

GUÍA DE DERECHOS Y PRESTACIONES PARA LA CONCILIACIÓN Y LA CORRESPONSABILIDAD



UNIÓN EUROPEA

Fondo Social Europeo



Instituto Andaluz de la Mujer
CONSEJERÍA DE IGUALDAD, SALUD Y POLÍTICAS SOCIALES



Edita: Secretaría de la Mujer de CCOO de Andalucía
Coordina: Antonia Martos Jiménez, Secretaria de la Mujer de CCOO de Andalucía
Deposito Legal: CO 2274.2013

Índice

Presentación	4
Introducción	6
1. SUSPENSIÓN DEL CONTRATO	7
1.1 Suspensión del Contrato por Maternidad (Biológica)	8
1.2 Suspensión del Contrato por Adopción y/o Acogimiento	15
1.3 Maternidad no Contributiva	23
1.4 Suspensión del Contrato por Paternidad	26
1.5 Suspensión del Contrato por Riesgo durante el Embarazo y la Lactancia	33
2. PERIODOS DE COTIZACIÓN ASIMILADOS AL PARTO	38
3. REDUCCIÓN DE JORNADA	41
3.1 Reducción de Jornada por Cuidado de Hijos o Hijas y Cuidado de Familiares	42
3.2. Reducción de Jornada por Cuidado de Menores Afectados por Cáncer u otra Enfermedad Grave	44
4. OTROS DERECHOS Y PRESTACIONES	52
4.1 Permiso de Lactancia	53
4.2 Excedencia por Cuidado de Menores o Familiares Dependientes	55
4.3. Excedencia Voluntaria	59
Fuentes Consultadas	61
Dónde acudir	62

Presentación

Con esta guía sindical pretendemos ofrecer una herramienta a la representación legal de trabajadores y trabajadoras para dar a conocer los derechos laborales reconocidos por la legislación actual, así como las prestaciones de la Seguridad Social en materia de conciliación, para continuar con la labor de impulsar, mediante la acción sindical dentro de las empresas, la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de mujeres y hombres en las empresas, uno de los objetivos prioritarios de CCOO de Andalucía.

Para nuestro sindicato, la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en el mercado laboral no es posible si no se logra, no sólo una mayor compatibilidad de los tiempos laborales, familiares y personales, sino también, y no menos importante, la corresponsabilidad de mujeres y hombres en las tareas familiares y domésticas, cometido en el que venimos trabajando y avanzando. De hecho, en las últimas décadas se están produciendo mejoras en este sentido.

Sin embargo, aún queda camino por recorrer, ya que socialmente, se les sigue atribuyendo a las mujeres un mayor peso en el trabajo reproductivo y tienen que hacer malabarismos para compatibilizar los tiempos del trabajo remunerado con el tiempo a que dedica al trabajo reproductivo y doméstico. Esta realidad es, sin duda, un verdadero obstáculo para la presencia, estabilidad y promoción de las mujeres dentro del mercado laboral.

Es un hecho, y las estadísticas así lo corroboran, que las mujeres hacen un mayor ejercicio que los hombres de los derechos de conciliación que nuestra legislación reconoce. Una de las tareas primordiales que nos marcamos desde las secretarías de la mujer de CCOO de Andalucía, es concienciar a nuestros delegados y delegadas de que los permisos, las reducciones de jornada por guarda legal o las excedencias no están dirigidas únicamente a mujeres, ya que así contribuiríamos a la reproducción de los roles de género, haciendo un flaco favor al logro de una igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Ante la situación actual de crisis económica, y tras la última reforma laboral, en la que se está produciendo una pérdida de derechos de trabajadores y trabajadoras, es fundamental continuar en la labor cotidiana de nuestro sindicato de asesorar e informar a trabajadoras y trabajadores sobre los derechos laborales que tiene en materia de conciliación e impulsar el disfrute de los mismos por parte de los hombres, lo que, sin duda, constituirá un avance en la conciliación y en la corresponsabilidad de mujeres y hombres en todos los ámbitos sociales.

Antonia Martos Jiménez
Secretaria de la Mujer de CCOO de Andalucía

Introducción

A la hora de elaborar y negociar los planes de igualdad de empresas, las recomendaciones que se proponen, desde la Secretaría de la Mujer de CCOO de Andalucía, en el eje de intervención de conciliación de la vida laboral, familiar y personal, es la introducción de medidas, a través de la negociación colectiva, tendentes a reforzar, mejorar y difundir los derechos y permisos para fomentar la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de trabajadores y trabajadoras en las empresas.

Sin embargo, en nuestra labor de asesoramiento a la representación legal de trabajadoras y trabajadores en materia de planes de igualdad que ofrecemos en el marco del programa Igualdad en las Empresas (IGUALEM), detectamos un desconocimiento sobre los derechos laborales relacionados con la conciliación y, más aún, de las prestaciones que la Seguridad Social reconoce.

Por ello se ha visto imprescindible la realización de la presente guía en la que se expone, de la forma más práctica posible, qué derechos tiene trabajadores y trabajadoras en materia de conciliación y las prestaciones que pone en funcionamiento la Seguridad Social para estas situaciones, así como el procedimiento para solicitar las mismas.

La información se ha obtenido de la página web de la seguridad social (<http://www.seg-social.es>) y se ha adaptado los contenidos del material “Conciliación y Corresponsabilidad de mujeres y hombres. Derechos Laborales y prestaciones de la Seguridad Social” editado por la Secretaría Confederal de la Mujer de CCOO.

SUSPENSIÓN DEL CONTRATO

1



1.1 SUSPENSIÓN DEL CONTRATO POR MATERNIDAD (biológica) (Permiso de maternidad)

Las prestaciones económicas por maternidad reconocidas por la Seguridad Social, tal y como se señala en su página web, tienen como finalidad cubrir la pérdida de rentas del trabajo o de ingresos que sufren trabajadoras y trabajadores, por cuenta ajena o por cuenta propia, cuando se suspende su contrato o se interrumpe su actividad para disfrutar de los períodos de descanso por maternidad, adopción y acogimiento, legalmente establecidos.

1.1.1 SITUACIONES PROTEGIDAS

- La maternidad biológica, incluidos los partos que tengan lugar tras más de 180 días de vida fetal, con independencia de que el feto nazca vivo o muerto.

1.1.2 DURACIÓN

- 16 semanas ininterrumpidas de forma que:
 - 6 semanas son obligatorias para la madre
 - Las otras 10 semanas pueden disfrutarse a continuación, antes del parto o cederse al otro progenitor.
- Parto Múltiple: 2 semanas más a partir del segundo hijo o de la segunda hija.
- Discapacidad del hijo o hija: 2 semanas más.
- Hospitalización del hijo o hija a continuación de parto: siempre que la hospitalización dure más de 7 días, el permiso se ampliará en tanto días se encuentre hospitalizado u hospitalizada hasta un máximo de 13 días adicionales.

1.1.3 A QUIÉN VA DIRIGIDO

- Serán beneficiarios trabajadoras y trabajadores por cuenta ajena o propia, incluidos los trabajadores contratados para la formación y a tiempo parcial.
- Mujer
- Otro progenitor:
 - Si la madre cede las 10 semanas del permiso. En este caso se puede disfrutar de forma simultánea o sucesiva al de la madre.
 - Si la madre fallece, el otro progenitor puede disfrutar íntegramente del permiso
 - Si la madre no tiene reconocido el derecho a la suspensión con prestaciones en su régimen profesional

1.1.4 CUANTÍA

- Durante el permiso, la Seguridad Social abona una prestación consistente en el 100% de la base de cotización del mes anterior al parto, incluido prorrateo de pagas extraordinarias.
- **Subsidio especial por parto múltiple:**

En caso de parto múltiple, se concederá un subsidio especial por cada hijo o hija, a partir del segundo o segunda, igual al que corresponda percibir por el primero o primera, durante el período de 6 semanas inmediatamente posteriores al parto. La cuantía del subsidio es lo que correspondiera por 6 semanas de base reguladora de la trabajadora, y se paga de una sola vez tras pasar estas 6 semanas. Debe solicitarse.
- **Prestación económica por parto múltiple:**

En caso de parto múltiple hay una prestación económica de pago único que deberá solicitar. En caso de parto de 2 hijos o hijas, 4 veces el importe mensual del Salario Mínimo Interprofesional (SMI); en caso de 3 hijos o hijas, 8 veces el

importe del SMI; en caso de 4 o más hijos o hijas, 12 veces el SMI. En 2013, el SMI mensual es de 645,30€.

En 2013, la cuantía es de:

- **2 hijos o hijas:** 2.581,20€
- **3 hijos o hijas:** 5.162,40€
- **4 hijos o hijas o más:** 7.743,60€

Esta prestación puede solicitarlo uno o una de los dos progenitores y, si no hay acuerdo, la madre sería la beneficiaria. Es compatible con el subsidio especial.

1.1.5 REQUISITOS

- Estar en situación de alta o asimilada al alta (paro, baja médica etc)
- Períodos de cotización según Edad
 - Menores de 21 años: no se exige período cotización alguna
 - Entre 21 y 26 años: 90 días en los 7 años inmediatamente anteriores o 180 días en toda su vida
 - Más de 26 años: 180 días en los 7 años inmediatamente anteriores o 360 días en toda su vida
 - Si no se cumplen estos períodos de cotización, se puede percibir un subsidio no contributivo de 42 días (siempre se debe estar de alta o asimilada al alta)



TOMA NOTA

- ✍ En caso de fallecimiento del hijo o hija, se posibilita el disfrute del permiso íntegro.
- ✍ Cuando el período de descanso sea disfrutado, simultánea o sucesivamente, por ambos progenitores, adoptantes o acogedores, tendrán la condición de beneficiarios, siempre

que reúnan de forma independiente los requisitos exigidos.

- ✎ Cuando el período de vacaciones coincida con el permiso de maternidad o incapacidad temporal por embarazo, se pueden disfrutar las vacaciones en otra fecha aunque finalice el año natural.
- ✎ El permiso de maternidad se puede disfrutar a jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo con la empresa. En caso de parto, la madre no podrá hacer uso de esta modalidad de permiso (a tiempo parcial) durante las 6 semanas inmediatas posteriores al mismo, que serán de descanso obligatorio.
- ✎ Además se establece las siguientes reglas, en el caso de disfrute del permiso de maternidad a tiempo parcial:
 - ✓ El período durante el que se disfruta el permiso se ampliará proporcionalmente en función de la jornada de trabajo que se realice.
 - ✓ El disfrute del permiso será ininterrumpido. Una vez acordado, sólo podrá modificarse mediante nuevo acuerdo entre la empresa y la trabajadora o trabajador, a iniciativa de éste o ésta última y por causas relacionadas con su salud o la del o de la menor.
 - ✓ Durante el período de disfrute del permiso de maternidad o paternidad a tiempo parcial, los trabajadores no podrán realizar horas extraordinarias.
 - ✓ El tiempo en el que el trabajador o la trabajadora preste servicios parcialmente tendrá la consideración de trabajo efectivo, manteniéndose suspendida la relación laboral durante el tiempo restante. No serán de aplicación las reglas

establecidas para el contrato a tiempo parcial en el art. 12 del Estatuto de los Trabajadores y sus normas de desarrollo.

- ✓ Si se es beneficiario o beneficiaria de la prestación por desempleo contributiva y la compatibiliza con un trabajo a tiempo parcial, cuando pase a las situaciones de maternidad o paternidad, tanto si se disfrutan en régimen de jornada completa como de jornada parcial, se suspenderá la prestación por desempleo en los términos establecidos para la maternidad o paternidad.

- ✓ Los permisos de maternidad y de paternidad a tiempo parcial serán incompatibles:
 - Con el disfrute simultáneo de la lactancia,
 - Con la hora de permiso o la reducción de jornada de 2 horas con disminución proporcional de salario por hijos o hijas prematuros u hospitalización del hijo o hija a continuación del parto.
 - Con la reducción de jornada por guarda legal prevista en el apartado 5 del citado artículo.
 - Con el ejercicio del derecho a la excedencia por cuidado de familiares.

✎ Si se está cobrando prestación por desempleo, sigues cobrando pero, por la suspensión por maternidad, el paro se interrumpe y se reanuda cuando finaliza la suspensión. No hay pérdida de prestaciones.

✎ Si se produce la extinción del contrato estando en situación de maternidad, se continúa percibiendo la prestación por maternidad, hasta que se extinga dicha situación, pasando entonces a la situación legal de desempleo y a percibir, si se reúne los requisitos necesarios, la correspondiente prestación.

En este caso, no se descontará del período de percepción de la prestación por desempleo de nivel contributivo el tiempo que hubiera permanecido en situación de maternidad.

- ✎ El despido que no sea procedente se considera NULO si se realiza al inicio del embarazo, durante el permiso de maternidad y hasta los 9 meses del hijo o hija.



DÓNDE SE SOLICITA:

- La gestión de la prestación corresponde al Instituto Nacional de Seguridad Social (INSS) o al Instituto Social de la Marina (ISM), si se trata de trabajadoras o trabajadores que están en el Régimen Especial del Mar.
- La prestación debe solicitarse a instancia de la interesada o interesado mediante **solicitud** dirigida a la Dirección provincial de la Entidad gestoras de la Seguridad Social (Instituto Nacional de la Seguridad Social) deberá contener el motivo de la misma, la fecha de inicio y la distribución prevista del período de descanso de cada uno de los beneficiarios o de las beneficiarias, así como los datos relativos a la empresa o empresas, si se tratase de trabajadores por cuenta ajena.
- La **documentación** que se requiere para presentar junto a la solicitud es la siguiente:
 - ✓ Acreditación de identidad de solicitantes.
 - ✓ Certificado de empresa informando situación de trabajadora o trabajador, inicio de disfrute de permiso de maternidad/paternidad y otros datos de cotización.
 - ✓ Justificantes del pago de cotizaciones de los últimos 2 meses, para personas obligadas al ingreso de las cuotas.

- ✓ En caso de maternidad, informe de maternidad expedido por el correspondiente Servicio Público de Salud.
 - ✓ Libro de familia o, en su defecto certificación de la inscripción del hijo o hijos en el Registro Civil.
- **Otra documentación:**
- ✓ En caso de familias numerosas: Título de familia numerosa o justificante de haberlo solicitado.
 - ✓ La familia monoparental/monoparental quedará acreditada si consta en el libro de familia una solo progenitora o un solo progenitor. Si constan dos personas progenitoras, se aportará la partida de defunción o la resolución judicial que acredite dicha situación.
 - ✓ En caso de ingreso hospitalario del recién nacido que dé lugar a la ampliación del periodo de descanso, documento expedido por el centro hospitalario acreditativo de dicha hospitalización, en el que se especifiquen las circunstancias que para dicho ingreso, así como las fechas de su inicio y de su finalización.
 - ✓ En caso de disfrute del permiso en jornada a tiempo parcial, documento que acredite el acuerdo entre empresa y trabajador o trabajadora sobre disfrute del permiso en régimen de jornada parcial.



NORMATIVA

- Regulado en artículos 38.3, 45, 48.4, 53 y 55 del Estatuto de los Trabajadores.
- Capítulo IV bis del Título II (Art 133 bis, ter, quater, quinquies,

sexies, septies) y artículo 222 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

- Capítulo II del Real Decreto 295/2009 de 6 de marzo por el que se regulan las prestaciones económicas de la Seguridad Social por maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia.

1.2 SUSPENSIÓN DEL CONTRATO POR ADOPCIÓN Y/O ACOGIMIENTO

1.1.1 SUPUESTOS

- Adopción o acogimiento (tanto preadoptivo como permanente o simple, siempre que su duración no sea inferior a un año, aunque éstos sean provisionales) de:
 - **Menores de 6 años,**
 - **Menores mayores de 6 años** siempre que:
 - Tengan discapacidad.
 - Tengan especiales dificultades de inserción social y familiar, por sus circunstancias o experiencias personales o por provenir del extranjero, debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes.

1.2.2 DURACIÓN

- 16 semanas ininterrumpidas a disfrutar a elección del trabajador o la trabajadora, bien a partir de la fecha de la decisión administrativa o judicial del acogimiento, provisional o definitivo, o bien a partir de la decisión judicial por la que se constituya la adopción.
- Adopción o acogimiento múltiple: 2 semanas más por cada hijo o hija a partir del segundo.

- Discapacidad (a partir del 33%): 2 semanas más.
- En los casos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo al país de origen del adoptado o la adoptada, la suspensión podrá iniciarse hasta 4 semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

1.2.3 A QUIÉN VA DIRIGIDO

- Mujeres y Hombres
- Se puede compartir el permiso y, en tal caso, disfrutar de forma sucesiva o simultánea.

1.2.4 CUANTÍA

- Durante el permiso, la Seguridad Social abona una prestación consistente en el 100% de la base de cotización del mes anterior al parto, incluido prorrateo de pagas extraordinarias.
- En caso de de adopción o acogimiento de más de un menor o una menor, realizados de forma simultánea, se concederá un subsidio especial por cada hijo o hija o menor acogido/a, a partir del segundo, igual al que corresponda percibir por el primero, durante el período de 6 semanas inmediatamente posteriores, a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción. La cuantía del subsidio es lo que correspondiera por 6 semanas de base reguladora de la trabajadora, y se paga de una sola vez tras pasar estas 6 semanas. Debe solicitarse.
- **Prestación económica por parto múltiple:**
En caso de adopción o acogimiento múltiple hay una prestación económica de pago único que se deberá solicitar. En caso de 2 hijos o hijas, 4 veces el importe mensual del Salario Mínimo Interprofesional (SMI); en caso de 3 hijos o hijas, 8 veces el importe del SMI; en caso de 4 o más hijos o hijas, 12 veces el

SMI. En 2013, el SMI mensual es de 645,30€.

En 2013, la cuantía es de:

- **2 hijos o hijas:** 2.581,20€
- **3 hijos o hijas:** 5.162,40€
- **4 hijos o hijas o más:** 7.743,60€

Esta prestación puede solicitarlo uno o una de los dos progenitores y, si no hay acuerdo, la madre sería la beneficiaria. Es compatible con el subsidio especial.

1.2.5 REQUISITOS

- Estar de en situación de alta o asimilada al alta (paro, baja médica etc)
- Períodos de cotización según Edad
 - Menores de 21 años: no se exige período cotización alguna
 - Entre 21 y 26 años: 90 días en los 7 años inmediatamente anteriores o 180 días en toda su vida
 - Más de 26 años: 180 días en los 7 años inmediatamente anteriores o 360 días en toda su vida



TOMA NOTA

- ✍ Cuando el período de vacaciones coincida con el permiso, se pueden disfrutar las vacaciones en otra fecha aunque finalice el año natural.
- ✍ El permiso se puede disfrutar a jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo con la empresa. Además se establece las siguientes reglas, en el caso de disfrute del permiso de maternidad a tiempo parcial:
 - ✓ El período durante el que se disfruta el permiso se ampliará proporcionalmente en función de la jornada de trabajo que se realice.

- ✓ El disfrute del permiso será ininterrumpido. Una vez acordado, sólo podrá modificarse mediante nuevo acuerdo entre la empresa y la trabajadora o trabajador, a iniciativa de éste o ésta última y por causas relacionadas con su salud o la del o de la menor.
- ✓ Durante el período de disfrute del permiso de maternidad o paternidad a tiempo parcial, los trabajadores no podrán realizar horas extraordinarias.
- ✓ El tiempo en el que el trabajador o la trabajadora preste servicios parcialmente tendrá la consideración de trabajo efectivo, manteniéndose suspendida la relación laboral durante el tiempo restante. No serán de aplicación las reglas establecidas para el contrato a tiempo parcial en el art. 12 del Estatuto de los Trabajadores y sus normas de desarrollo.
- ✓ Si se es beneficiario o beneficiaria de la prestación por desempleo contributiva y la compatibiliza con un trabajo a tiempo parcial, cuando pase a las situaciones de maternidad o paternidad, tanto si se disfrutaban en régimen de jornada completa como de jornada parcial, se suspenderá la prestación por desempleo en los términos establecidos para la maternidad o paternidad.
- ✓ Los permisos de maternidad y de paternidad a tiempo parcial serán incompatibles:
 - Con el disfrute simultáneo de la lactancia,
 - Con la hora de permiso o la reducción de jornada de 2 horas con disminución proporcional de salario por hijos o hijas prematuros u

hospitalización del hijo o hija a continuación del parto.

- Con la reducción de jornada por guarda legal prevista en el apartado 5 del citado artículo.
- Con el ejercicio del derecho a la excedencia por cuidado de familiares.

- ✎ Si se está cobrando la prestación por desempleo contributiva, se sigue cobrando pero por la suspensión de contrato por adopción o acogimiento, la prestación se interrumpe y se reanuda cuando finaliza la suspensión. No hay pérdida de prestaciones.
- ✎ Cuando el período de descanso sea disfrutado, simultánea o sucesivamente, por ambos adoptantes o acogedores tendrán la condición de beneficiarios o beneficiarias, siempre que reúnan de forma independiente los requisitos exigido.
- ✎ Si, una vez iniciado el disfrute, falleciera el beneficiario o la beneficiaria del subsidio antes de haberlo completado, el otro o la otra adoptante o acogedor o acogedora podrá hacer uso de la parte del período de descanso que restara hasta alcanzar la duración máxima, siempre que reúna los requisitos exigidos.
- ✎ En el caso de fallecimiento del hijo adoptado o de la hija adoptada o del menor acogido o la menor acogida, no se verá reducida la duración de la prestación económica, salvo que se solicite la reincorporación a su puesto de trabajo. En este caso, si el período de descanso estaba distribuido entre ambos adoptantes o acogedores, la parte no consumida por uno o una de ellos no se acumulará al período disfrutado por el otro o la otra.
- ✎ Cuando el permiso de adopción o acogimiento se disfrute por ambos o ambas progenitores, el otro o la otra pueden hacer uso del permiso de paternidad, al igual que si el permiso de adopción o acogimiento lo disfrutara uno o una sola, el otro u otra también puede disfrutarlo.

- ✎ El despido que no sea procedente se considera NULO si se realiza desde el inicio del permiso hasta los 9 meses posteriores a la adopción.



DÓNDE SE SOLICITA:

- La gestión de la prestación corresponde al Instituto Nacional de Seguridad Social (INSS) o al Instituto Social de la Marina (ISM), si se trata de trabajadoras o trabajadores que están en el Régimen Especial del Mar.
- La prestación debe solicitarse a instancia de la interesada o interesado mediante solicitud dirigida a la Dirección provincial de la Entidad gestoras de la Seguridad Social (Instituto Nacional de la Seguridad Social) deberá contener el motivo de la misma, la fecha de inicio y la distribución prevista del período de descanso de cada uno de los beneficiarios o de las beneficiarias, así como los datos relativos a la empresa o empresas, si se tratase de trabajadores por cuenta ajena.
- La **documentación** que se requiere para presentar junto a la solicitud es la siguiente:
 - ✓ Acreditación de identidad de solicitantes.
 - ✓ Certificado de empresa informando situación de trabajadora o trabajador, inicio de disfrute de permiso de maternidad/paternidad y otros datos de cotización.
 - ✓ Justificantes del pago de cotizaciones de los últimos 2 meses, para personas obligadas al ingreso de las cuotas.
 - ✓ Libro de familia o, en su defecto certificación de la inscripción del hijo o hijos en el Registro Civil.
 - ✓ La resolución judicial por la que se constituye la

adopción o tutela, o bien la resolución administrativa o judicial por la que se concede el acogimiento familiar, tanto preadoptivo como permanente o simple, siempre que, en este último caso, su duración no sea inferior a un año, y aunque dichos acogimientos sean provisionales.

✓ Cuando se trate de **adopción o acogimiento de menores, mayores de 6 años:**

- si los menores tienen discapacidad, certificación del Instituto de Mayores y Servicios Sociales (Imsero) u órgano competente, acreditando un grado de discapacidad igual o superior al 33 por 100,
- o certificación de la entidad pública competente en materia de protección de menores, acreditando que el o la menor, por sus circunstancias personales o por provenir del extranjero, tiene especiales dificultades de inserción social o familiar.

✓ En caso de **adopción o acogimiento internacional:**

- Cuando sea necesario el desplazamiento previo al país de origen, se aportará la documentación emitida en la que se justifique el inicio de los trámites para la adopción o el acogimiento por el órgano competente de la comunidad autónoma.
- Adopción constituida en un estado extranjero e inscrita en la oficina consular española: justificante de la inscripción registral o el documento en que se acredite la constitución de la adopción y su registro.
- Adopción, y tutela con la finalidad de adopción, constituida en un estado extranjero no inscrita en España:

- Resolución administrativa o judicial que acredite la constitución de la adopción o la tutela.
- Visado del o de la menor expedido por la oficina consular española.
- Certificado, resolución o declaración de idoneidad del adoptante, expedido por la autoridad competente española.
- Documento en el que se acredite haber iniciado los trámites para la constitución en España de la adopción o, en su caso, a la inscripción de la adopción en el Registro Civil.

▪ **Otra documentación:**

- ✓ En caso de familias numerosas: Título de familia numerosa o justificante de haberlo solicitado.
- ✓ La familia monoparental/monoparental quedará acreditada si consta en el libro de familia una solo progenitora o un solo progenitor. Si constan dos personas progenitoras, se aportará la partida de defunción o la resolución judicial que acredite dicha situación.
- ✓ En caso de ingreso hospitalario del recién nacido que dé lugar a la ampliación del periodo de descanso, documento expedido por el centro hospitalario acreditativo de dicha hospitalización, en el que se especifiquen las circunstancias que para dicho ingreso, así como las fechas de su inicio y de su finalización.
- ✓ En caso de disfrute del permiso en jornada a tiempo parcial, documento que acredite el acuerdo entre empresa y trabajador o trabajadora sobre disfrute del permiso en régimen de jornada parcial.



NORMATIVA

- Regulado en artículos 38.3, 45, 48.4, 53 y 55 del Estatuto de los Trabajadores.
- Capítulo IV bis del Título II (Art 133 bis, ter, quater, quinquies, sexies, septies) y artículo 222 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.
- Capítulo II del Real Decreto 295/2009 de 6 de marzo por el que se regulan las prestaciones económicas de la Seguridad Social por maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia.

1.3 MATERNIDAD NO CONTRIBUTIVA

1.3.1 SUPUESTOS

- Se concede subsidio por maternidad no contributivo a mujeres trabajadoras que reúnen todos los requisitos establecidos para acceder a la prestación por maternidad, salvo los períodos de cotización exigidos.

1.3.2 DURACIÓN

- 42 días. Se tendrá derecho al subsidio a partir del día del parto.
- Se incrementará en 14 días naturales, en los casos siguientes:
 - Nacimiento de hijo o hija en una familia numerosa o en la que, con tal motivo, adquiera dicha condición.
 - Nacimiento de hijo o hija en una familia monoparental o monomarental.
 - Parto múltiple.
 - Cuando la madre o el hijo o la hija estén afectados de discapacidad en un grado igual o superior al 65%.
 - El incremento de la duración es único, sin que

proceda su acumulación cuando concurren dos o más circunstancias de las señaladas.

1.3.3 A QUIÉN VA DIRIGIDO

- Serán beneficiarias las trabajadoras por cuenta ajena o por cuenta propia que, en caso de parto, reúnan todos los requisitos para acceder a la prestación por maternidad, salvo el período de cotización exigido.
- En el caso de trabajadoras que sean responsables del ingreso de las cotizaciones, será requisito imprescindible para el reconocimiento y abono de la prestación que se encuentren al corriente en el pago de las cuotas a la Seguridad Social.

1.3.4 CUANTÍA

- La prestación económica consiste en un subsidio, cuya cuantía diaria será igual al 100% del Indicador Público de Renta de Efectos Múltiples (IPREM) diario vigente en cada momento (en el año 2013 es de 17,75€), salvo que la base reguladora diaria equivalente a la que esté establecida para la prestación por Incapacidad temporal derivada de contingencias comunes, fuese de cuantía inferior, entonces se tomará ésta

1.3.5 REQUISITOS

- Estar de en situación de alta o asimilada al alta (prestaciones por desempleo, situación de Incapacidad temporal)



TOMA NOTA

- ✍ En los casos de fallecimiento del hijo o de la hija y de alumbramientos que tengan lugar tras más de 180 días de vida fetal, no se verá reducida la prestación.

- ✎ En los casos de parto prematuro y en los de hospitalización de los neonatos, no se ampliará la duración del subsidio ni procederá la interrupción de su abono.

- ✎ El derecho al subsidio se extinguirá:
 - ✓ Por el transcurso del plazo de duración establecido.
 - ✓ Por el fallecimiento de la beneficiaria.
 - ✓ Por reconocerse a la beneficiaria una pensión de incapacidad permanente.



DÓNDE SE SOLICITA:

- El subsidio será gestionado directamente por el Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS) o por el Instituto Social de la Marina (ISM), si se trata de trabajadoras incluidas en el Régimen Especial de los Trabajadores del Mar.

- El procedimiento para el reconocimiento del derecho **se inicia a instancia de la trabajadora**, mediante solicitud dirigida a la Dirección provincial de la Entidad gestora competente (Instituto Nacional de la Seguridad Social)

- La Dirección provincial de la Entidad gestora donde se haya presentado la solicitud dictará resolución expresa y la notificará a la interesada en el plazo de 30 días, contados desde la recepción de la solicitud.

- Según la información ofrecida en la página web de la Seguridad Social, La **documentación** que se requiere para presentar junto a la solicitud de maternidad contributiva es la misma que en caso de maternidad, adopción, acogimiento o paternidad.



NORMATIVA

- Capítulo IV bis del Título II (Art 133 sexies y septies) y artículo

222 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

- Capítulo II, Sección 2, del Real Decreto 295/2009 de 6 de marzo por el que se regulan las prestaciones económicas de la Seguridad Social por maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia.

1.4 SUSPENSIÓN DEL CONTRATO POR PATERNIDAD

1.4.1 SUPUESTOS

- Parto, Adopción o acogimiento

1.4.2 DURACIÓN

- 13 días naturales (La Ley de Igualdad preveía su ampliación progresiva hasta llegar a las 4 semanas en 2013. Sin embargo, la ley 9/2009 de 6 de octubre BOE 7 de octubre, modificaba este permiso ampliándolo a 4 semanas a partir de 1 de enero de 2011. Se pospuso esta modificación mediante la ley 39/2010 de Presupuestos Generales del Estado para 2011, al 1 de enero de 2012. Finalmente el RD Ley 20/2011 de 30 de diciembre ha vuelto dejar en suspenso esta ampliación del permiso de paternidad).
- Adopción o acogimiento múltiple: 2 días más por cada hijo o hija a partir del segundo o segunda.
- Cuando en la familia existiera previamente una persona con discapacidad (a partir del 33%): 20 días.
- Discapacidad del hijo nacido, acogido o adoptado o hija nacida, adoptada o acogida(a partir del 33%): 20 días
- Familia numerosa: 20 días

- Cuándo disfrutar el permiso:
 - En caso de nacimiento:
 - Una vez finalizado el permiso de nacimiento
 - Si la madre tiene derecho a permiso de maternidad, a lo largo de su duración o cuando éste finaliza.
 - En caso de adopción o acogimiento:
 - Desde la decisión administrativa o judicial
 - Si la pareja tiene derecho al permiso de maternidad, a lo largo de su duración o cuando éste finaliza.

1.4.3 A QUIÉN VA DIRIGIDO

- Hombres
- Mujeres/Hombres:
 - En caso de matrimonios de mujeres y nacimientos a través de técnicas de reproducción asistida.
 - En **adopción o acogimiento** cualquiera de los dos miembros de la pareja, siempre que no hayan disfrutado íntegramente del permiso de las 16 semanas. En ese caso, le correspondería al otro progenitor u otra progenitora.

1.4.4 CUANTÍA

- Durante el permiso, la Seguridad Social abona una prestación consistente en el 100% de la base reguladora del mes anterior, incluido prorrateo de pagas extraordinarias

1.4.5 REQUISITOS

- Estar de en situación de alta o asimilada al alta (prestaciones por desempleo, situación de Incapacidad temporal)

- Períodos de cotización
 - Acreditar 180 días dentro de los 7 años anteriores, o
 - 360 a lo largo de toda la vida laboral.



TOMA NOTA

- ✍ El permiso debe disfrutarse de forma ininterrumpida.

- ✍ Se puede disfrutar a tiempo parcial, previo acuerdo con la empresa, siempre que la jornada realizada a tiempo parcial no podrá ser inferior al 50% de la correspondiente a un trabajador a tiempo completo. En el caso de disfrute del permiso de paternidad a tiempo parcial se establece las siguientes reglas:
 - ✓ El período durante el que se disfruta el permiso se ampliará proporcionalmente en función de la jornada de trabajo que se realice.
 - ✓ El disfrute del permiso será ininterrumpido. Una vez acordado, sólo podrá modificarse mediante nuevo acuerdo entre la empresa y la trabajadora o trabajador, a iniciativa de éste o ésta última y por causas relacionadas con su salud o la del o de la menor.
 - ✓ Durante el período de disfrute del permiso de maternidad o paternidad a tiempo parcial, los trabajadores no podrán realizar horas extraordinarias.
 - ✓ El tiempo en el que el trabajador o la trabajadora preste servicios parcialmente tendrá la consideración de trabajo efectivo, manteniéndose suspendida la relación laboral durante el tiempo restante. No serán de aplicación las reglas establecidas para el contrato a tiempo parcial en

el art. 12 del Estatuto de los Trabajadores y sus normas de desarrollo.

- ✓ Si se es beneficiario o beneficiaria de la prestación por desempleo contributiva y la compatibiliza con un trabajo a tiempo parcial, cuando pase a las situaciones de maternidad o paternidad, tanto si se disfrutan en régimen de jornada completa como de jornada parcial, se suspenderá la prestación por desempleo en los términos establecidos para la maternidad o paternidad.
- ✓ Los permisos de maternidad y de paternidad a tiempo parcial serán incompatibles:
 - Con el disfrute simultáneo de la lactancia,
 - Con la hora de permiso o la reducción de jornada de 2 horas con disminución proporcional de salario por hijos o hijas prematuros u hospitalización del hijo o hija a continuación del parto.
 - Con la reducción de jornada por guarda legal prevista en el apartado 5 del citado artículo.
 - Con el ejercicio del derecho a la excedencia por cuidado de familiares.
- ✎ En el caso de que el trabajador o la trabajadora está disfrutando el permiso de paternidad y durante dicha situación se extingue su contrato, continuará percibiendo la prestación por paternidad hasta que se extinga dicha situación, pasando entonces a la situación legal de desempleo y a percibir, si reúne los requisitos necesarios, la correspondiente prestación. En este caso, no se descontará del período de percepción de la prestación por desempleo de nivel contributivo el tiempo que hubiera permanecido en situación de paternidad.

- ✎ En caso de estar cobrando la prestación por desempleo, ésta se interrumpe, y una vez finalizado el permiso de paternidad se podrá reanudar la prestación por desempleo a solicitud del interesado por el período que restaba por percibir y la cuantía que correspondía en el momento de la suspensión
- ✎ Cuando el período de vacaciones coincida con el permiso, NO se establece la obligación de poder disfrutar las vacaciones en otra fecha.
- ✎ El despido que no sea procedente se considerará NULO si se realiza desde el inicio del permiso hasta los 9 meses posteriores al parto, a la adopción o al acogimiento.



DÓNDE SE SOLICITA:

- La gestión de la prestación corresponde al Instituto Nacional de Seguridad Social (INSS) o al Instituto Social de la Marina (ISM), si se trata de trabajadores o trabajadoras incluidos en el campo de aplicación del Régimen Especial del Mar.
- El procedimiento para el reconocimiento del derecho **se inicia a instancia del interesado o interesada**, mediante solicitud dirigida a la Dirección provincial de la Entidad gestora correspondiente (INSS) se deberá indicar el motivo de la misma, la fecha de inicio de la suspensión o permiso, así como los datos relativos a la empresa o empresas, si se tratase de trabajadores por cuenta ajena.
- La **documentación** que se requiere para presentar junto a la solicitud es la siguiente:
 - ✓ Acreditación de identidad de solicitantes.
 - ✓ Certificado de empresa informando situación de trabajadora o trabajador, inicio de disfrute de

permiso de maternidad/paternidad y otros datos de cotización.

- ✓ Justificantes del pago de cotizaciones de los últimos 2 meses, para personas obligadas al ingreso de las cuotas.
- ✓ Libro de familia o, en su defecto certificación de la inscripción del hijo o hijos en el Registro Civil.
- ✓ En caso de adopción o acogimiento, la resolución judicial por la que se constituye la adopción o tutela, o bien la resolución administrativa o judicial por la que se concede el acogimiento familiar, tanto preadoptivo como permanente o simple, siempre que, en este último caso, su duración no sea inferior a un año, y aunque dichos acogimientos sean provisionales. En el caso del acogimiento simple se estimará válida la comunicación del organismo de las comunidades autónomas que lo regulen.

▪ **Otra documentación:**

- ✓ En caso de familias numerosas: Título de familia numerosa o justificante de haberlo solicitado.
- ✓ La familia monoparental/monoparental quedará acreditada si consta en el libro de familia una sola progenitora o un solo progenitor. Si constan dos personas progenitoras, se aportará la partida de defunción o la resolución judicial que acredite dicha situación.
- ✓ En caso de ingreso hospitalario del recién nacido que dé lugar a la ampliación del periodo de descanso, documento expedido por el centro hospitalario

acreditativo de dicha hospitalización, en el que se especifiquen las circunstancias que para dicho ingreso, así como las fechas de su inicio y de su finalización.

- ✓ En caso de disfrute del permiso en jornada a tiempo parcial, documento que acredite el acuerdo entre empresa y trabajador o trabajadora sobre disfrute del permiso en régimen de jornada parcial.



NORMATIVA

- Regulado por el art. 48 bis y 53 del Estatuto de los Trabajadores.
- Capítulo IV TER Artículo 133 octies, nones y decies del Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.
- Capítulo III del Real Decreto 295/2009, de 6 de marzo, por el que se regulan las prestaciones económicas del sistema de la Seguridad Social por maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural

1.5 SUSPENSIÓN DEL CONTRATO POR RIESGO DURANTE EL EMBARAZO Y LACTANCIA

1.5.1 SUPUESTOS

- Puesto de trabajo que implique un riesgo para el embarazo o la lactancia natural

1.5.2 DURACIÓN

- En caso de riesgo de embarazo:
 - Durante toda la situación de riesgo, que se da por finalizada cuando:
 - Se reincorpora a su puesto anterior o a un puesto compatible exento de riesgo para el embarazo.
 - Inicio de la suspensión de maternidad
- En caso de riesgo de lactancia:
 - El o la lactante cumpla 9 meses
 - Fin de la lactancia natural
 - Fin de riesgo o reincorporación a su puesto anterior o a un puesto compatible con su situación.
- En el caso de trabajadoras contratadas a tiempo parcial, se abonará durante todos los días naturales en que se mantenga la suspensión del contrato de trabajo por riesgo durante el embarazo o de la lactancia

1.5.3 A QUIÉN VA DIRIGIDO

- Las trabajadoras por cuenta ajena y socias trabajadoras de sociedades cooperativas o laborales, en situación de suspensión de contrato o permiso por riesgo durante el embarazo siempre que estén afiliadas y en alta en alguno de los regímenes del sistema de la Seguridad Social en la fecha en que se inicie la suspensión.

- Mujer (embarazo)
- Madre (lactancia)

1.5.4 CUANTÍA

- Consiste en un subsidio equivalente al 100% de la base reguladora correspondiente, que será la equivalente a la que esté establecida para la prestación de incapacidad temporal, derivada de contingencias profesionales.
- La prestación económica en ambos supuestos la abona la Entidad gestora (Seguridad Social) o la Mutua de Accidentes concertada con la empresa.

1.5.5 REQUISITOS

- Existencia de riesgo para la mujer embarazada, madre o lactante derivadas del puesto de trabajo o condiciones de trabajo
- Imposibilidad de la empresa de eliminar el riesgo o efectuar un cambio de la embarazada o de la madre lactante de puesto de trabajo exento de riesgos.



TOMA NOTA

- ✍ En caso de riesgo por lactancia, se debe acreditar la lactancia natural
- ✍ La empresa debe:
 - ✓ Comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente o, durante la lactancia, a agentes, procedimientos o condiciones de

trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto.

- ✓ En el caso de existencia de riesgo, la empresa debe adoptar las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos.
 - ✓ En caso de que no sea posible, y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas, con el informe del médico o médica del Servicio Nacional de Salud que asista a la trabajadora, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. La empresa deberá determinar, previa consulta con la representación legal de trabajadores y trabajadoras, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.
 - ✓ Si dicho cambio de puesto no resultara posible, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo o lactancia, durante el período necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible con su estado
- ✎ La ley prevé medidas de coste cero: se establecen bonificación del 100% de las cuotas empresariales de la Seguridad Social para la contratación de personas desempleadas que sustituyan a las trabajadoras durante el período de suspensión durante el embarazo o la lactancia.

- ✎ El despido que no sea procedente se considerará NULO si se realiza durante la suspensión por riesgo durante el embarazo o la lactancia.
- ✎ La trabajadora se beneficiará de cualquier mejora en las condiciones de trabajo que se produzcan durante su suspensión del contrato.



DÓNDE SE SOLICITA:

- El reconocimiento de la suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo o la lactancia **se inicia a instancia de la trabajadora**, que debe entregar a Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS) o a las Mutuas, según corresponda, la siguiente **documentación** con el fin de que certifiquen la existencia de riesgo para el embarazo o la lactancia:
 - Un informe que deberá solicitar al facultativo o facultativa del Servicio Público de Salud, en el que se certifique el embarazo y la fecha probable del parto, y, en caso de lactancia, la situación de lactancia natural.
 - Un certificado de la empresa sobre la actividad desarrollada y las condiciones del puesto de trabajo
- Si el INSS o la Mutua considera que no se produce la situación de riesgo durante el embarazo o durante la lactancia, denegará la certificación médica solicitada, comunicando a la trabajadora que no cabe iniciar el procedimiento dirigido a la obtención de la correspondiente prestación.
- En el caso que se certifique el riesgo, si no ha sido posible el cambio del puesto de trabajo, la empresa declarará a la trabajadora afectada en situación de suspensión del contrato

- por riesgo durante el embarazo o la lactancia.
- Para el reconocimiento del subsidio, la trabajadora deberá presentar una solicitud en la Dirección provincial competente de la Entidad gestora de la provincia en que tenga su domicilio o ante Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales que le corresponda.
 - La Dirección provincial de la Entidad gestora debe dictar resolución expresa y notificarla en el plazo de 30 días, contados desde la recepción de la solicitud de la interesada.



NORMATIVA

- Artículos 45 d) y art. 53 del Estatuto de los Trabajadores
- Artículo 26 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales.
- Capítulo IV Quater (Art 134 y 135) y capítulo IV Quinquies (art. 135 bis y 135 ter) del Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social
- Capítulo IV y V del Real Decreto 295/2009, de 6 de marzo, por el que se regulan las prestaciones económicas del sistema de la Seguridad Social por maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural

PERIODOS DE COTIZACIÓN ASIMILADOS AL PARTO

2



PERIODOS DE COTIZACIÓN ASIMILADOS AL PARTO

La Ley 3/2007 para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres incorpora una medida de acción positiva para compensar las cotizaciones de trabajadoras por cada parto de un hijo o hija, aumentándose en caso de partos múltiples.

2.1 CONTENIDO

- Se computan, a favor de la trabajadora solicitante de la pensión:
 - ✓ un total de 112 días completos de cotización por cada parto de un solo hijo o hija y
 - ✓ de 14 días más por cada hijo o hija a partir del segundo o segunda, éste incluido o incluida, si el parto fuera múltiple.
- Será de aplicación para las prestaciones que se causen a partir de la entrada en vigor de la Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, es decir, del 24 de marzo de 2007.

2.2 A QUIÉN VA DIRIGIDO

- Trabajadoras que solicitan las pensiones contributivas de jubilación y de incapacidad permanente en cualquier régimen de la Seguridad Social y que han tenido hijos o hijas biológicos salvo si, por ser trabajadora o funcionaria en el momento del parto, se hubiera cotizado durante la totalidad de las dieciséis semanas o, si el parto fuese múltiple, durante el tiempo que corresponda.



DÓNDE SE SOLICITA:

- La gestión y el reconocimiento del derecho a la jubilación ordinaria corresponden al Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS) o, si se trata de trabajadores o trabajadoras incluidos en el Régimen Especial del Mar, al Instituto Social de la Marina (ISM).
- Mediante una solicitud al INSS, no es obligatorio la presentación de una solicitud según el modelo oficial, aunque resulta conveniente su utilización, ya que en los modelos oficiales se contienen los datos necesarios para resolver el expediente, agilizándose los trámites.



NORMATIVA

- Disposición adicional cuadragésima cuarta texto refundido Ley General de la Seguridad Social. Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.
- Disposición Adicional 18.23 y Disposición transitoria Séptima. Ley 3/2007 para la Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres.

REDUCCIÓN DE JORNADA

3



3.1 REDUCCIÓN DE JORNADA POR CUIDADO DE HIJOS O HIJAS Y CUIDADO DE FAMILIARES

3.1.1 SUPUESTOS

- Reducción de jornada por guarda legal de menor de hasta 12 años (se puede mejorar este límite legal por convenio) (antes, era 8 años, modificado por Real Decreto-ley 16/2013, de 20 de diciembre, vigente a partir del 22-12-2013)
- Reducción de jornada por guarda legal de persona con discapacidad o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

3.1.2 DURACIÓN

- Reducción de la jornada de trabajo diaria mínimo de un octavo y hasta un máximo de la mitad de la jornada del trabajador o de la trabajadora.
- En caso de cuidado de menores hasta que cumplan 12 años.

3.1.3 A QUIÉN VA DIRIGIDO

- Constituye un derecho individual de trabajadoras y trabajadores, por lo que va dirigido tanto a hombres como a mujeres.

3.1.4 CUANTÍA

- Disminución del salario proporcionalmente a la reducción de jornada realizada que debe ser entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de la jornada.

3.1.5 REQUISITOS

- El trabajador o trabajadora, salvo fuerza mayor, deberá preavisar a la empresa con una antelación de 15 días o, la que se determine en el convenio colectivo aplicable, precisando la fecha en que iniciará y finalizará la reducción de jornada.



TOMA NOTA

- La concreción horaria corresponde al trabajador o la trabajadora, dentro de su jornada ordinaria.
- Si dos o más trabajadores o trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.
- En caso de discrepancias surgidas con la empresa, se puede instar un procedimiento judicial urgente en el plazo de 20 días desde que la empresa comunica la negativa o la disconformidad.
- Durante los 2 primeros años de la reducción de jornada por cuidado de menores, la cotización se computa en la cuantía que hubiera correspondido sin reducción de jornada a efectos de prestaciones por jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, maternidad y paternidad. En el caso de reducción por cuidado de familiares o personas con discapacidad, es solo durante el primer año de la reducción.
- Las indemnizaciones por despido se calculan con el salario que hubiera correspondido sin reducción de jornada., es decir, la base reguladora de la prestación por desempleo computará incrementada al 100% de la cantidad que hubiera correspondido sin la reducción.
- En el supuesto de reducción de jornada por guarda legal, la prestación por desempleo se calcula con las bases de cotización incrementadas al 100% de la cuantía que hubiera correspondido sin la reducción de jornada.
- El despido que no sea procedente se considerará NULO si se efectúa cuando el trabajador o la trabajadora ha solicitado la reducción o está disfrutándola.



DÓNDE SE SOLICITA:

- El trabajador o la trabajadora deberá preavisar a la empresa, preferentemente por escrito, con un mínimo de 15 de días de antelación a la fecha de inicio de la reducción, a no ser que por convenio colectivo se haya establecido un plazo distinto, especificando la fecha en que se iniciará la reducción, la concreción horaria así como la finalización de la misma.
- Asimismo deberá preavisarse a la empresa con 15 días de antelación la reincorporación a la jornada completa.



NORMATIVA

- Artículos 37.5 y 37.6 y disposiciones adicionales 17ª y 18ª del Estatuto de los Trabajadores.
- Art 180 y Art 211.5 del Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social
- Real Decreto-ley 16/2013, de 20 de diciembre

3.2. REDUCCIÓN DE JORNADA POR CUIDADO DE MENORES AFECTADOS POR CÁNCER U OTRA ENFERMEDAD GRAVE

3.2.1 SUPUESTOS

- Reducción de jornada para el cuidado de menores enfermos de cáncer u otra enfermedad grave que requiera ingreso hospitalario o de larga duración y, además, precisen cuidado directo, continuo y permanente de sus progenitores, adoptantes o acogedores.

3.2.2 DURACIÓN

- Reducción de la jornada de trabajo, al menos, del 50% para el cuidado del o de la menor.
- Durante el tiempo de hospitalización y tratamiento continuado de la enfermedad y hasta que cese la necesidad de cuidado directo, continuo y permanente del o de la menor
- El periodo inicial de reconocimiento será de un mes, prorrogable por periodos de dos meses, cuando subsista la necesidad del cuidado del menor, y como máximo hasta los 18 años, necesidad que deberá acreditarse mediante declaración del facultativo del Servicio Público de Salud (SPS) u órgano de la Comunidad Autónoma correspondiente responsable de la asistencia médica del menor.

3.2.3 A QUIÉN VA DIRIGIDO

- Mujeres (progenitoras, adoptantes o acogedoras de carácter preadoptivo o permanente)
- Hombres (progenitores, adoptantes o acogedores de carácter preadoptivo o permanente)
- Se reconoce a uno o una de los progenitores

3.2.4 CUANTÍA

- El subsidio se reconocerá en proporción al porcentaje de reducción que experimente la jornada de trabajo. La prestación de la Seguridad Social consiste en abonar el 100% de la base reguladora correspondiente a la incapacidad temporal derivada de contingencias profesionales en proporción a la reducción de la jornada de trabajo.

3.2.5 REQUISITOS

- Se exige una reducción de la jornada de trabajo en, al menos, un 50% de su duración.
- Se requiere que ambas personas progenitoras, adoptantes y acogedoras trabajen y se encuentren afiliadas a la Seguridad Social, o sólo una de ellas si la otra se encuentra incorporada obligatoriamente en una mutualidad de previsión social por razón de su actividad profesional.
- El trabajador o trabajadora, salvo fuerza mayor, deberá preavisar a la empresa con una antelación de 15 días o, la que se determine en el convenio colectivo aplicable, precisando la fecha en que iniciará y finalizará la reducción de jornada.
- Acreditar el período de cotización exigido en cada caso:
 - Menores de 21 años en la fecha en que inicien la reducción de jornada: no se exige período de cotización.
 - Entre 21 años y 26 años: 90 días cotizados dentro de los 7 años inmediatamente anteriores a la fecha en que se inicia la reducción o 180 días cotizados a lo largo de su vida laboral, con anterioridad a la fecha indicada.
 - A partir de 26 años: 180 días dentro de los 7 años inmediatamente anteriores o 360 días cotizados a lo largo de su vida laboral, con anterioridad a la fecha indicada.
- El cáncer o enfermedad grave que padezca el o la menor deberá implicar un ingreso hospitalario de larga duración que requiera su cuidado directo, continuo y permanente, durante la hospitalización y tratamiento continuado de la enfermedad. Esto deberá ser acreditado por el Servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma correspondiente.



TOMA NOTA

- Cuando ambos o ambas progenitores, adoptantes o acogedores tuvieran derecho al subsidio, sólo podrá ser reconocido en favor de uno o una de ellos.
- Podrán alternarse en el percibo del subsidio por periodos no inferiores a un mes mediante acuerdo entre ambas personas progenitoras, adoptantes o acogedoras y la empresa o empresas respectivas. En este caso el percibo del subsidio quedará en suspenso cuando se reconozca un nuevo subsidio a la otra persona progenitora, adoptante o acogedora.
- Por convenio colectivo se podrá acumular esta reducción en jornadas completas.
- Se consideran enfermedades graves las incluidas en el listado del Anexo del RD 1148/2011, de 29 de julio, BOE 30 de julio de 2011.
- Las cotizaciones se computan en la cuantía que hubiera correspondido sin reducción de jornada, incrementadas al 100%, a efectos de prestaciones por jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, maternidad y paternidad, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural e incapacidad temporal.
- Si tras la reducción de jornada la persona trabajadora se acogiera a una excedencia por cuidados de menor u otros familiares, las cotizaciones realizadas durante la reducción, se computarán incrementadas al 100% de la cantidad que hubiera correspondido sin reducción de jornada, a efectos de la consideración como cotizados los períodos de excedencia.
- La prestación por desempleo se calcula con las bases de cotización incrementadas al 100%, las que hubieran correspondido sin la reducción de jornada.

- Las indemnizaciones por despido se calculan con el salario que hubiera correspondido sin reducción de jornada.
- La percepción del subsidio quedará **en suspenso**:
 - En las situaciones de Incapacidad Temporal, durante la maternidad o paternidad, en los supuestos de riesgo durante el embarazo y de riesgo durante la lactancia natural y, en general, cuando la reducción de la jornada de trabajo por cuidado de menores afectados de cáncer u otra enfermedad grave concorra con cualquier causa de suspensión de la relación laboral.
 - Cuando, por motivos de salud, la persona que se hacía cargo del menor no pueda atenderle y se encuentre en situación de Incapacidad Temporal o en período de descanso obligatorio de maternidad por nacimiento de hijo o hija, podrá reconocerse un nuevo subsidio a la otra persona progenitora, adoptante o acogedora, siempre que reúna los requisitos para tener derecho al subsidio.
- La prestación se extinguirá por:
 - La incorporación plena de la persona beneficiaria al trabajo.
 - Ceser la necesidad del cuidado del menor o de la menor.
 - Cuando una de las personas de los progenitoras, adoptantes o acogedoras cesa en su actividad laboral.
 - Cumplimiento de los 18 años del o de la menor.
 - Fallecimiento del o de la menor o la persona beneficiaria de la prestación.



DÓNDE SE SOLICITA:

- Se debe presentar un modelo de solicitud de la Entidad Gestora o, en su caso, de la Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales, así como la documentación necesaria para acreditar los datos reflejados en la solicitud.
- El plazo para solicitar la prestación es a partir del mismo día en que dé comienzo la reducción, siempre que la solicitud se formule en el plazo de 3 meses desde la fecha en que se produce la reducción. Transcurrido dicho plazo, los efectos económicos del subsidio tendrán una retroactividad máxima de 3 meses.
- La Entidad Gestora o la mutua dictarán resolución expresa y notificarán en el plazo de 30 días, contados desde la recepción de la solicitud. Transcurrido dicho plazo, los efectos económicos del subsidio tendrán una retroactividad máxima de tres meses.
- La documentación mínima requerida:
 - ✓ Acreditación de identidad de las personas solicitantes al igual que del menor o de la menor causante si tiene 14 años.
 - ✓ Certificado de la empresa en el que consten la cuantía de la base de cotización de la persona trabajadora por contingencias profesionales o por contingencias comunes, correspondiente al mes previo a la fecha de inicio de la reducción de jornada.
 - ✓ Certificado de la empresa sobre la fecha de inicio de la reducción de jornada de la persona con indicación del porcentaje en que ha quedado fijada dicha reducción de jornada.

- ✓ Declaración del facultativo o de la facultativa del Servicio Público de Salud en el que conste que el menor o la menor está afectado o afectada por cáncer u otra enfermedad grave que requiere ingreso hospitalario de larga duración, indicando la duración estimada del ingreso y si el menor precisa un tratamiento continuado de la enfermedad, fuera del centro hospitalario, que indique la duración estimada del mismo.
- ✓ Libro de familia o, en su defecto, certificado de la inscripción en el Registro Civil o resolución judicial de la adopción.
- ✓ Resolución judicial o administrativa por la que se haya concedido el acogimiento familiar preadoptivo o permanente o, en su caso, la tutela del o de la menor.
- ✓ En el supuesto de no convivencia de personas progenitoras, y en ausencia de acuerdo sobre quién debe percibir la prestación: documentación que acredite la custodia o a cargo de quién está el menor o la menor.
- ✓ La familia monoparental/monoparental quedará acreditada si consta en el libro de familia una solo progenitora o un solo progenitor. Si constan dos personas progenitoras, se aportará la partida de defunción o la resolución judicial que acredite dicha situación.



NORMATIVA

- Regulado por artículos 37.5 y 6 y disposiciones adicionales 17ª y 18ª del Estatuto de los Trabajadores
- Real Decreto 1148/2011, de 29 de julio, para la aplicación y desarrollo, en el sistema de la Seguridad Social, de la prestación económica por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave.

- Art. 180. 3 y art 211.5 del Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.



OTROS DERECHOS Y PRESTACIONES

4



4.1 PERMISO DE LACTANCIA

4.1.1 SUPUESTOS

- Permiso de una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones o, sustituir este permiso, por una reducción de jornada de media hora al día si se disfruta al inicio o final de la jornada.
- La duración del derecho a una hora de ausencia del trabajo se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción o acogimiento múltiples.
- Este derecho a una hora de ausencia por lactancia o las que correspondan por parto múltiple puede acumularse en jornadas completas, en los términos establecidos por convenio colectivo o acuerdo individual al que se llegue con la empresa.

4.1.2 DURACIÓN

- Desde la incorporación al trabajo hasta que el o la menor cumpla 9 meses o según lo estipulado en convenio.

4.1.3 A QUIÉN VA DIRIGIDO

- Mujeres y Hombres
- Pueden disfrutarlo indistintamente la madre o el padre, pero sólo podrá ser ejercido por uno o una de ellos, y siempre en el caso de que ambos trabajen.

4.1.4 REQUISITOS

- El trabajador o trabajadora, salvo fuerza mayor, deberá preavisar a la empresa con una antelación de 15 días o, la que se determine en el convenio colectivo aplicable, precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso de lactancia.



TOMA NOTA

- La lactancia puede ser natural o artificial.
- El permiso de lactancia puede ser disfrutado por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen. La Sentencia de 30 de septiembre de 2010, el Tribunal de Justicia de la Unión Europea declara contrario a la Directiva 76/207¹, una norma nacional que prevea un permiso dirigido a mujeres trabajadoras durante los nueve meses de edad de su hijo o de su hija y no contemplen el mismo derecho para el padre trabajador si la madre no trabaja.
- La acumulación del derecho a una hora de ausencia del trabajo por lactancia en jornadas completas se permitirá siempre y cuando esté regulado en convenio colectivo de aplicación en la empresa o mediante acuerdo con la empresa.
- En caso de discrepancias con la empresa, el trabajador o la trabajadora dispondrá de un plazo de 20 días, a partir de que la empresa le comunique su negativa o su disconformidad, para presentar demanda ante el Juzgado de lo Social.
- El despido que no se resulte procedente se considerará NULO si se efectúa desde el momento en que se solicita este derecho y durante el ejercicio del mismo.



DÓNDE SE SOLICITA:

- La concreción horaria y la determinación del período de disfrute corresponde al trabajador o la trabajadora que deberá preavisar a la empresa con 15 días de antelación o el plazo que determine el convenio colectivo, precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso de lactancia.

1 Directiva 76/207 del Consejo, de 9 de febrero de 1976, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo



NORMATIVA

- Regulado por artículo 37.4 y disposición adicional 17 del Estatuto de los Trabajadores.
- Artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la Jurisdicción Social.

4.2 EXCEDENCIA POR CUIDADO DE MENORES O FAMILIARES DEPENDIENTES

4.2.1 SUPUESTOS

- Excedencia por cuidado de hijo o hija menor de 3 años o menor en adopción o acogimiento (permanente, preadoptivo o provisional)
- Excedencia por cuidado de familiares de hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no puede valerse por sí mismos y no desempeña actividad retribuida.

4.2.2 DURACIÓN

- Para hijo o hija: hasta 3 años a contar desde la fecha de nacimiento o desde la resolución judicial o administrativa de adopción o acogimiento.
- Para cuidado de familiar: máximo 2 años

4.2.3 A QUIÉN VA DIRIGIDO

- Mujeres/Hombres
- Pueden disfrutarlo simultáneamente los dos progenitores.



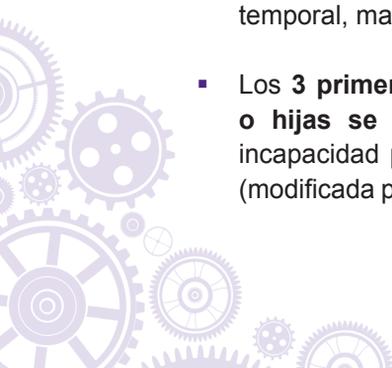
4.2.4 REQUISITOS

- El trabajador o trabajadora, deberá preavisar a la empresa.



TOMA NOTA

- La excedencia puede disfrutarse de forma fraccionada en uno o más períodos, no es obligatorio disfrutarla de forma continuada.
- El período en que el trabajador o la trabajadora permanezca en excedencia será computable a efectos de antigüedad.
- Se tiene derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado o convocada por la empresa, especialmente con ocasión de su reincorporación.
- Durante el primer año se tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.
- Si se forma parte de familia numerosa, la reserva del puesto de trabajo es hasta 15 meses (en las de categoría general) y 18 meses (en los de categoría especial).
- Todo el período de excedencia tiene la consideración de situación asimilada al alta a efectos de las prestaciones por desempleo, al igual que a efectos de las prestaciones de la Seguridad Social, salvo en lo que se refiere a la incapacidad temporal, maternidad y paternidad.
- Los **3 primeros años de excedencia por cuidado de hijos o hijas se computan cotizados** a efectos de jubilación, incapacidad permanente, viudedad, maternidad y paternidad. (modificada por la Ley 27/2011 de 1 de agosto de actualización,



adecuación y modernización del sistema de seguridad social, de aplicación a partir de 1 de enero de 2013). En el caso de excedencia por cuidado de familiares, se computa como cotizado solo el primer año.

- A efectos de esta protección de la excedencia por cuidado de hijos o hijas o familiares, la base de cotización a considerar está formada por el promedio de las bases de cotización de correspondientes a los 6 meses inmediatamente anteriores al inicio de la excedencia.
- Cuando la excedencia estuviera precedida de una reducción de jornada por guarda legal, cuidado de menor enfermo o enferma o cuidado de familiares, reconocida en el art. 37.5 del Estatuto de los Trabajadores, a efectos de la consideración como cotizados de los períodos de excedencia que correspondan, las cotizaciones durante la reducción de jornada se computarán incrementadas al 100% de la cuantía que hubiera correspondido sin la reducción de jornada.
- Si dos o más trabajadores o trabajadoras de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.
- Un nuevo hijo o una nueva hija da derecho a una nueva excedencia. En este caso, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.
- El Estatuto de los Trabajadores no exige un plazo para que el trabajador o la trabajadora preavise su reincorporación a la empresa, aunque se recomienda hacerlo por escrito y con cierta antelación con el fin de evitar problemas.
- En caso de discrepancia con la empresa se puede instar un procedimiento judicial urgente en el plazo de 20 días desde que la empresa comunica su negativa o disconformidad.

- El despido que no se resulte procedente se considerará NULO si se efectúa desde el momento en que se solicita este derecho y durante el ejercicio del mismo.
- Los contratos de interinidad para sustituir a trabajadores o trabajadoras en excedencia por cuidado de hijo o de hija, tendrán derecho a una reducción en las cotizaciones empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes, cuando dichos contratos se realicen a personas que lleven más de 1 año de beneficiarias de prestaciones por desempleo, de nivel contributivo o asistencial.



DÓNDE SE SOLICITA

- El trabajador o la trabajadora deberá preavisar a la empresa el inicio del disfrute de la excedencia. El Estatuto de los Trabajadores no establece un plazo de preaviso, pero se recomienda realizarlo por escrito y con cierta antelación.
- Las empresas deberán comunicar a la Tesorería General de la Seguridad Social, en el plazo de 15 días a partir de que se produzca, el inicio y la finalización del disfrute de los períodos de excedencia laboral para el cuidado de hijo o hija, de menor acogido o de otros familiares, con derecho de reserva de puesto de trabajo.



NORMATIVA

- Regulado por artículo 46.3 y disposición adicional 17 del Estatuto de los Trabajadores.
- Art. 180.4 de Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social

4.3. EXCEDENCIA VOLUNTARIA

4.3.1 SUPUESTOS

- Excedencia a solicitud del trabajador o trabajadora.

4.3.2 DURACIÓN

- Por un plazo de mínimo 4 meses y de máximo 5 años.

4.3.3 A QUIÉN VA DIRIGIDO

- Mujeres/Hombres

4.3.4 REQUISITOS

- Tener al menos 1 año de antigüedad en la empresa
- No haber disfrutado de una excedencia voluntaria en los 4 años anteriores.
- El trabajador o trabajadora, deberá preavisar a la empresa.



TOMA NOTA

- Se debe solicitar el reingreso a la empresa antes de finalizar el período de excedencia. Una vez realizada la solicitud la empresa deberá informar de las vacantes que se vayan produciendo.
- El período en que el trabajador o la trabajadora permanezca en excedencia **no** es computable a efectos de antigüedad y no se cotiza a la Seguridad Social.
- No hay obligación de convocar a cursos de formación profesional.

- No hay reserva del puesto de trabajo, solo se conserva el derecho preferente al reintegro ante vacantes de igual o similar categoría que se produjera en la empresa.
- Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.
- En caso de que la empresa obstaculice o niegue el ingreso, se considerará despido, ante lo que se debe realizar una impugnación de dicha decisión en 20 días.



SOLICITUD

- La excedencia voluntaria debe preavisarse a la empresa por parte del trabajador o trabajadora. No se establece plazo para el preaviso



NORMATIVA

- Regulado por artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores

Fuentes consultadas:

-  Página web de la Seguridad Social: <http://www.seg-social.es>
-  Guía Sindical “Conciliación y corresponsabilidad de mujeres y hombres” Secretaría confederal de la Mujer de CCOO. 2012
-  “Preguntas frecuentes sobre la igualdad en las empresas. Derechos y Legislación” Secretaría de la Mujer de CCOO de Andalucía. Programa Igualem. 2012
-  “Guía Básica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres” Secretaría de la Mujer de CCOO de Andalucía. 2008

Normativa consultada:

-  Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres.
-  Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
-  Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social
-  Real Decreto 295/2009, de 6 de marzo, por el que se regulan las prestaciones económicas del sistema de la Seguridad Social por maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural.
-  Real Decreto 1148/2011, de 29 de julio, para la aplicación y desarrollo, en el sistema de la Seguridad Social, de la prestación económica por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave
-  Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la Jurisdicción Social

Dónde ACUDIR

En el caso de que tengas una duda sobre los derechos laborales y prestaciones de la Seguridad Social en materia de conciliación, puedes acudir a nuestras secretarías de la mujer en Andalucía:

- **SECRETARÍA DE LA MUJER CC.OO. ALMERÍA**
C/ Javier Sanz, 14
04004 ALMERÍA
Tfno: 950 280 082
- **SECRETARÍA DE LA MUJER CC.OO. CÁDIZ**
Avda. Andalucía nº 6- sótano.
11008 CÁDIZ
Tfno: 956 271730
- **SECRETARÍA DE LA MUJER CC.OO. CÓRDOBA**
Avda Gran Capitán, nº 12
14001 CÓRDOBA
Tfno: 957 475892
- **SECRETARÍA DE LA MUJER CC.OO. GRANADA**
C/ Periodista Francisco Javier Cobos, nº 2
19014 GRANADA
Tfno: 958 201361
- **SECRETARÍA DE MUJER Y JUVENTUD CC.OO. HUELVA**
C/ Martín Alonso Pinzón, nº 7- 4ª planta
21003 HUELVA
Tfno: 959 252525
- **SECRETARÍA DE LA MUJER CC.OO. JAÉN**
C/ Castilla, nº 8
23007 JAÉN
Tfno: 953 253511
- **SECRETARÍA DE LA MUJER CC.OO. MÁLAGA**
Avda Muelle de Heredia, nº 26
29001 MÁLAGA
Tfno: 952 210990
- **SECRETARÍA DE LA MUJER DE SEVILLA**
C/ Trajano nº 1 4ª planta
41002 Sevilla
Tfno: 954.46.45.11

**GUÍA DE DERECHOS
Y PRESTACIONES PARA
LA CONCILIACIÓN Y LA
CORRESPONSABILIDAD**

