as por personas, nadie respondió tener más de dos hijos o hijas, incluso alguna persona contestó en la propia encuesta, que el trabajar tantas horas era incompatible con el hecho de poder tener hijos o hijas.

El 27.7% de las personas que tienen hijos/as en edad escolar, manifiestan que debido a su horario siempre tienen problemas para acompañarles a al colegio a acudir a las pertinentes tutorías, el 23.4% tiene este problema casi siempre y el 17% en alguna ocasión. Es decir, el 68.1% de las personas trabajadoras que respondieron a la encuesta tenían problemas para acudir o acompañar a sus hijos e hijas al colegio.



Cuando se les pregunta a este 68% quién es la persona o personas que ante esta dificultad acompaña o acude con sus hijos e hijas al colegio, el 45% reconoce que lo hace el otro progenitor y el 41% se apoya en el resto de la familia, hay un 14% que refiere que nadie lo hace.

A este respecto queremos señalar algunas frases que hemos recogido en las encuestas.

- ☞ *Pidiendo el favor.*
- ☞ *Si se hace pis, tengo que pedirle a un familiar que acuda al colegio a cambiarlo, al igual que si se pone enfermo. Si se lo hace en comedor la señorita de comedor me la cambia.*
- ☞ *Le pido a mi familia que los recoja.*
- ☞ *Lo dejo todo y voy a por él.*

- ☞ *Ir a buscarlo.*
- ☞ *Pedir favor a la familia si no es grave.*
- ☞ *Si mi hijo está enfermo tiene que quedarse con algún familiar o si le ocurre algo en mitad del trabajo igual.*
- ☞ *Voy yo.*
- ☞ *Pedir a familiar que se haga cargo.*
- ☞ *Porque somos extranjeros y nuestra familia está lejos y la guardería está 30 minutos hora de nuestros pueblos.*
- ☞ *En situaciones malas voy yo.*
- ☞ *Los días no lectivos fuera de vacaciones tengo que usar días de asuntos personales para poder quedarme en casa con ellos. Solo tengo 5 y no son suficientes. Además, tengo que depender de que el resto de compañeras no quieran esos mismos días. Si tengo que trabajar, mis hijos tienen que quedarse con algún familiar.*
- ☞ *Familiar lo recoge.*
- ☞ *Dejo todo y los recojo y los llevo con mi familia.*
- ☞ *A parte del ejemplo añadiría que si se tiene que quedar unos días en casa por la enfermedad tengo que pedir el favor a alguien para que se quede con ella.*
- ☞ *Hay ocasiones en las que puedo dejar todo y recogerla, pero otras no y va mi pareja, si él tampoco puede, va mi madre o mi hermano.*
- ☞ *Son mayores y no dependen ya de mí.*
- ☞ *Tengo que dejar todo e ir a buscarlo.*
- ☞ *Si se enferma tengo que pedir un día libre o llamar a mis padres o suegra que vengan desde otra localidad en carretera a por ella.*
- ☞ *Si no es demasiado urgente tienen que esperar hasta que yo pueda ir al colegio o pedir el favor a algún particular.*

- ☞ *Salir del trabajo y atender la prioridad.*
- ☞ *Tengo facilidad de adaptación y ayuda de abuelos.*
- ☞ *Salir del trabajo y si no tengo a nadie, pedirme el día de mis asuntos propios*
- ☞ *Tengo que dejar todo para atenderlas.*
- ☞ *Un familiar.*
- ☞ *Tengo que andar pidiendo favores*
- ☞ *Si enferman y su padre no está d médicos, va el si no tengo que quitar yo, si no está mi sobrino.*
- ☞ *Voy yo o mando algún familiar.*
- ☞ *Dejar mi puesto de trabajo y atenderlo y si está enfermo y no se puede hacer cargo nadie pues pedirme día y ausentarme del trabajo.*
- ☞ *Tengo q llamar a mi marido o alguna abuela.*
- ☞ *Pues tengo que dejarlo todo, cambiar mi trabajo a otra hora para seguir haciéndolo.*
- ☞ *Todo lo que pase en horario de 9-15:30 tengo que pedir a familia ayuda.*
- ☞ *Pedir el favor y que se queden con él o ellos.*

Estas referencias nos llevaron a preguntar a los encuestados y encuestadas si consideraban que la maternidad o la paternidad les había perjudicado o les podría perjudicar en su trayectoria profesional y se pidió una valoración del 1 al 5, significando 1 nada y 5 mucho.

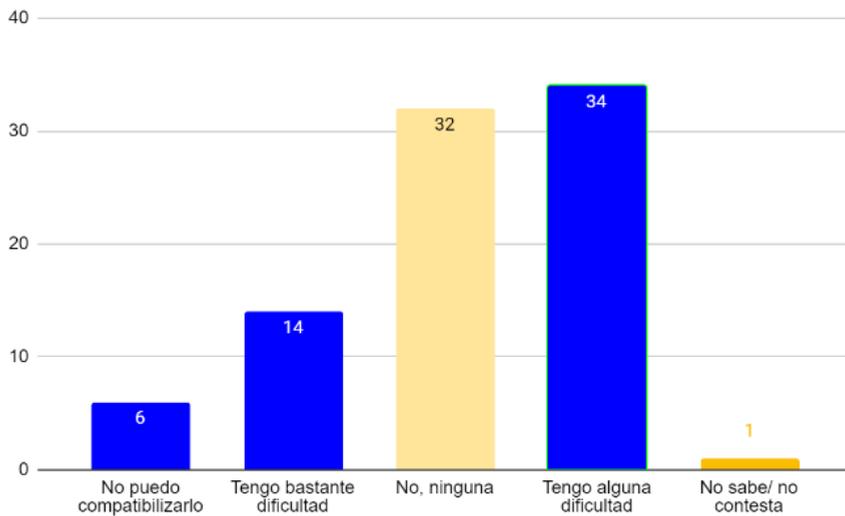
Frente al 37% que contestó que esto no supondría ni supone ningún perjuicio, el 63% si que consideró que la maternidad o paternidad podría afectar a su trayectoria personal.

En relación a otras personas dependientes (ancianas, con discapacidad o familiares con una enfermedad grave) que convivan con las y los trabajadores que realizaron la encuesta, se encontraban en esta

situación un 32.2% de los encuestados, generalmente se trataba de los padres o de los suegros. El 71.1% de las personas que tienen dependientes a su cargo señalan que se encargan directamente de sus cuidados, es decir que ni tienen una persona contratada para ello, ni el resto de familiares se hace cargo.

En relación a esto, se preguntó si tenían o encontraban alguna **dificultad para compatibilizar su trabajo con sus responsabilidades familiares (hijo/as, padre, madre y otros/as miembros de su familia)**.

De las personas encuestadas, el 62.1% sí que tenía dificultades, frente al 36.8% que refería no tenerlas y el 1.1% que no sabía si tenía dificultades o no.



A continuación, se pidió a los y las trabajadores que habían dicho que tenían dificultades, que definieran en que consistían, por lo que transcribimos algunas de sus respuestas.

- ☞ *Horarios para colegio para pasar tiempo con ellos.*
- ☞ *Cuando nos hacen echar alguna hora de más debo dejar a las dos niñas con alguien. Al igual cuando es festivo y nosotros tenemos que trabajar.*

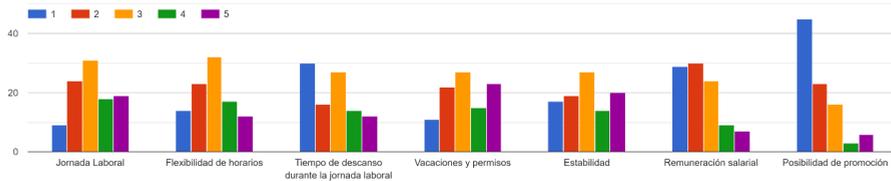
- ☞ *En el caso que por enfermedad no puedan ir al cole.*
- ☞ *Gestión del tiempo.*
- ☞ *El horario del instituto, médicos, reuniones, futbol casi nunca puedo acompañar a mis hijos.*
- ☞ *Cambios por médicos de la persona dependiente a mí cargo.*
- ☞ *Asistir en reuniones escolares, acompañar a actividades extraescolares.*
- ☞ *Horarios y desplazamientos a otros municipios que forma parte de mi trabajo.*
- ☞ *A veces por reuniones o turno tengo que dejarlo solo.*
- ☞ *Periodos vacacionales, horarios que no me permiten llevar y recoger a mis hijos del cole...*
- ☞ *Pues hay veces que no tengo con quien dejarlos otras veces no coincide mi horario con los horarios del colegio, etc.*
- ☞ *Acompañamiento en ingresos hospitalarios más de 5 días.*
- ☞ *Horarios de médicos y jornada laboral.*
- ☞ *No poder llevar/recoger a la niña del cole. No comer ningún día de la semana con ella.*
- ☞ *Tengo jornada partida y trabajo los fines de semana y festivos.*
- ☞ *La dificultad es que ya tengo años y te cansas.*
- ☞ *Horarios de médicos y jornada laboral.*
- ☞  *citas médicos, enfermedades ingresos.*
- ☞ *No puedo llevar ni recoger a mi hija. No puedo ayudarla en sus tareas ni pasar tiempo de calidad con ella.*
- ☞ *Al tener que estar disponible hasta 13 horas para mi trabajo no me da tiempo para mi familia.*
- ☞ *Es inevitable que sea difícil cuadrar horarios y atenciones.*
- ☞ *El horario de salida del trabajo, no quieren adaptarme la jornada entrando antes al puesto de trabajo.*

- ☞ *Horarios de colegios.*
- ☞ *Cuando tengo que ir al médico como no tengo derecho a vacaciones ni a día de usos propios debo de recuperar las horas que he perdido en el médico para acompañar a la persona dependiente.*
- ☞ *Sobre todo, llevar y recoger del colegio.*
- ☞ *Cambiar turno cuando tengo obligación en casa.*
- ☞ *Trabajo de 8 a 2 y esas horas está sola y tiene 92 años.*
- ☞ *Horario no accesible.*
- ☞ *No poder estar con ellos en algunos momentos importantes de su vida.*
- ☞ *Pues que no tengo tiempo para mí.*
- ☞ *Trabajo mañana y tarde tengo hora y media para comida.*
- ☞ *Jornada partida.*
- ☞ *Jornada partida de trabajo, sería mejor jornada intensiva.*
- ☞ *No puedo llevar ni recoger a mi hija de clase....no puedo levantar y ayudar a vestir a mi madre ...llegó. A las 4 casi a casa y mi madre de 89 años me está esperando para comer.*
- ☞ *Acompañamiento para médicos, para acudir a bancos, organismos etc.*
- ☞ *Necesito una persona para quedarse con ella.*
- ☞ *Por mi horario de trabajo no puedo atender a mi hijo cómo debería.*
- ☞ *La reducción de horas que afecta al sueldo.*

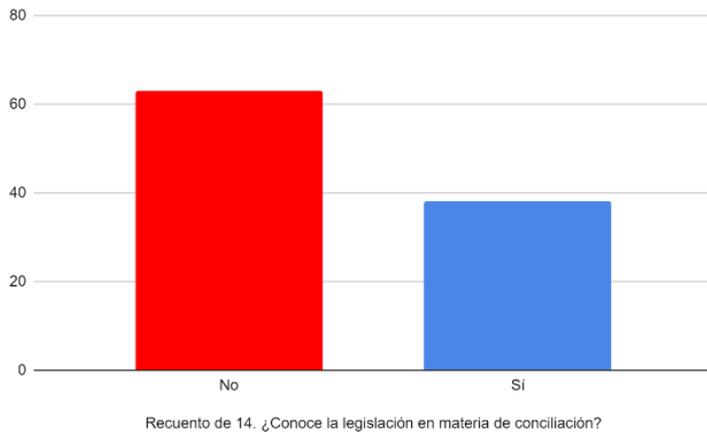
En la encuesta se preguntó el grado de satisfacción en su trabajo actual, en los diferentes aspectos relacionados tanto con la conciliación de la vida familiar personal y laboral como por la remuneración y posibilidad de promoción, siendo el 1 muy insatisfecho/a y el 5 muy satisfecho/a. A este respecto la mayor insatisfacción a que referían

los encuestados/as era referente al tiempo de descanso durante la jornada laboral, así como en las dificultades para la posibilidad de promoción, remuneración salarial y estabilidad.

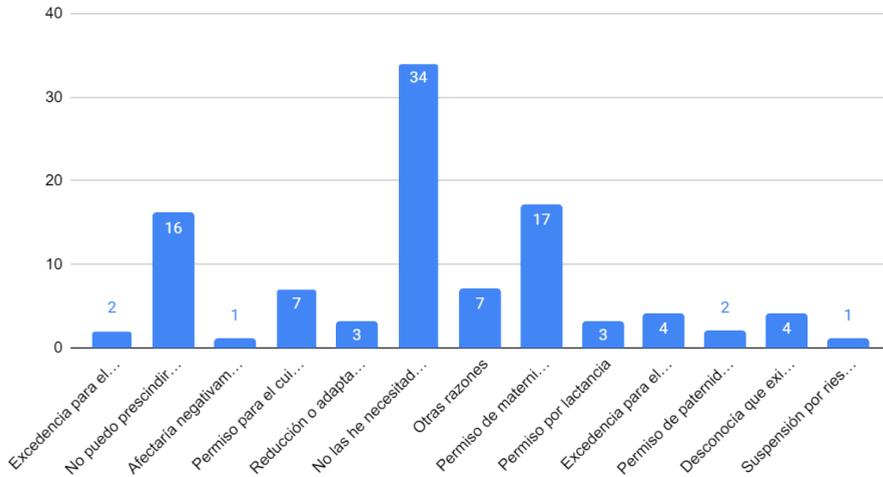
13. Indique en la escala del 1 al 5 su grado de satisfacción con los siguientes aspectos relacionados con su puesto de trabajo actual, siendo 1 Muy insatisfecho y 5 Muy satisfecho.



Una vez valoradas estas situaciones hemos querido conocer el grado en que las personas encuestadas conocían la legislación sobre las actuales medidas de conciliación, desconociéndolas el 62.4% de los y las trabajadoras .

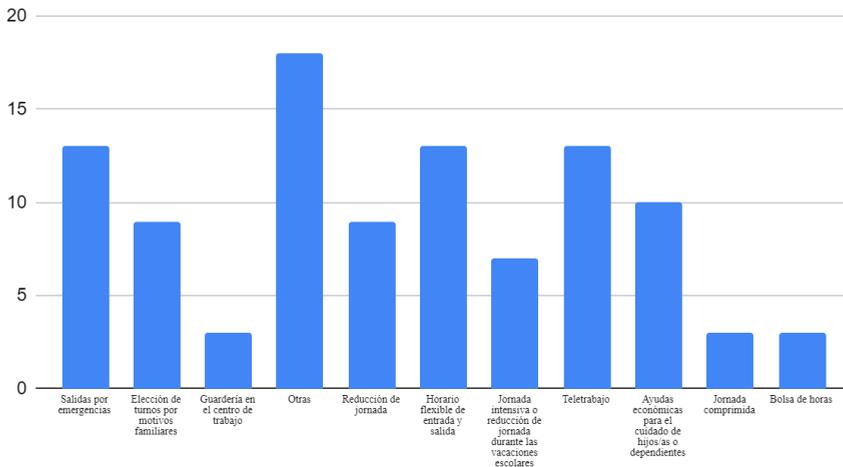


A las personas que conocían estas medidas, se preguntó si las habían solicitado y cuales habían sido estas. El 6.9% había solicitado algún tipo de permiso para el cuidado de familiares y la baja por maternidad la habían disfrutado el 16.8% de las trabajadoras, frente al 2% de los hombres que habían solicitado la baja por paternidad.



Recuento de 15. ¿Utiliza o ha utilizado alguna de estas medidas de conciliación recogidas en la legislación? Marqu...

Una vez que se ha tenido conocimiento de que medidas son usadas, se preguntó en qué medida consideraban los trabajadores y trabajadoras que podían implementarse medidas de conciliación en sus lugares de trabajo, requiriendo como las más importantes, el teletrabajo, los horarios flexibles y las salidas por emergencias.



Recuento de 16. ¿Qué tipo de medidas de conciliación considera que podrían ser aplicables en su...

El 16% de las personas que contestaron a la encuesta añadieron una serie de consideraciones propuestas para la mejora de la vida laboral personal y familiar, como:

- ☞ *Queda mucho por hacer. Cada vez se atrasa más la edad para tener los hijos. Por algo será.*
- ☞ *Librar más cuando se trabaja los fines de semana.*
- ☞ *Adaptación a los padres el horario en el trabajo.*
- ☞ *Trabajo en una escuela infantil municipal de primer ciclo y una buena medida para conciliar sería tener periodos vacacionales semejantes a las escuelas de infantil y primaria. Así no tendría que depender de otras personas que atendieran a mis hijos durante las vacaciones. Así mismo, el hecho de tener flexibilidad a la hora de faltar al trabajo cuando los hijos están enfermos también ayudaría bastante.*
- ☞ *Si se pudieran todas las anteriores serían factibles.*
- ☞ *Hay puestos de trabajo donde es muy complicado, especialmente en hostelería y turismo como es el caso.*
- ☞ *Jornada laboral ya sea de mañana o tardes, pero con horarios no interrumpidos.*
- ☞ *La edad de jubilación se debería adelantar.*
- ☞ *No podré cuidar ancianos si yo casi soy mayor que ellos.*
- ☞ *Me gustaría que se nos pagaran un plus por domingos trabajados que no se nos pagan y que la jubilación fuera más temprana pues trabajo en una vivienda de mayores y llegará un día que seremos más viejas que los usuarios.*
- ☞ *Puesto que este cuestionario no es anónimo pido a las administraciones que sean para todos los trabajadores igual, no que yo pido una adaptación de trabajo porque necesito 30-40 minutos al día para cubrir horario de mi hija y la empresa quiera que haga una reducción de jornada con la correspondiente reducción de sueldo, se me podría reducir al día según la ley y mi*

*jornada 55 minutos, pero ese puesto no se cubriría por nadie por lo que la perjudicada siempre sería la trabajadora.*

- ☞ Al estar trabajando con niños, si no hay una persona que te cubra, no puedes faltar a tu puesto de trabajo.*
- ☞ Todo es mejorable si hay buena predisposición.*
- ☞ Implicación más del personal e igualdad para todos.*
- ☞ La edad de jubilación se debería reducir no podré atender a personas mayores si yo casi soy mayor que ellas.*

## CONCLUSIONES

De la población a la que se dirigió la encuesta, han respondido el 23% lo que nos permite tener una realidad de la situación.

Si bien la encuesta se dirigió a todos y todas las afiliadas que Comisiones Obreras tiene en las entidades locales del municipio, en un 95% fueron las mujeres las que respondieron al mismo, lo que pone de manifiesto una vez más que son las mujeres las que manifiestan mayor apreciación de dificultades para compaginar la vida laboral, personal y familiar, ya que del total de trabajadoras que respondieron tenían cargas familiares, sean descendientes o ascendientes. Obviamente este factor determina en gran medida el interés por participar en la encuesta, puesto que las necesidades de conciliación son mayores al tener que repartir el tiempo que no es laboral en satisfacer necesidades de ocio y tiempo libre y los trabajos de cuidado.

Se han podido identificar una vez realizado el estudio las principales barreras que tienen las mujeres trabajadoras para integrar los diferentes ámbitos.

- En primer lugar, los conflictos vividos por las personas que trabajan para hacer compatible su vida familiar, personal y laboral, ya que el 62% contestó que tenía serios problemas para ello.
- En segundo lugar, las dificultades para el ejercicio de los derechos de conciliación recogidos en la legislación, debido princi-

palmente al desconocimiento de los mismos, ya que el 63% de las personas encuestadas desconocía las medidas de conciliación y corresponsabilidad legalmente establecidas, por lo que el hecho de no conocerlas hace que no se soliciten.

- En tercer lugar, las personas encuestadas ponen de manifiesto (casi en un 70%) la escasez de oportunidades para compaginar la vida familiar, laboral y personal en sus centros de trabajo, esto puede ser debido a que en muchas ocasiones las políticas de conciliación parecen ir dirigidas exclusivamente a las mujeres, por lo que es necesario que estas medidas se hagan extensibles no solo a las mujeres, sino a los hombres.

## **DERECHOS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, LABORAL Y FAMILIAR EN LA LEGISLACIÓN ACTUAL**

### **PERMISOS RETRIBUIDOS**

Los permisos retribuidos son aquellos días que las personas trabajadoras pueden faltar al trabajo de forma justificada sin ver mermado su salario, estos permisos facilitan la conciliación laboral y que pueden ser mejorados en convenio colectivo o en los planes de igualdad, regulados legalmente en el Estatuto de los Trabajadores y en el Estatuto Básico del Empleado Público son los siguientes.

#### **1. PERMISO PARA EL CUIDADO DE FAMILIARES ENFERMOS**

Este permiso reconocido según lo establecido en el art. 37.3 b) del Estatuto de los Trabajadores, es un permiso para hacer frente a ciertas necesidades o responsabilidades familiares, por lo que previo aviso y justificación, la persona trabajadora podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración (es decir se trata de un permiso retribuido esto es el derecho que tiene un trabajador a ausentarse del puesto de trabajo ante determinadas causas durante un tiempo determinado sin que se le pueda descontar nada del salario) en caso de accidente o enfermedad grave, hospitalización (por cualquier circunstancia, incluido el ingreso por parto<sup>6</sup>) o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

El permiso es por cada familiar, que lo necesite, es decir cada familiar genera un derecho diferente.

Por otra parte, salvo límite por convenio colectivo, cada nueva hospitalización, a pesar de tratarse de la misma enfermedad y del mismo pariente, dará derecho a un nuevo permiso<sup>7</sup>.

<sup>6</sup> Sentencia de la Audiencia Nacional de 26 de marzo de 2010, proc. 39/2010.

<sup>7</sup> STSJ Comunidad Valenciana de 13 de Julio de 2005, rec. 14/2005, especifica «... desde esta perspectiva, no cabe duda alguna que toda hospitalización genera esa

## ¿CUÁNTO TIEMPO?

- Dos días.
- Cuatro días en caso de que el trabajador/a tenga que desplazarse (En cuanto a lo que se establece por desplazamiento, hay que estar a lo que se disponga en la negociación colectiva<sup>8</sup>).

## ¿Y EN EL CASO DE EMPLEADO/AS PÚBLICAS?

En el artículo 48.a de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP) se especifican los permisos a los que tienen derecho los empleados y empleadas públicas cuando se den las siguientes circunstancias, recogiendo de manera diferente al Estatuto de los Trabajadores en función del grado del parentesco del familiar de que se trate.

Por fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise de reposo domiciliario, de un familiar dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad:

- Tres días hábiles de permiso cuando el suceso se produzca en la misma localidad.

---

situación de necesidad que el precepto trata de reparar, por lo que no resulta comprensible que el aludido permiso sólo se pueda disfrutar en la primera de las hospitalizaciones del pariente si, después, se han producido otras, aunque deriven de un mismo proceso patológico, pues no existe ninguna razón para vincular la etiología de la dolencia que ha dado lugar a la hospitalización, con el número de veces que se puede disfrutar del permiso reconocido en el artículo 37.3.b) ET.

<sup>8</sup> Respecto a esto, si no se establece ninguna precisión de lo que se considera desplazamiento, o no se establece que el desplazamiento es cambio de localidad, habría que acudir a la jurisprudencia, algunas STC estiman que por desplazamiento se entiende 200 km, pero en todo caso habría que atender a las dificultades o características del desplazamiento, por lo que es conveniente que la persona trabajadora, ante la duda acuda a los gabinetes jurídicos del sindicato porque habrá que atender a las circunstancias concretas de cada caso para poder determinar si procede o no la ampliación a cuatro días de esta licencia retribuida.

- Cinco días hábiles cuando sea en distinta localidad.

Cuando se trate del fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise de reposo domiciliario, de un familiar dentro del **segundo grado** de consanguinidad o afinidad, el permiso será de:

- Dos días hábiles cuando se produzca en la misma localidad.
- Cuatro días hábiles cuando sea en distinta localidad.

### ¿CÓMO SE CONSIDERAN ESTOS DÍAS?

Respecto a cómo se consideran estos días hay que remitirse a la jurisprudencia.

En fecha 14 de enero de 2021, el Tribunal Supremo dictó una sentencia que reitera que los días de permiso retribuido recogidos en el Estatuto de los Trabajadores –aquellos que son de duración corta, exceptuando por tanto el de matrimonio– deben ser hábiles y no naturales. Reitera la jurisprudencia que la propia doctrina del Tribunal Supremo indica claramente que *“el permiso se da para ausentarse del trabajo en día laborable, pues en día festivo no hace falta, ya que, si el hecho que origina el derecho al permiso acontece en un momento distinto al tiempo de no tendría sentido la ausencia del trabajo”*.

Es decir, los permisos retribuidos deben de comenzar un día hábil, y de la misma manera, para computar los días de permiso sólo contarán los días en los que se tenga que trabajar<sup>9</sup>.

---

<sup>9</sup> Sentencia Tribunal Supremo Madrid, rec. 266/2016, el permiso por hospitalización o fallecimiento de un familiar se debe contar desde el primer día laborable, es decir, que si hospitalizan un sábado y la jornada empieza el lunes, empezara este día -y no el sábado- el disfrute del permiso retribuido.

Sentencia de 30 de marzo de 2022, los permisos a los que la ley no fija otra regla distinta de cómputo habrán de disfrutarse a partir del momento en que, en efecto, el trabajador haya de dejar de acudir al trabajo (día laborable) y no desde una fecha en que no tenía tal obligación.

Estos días pueden usarse, mientras dure la causa, cuando el trabajador o trabajadora lo necesite, es decir no es obligatorio que se disfruten o se cojan durante los primeros días del ingreso<sup>10</sup>.

**EN EL CASO DE QUE UN MENOR ESTÉ ENFERMO, NO PUEDA IR AL COLEGIO O TENGA QUE LLEVARLE AL MÉDICO ¿HAY ALGÚN TIPO DE PERMISO?**

**El Estatuto de los Trabajadores** no regula ningún tipo de permiso remunerado para los progenitores trabajadores cuando su hijo/a esté enfermo o haya que llevarlo al médico, en estos casos hay que estar a lo dispuesto en el convenio colectivo de cada empresa, estos suelen recoger permisos retribuidos en unos casos y sin retribuir en otros, para estas situaciones.

**Para las y los Empleados Públicos, el art. 48.j del EBEP**, recoge como permiso retribuido **el tiempo indispensable** para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal y por deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral, por lo que como deber relacionado con la conciliación se incluiría:

- Acompañar al médico a los descendientes en primer grado (hijos/as en edad pediátrica), a los ascendientes o descendientes dependientes, así como al cónyuge o pareja de hecho, en aquellos casos en los que, por su edad, estado de salud o discapacidad no se valgan por sí mismos.
- Asistencia a las tutorías de los hijos e hijas en edad escolar.

## **2. PERMISO PARA ACUDIR A EXÁMENES PRENATALES DURANTE EL EMBARAZO**

Son los permisos necesarios para exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, tanto si son en un centro privado como en uno

<sup>10</sup> Sentencia Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, rec. 6/2016. “No es precisos que los días sean los inmediatamente posteriores a (aquel) en que se realizó la intervención quirúrgica, siempre, que se soliciten en un plazo razonable y la causa guarde relación con la enfermedad grave así como que cumplan con la finalidad legal.

público, son tiempo retribuido por la empresa, e igualmente para asistir a las sesiones de información y preparación y realización de los informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad en los casos de adopción, guarda con fines de adopción y acogimiento. Vienen regulados en el artículo 37.3 f del Estatuto de los Trabajadores y en el art. 48.1 e) de la LEBEP donde se establece que la trabajadora tiene derecho a ausentarse de su puesto de trabajo en estos casos, sin que sea posible descontarle nada del salario.

El uso de este permiso puede ser tanto inmediatamente antes del inicio de la jornada incorporándose después, como después de iniciar aquella.

La única obligación que se tiene es que hay que avisar a la empresa con la mayor antelación que sea posible.

Su duración va a ser el tiempo indispensable en que la trabajadora haya de ausentarse, incluyendo el tiempo de desplazamiento al centro de asistencia y la espera que sea requerida, con la consecuente retribución de ese tiempo de desplazamiento y espera.

Para la titularidad de tal derecho la jurisprudencia la ha entendido exclusivamente femenina salvo que por convenio colectivo se extienda al hombre.

### **3. PERMISO PARA LA REALIZACIÓN DE ACTIVIDADES PREVIAS A LA ADOPCIÓN, GUARDA CON FINES DE ADOPCIÓN Y ACOGIMIENTO**

En los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, el art. 37.3 f) del Estatuto de los Trabajadores y el art. 48 del EBEP son coincidentes y se establece un permiso retribuido para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo, este derecho resulta evidente que se trata de un derecho genérico de todos los trabajadores adoptantes, tanto hombres como mujeres, sin que quepa hacer ningún tipo de diferenciación al respecto. Por lo que cuando fuesen dos

los trabajadores/as que pudiesen generar este derecho en base a un mismo proceso de adopción o acogimiento, el régimen de concesión del permiso no se alteraría en absoluto; ya que podrá hacer uso de este derecho toda persona que, necesariamente, deba asistir a la sesión informativa o preparativa, o examen de que se trate, dentro de su jornada de trabajo<sup>11</sup>.

Ahora bien, este permiso retribuido es para las sesiones informativas o preparativas previas a la adopción. El Estatuto de los Trabajadores recoge este permiso pero no reconoce ningún permiso específico en el caso de exista la necesidad de viajar al extranjero para formalizar la adopción del menor. A este respecto el Estatuto del Empleado Público en su art. 49.b establece que si fuera necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, en los casos de adopción o acogimiento internacional, se tendrá derecho, además, a un permiso de hasta dos meses de duración, percibiendo durante este periodo exclusivamente las retribuciones básicas.

#### **4. PERMISO POR CUIDADO DEL LACTANTE**

El permiso por lactancia, pasa a llamarse PERMISO POR CUIDADO DEL LACTANTE, extendiéndose la responsabilidad en el cuidado del lactante a ambos progenitores. El permiso para el cuidado del lactante consiste en los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, y hasta que el/la menor cumpla nueve meses, de acuerdo con el artículo 45.1 d) del Estatuto de los Trabajadores.

#### **¿CÓMO Y QUIÉN PUEDE DISFRUTAR EL PERMISO?**

La duración del permiso es hasta que el menor cumpla 9 meses, incrementándose proporcionalmente en los casos de parto, adopción o acogimiento múltiples.

---

<sup>11</sup> Los permisos retribuidos del art. 37.3 del ET: un análisis aplicativo Miguel Basterra Hernández. Profesor Ayudante Doctor. Depto. de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social Universidad de Revista Española de Derecho del Trabajo num. 195/2017 parte Estudios. Editorial Aranzadi, S.A.U.

¿Cómo puede disfrutarse este permiso? .

- **Una hora por día de trabajo:** Esto es una hora de ausencia en su puesto de trabajo o de dos fracciones de 30 minutos durante el tiempo que dure la jornada.
- **Reducción horaria:** Es decir se puede elegir ingresar más tarde o retirarse con anticipación de su lugar de trabajo para el cuidado del bebé lactante. En esta alternativa se permite una reducción de 30 minutos y no de una hora.
- **Permiso de lactancia acumulada:** Esto es posible solamente si es acordado con la empresa, o está establecido por medio de convenio colectivo. En este caso debe precisarse el día de inicio y finalización del permiso y también se debe pactar con la empresa excepto que esté reconocido en el convenio colectivo. Por otra parte, estas fechas no pueden ser cualquiera del calendario, sino que están condicionadas por la reincorporación del permiso de maternidad o paternidad y la edad del bebé. Por ejemplo, si el permiso se solicita cuando el niño/a tiene seis meses, solo podrá ser ejercido por las horas correspondientes a los tres meses que faltan hasta que cumpla los nueve meses de edad.

La concreción horaria de la reducción de jornada dentro de su jornada ordinaria sigue correspondiendo a la persona trabajadora. Este permiso no está restringido únicamente a la madre ya que ambos progenitores tienen derecho a solicitarlo.

### ¿QUIÉN PUEDE DISFRUTARLO?

Tanto el padre como la madre pueden disfrutar del permiso de lactancia en caso de que estén trabajando por cuenta ajena, ya que el permiso para el cuidado del lactante pasa a ser un derecho individual de cada uno de los progenitores, no existiendo la posibilidad de que uno ceda este derecho al otro para que lo disfrute de forma doble.

Si ambos trabajan en la misma empresa, el disfrute simultáneo puede restringirse por razones organizativas. La empresa podrá oponerse a

ello alegando, por escrito, las razones con las que justifica su oposición, que normalmente será por causas técnicas u organizativas.

A falta de acuerdo con la empresa, las discrepancias que surjan se resuelven a través de un procedimiento judicial especial para el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, estableciéndose 20 días hábiles para poder reclamar este derecho.

Hay que avisar por escrito a la empresa 15 días antes de la fecha del inicio y fin de permiso de lactancia, para que quede constancia y quedarse una copia sellada por la empresa.

### ¿Y PARA LAS PERSONAS TRABAJADORAS QUE TENGAN UN CONTRATO A TIEMPO PARCIAL?

En los contratos a tiempo parcial no se reduce el permiso de lactancia es decir, se disfruta como si el contrato fuera a jornada completa. No es válido que la empresa intente reducir el permiso de forma proporcional a las horas trabajadas.

### ¿QUÉ PASA SI EL PERMISO DE LACTANCIA COINCIDE CON MIS VACACIONES?

Si se tenían vacaciones durante el tiempo que se disfruta del permiso de lactancia, se tiene derecho a disfrutar las vacaciones al terminar el mismo. Da igual si ha terminado el año natural al que corresponden esas vacaciones.

### ¿PUEDE AMPLIARSE DE ALGUNA MANERA?

Sí, el periodo de lactancia podrá extenderse hasta que el lactante cumpla 12 meses, siempre que ambos progenitores hayan ejercido el permiso con la misma duración y régimen.

En estos casos, durante el periodo entre los 9 y 12 meses del lactante, los progenitores verán reducido su salario en la misma proporción

que su reducción de jornada, aunque pueden optar a **una prestación económica por ejercicio corresponsable del cuidado del lactante** (art. 183 LGSS).

### ¿ EN QUÉ CONSISTE ESTA PRESTACIÓN ECONÓMICA?

La prestación económica por ejercicio corresponsable del cuidado de lactante consistirá en un subsidio equivalente al 100% de la base reguladora establecida para la prestación de incapacidad temporal derivada de contingencias comunes, y en proporción a la reducción que experimente la jornada de trabajo.

### ¿QUIÉN TENDRÁ DERECHO A PERCIBIR ESTA PRESTACIÓN ECONÓMICA PARA EL CUIDADO DEL LACTANTE DE ENTRE 9 Y 12 MESES?

Cuando concurren en ambos progenitores, adoptantes, guardadores con fines de adopción o acogedores de carácter permanente las circunstancias necesarias para tener la condición de beneficiarios de la prestación, el derecho a percibirla solo podrá ser reconocido a favor de uno de ellos.

### **Despido producido por solicitar el permiso de lactancia**

El despido que se produzca por solicitar o estar disfrutando del permiso de lactancia se presumirá como despido nulo.

La empresa sólo podrá despedir al trabajador o trabajadora por un motivo justificado ajeno a la solicitud del permiso de lactancia. Es la empresa la que debe acreditar que el despido es por una causa totalmente ajena.

### ¿Y PARA LOS EMPLEADOS Y EMPLEADAS PÚBLICAS?

En caso de empleados y empleadas públicas, (incluyendo según RDL 6/2019 el personal laboral de las Administraciones Públicas<sup>12</sup>), este

<sup>12</sup> “... A partir del 8 de marzo de 2019 al personal laboral de las AAPP le es aplicable el EBEP en materia de permisos de nacimiento, adopción, del progenitor diferente de la

permiso está regulado en el art. 48.f del EBEP y tiene las siguientes características:

Por lactancia de un hijo **menor de doce meses** incrementándose proporcionalmente en los casos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple, consistirá en:

- Una reducción de la jornada normal en media hora al inicio y al final de la jornada.
- Una hora al inicio o al final de la misma.
- Se puede solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente.

El permiso contemplado en este apartado constituye un derecho individual del personal público, sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor.

## **5. PERMISO POR NACIMIENTO PREMATURO DE HIJO O HIJA O QUE POR CUALQUIER CAUSA DEBAN PERMANECER HOSPITALIZADOS A CONTINUACIÓN DEL PARTO**

En caso de **nacimiento prematuro**, considerando como tal desde un punto de vista médico el acaecido antes de la semana 37, o en **caso de hospitalización** ( la norma impone que la hospitalización tiene que ser a continuación del parto) del bebé tras el nacimiento, el art. 37.5 del Estatuto de los trabajadores reconoce una serie de permisos retribuidos que pueden ser disfrutados por los progenitores.

- Un **permiso retribuido de una hora para ausentarse en el trabajo** mientras dure el ingreso hospitalario. En la comunicación a rea-

madre biológica y lactancia, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 7, párrafo segundo EBEP y Disposición adicional 22ª ET, cuyas normas expresamente establecen la no aplicación del ET a dicho personal y en relación con los permisos referidos” .Permisos y suspensiones por motivos de conciliación y corresponsabilidad en el empleo público y privado María José Romero Rodenas. Editorial Bomarzo 2020.

lizar, se deberá indicar a qué hora se va a hacer uso del permiso, el nuevo horario de trabajo una vez aplicado el permiso y la duración del permiso.

- Una **reducción de jornada de dos horas** con la reducción proporcional de salario. La concreción horaria de esta reducción corresponde al empleado dentro de su jornada ordinaria, y deberá **comunicárselo a la empresa con una antelación mínima (salvo fuerza mayor) de 15 días** o la establecida en el convenio (*tanto para el inicio como para el cese de la reducción*), indicando también en que fecha se iniciará y finalizará la reducción de jornada.

Si los **dos progenitores trabajan en la misma empresa y solicitan** el permiso o la reducción de jornada para disfrutarlos de **forma simultánea**, la **empresa podrá limitar el ejercicio simultáneo** de estos derecho por razones justificadas de funcionamiento de la empresa, pudiendo incluso denegarlo a uno de ellos.

Aparte de este permiso y de la reducción de jornada, también:

- Se podría solicitar el permiso retribuido ordinario de dos días (*o la establecida por convenio*) por hospitalización de familiar.
- Ampliar el permiso o prestación por nacimiento y cuidado del menor (antes permiso de maternidad) en el caso de que el hijo/a prematuro/a permanezca ingresado más de 7 días. El permiso se ampliaría tantos días como el bebé se encuentre hospitalizado *con un máximo de 13 semanas adicionales (pudiendo alcanzar las 29 semanas 16+13)*.
- Suspender el permiso de maternidad hasta el alta hospitalaria del menor y la percepción de la correspondiente prestación, salvo las 6 semanas posteriores al parto, y volver a reanudarlo a partir del alta hospitalaria del menor.
- Suspender el permiso de paternidad hasta el alta hospitalaria del menor.

## ¿Y PARA LOS EMPLEADOS Y EMPLEADAS PÚBLICAS?

Para esta misma situación los empleados y empleadas pública, entendiéndose por este los funcionarios y funcionarias, así como el personal laboral al servicio de las Administraciones públicas, tienen derecho en base al (art. 48 del Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP) a:

- Ausentarse del trabajo durante un máximo de **dos horas** perdiendo las retribuciones íntegras, la concreción horaria al igual que lo establecido en el Estatuto de los trabajadores, corresponde a la persona trabajadora, y debe ser igualmente dentro de su jornada habitual.
- Reducir su jornada hasta un máximo de dos horas con la disminución proporcional de sus retribuciones.

Ampliar el permiso hasta un máximo de 13 semanas adicionales. Este permiso adicional no puede disfrutarse a tiempo parcial y tendrá una duración “máxima” de 13 semanas lo que implica que, de llegar a agotarse el correspondiente permiso por nacimiento alcanzaría las 29 semanas (16+13), o más si se trata de un parto múltiple.

### Otros permisos retribuidos.

Además de los permisos retribuidos que hemos visto hasta ahora, el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores y el art. 48 del Estatuto Básico del Empleo Público recoge otros supuestos en los que el trabajador tiene derecho a ausentarse del trabajo con derecho a remuneración como son los siguientes:

- Quince días naturales en caso de matrimonio. Para que se pueda reconocer el derecho a este permiso remunerado, es imprescindible que se trate de matrimonios reconocidos legalmente, ya sea civil o religioso, quedando excluidas, por tanto, las uniones de hecho, salvo que se hayan equiparado por Convenio Colectivo o contrato individual.
- Un día por traslado del domicilio habitual.

- Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.
- Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

Según el art. 48.k del EBEP, los funcionarios y funcionarias<sup>13</sup>, además de estos permisos tendrán derecho a disfrutar de seis días de permiso por asuntos particulares.

Debemos recordar que todos estos permisos retribuidos se refieren al mínimo establecido por la legislación española y que por supuesto son mejorables en la negociación colectiva o en el contrato individual.

## **SUSPENSIONES DE CONTRATO DE TRABAJO VINCULADAS A LA CONCILIACIÓN Y A LA CORRESPONSABILIDAD.**

### **1. PERMISO POR NACIMIENTO Y CUIDADOS DEL MENOR**

El Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, modificó las anteriores prestaciones de maternidad y paternidad que pasaron a denominarse prestaciones por nacimiento y cuidado de menor con la finalidad de equiparar los derechos de las personas trabajadoras, hombres y mujeres, y de fomentar la corresponsabilidad en las tareas domésticas y en el cuidado y atención de descendientes, regulado en art. 48 del Estatuto

---

<sup>13</sup> *“...Tiene derecho el personal de la Administración General del Estado ya que de conformidad con lo establecido en la Disposición adicional segunda del Real Decreto Ley 10/2015, de 11 de septiembre, tal ampliación será de aplicación en la Administración General del Estado, organismos y entidades vinculados o dependientes. Sin embargo para el personal funcionario que depende de las Comunidades Autónomas y de los Ayuntamientos, habrán de decidir en cada caso si se suman o no al incremento de los días por asuntos particulares derivados de la antigüedad, ya que la Disposición adicional 13ª del EBEP se limita a señalar que las Administraciones “podrán” establecer dicho incremento ( hasta dos días adicionales) en cada caso concreto...”.* Permisos y suspensiones por motivos de conciliación y corresponsabilidad en el empleo público y privado María José Romero Rodenas. Editorial Bomarzo 2020.

de los Trabajadores (ET) y en el artículo 49 del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP), da derecho a una prestación equivalente al 100% de la base reguladora de la persona trabajadora.

la suspensión del contrato de trabajo por nacimiento y cuidado del menor (y, en su caso, la correspondiente prestación) constituye un derecho individual de las personas trabajadoras que ha de disfrutarse de manera obligatoria, ininterrumpida y a jornada completa tras el parto (o, en su caso, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento).

Esta suspensión comprende las situaciones protegidas durante los periodos de descanso que se disfruten por:

- El nacimiento de hijo o hija.
- La adopción, la guarda con fines de adopción y el acogimiento familiar siempre que, en este último caso, su duración no sea inferior a un año y se trate de menores de seis años, o mayores de 6 años pero menores de 18 con discapacidad o que, por sus circunstancias y experiencias personales o por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes. A estos efectos, se entiende que presentan alguna discapacidad cuando esta se valore en un grado igual o superior al 33 %.

### ¿CUÁNTO TIEMPO SE PUEDE DISFRUTAR DE ESTE PERMISO?

Dieciséis semanas para ambos progenitores.

- Las seis primeras semanas tras el parto serán de disfrute obligatorio a tiempo completo; y las diez semanas pueden ser disfrutadas a voluntad de los progenitores, en períodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse desde la finalización de la suspensión obligatoria posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. No obstante, la madre biológica podrá anticipar su ejercicio hasta cuatro semanas antes de la fecha previsible del parto.

Se deberá comunicar a la empresa el disfrute de cada período semanal o acumulado con una antelación mínima de 15 días<sup>14</sup>.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado tras el parto durante más de siete días, este permiso se ampliará en tantos días como el neonato se encuentre hospitalizado, hasta un máximo de trece semanas.

### ¿QUÉ REQUISITOS ESTABLECE LA LEY PARA DISFRUTAR DE ESTE PERMISO?

Estar afiliado y en alta en la Seguridad Social y tener cubierto el período mínimo de cotización, que varía en función de la edad: Si el trabajador tiene menos de 21 años	No se exige periodo mínimo de cotización
Si el trabajador/a tiene entre 21 y 26 años	90 días dentro de los 7 años inmediatamente anteriores o 180 días cotizados a lo largo de su vida laboral
Si el trabajador/a es mayor de 26 años	180 días dentro de los 7 años inmediatamente anteriores o 360 días cotizados a lo largo de su vida laboral

### ¿Y SI NO SE CUMPLE EL REQUISITO MÍNIMO DE COTIZACIÓN?

Si no se cumple el requisito de un periodo mínimo de cotización no se puede pedir la prestación por maternidad, hay una alternativa, que es solicitar el subsidio no contributivo por maternidad (arts. 15-21 del Real Decreto 295/2009, de 6 de marzo).

<sup>14</sup> Artículo. 48.4 Estatuto de los Trabajadores, en la redacción dada al mismo por el art. 2. Real Decreto-ley 6/2019, Medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación). A lo que se añade que “La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos.

<b>BENEFICIARIOS/AS</b>	Trabajadoras por cuenta ajena o propia que, en caso de parto, reúnan todos los requisitos establecidos para acceder a la prestación contributiva por maternidad, <b>salvo el período mínimo de cotización exigido.</b>
<b>REQUISITOS</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Estar afiliadas y en alta o en situación asimilada de alta.</li> <li>• Encontrarse al corriente en el pago de las cuotas a la Seguridad Social en el caso de trabajadoras que sean responsables del ingreso de las cotizaciones.</li> </ul>
<b>PRESTACIÓN ECONÓMICA</b>	Subsidio de cuantía diaria igual al 100 % del IPREM diario vigente en cada momento.
<b>NACIMIENTO DEL DERECHO</b>	Se tendrá derecho al subsidio a partir del día del parto.
<b>DURACIÓN</b>	<p>42 días naturales a contar desde el parto + 14 días naturales en los casos siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Nacimiento de hijo/a en una familia numerosa o en la que, con tal motivo, adquiera dicha condición.</li> <li>• Nacimiento de hijo/a en una familia monoparental.</li> <li>• Parto múltiple.</li> <li>• Cuando la madre o el hijo/a estén afectados de discapacidad en un grado igual o superior al 65 %.</li> </ul>

### ¿SE PIERDEN LAS VACACIONES NO DISFRUTADAS DURANTE LA SUSPENSIÓN DEL CONTRATO POR NACIMIENTO?

No, aunque el periodo de vacaciones fijado por la empresa coincida con la baja por nacimiento de hija o hijo o la suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, los progenitores tendrán derecho a disfrutar de sus vacaciones en una fecha distinta<sup>15</sup>, incluso aunque haya finalizado el año natural al que correspondiesen dichas vacaciones, siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado (art. 38 ET).

<sup>15</sup> Sentencia Supranacional N° C-78/11, Tribunal de Justicia de la Unión Europea, de 21 de Junio de 2012.

## ¿EN CASO DEL FALLECIMIENTO DEL BEBÉ, SE TIENE DERECHO A ESTA PRESTACIÓN?

Siempre que el periodo de gestación sea superior a 180 días<sup>16</sup>, la madre biológica, tiene derecho a las 16 semanas de permiso retribuido, si bien una vez transcurridas las primeras 6 semanas la madre puede solicitar reincorporarse a su puesto de trabajo, si así lo desea.

La Seguridad Social ha venido denegando este permiso al otro progenitor en el caso de muerte del bebé, pero recientemente el TSJ de Cantabria<sup>17</sup>, atendiendo al principio de corresponsabilidad entre ambos progenitores, considera que, tras la reforma normativa realizada, en caso de fallecimiento del bebé, el padre también tiene derecho a la prestación por nacimiento en base al párrafo quinto del citado art. 48.4 del ET. En todo caso al tratarse ahora de derechos individuales e intransferibles, en el supuesto planteado (gestaciones frustradas de más de seis meses) ambos progenitores podrán suspender su contrato de trabajo y acceder a la correlativa prestación en los términos indicados.

Por lo que en caso de que el padre lo solicite y se le niegue, es conveniente acudir a los Servicios Jurídicos del sindicato.

## 2. RIESGO DE EMBARAZO Y LACTANCIA NATURAL

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales, en su art. 26, contempla la maternidad y la lactancia natural como una situación especialmente protegida a efectos de Seguridad y Salud en el trabajo, por lo que cuando el puesto de trabajo a desarrollar pueda conllevar riesgos para la salud de la trabajadora embarazada o del lactante, y no se pueda garantizar que las condiciones de trabajo no supongan un riesgo para el embara-

---

<sup>16</sup> Esta exigencia de gestación se establece en los artículos 8.4 (segundo párrafo) y 13.1 b) y en el artículo 17.3 del Real Decreto 295/2009 que regula las prestaciones económicas del sistema de la Seguridad Social por maternidad, paternidad, riesgo embarazo y lactancia natural.

<sup>17</sup> STSJ Cantabria, de 10 de diciembre de 2021, rec. 783/2021.

zo o el lactante, la trabajadora pasara a una situación especialmente protegida por la Seguridad Social, denominada prestación por riesgo en el embarazo o lactancia natural regulada en el artículo 42 de la Ley General de la Seguridad Social (LGSS) y tendrá derecho a una prestación económica mientras dure esta situación, que será el tiempo necesario para la protección de su estado y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible.

### ¿CÓMO SE SOLICITA ESTA PRESTACIÓN?

El reconocimiento y abono de la prestación lo realizará la entidad que gestiona las contingencias profesionales. Para la mayor parte de las empresas será la Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales a la que la empresa está asociada.

### ¿DURANTE CUÁNTO TIEMPO?

La prestación de riesgo durante el embarazo comienza el día en que se inicie la suspensión del contrato y finalizará:

- El día anterior al que se inicie el permiso por maternidad tras dar a luz.
- El día de reincorporación de la trabajadora a un puesto compatible con su estado en la empresa, si procede.

La prestación de riesgo durante la lactancia natural se extenderá:

- Como máximo hasta que el hijo o hija cumpla 9 meses o si ha desaparecido el riesgo o la trabajadora se incorpora a otro puesto compatible con su estado.

### ¿CUÁLES SON LOS FACTORES DE RIESGO QUE HAY QUE TENER EN CUENTA?

Los factores de riesgo laborales que la empresa deberá tener en cuenta para proteger la maternidad vienen establecidos en los Anexos VII y VIII del Reglamento de los Servicios de Prevención, si bien no tienen

carácter de exhaustivos, sino que se deberá tener en cuenta cualquier condición de trabajo que pueda suponer un daño para la mujer embarazada, que ha dado a luz recientemente o en periodo de lactancia.

### ¿Y SI UNA TRABAJADORA SOLICITA LA PRESTACIÓN A LA MUTUA, Y ESTA LA RECHAZA?

Es posible que el Servicio de Prevención o la Mutua no reconozcan una situación de riesgo para el embarazo o lactancia natural, en este caso recomendamos que la trabajadora acuda a los Gabinetes Jurídicos o de Salud Laboral de Comisiones Obreras, quienes valorarán la causa de la denegación de la prestación e intentarán resolverlo por diferentes vías:

- Identificando como está valorado el riesgo en la evaluación de riesgos de la empresa para comprobar que está correctamente identificado.
- Presentando una reclamación por escrito en la Mutua o a través de la web de la Oficina Virtual de Reclamaciones de las Mutuas de Accidentes de Trabajo reflejando el desacuerdo y pidiendo que se reconsidere la situación y se conceda la suspensión temporal de contrato por riesgo durante el embarazo o lactancia.
- Haciendo una reclamación previa ante el INSS para que conste el problema con la mutua.
- Interponiendo una denuncia ante la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- Interponiendo las correspondientes demandas judiciales ante el Juzgado de lo Social.

### 3. PRESTACIÓN POR CUIDADO DE MENOR CON CÁNCER U OTRA ENFERMEDAD GRAVE

Aquellos padres que tengan que cuidar a un hijo afectado por un cáncer o enfermedad grave, podrán acogerse a una reducción de jornada de entre el 50% y el 99% de su jornada, recibiendo además un subsi-

dio que cubre dicha reducción de jornada para que no vean reducidos sus ingresos.

Para tener derecho a ello, ambos progenitores deben de estar trabajando, y sólo se concederá este derecho a uno de ellos.

En este sentido, el Estatuto de los trabajadores, en su artículo 37.6, permite coger una reducción de jornada para el cuidado del hijo durante el tiempo de su hospitalización y tratamiento continuado de la enfermedad de al menos la mitad de la jornada y un máximo del 99 % de la jornada, siempre que sea preciso cuidar de manera directa, continua y permanente a los hijos o menores a su cargo.

Para los empleados y empleadas públicas esta prestación viene establecida en el establecido en el art. 49.e) del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

### ¿CUÁLES SON LOS REQUISITOS?

- Hijo o hija que padezca cáncer o una enfermedad grave que requiera ingreso hospitalario de larga duración o precisen cuidados de manera directa sin hospitalización.
- Precise cuidado directo, continuo y permanente de sus progenitores, adoptantes o acogedores.
- Ambos progenitores deben de estar en alta en la Seguridad Social, es decir, trabajando. En caso de que uno de los dos esté cobrando el paro no se podrá cobrar este subsidio.
- En el año 2022 se ha ampliado la edad hasta los 23 años, desde los 18 años que estaba antes, modificando el artículo 7 del Real Decreto 1148/2011. El estatuto no ha sido modificado todavía, por lo que existe una pequeña incongruencia entre la normativa laboral, ya que el estatuto sigue recogiendo la consideración de menor de edad.

En cuanto al Estatuto Básico del Empleado Público, también se modifica el referido art. 49, ampliando esta prestación hasta que el hijo/a

o persona que hubiere sido objeto de acogimiento permanente o de guarda con fines de adopción cumpla los 23 años.

Además, derivado de la disposición adicional sexta del Real Decreto-ley 2/2022, para aquellos progenitores que se hubiera extinguido el derecho antes del 1 de enero de 2022 por haber cumplido los 18 años de edad podrán volver a solicitarlo siempre y cuando no supere los 23 años de edad.

En cuanto a la prestación, ésta se concede por un periodo inicial de un mes, prorrogable por periodos de dos meses.

Para todos y todas las trabajadoras, independientemente de su situación laboral, la concreción horaria y la determinación del correspondiente permiso retribuido o de la reducción de jornada corresponde fijarlos al propio trabajador o trabajadora, dentro de su jornada ordinaria, comunicándolo previamente la empresa o a la Entidad Local correspondiente.

## LICENCIAS PERMISOS O NO RETRIBUIDAS EN MATERIA DE CONCILIACIÓN LABORAL

### 1. PERMISO ADAPTACIÓN JORNADA LABORAL

El Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, que, entre otros aspectos, modificó el apartado 8 del artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores recogiendo el derecho a solicitar las adaptaciones de jornada, esto es que, la persona trabajadora tiene la posibilidad de solicitar a la empresa una adaptación de la jornada, estableciéndose que:

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**. Dichas adaptaciones deberán ser razonables y proporcionadas en relación con las necesidades de la

persona trabajadora y con las necesidades organizativas o productivas de la empresa.

En el caso de que tengan hijos o hijas, las personas trabajadoras tienen derecho a efectuar dicha solicitud hasta que los hijos o hijas cumplan doce años.

Y esta adaptación pueden ser respecto a:

- La duración y distribución de la jornada de trabajo.
- En la ordenación del tiempo de trabajo.
- En la forma de prestación, incluida la prestación de su trabajo a distancia.

Se trata de un derecho a solicitar, no a exigir. La novedad de esta nueva posibilidad es que obliga a la empresa a negociar y, en caso de negativa, tener que razonar y justificar por que niega la solicitud de la persona trabajadora. En cuanto a la negativa, la legislación da bastante margen de maniobra a la empresa por lo que cualquier razón que justifique esa negativa no podrá ser válida.

La empresa sólo podrá denegar la solicitud del trabajador o trabajadora de adaptación de jornada si acredita las razones organizativas que no permiten acceder a lo solicitado, valorando el perjuicio que le causa la adaptación de la distribución de la jornada de trabajo.

### ¿CUÁNDO SE PUEDE PEDIR LA ADAPTACIÓN DE JORNADA?

Cualquier persona trabajadora puede solicitar este derecho, siempre y cuando tenga hijos menores de doce años, con independencia del número de trabajadores de la empresa que ya estén disfrutando de este derecho.

El padre o la madre podrán solicitar el regreso a la jornada que tenían antes una vez que termine el periodo de adaptación de jornada por conciliación acordado o cuando cambien las circunstancias, es decir, cuando ya no exista la causa para adaptar la jornada, aunque no haya transcurrido el plazo acordado.

## ¿CÓMO SE SOLICITA ESTA ADAPTACIÓN?

En la negociación colectiva se pactarán los términos de su ejercicio. Así, lo primero que tenemos que consultar es el convenio colectivo o el acuerdo de empresa que se aplica.

Si no existe regulación en convenio o acuerdo de empresa, el Estatuto de los Trabajadores establece que:

- La persona trabajadora deberá solicitar por escrito la adaptación de jornada a la empresa.
- La empresa, ante la solicitud de adaptación de jornada, abrirá un proceso de negociación con la persona trabajadora durante un periodo máximo de 30 días.
- Finalizados los 30 días<sup>18</sup>, la empresa, obligatoriamente tiene que comunicar por escrito a la persona solicitante
- Si acepta la petición (la adaptación que se conceda debe ser proporcional a las necesidades de la persona y de la empresa).
- Si propone en su caso, otra alternativa que posibilite las necesidades de conciliación del solicitante.
- Si deniega la petición (indicando obligatoriamente las razones objetivas que justifican su decisión).

## ¿Y SI LA EMPRESA DENIEGA ESTE PERMISO?

Si la empresa deniega la solicitud de adaptación de la jornada de trabajo que propuso la persona trabajadora tiene un **plazo máximo de 20 días para presentar su demanda ante los Juzgados de lo Social**, sin necesidad de papeleta de conciliación.

---

<sup>18</sup> La falta de contestación de la empresa, en estos 30 días deja en indefensión a la persona trabajadora que desconoce los hechos por los cuales la empresa no quiere conceder el derecho. En este sentido la Sentencia del TSJ de Asturias de 23 de marzo de 2021 estimó la demanda de la persona trabajadora por la falta de contestación de la empresa por escrito en el plazo de 30 días.

Además se puede solicitar en la demanda una indemnización por los daños y perjuicios que hayamos sufrido como consecuencia de la negativa a aplicar las medidas de conciliación (reciente sentencia del TSJ de las Palmas de Gran Canaria (252/2019)).

## Y PARA LOS EMPLEADOS Y EMPLEADAS PÚBLICAS

El texto Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP), en su artículo 14, establece entre los derechos de carácter individual de los empleados públicos, la adopción de medidas que favorezcan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Expresamente, el artículo 49 del EBEP, regula los permisos por motivos de conciliación personal, familiar y laboral, por razón de violencia de género y para las víctimas de terrorismo y sus familiares directos (Permiso por nacimiento para la madre biológica permiso por adopción, por guarda con fines de adopción, o acogimiento, tanto temporal como permanente, permiso del progenitor diferente de la madre biológica por nacimiento, guarda con fines de adopción, acogimiento o adopción de un hijo o hija, reducción de jornada por razón de violencia de género sobre la mujer funcionaria, reducción de jornada por cuidado de hijo menor afectado por cáncer u otra enfermedad grave, reducción de jornada por daños físicos o psíquicos como consecuencia de la actividad terrorista).

La adaptación de jornada no se establece dentro de estos permisos. Por lo tanto, la adopción de medidas (adaptación de jornada por motivos de conciliación) que no respondan a ninguno de los supuestos amparados con derecho a un permiso concreto de los regulados en las normas mencionadas formará parte de la potestad de autoorganización de la Corporación, que prevé el artículo 4.1.a) de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases del Régimen Local (en adelante, LRBRL), así como el artículo 72 del TRLEBEP, según el cual:

*«En el marco de sus competencias de autoorganización, las Administraciones Públicas estructuran sus recursos humanos de acuerdo con las normas que regulan la selección, la promoción profesional, la movilidad y la distribución de funciones y conforme a lo previsto en este Capítulo».*

La distribución de la jornada es competencia (residual) del Alcalde de la Corporación, en virtud del artículo 21.s) de la LRBRL, previa negociación colectiva, puesto que tanto la jornada como el horario son objeto de obligada negociación según el artículo 37.1 m) TRLEBEP: «Serán objeto de negociación, en su ámbito respectivo y en relación con las competencias de cada Administración Pública y con el alcance que legalmente proceda en cada caso, las materias siguientes: ... m) Las referidas a calendario laboral, horarios, jornadas, vacaciones, permisos, movilidad funcional y geográfica, así como los criterios generales sobre la planificación estratégica de los recursos humanos, en aquellos aspectos que afecten a condiciones de trabajo de los empleados públicos». Por tanto, se concluye que las medidas en materia de conciliación para el personal funcionario, al margen de los permisos previstos en el artículo 49 del TRLEBEP, deben adoptarse dentro de la potestad de auto-organización de la Corporación, previa negociación colectiva.

## **2. REDUCCIONES DE JORNADA POR CUIDADO DE HIJOS O FAMILIARES**

La reducción de jornada por cuidado de familiares, se encuentra recogida en el art. 37.5 del Estatuto de los Trabajadores y consiste en la posibilidad de que las personas trabajadoras puedan reducirse su jornada de trabajo diaria, con disminución proporcional de su salario, pudiendo solicitarse este permiso:

- Por guarda legal (padres/tutores) quienes tengan a su cuidado.
- Hijos/as menores de 12 años.
- Hijos/as con discapacidad física psíquica o sensorial que no desempeñe una actividad retributiva (no se exige un determinado grado de discapacidad).
- Para el cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe una actividad retribuida.

### ¿DURANTE CUANTO TIEMPO TIENE QUE SER ESTA REDUCCIÓN?

La reducción de la jornada diaria de trabajo debe ser entre, al menos un octavo y como máximo la mitad de la jornada.

En el caso de menores de 12 años, la duración máxima será hasta que el menor alcance dicha edad, en el caso de hijos con discapacidad o por cuidado de familiares directos, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que no puedan valerse por si mismos, no hay duración máxima, por lo que la medida puede prolongarse mientras se requieran los cuidados, ya sean meses o años.

La concesión de la reducción de jornada es incompatible con el desarrollo de cualquier otra actividad económica, remunerada o no, durante el horario objeto de la reducción.

### ¿CÓMO SE DETERMINA EL HORARIO CUANDO SE SOLICITA LA REDUCCIÓN?

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute de la reducción de jornada corresponden a la persona trabajadora, dentro de su jornada ordinaria (ya sea a tiempo completo o parcial o reducida), lo que significa que la Entidad Local ha de aceptar la solicitud y el horario elegido por la persona trabajadora<sup>19</sup>.

### ¿CÓMO Y CUÁNDO SE PUEDE SOLICITAR ESTA REDUCCIÓN?

Si la reducción de jornada se solicita por cuidado de hijos o hijas, esta puede solicitarse en cualquier momento dentro del periodo de disfrute reconocido por la Ley, que es hasta que el/la menor cumpla 12 años. Para los demás casos, en cualquier momento que se presente y se acredite la necesidad.

La persona trabajadora esta obligada preavisar a la empresa con 15 días de antelación o con el plazo que se determine en su convenio

---

<sup>19</sup> El derecho de opción del trabajador puede verse restringido si su petición es abusiva, o responde a finalidades estratégica, es decir solo en situaciones excepcionales y por muy justificadas razones puede prevalecer. STS Madrid 37/03/2006.

colectivo, y está obligado a precisar la fecha en que iniciará y finalizará la reducción de jornada.

### ¿CÓMO ESTA REGULADA LA REDUCCIÓN DE JORNADA POR CUIDADOS DE HIJOS O FAMILIARES, PARA LOS Y LAS EMPLEADAS PÚBLICAS?

Regulada en el art. 48.1 h de la LEBEP, la diferencia con el personal laboral, es que **no se establece unos límites concretos para la reducción de jornada** (un tercio, un octavo, la mitad...)

Por otra parte, el personal funcionario también tendrá derecho a solicitar una reducción de hasta el 50% de la jornada laboral (a tiempo completo o reducida) cuando sea preciso atender el cuidado de un familiar de primer grado por razón de enfermedad muy grave. Esta reducción tiene carácter retributivo y una duración máxima de un mes.

### 3. EXCEDENCIA POR CUIDADO DE HIJOS Y FAMILIARES

Los trabajadores y trabajadoras, según el establecido en el art. 46. 3 del Estatuto de los Trabajadores, y los empleados públicos según lo establecido en el art. 89.4 de la LEBEP, tienen derecho a solicitar un periodo de **excedencia no superior a tres años** para atender al cuidado de cada hijo o hija (incluidos los casos de adopción o acogimiento permanente o preadoptivo aunque sean provisionales), a contar desde la fecha de nacimiento o en su caso de la resolución judicial administrativa.

Asimismo, los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a **dos años, y tres años** para los empleados y empleadas públicas, para atender al cuidado de un familiar **hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad**, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad **no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida**. Se consideran incluidos dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad la madre, el padre, los abuelos y abuelas, los hijos e hijas, los nietos y nietas y los familiares del cónyuge con el mismo parentesco (suegra, suegro, etc.).

### ¿CUÁNDO SE PUEDE SOLICITAR ESTA EXCEDENCIA Y QUE IMPLICA?

Tanto para la excedencia máxima de tres años para el cuidado de hijos/as menores como para la excedencia de dos años para el cuidado de familiares, la persona trabajadora puede solicitarla en el momento que estime oportuno, contando que la excedencia por cuidado de hijos comienza a contar en el momento del nacimiento.

Es un derecho del trabajador y trabajadora, que la empresa no puede negar indiferentemente de la antigüedad o tipo de contrato. La única limitación que existe es en caso de dos o más personas de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante (mismo hijo o familiar), la entidad local podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento del servicio.

### ¿QUE DERECHOS SE TIENEN SI SE SOLICITA LA EXCEDENCIA?

Mientras dura la excedencia la relación laboral entre el personal trabajador y la empresa, o Administración, está suspendida, por lo que el trabajador o trabajadora no tiene que prestar servicio y no hay que pagarle el salario. Eso sí, es importante señalar que la relación laboral no está rota y el tiempo de excedencia contará a efectos de seguir sumando antigüedad, además se tiene derecho a participar en los cursos de formación profesional que se hagan.

A diferencia de la excedencia voluntaria, en la que solo se tiene un derecho de reingreso preferente si hay vacantes, en las excedencias por cuidado de hijo o por familiares, el personal tiene asegurado volver a la empresa, ya sea en su puesto o en uno equivalente.

- Durante el primer año de excedencia (15 meses en caso de pertenecer a una familia numerosa y 18 meses en caso de pertenecer a una familia numerosa especial), el trabajador/a tendrá **derecho a la reserva de su puesto de trabajo**.
- Después de ese plazo, el trabajador/a únicamente tendrá **derecho a la reserva de un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente**. Este derecho de reincorporación es au-

**tomático e incondicionado**, por lo que la empresa no puede negarlo alegando que no existen plazas vacantes (esto equivaldría a un **despido nulo**), por lo que se debería acudir a los Servicios Jurídicos del sindicato, para demandar en el plazo de 20 días y no perder sus derechos

La solicitud de reincorporación a la empresa se deberá formular de forma previa a la **fecha de terminación** de la excedencia. Si al finalizar el periodo de excedencia el trabajador/a no solicita su reincorporación a la empresa mediante el correspondiente escrito, **perderá su derecho de preferencia o de reingreso**.

Durante el periodo de excedencia no se tiene derecho a solicitar la prestación por desempleo, puesto que se tiene reserva del puesto de trabajo con las siguientes condiciones:

Mientras dura la excedencia por cuidado de hijos/as, se dejará de cotizar por la persona trabajadora, pero este periodo de excedencia se considerará como una situación asimilada al alta a efectos de las prestaciones de la Seguridad Social (jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, maternidad y paternidad). Es decir que no se está de alta en la Seguridad Social realmente, pero es como si se estuviese, a la hora de pedir estas prestaciones.

También queda garantizada la prestación de asistencia sanitaria durante el periodo de excedencia.

- Prórroga del disfrute de una excedencia por cuidado de familiar

Todas las personas trabajadoras tienen derecho a solicitar una excedencia por el cuidado de familiares por el periodo de tiempo que estimen necesario (hasta su plazo máximo de duración). Una vez solicitada la excedencia por un periodo de tiempo, el trabajador o trabajadora puede solicitar las prórrogas que considere necesarias hasta llegar al máximo legal:

- tres años en el caso de excedencias para el cuidado de hijos/as. Este plazo contará desde el día de nacimiento o de emisión de la resolución judicial en la que se establece la adopción; y,

- dos años en el caso de cuidado de familiares de hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

En todo caso, estos plazos pueden ser superiores si así lo establece el convenio colectivo aplicable.

De esta forma, la empresa queda obligada a conceder estas prórrogas si así lo solicita el trabajador/a, siempre que no exceda el mencionado plazo máximo o el establecido por el convenio colectivo aplicable. En el caso de que mientras se esté disfrutando de la excedencia, otro familiar que necesite el cuidado del trabajador o trabajadora y cumpla los requisitos señalados por el Estatuto de los Trabajadores (grado de parentesco y necesidad de cuidado), generará un nuevo derecho a disfrutar de esta excedencia durante dos años que se deberá pedir mediante la correspondiente solicitud de excedencia por cuidado de familiares.

#### ¿DURANTE EL PERIODO DE EXCEDENCIA, SE PUEDE TRABAJAR EN OTRA EMPRESA?

La excedencia por cuidado de hijos no conlleva la imposibilidad de trabajar para otra empresa, habrá que estudiar cada caso, porque si el nuevo trabajo, desde un punto de vista razonable y objetivo, facilita de alguna forma el cuidado del hijo/a no cabría apreciar incompatibilidad.

#### ¿COMO SE SOLICITA EL REINGRESO EN LA EMPRESA?

Aunque legalmente no está establecido que el trabajador/a tenga que avisar a la empresa de su voluntad de reincorporarse es conveniente hacerlo por escrito, dando a la empresa un preaviso de 15 días, salvo si se especifica otra cosa en convenio colectivo.

En caso de no solicitar el reingreso, en tiempo y forma reglamentario o especificado en convenio la persona trabajadora será considerado en situación de excedencia voluntaria.

#### 4. EXCEDENCIAS VOLUNTARIAS POR INTERÉS PERSONAL

Sin causa justificada los trabajadores y trabajadoras podrán solicitar la suspensión de su contrato de trabajo con las siguientes características.

**– Para los y las trabajadoras, regulado en el art. 46 del Estatuto de los Trabajadores:**

- Debe tener una antigüedad mínima de un año.
- No haber solicitado otra excedencia en los últimos 4 años.
- Debe ser obligatoriamente como mínimo de 4 meses y como máximo de 5 años.

Diferencias con la excedencia por cuidado de hijos o familiares.

- No se reserva el mismo puesto de trabajo, es decir, no existe un derecho de reincorporación instantáneo.
- Existe un derecho preferente de reintegro en la empresa en el caso de existir una vacante igual o similar a la de antes de la excedencia.
- El trabajador/a debe comunicar a la empresa su intención de reingreso en la empresa antes de la finalización de la excedencia (con al menos un mes de antelación), pidiendo a esta que le avise cuando aparezca una vacante adecuada.
- Ante la ausencia de puestos de igual categoría, la empresa puede ofrecer puestos de una categoría y una remuneración inferior en caso de que existan.
- El tiempo que dure la excedencia no cuenta para el cómputo de antigüedad del trabajador en la empresa.
- Si la empresa comunica su negativa a la reincorporación, el trabajador no tiene derecho a cobrar el paro.

**- Para los funcionarios/as y empleadas públicas, regulado en el art. 89.2 Ley del Estatuto Básico del Empleado Público:**

Todos los empleados públicos que cumplan los requisitos establecidos en la normativa aplicable (la cual depende del tipo de empleado público y de la Administración en la que preste servicios), tienen derecho a que se les conceda una excedencia voluntaria. A todos los empleados públicos se les exige un tiempo mínimo de servicios previos o de antigüedad para poder solicitar esta excedencia.

- En el caso de los funcionarios de carrera, se exige haber prestado servicios en cualquier Administración Pública durante un plazo mínimo anterior, el cual depende de la legislación aplicable en cada Administración (estatal, autonómica o local), oscilando entre 2 y 5 años.
- En el caso del **personal laboral** que presta servicios en la **Administración General del Estado**, esta excedencia no puede tener una duración inferior a 4 meses. Si presta servicios en la **Administración local o autonómica**, deberá referirse al convenio colectivo aplicable. En el caso del **resto de empleados públicos**, la duración mínima depende de la Administración pública (estatal, autonómica o local) en la que preste servicios, oscilando entre 1 y 2 años

La concesión de excedencia voluntaria por interés particular quedará subordinada a las necesidades del servicio debidamente motivadas.

Quienes se encuentren en situación de excedencia por interés particular no devengarán retribuciones, ni les será computable el tiempo que permanezcan en tal situación a efectos de ascensos, trienios y derechos en el régimen de Seguridad Social que les sea de aplicación.

## ANEXO. FORMULARIOS Y MODELOS

### SOLICITUD DE EXCEDENCIA PARA ATENDER AL CUIDADO DE HIJO/A

En \_\_\_\_\_ a \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 202\_\_

Don/Doña \_\_\_\_\_, con DNI \_\_\_\_\_ como trabajador/a de su empresa, me dirijo a la misma para solicitar con la debida antelación una excedencia por cuidado de hijo/a, de conformidad con lo dispuesto en el

Art. 46.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 89 del Estatuto Básico del Empleado Público

La fecha de nacimiento de mi hijo/a fue \_\_\_\_\_ es decir hace menos de tres años, por lo que considero que concurren todos los requisitos exigibles de acuerdo a la normativa aplicable.

Por tanto, solicito mi paso a situación de excedencia por cuidado de hijos con una duración de \_\_\_\_\_ años a partir del día \_\_\_\_\_ Inclusive. A su finalización, solicitaré con la debida antelación, mi derecho a reincorporarme a mi puesto de trabajo o a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente, en caso de haber transcurrido el plazo máximo aplicable.

Asimismo, solicito a la empresa, que, según lo establecido legalmente, me llegue información de los cursos de formación profesional que se pudieran organizar, a fin de poder valorar mi participación en los mismos.

Atentamente

Fdo: La trabajadora/El trabajador

La empresa

## MODELO PARA SOLICITAR LA EXCEDENCIA POR CUIDADO DE FAMILIAR

Att de \_\_\_\_\_

En \_\_\_\_\_ a \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 202\_\_\_\_

Don/Doña \_\_\_\_\_, con DNI \_\_\_\_\_ como trabajador/a de (su empresa o Entidad), me dirijo a la misma para solicitar con la debida antelación una excedencia por cuidado de familiar, de conformidad con lo dispuesto en:

- Art. 46.3 del Estatuto de los Trabajadores.
- Art. 89 del Estatuto Básico del Empleado Público.

En efecto, \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ años de edad, dentro de mi segundo grado de consanguinidad, no pudiéndose valerse por si misma/o y no desempeñando actividad retribuida, por lo que considero que concurren los requisitos exigibles de acuerdo a la normativa aplicable y que, por tanto me encuentro legitimado/a para solicitar esta excedencia para atender a su cuidado.

Por tanto, solicito mi paso a situación de excedencia por cuidado de familiares con una duración de \_\_\_\_\_ años, a partir del día \_\_\_\_\_ Inclusive. A su finalización, solicitaré, con la debida antelación, mi derecho a reincorporarme a mi puesto de trabajo o a un puesto del mismo grupo profesional o categoría equivalente, en caso de a ver transcurrido el plazo máximo aplicable.

Asimismo, solicito a la empresa, que, según lo establecido legalmente, me llegue información de los cursos de formación profesional que se pudieran organizar, a fin de poder valorar mi participación en los mismos.

Atentamente

Fdo: La trabajadora/El trabajador

La empresa

## SOLICITUD DE EXCEDENCIA VOLUNTARIA

ATT de \_\_\_\_\_

En \_\_\_\_\_ a \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 202\_\_\_\_

Mediante el presente escrito, y para que quede constancia, yo \_\_\_\_\_ con DNI empleado/a en el puesto de \_\_\_\_\_ y con una antigüedad en la empresa desde el \_\_\_\_\_ me dirijo a ustedes para solicitar con la debida antelación una excedencia voluntaria de conformidad con lo dispuesto en:

- Art. 46.2 del Estatuto de los Trabajadores.
- Art. 89 del estatuto del Empleado Público.

Encontrándome dentro de los requisitos exigibles de acuerdo a la normativa aplicable y que por tanto, me encuentro legitimado para solicitar esta excedencia, con una duración de \_\_\_\_\_ a partir del día \_\_\_\_\_ inclusive. A su finalización, solicitaré, con la debida antelación, mi derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la mía que hubieran o se produjeran en la empresa

Atentamente

Fdo: La trabajadora/El trabajador

La empresa

## **SOLICITUD DE PRÓRROGA DE LA EXCEDENCIA POR CUIDADO DE HIJO/A**

Att de \_\_\_\_\_

En \_\_\_\_\_ a \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 202\_\_

Mediante el presente comunicado, y para que quede constancia por escrito yo \_\_\_\_\_ con DNI como trabajador/a y con una antigüedad de \_\_\_\_\_ me dirijo a ustedes para solicitar, con la debida antelación, la prórroga de la excedencia por cuidado de mi hijo/a que comencé a disfrutar el día \_\_\_\_\_

Mi hija/o nació el día \_\_\_\_\_ es decir hace menos de tres años, por lo que considero que concurren los requisitos exigibles de acuerdo con la normativa aplicable y que, por tanto, me encuentro legitimada/o para solicitar la prórroga de mi actual excedencia para atender a su cuidado.

Por tanto, solicito la prórroga de mi situación de excedencia por un periodo de \_\_\_\_\_ años, cuyo disfrute se iniciara el \_\_\_\_\_

Atentamente

Fdo: La trabajadora/El trabajador

La empresa

## MODELO SOLICITUD DEL PERMISO POR NACIMIENTO Y CUIDADO DEL MENOR. ADOPCIÓN, POR GUARDA CON FINES DE ADOPCIÓN O ACOGIMIENTO TEMPORAL O PERMANENTE

Att de \_\_\_\_\_

En \_\_\_\_\_ a \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 202\_\_

Don/Doña \_\_\_\_\_, con DNI \_\_\_\_\_, mayor de edad, con domicilio a efectos de notificación en \_\_\_\_\_ y número de teléfono \_\_\_\_\_ comparece en su propio nombre y por medio de la presente comunica a la empresa que en base a las modificaciones establecidas 6/2019, donde se establece el permiso por nacimiento de hijo/a y como en fecha \_\_\_\_\_ nació mi hijo/a

Les comunico la modalidad de permiso al que me acogeré.

ININTERRUMPIDO (16 semanas) – Fecha del parto: \_\_\_\_\_ Fecha fin \_\_\_\_\_

DISCONTINUA

- 6 semanas obligatorias \_\_ Fecha de parto \_\_\_\_\_ Fecha fin \_\_\_\_\_
- 10 semanas restantes: (Que preavisare con 15 días de antelación)

Fecha inicio \_\_\_\_\_ Fecha fin \_\_\_\_\_

Fecha inicio \_\_\_\_\_ Fecha fin \_\_\_\_\_

Fecha inicio \_\_\_\_\_ Fecha fin \_\_\_\_\_

Atentamente

Fdo: La trabajadora/El trabajador

La empresa

## COMUNICACIÓN DE AUSENCIA AL TRABAJO PARA LA REALIZACIÓN DE EXÁMENES PRENATALES Y TÉCNICAS DE PREPARACIÓN AL PARTO

Att de \_\_\_\_\_

En \_\_\_\_\_ a \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 202\_\_

Doña \_\_\_\_\_, con DNI \_\_\_\_\_, como trabajadora de esta empresa, con domicilio a efectos de notificación en \_\_\_\_\_ y número de teléfono \_\_\_\_\_ comunica que:

Encontrándome en estado de gestación, y ante la necesidad de tener que asistir a la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, en virtud de los artículos

- 37.3.f) del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- 48.e. del **del Estatuto del Empleado Público.**

y 26.5 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales , me ausentaré de mi puesto de trabajo, sin pérdida de retribución, los días \_\_\_\_\_ y durante horas \_\_\_\_\_”, al coincidirme con mi jornada laboral, según justificante que - se acompaña-

LA EMPRESA EL/LA TRABAJADOR/A

## COMUNICACIÓN DE LAS HORAS EN LAS QUE SE VA A DISFRUTAR DE LOS PERIODOS DE LACTANCIA

A LA ATENCIÓN DE EMPRESA/RRHH DE XXX.

En \_\_\_\_\_ a \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 202\_\_

Don/Doña \_\_\_\_\_, con DNI \_\_\_\_\_, mayor de edad, con domicilio a efectos de notificación en \_\_\_\_\_:

- En virtud del art. 37.4 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- En virtud del art. 48 de la Ley del Estatuto del Empleado Publico.

Al objeto de facilitar la lactancia de mi “hijo/a” que nació en fecha “\_ \_\_\_\_\_”, mi intención de disfrutar del permiso retribuido para el cuidado del lactante, optando por la siguiente modalidad:

- Si elige ausentarse durante una hora:

Me ausentaré de mi trabajo durante una hora comprendida entre las “especificar hora de salida” horas y las “especificar hora de entrada” horas.

- Si elige fraccionar la ausencia

Me ausentaré de mi trabajo durante una hora que dividiré en fracciones de media hora, la primera desde las “hora de salida” hasta las “hora de entrada” y la segunda desde las “segunda hora de salida” hasta las “segunda hora de entrada”.

- Si elige la reducción de la jornada laboral:

Reduciré mi jornada laboral en media hora que tomaré al - comienzo-final de la misma mientras dure el período de cuidado del lactante.

El inicio de éste derecho será a partir del día “ \_\_\_\_\_”, y hasta que el menor cumpla los “ \_\_\_\_\_” meses de edad. Todo lo cual pongo en su conocimiento, a los efectos que legalmente pudieran corresponder. Atentamente.

LA EMPRESA EL/LA TRABAJADOR/A

## COMUNICACIÓN DE ACUMULACIÓN DE JORNADAS COMPLETAS DEL PERMISO PARA EL CUIDADO DEL LACTANTE

A LA ATENCIÓN DE EMPRESA/RRHH DE XXX

En \_\_\_\_\_ a \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 202\_\_

Don/Doña \_\_\_\_\_, con DNI \_\_\_\_\_, mayor de edad, con domicilio a efectos de notificación en \_\_\_\_\_ y número de teléfono \_\_\_\_\_ comparece en su propio nombre y por medio de la presente comunica a la empresa que:

### COMUNICO

Si está prevista la acumulación en el convenio colectivo: Que en el ejercicio del derecho que me confiere el art. “número” del vigente Convenio Colectivo de “indicar Convenio aplicable”, es mi intención acumular en jornadas completas el permiso retribuido por cuidado de lactante, comenzando a partir del día “fecha de inicio” y hasta el día “fecha en que finalizará”.

Si no está prevista en el convenio colectivo: Que en virtud de lo establecido en el art. 37.4 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, es mi intención acumular en jornadas completas el permiso retribuido por cuidado de lactante, proponiéndole como fecha para su disfrute del “fecha de inicio” hasta el “fecha en que finalizará”.<sup>20</sup>

Fdo.: EL/LA TRABAJADOR/A Fdo: LA EMPRESA

---

<sup>20</sup> La Ley básica del Estatuto del Empleado Público, en su art. 48.f) contempla la posibilidad de solicitar el permiso retribuido de lactancia en jornadas completas, para el resto de los casos sino está contemplado en Convenio Colectivo, la empresa debe autorizarlo.

## COMUNICACIÓN DE LA EXTENSIÓN DEL PERMISO PARA EL CUIDADO DEL LACTANTE

Para que pueda extenderse el permiso para el cuidado del lactante más allá de los nueve meses de edad, tienen que coincidir en igualdad de duración y régimen de disfrute, los permisos de ambos progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores y, en todo caso, hasta como máximo doce meses de edad del lactante. Esta ampliación del permiso comporta la reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses

Att de \_\_\_\_\_

En \_\_\_\_\_ a \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 202\_\_

Don/Doña \_\_\_\_\_, con DNI \_\_\_\_\_, mayor de edad, con domicilio a efectos de notificación en \_\_\_\_\_ y número de teléfono \_\_\_\_\_ comparece en su propio nombre y por medio de la presente comunica a la empresa que:

COMUNICO Que actualmente, y desde el “fecha de inicio”, vengo disfrutando del permiso por cuidado de lactante consistente en -\_(especificar como se ha disfrutado)\_\_\_\_, estando prevista su finalización en fecha “indicar fecha” por el cumplimiento de los nueve meses “del/la” menor.

Que puesto que el otro -progenitor-adoptante-guardador-, viene disfrutando de idéntico permiso y con la misma duración y modalidad-, (hay que presentar documento acreditándolo) y en virtud de lo dispuesto en el art. 37.4 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores-, es mi intención extender mi actual permiso hasta el día “indicar fecha” (máximo de 12 meses), con reducción proporcional del salario por el tiempo que exceda a partir del cumplimiento de los nueve meses del lactante.

## **PREAVISO DE LA FINALIZACIÓN DEL PERMISO DE CUIDADO DEL LACTANTE Y VUELTA A LA JORNADA NORMAL**

*La persona trabajadora, salvo fuerza mayor, debe preavisar al empresario con una antelación de quince días o la que se determine en el convenio colectivo aplicable, precisando la fecha en que finaliza el permiso por cuidado del lactante.*

En \_\_\_\_\_ a \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 202\_\_

Att de \_\_\_\_\_

Don/Doña \_\_\_\_\_, con DNI \_\_\_\_\_, mayor de edad, con domicilio a efectos de notificación en \_\_\_\_\_ y número de teléfono \_\_\_\_\_ comparece en su propio nombre y por medio de la presente comunica a la empresa que:

Desde el día “fecha de inicio”, vengo disfrutando , de conformidad con lo establecido en el art. 37.4 ET, del permiso por cuidado de lactante consistente en \_\_\_\_\_ (especificar la modalidad), estando prevista su finalización en fecha “\_\_\_\_\_”, por el cumplimiento de los “indicar meses” del lactante.

Por tanto, a partir de la indicada fecha, pasaré a realizar jornada ordinaria tal y como venía realizando antes del ejercicio de este derecho, cumplimentando con este preaviso lo dispuesto en el -art. 37.7 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores-.

TRABAJADOR/A Fdo: LA EMPRESA

## COMUNICACIÓN DE AUSENCIA AL TRABAJO DURANTE UNA HORA POR HOSPITALIZACIÓN DE HIJO/A RECIÉN NACIDO

*Las personas trabajadoras tienen 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. Esta ausencia es retribuida, y corresponde a cada uno de los progenitores concretar la hora en que se ausentarán de su puesto de trabajo, pudiendo reclamar judicialmente cualquier discrepancia empresarial al respecto.*

En \_\_\_\_\_ a \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 202\_\_

Att de \_\_\_\_\_

Don/Doña \_\_\_\_\_, con DNI \_\_\_\_\_, mayor de edad, con domicilio a efectos de notificación en \_\_\_\_\_ y número de teléfono \_\_\_\_\_ comparece en su propio nombre y por medio de la presente comunica a la empresa que:

En virtud del derecho que reconoce el art. 37.5 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, , y encontrándose actualmente mi - hijo hospitalizado- hija hospitalizada tras el parto, me veo en la necesidad de ausentarme del puesto de trabajo durante una hora cada día a partir del próximo “fecha de inicio” y hasta que se produzca su alta médica.

Estas ausencias se producirán de “horas de ausencia”. Todo lo cual pongo en su conocimiento, a los efectos que legalmente pudieran corresponder

EL/LA TRABAJADOR/A Fdo: LA EMPRESA

## MODELO DE SOLICITUD DE REDUCCIÓN DE JORNADA

A LA ATENCIÓN DE EMPRESARIO/RRHH DE XXX

En \_\_\_\_\_ a \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 202\_\_

Don / Doña \_\_\_\_\_, con DNI \_\_\_\_\_, mayor de edad, con domicilio a efectos de notificación en \_\_\_\_\_ y número de teléfono \_\_\_\_\_ comparece en su propio nombre y por medio de la presente solicita la **reducción de jornada** al amparo de lo recogido en el artículo 37.6 del Estatuto de los Trabajadores para la conciliación de la vida laboral y familiar, y puesto que actualmente, por razones de guarda legal, tengo bajo mi cuidado directo:

- Menor de 12 años nacido en fecha de \_\_\_\_\_
- Persona con discapacidad: a una persona discapacitada que no desempeña actividad retribuida alguna
- Familiar, hasta el segundo grado: a mi “indicar parentesco”, que por motivos de - edad- accidente enfermedad no puede valerse por sí mismo/a, y que no desempeña actividad retribuida alguna

Es mi intención acogerme a la reducción de jornada que para estos casos se contempla, con reducción proporcional del salario, a partir del día “\_\_\_\_\_”.

La reducción será de “\_\_\_\_\_” por lo que el horario será, a partir de la referida fecha, el siguiente:

De “\_\_\_\_\_” horas a “\_\_\_\_\_” horas, y de “lunes a viernes o lo que corresponda”.

Todo lo cual pongo en su conocimiento, a los efectos que legalmente pudieran corresponder.

EL/LA TRABAJADOR/A RECIBÍ: LA EMPRESA

## MODELO DE ADAPTACIÓN DE JORNADA DE TRABAJO

A LA ATENCIÓN DE EMPRESARIO/RRHH DE XXX

En \_\_\_\_\_ a \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 202\_\_\_\_

D./Dña \_\_\_\_\_, con DNI \_\_\_\_\_, con domicilio a efectos de notificación en \_\_\_\_\_ y número de teléfono \_\_\_\_\_ te solicita la adaptación de la jornada de trabajo para la conciliación de la vida laboral y familiar al amparo de lo recogido en el artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores para la conciliación de la vida laboral y familiar como consecuencia de tener bajo mi guardia y custodia a mi hijo/a \_\_\_\_\_ nacido el \_\_\_\_\_, menor de doce años (modificar en caso de que se solicite por otro motivo).

La jornada que solicitó para una conciliación de la vida laboral y familiar es de \_\_\_\_\_ (indicar horario) comenzando la nueva jornada de trabajo el día \_\_\_\_\_.

(Opcional) Las razones que justifican tal solicitud son \_\_\_\_\_

Rogándole acuse recibo del presente documento, reciba un cordial saludo.

LA EMPRESA

EL/LA TRABAJADOR/A

## MODELO PREAVISO PARA EL REGRESO AL RÉGIMEN DE JORNADA ANTERIOR A LA ADAPTACIÓN

*Cualquiera que sea la modalidad de adaptación de jornada solicitada por la persona trabajadora, tendrá derecho a solicitar el regreso a su jornada o modalidad contractual anterior, una vez concluido el período acordado o incluso cuando el cambio de las circunstancias así lo justifique, aun cuando no hubiese transcurrido el período previsto.*

Att de \_\_\_\_\_

En \_\_\_\_\_ a \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 202\_\_\_\_

D./Dña \_\_\_\_\_, con DNI \_\_\_\_\_, con domicilio a efectos de notificación en \_\_\_\_\_ y número de teléfono \_\_\_\_\_ por medio de la presente, EXPONE:

Desde el día “indicar fecha”, vengo disfrutando de una adaptación de jornada en el ejercicio de mi derecho de conciliación laboral y familiar

- Si es por transcurso del tiempo convenido:
- Si es por el cambio de las circunstancias:

Estando próximo el vencimiento del período acordado para su disfrute, en virtud de lo dispuesto en el ET art. 34.8.

Que si bien los motivos por los que vine a solicitar en su día la referida adaptación de jornada fueron “indicar motivos”, han experimentado un cambio de según se detalla: - “indicar nuevas circunstancias”.

Por consiguiente, en virtud de lo dispuesto en el ET art. 34.8. SOLICITO El regreso al régimen de jornada que tenía con anterioridad a la adaptación de jornada de “indicar jornada anterior”, con efectos a partir del día “indicar fecha inicio”.

FDO. LA EMPRESA EL/LA TRABAJADOR/A

## **MODELO SOLICITUD DE VACACIONES NO DISFRUTADAS POR COINCIDENCIA CON EL PERMISO POR NACIMIENTO Y CUIDADO DE MENOR, ADOPCIÓN O ACOGIMIENTO**

*En el caso de que el disfrute del permiso por nacimiento y cuidado de menor, adopción o acogimiento coincida con el período de vacaciones que le hubiera correspondido al progenitor, podrán disfrutarse a continuación de tal permiso, aunque haya terminado el año natural a que tales vacaciones correspondan.*

A LA DIRECCIÓN DE LA EMPRESA

En \_\_\_\_\_ a \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 202\_\_\_\_

Don / Doña \_\_\_\_\_, con DNI \_\_\_\_\_, mayor de edad, con domicilio a efectos de notificación en \_\_\_\_\_ y número de teléfono \_\_\_\_\_

COMUNICO

Que en fecha “día, mes y año”, finaliza el permiso por:

- Nacimiento y cuidado de menor.
- Adopción- guarda con fines de adopción o acogimiento.

Del que actualmente vengo disfrutando y, puesto que me ha coincidido este permiso con el período de vacaciones que me correspondían según el calendario de vacaciones de la empresa, de conformidad con los artículos 38.3 del Estatuto de los Trabajadores-,

SOLICITO

Disfrutar las vacaciones correspondientes al año “indicar año”, al finalizar el período de suspensión del contrato por “indicar si es por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento”, quedando comprendidas entre el día “día, mes y año” y el “día, mes y año”, (ambos inclusive).

Todo lo cual pongo en su conocimiento, a los efectos que legalmente pudieran corresponder.

FDO LA EMPRESA EL/LA TRABAJADOR/A.

## **SOLICITUD DE VACACIONES TRAS REINCORPORACIÓN POR SUSPENSIÓN DEL CONTRATO POR RIESGO DURANTE EL EMBARAZO Y LA LACTANCIA O POR IT DERIVADA DEL EMBARAZO, EL PARTO O LA LACTANCIA NATURAL**

A LA DIRECCIÓN DE LA EMPRESA

En \_\_\_\_\_ a \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 202\_\_

Don / Doña \_\_\_\_\_, con DNI \_\_\_\_\_, mayor de edad, con domicilio a efectos de notificación en \_\_\_\_\_ y número de teléfono \_\_\_\_\_ con motivo de la suspensión del contrato de trabajo por:

- Riesgo durante el embarazo o lactancia.
- Incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o lactancia.

desde el día \_\_\_\_\_ / hasta \_\_\_\_\_”, por lo que no he podido disfrutar dentro de lo señalado en el calendario laboral del año de las vacaciones correspondientes a dicho ejercicio. Por lo que, en cumplimiento de lo establecido en el art. 38.3 del ET,

Solicito que el periodo de vacaciones correspondiente al ejercicio “señalar año” se extienda desde el día \_\_\_\_\_ hasta \_\_\_\_\_, acumulándose al periodo vacacional correspondiente al presente año. Quedando a su disposición para cualquier aclaración sobre esta solicitud, atentamente

Fdo.: LA PERSONA TRABAJADORA RECIBÍ: LA EMPRESA

## SOLICITUD REINCORPORACIÓN EXCEDENCIA CUIDADO HIJOS

A LA ATENCIÓN DE EMPRESARIO/RRHH DE XXX

En \_\_\_\_\_ a \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 202\_\_

Don/Doña \_\_\_\_\_, con DNI \_\_\_\_\_, domicilio a efectos de notificación en \_\_\_\_\_ y número de teléfono \_\_\_\_\_ comparece en su propio nombre y, por medio de la presente solicita la reincorporación **a su puesto de trabajo tras disfrutar de la excedencia por cuidado de hijos** que comencé a disfrutar el día \_\_\_\_\_ por un periodo de \_\_\_\_\_.

La fecha de finalización de la excedencia es el \_\_\_\_\_, por lo que se solicita que la empresa, que según lo establecido en el art 46.3 del Estatuto de los Trabajadores me reincorpore en mi puesto de trabajo dicho día respetando las

Solicitando que firme la presente a los efectos de recibí.

Sin otro particular, reciba un cordial saludo.

EL/LA TRABAJADOR/A

LA EMPRESA

## GRADOS DE CONSANGUINIDAD, PARENTESCO Y AFINIDAD

<b>PARIENTES DE PRIMER GRADO</b>		
Línea Recta Ascendente por Consanguinidad	<b>PADRE</b>	<b>MADRE</b>
Línea Recta Ascendente por Afinidad	<b>SUEGRA/O</b>	
Línea Recta descendente por Consanguinidad	<b>HIJA/O</b>	
Línea Recta descendente por Afinidad	<b>YERNO</b>	<b>NUERA</b>
<b>PARIENTES DE SEGUNDO GRADO</b>		
Línea Recta Ascendente por Consanguinidad	<b>ABUELA/O</b>	
Línea Recta descendente por Consanguinidad	<b>NIETA/O</b>	
Línea colateral por Consanguinidad	<b>HERMANA/O</b>	
Línea colateral por Afinidad	<b>CUÑADA/O</b>	
<b>PARIENTES DE TERCER GRADO</b>		
Línea Recta Ascendente por Consanguinidad	<b>BISABUELA/O</b>	
Línea Recta descendente por Consanguinidad	<b>BIZNIETA/O</b>	
Línea colateral ascendente por Consanguinidad	<b>TIO/A</b>	
Línea colateral descendente por Consanguinidad	<b>SOBRINA/O</b>	

## **CUESTIONARIO: IDENTIFICACIÓN DE LA SITUACIÓN SOBRE CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR EN LAS ENTIDADES LOCALES DE LA PROVINCIA DE CUENCA**

### **BLOQUE I: DATOS PERSONALES.**

#### **Modalidad contractual.**

- Personal laboral.
- Personal funcionario.

#### **1. Sexo:**

- Mujer.
- Hombre.

#### **2. Edad**

- Menor de 30.
- De 31 a 40.
- De 41 a 50.
- Mayor de 51.

#### **3. De las siguientes situaciones familiares marca la que se corresponda con la suya:**

- Pareja con hijos/as.
- Persona sola con hijos/as.
- Pareja con hijos/as y otros/as parientes o dependientes viviendo contigo.
- Pareja con otros/as parientes o dependientes viviendo contigo.
- Persona sola con hijos/as y otros/as parientes o dependientes viviendo contigo.
- Persona sola con otros/as parientes o dependientes viviendo contigo.
- Pareja sin hijos/as.
- Persona sola.
- Otro:

## **BLOQUE II: SITUACIÓN PERSONAL Y FAMILIAR.**

### **4. ¿Tienes hijos/as menores de 12 años?**

- Sí.
- No.

### **5. ¿Cuántos?**

---

Si tiene hijos/as en educación infantil y primaria responde a las siguientes preguntas:

### **6. ¿Tu horario laboral Te impide acompañar a tus hijos/as al colegio o acudir a las reuniones de tutorías escolares?**

- Siempre.
- Casi siempre.
- En algunas temporadas/ocasiones.
- No.

### **7. Si no puedes hacerlo siempre, ¿quién lo hace?:**

---

**8. Explica brevemente, qué situaciones puntuales se pueden producir en el día adía con tus hijos/as y, si las puedes solucionar, cómo lo haces. Por ejemplo, si se enferman, tengo que dejar todo e ir a buscarlos al cole o pedir el favor a mi familia para que les recojan.**

---

---

---

### **9. ¿Tienes personas dependientes (personas ancianas, con discapacidad o familiares con una enfermedad grave) a tu cargo?**

- Sí.
- No.

**En caso afirmativo: Indica el número de personas a tu cargo**

---

**10. ¿Te encargas tú del cuidado y atención de las mismas?**

- Sí.
- No.

**11. ¿Encuentras dificultades para compatibilizar tu trabajo con tus responsabilidades familiares (hijo/as, padre, madre y otros/as miembros de tu familia)?**

- No, ninguna.
- Tengo alguna dificultad.
- Tengo bastante dificultad.
- No puedo compatibilizarlo.
- NS/NC.

**En caso de tener alguna dificultad, ¿puedes concretar cuáles?**

**12. ¿Consideras que la maternidad/paternidad te ha perjudicado o te podría perjudicar en tu trayectoria profesional en una escala del 1 al 5 en la que 1 significa NADA Y 5 MUCHO**

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

**13. Indique en la escala del 1 al 5 su grado de satisfacción con los siguientes aspectos relacionados con su puesto de trabajo actual, siendo 1 Muy insatisfecho y 5 Muy satisfecho.**

	1	2	3	4	5
Jornada Laboral					
Flexibilidad de horarios					
Tiempo de descanso durante la jornada laboral					
Vacaciones y permisos					
Estabilidad					
Remuneración salarial					
Posibilidad de promoción					

### **BLOQUE III CONOCER PROPUESTAS**

#### **14. Conoce la legislación en materia de conciliación.**

- Si.
- No.

#### **15. ¿Utiliza o ha utilizado alguna de estas medidas de conciliación recogidas en la legislación?**

SI (Marque las que proceda):

- Reducción o adaptación de jornada por motivos familiares.
- Excedencia para el cuidado de hijos/as.
- Excedencia para el cuidado de familiares.
- Suspensión por riesgo durante el embarazo o lactancia.
- Permiso por lactancia.
- Permiso de maternidad/ adopción o acogimiento.
- Permiso de paternidad/adopción o acogimiento.
- Permiso para el cuidado de familiares cuando están enfermos.

No (Marque los motivos que procedan):

- No las he necesitado hasta ahora.
- Desconocía que existieran.
- No puedo prescindir de parte o del total de mi sueldo (reducciones de jornada o excedencia).
- Afectaría negativamente a mi carrera profesional.
- Otras razones: indique cuáles.

#### **16 ¿Qué tipo de medidas de conciliación considera que podrían ser aplicables en su empresa, y que le ayudarían a solucionar sus problemas de conciliación? Marque las que considere.**

- Horario flexible de entrada y salida.
- Jornada comprimida.
- Reducción de jornada.
- Política de luces apagadas.
- Bolsa de horas.
- Jornada intensiva o reducción de jornada durante las vacaciones escolares.

- Teletrabajo.
  - Trabajo compartido.
  - Elección de turnos por motivos familiares.
  - Ayudas económicas para el cuidado de hijos/as o dependientes.
  - Guardería en el centro de trabajo.
  - Salidas por emergencias.
  - Otras. Indique cuáles.
- 
- 

**Si lo desea puede añadir cualquier comentario, propuesta o sugerencia.**



DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE CUENCA



**comisiones obreras  
de Castilla-La Mancha**