

Guía
dos **dereitos, servizos**
e **prestacións** actuais
para unha **conciliación**
corresponsable

#CorresponsablesParaGañarMás

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



Guía dos **dereitos, servizos** e **prestacións** actuais para unha **conciliación** **corresponsable**

#CorresponsablesParaGañarMás

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



CORRESPONSABLES



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

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

Elaborado no marco do Proxecto *Medidas de sensibilización y asesoramiento para la promoción de la conciliación y la corresponsabilidad* Expt.: 01583-01331523”, subvencionado polo Ministerio de Igualdade

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

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

mujeres@ccoo.es / www.ccoo.es

Diseño gráfico: www.cobo-munarriz.com

Depósito Legal: M-8333-2024

Todos os dereitos reservados. Queda prohibida a reprodución total ou parcial desta obra por calquera medio ou procedemento, comprendidos a reprografía e o tratamento informático, a fotocopia ou a gravación, sen a previa autorización por escrito do titular do copyright.

PRESENTACIÓN

En CCOO, como sindicato feminista, loitamos día a día para alcanzar o horizonte da igualdade real e efectiva mediante a nosa capacidade de intervención no marco legislativo a través do Diálogo Social e, por suposto, tamén no día a día das empresas deste país. Sabemos ben que o camiño cara á igualdade entre mulleres e homes depende que se cuestione a fondo o noso modelo social, especialmente no tocante aos cuidados, que ata o de agora recaeron de maneira maioritaria en nosoutras, as mulleres, como traballo non pagado, coas coñecidas consecuencias (polas reducións de xornada, excedencias e permisos por cuidados) que teñen en menos oportunidades para o desenvolvemento profesional e persoal, maior pobreza, dobres xornadas, peor saúde, etc., amais de repercutir na fenda salarial e nas pensións. Na nosa proposta sindical por un **Pacto Estatal e Integral polos Cuidados** facemos un diagnóstico das enormes carencias que persisten en materia de cuidados e reivindicamos o papel central do Estado e dos servizos públicos, a necesidade de desenvolver os servizos de cuidados como un cuarto pilar do estado de benestar. Por outro lado, sinalamos tamén a necesidade de valorar adecuadamente e profesionalizar o emprego nos sectores relacionados cos cuidados, que se encontran feminizados e a miúdo tamén precarizados. Recoñecer, redistribuír, reducir, recompensar e representar, dinos a OIT nunha recomendación que facemos tamén nosa.

A necesidade de reorganizar os cuidados interpela, por tanto, o Estado como garante do benestar de toda a cidadanía; pero tamén interpela asemade os homes, que han dar un paso á fronte para se faceren cargo da súa responsabilidade neles, e as empresas, que teñen un deber social e tamén coas persoas traballadoras para organizar o traballo de xeito que sexa compatible coa vida. Noutras palabras:

cómpre corresponsabilidade. Corresponsabilidade por parte dos homes, dos gobernos e nos centros de traballo. Porque a falta de corresponsabilidade é unha das principais causas das desigualdades estruturais entre mulleres e homes.

Dicía Machado que se fai camiño ao andar. Nosoutras, con esta guía, damos un novo paso neste camiño cara á igualdade que estamos a construír colectivamente e no que o papel do sindicalismo é fundamental. Nela recollemos e explicamos, por unha parte, todo o marco lexislativo que existe arredor dos coidados e que incorpora novidades importantes nos últimos tempos. Examínanse todos os dereitos de coidados (permisos, suspensións de contrato, reducións de xornada, adaptacións e excedencias), amais das prestacións existentes asociadas a eles. Non hai nin que dicir que a nosa aposta sindical pasa por promover dereitos de coidados que non repercutan no salario presente ou futuro das mulleres; e de aí tamén a nosa insistencia na reivindicación de que todos os permisos deben ser integramente retribuídos e en que ninguén se vexa na obriga de reducir xornada por obrigas de coidado. Máis alá desta cuestión, esta revisión permitiralles ás persoas traballadoras, ás delegadas e delegados e tamén ás empresas coñecer con detalle o marco normativo actual. Doutra banda, recóllese o traballo sindical realizado durante os últimos anos na negociación colectiva para introducir medidas de corresponsabilidade tanto nos convenios coma nos plans de igualdade. Grazas a este esforzo negociador, introdúcense melloras que van alén da lexislación e se adaptan ás diferentes realidades das empresas. Neste apartado, elaborado coa colaboración das federacións de CCOO, recollemos toda unha batería de medidas e boas prácticas que teñen que ver cos permisos retribuídos; coa organización, os tempos de traballo e a mobilidade; co fomento da corresponsabilidade nos homes e con medidas sociais e económicas vinculadas ao exercicio da corresponsabilidade. Así mesmo, inclúese un apartado específico para as pemes que, como sabemos, son a maioría das empresas no noso país e que, por suposto, teñen tamén o deber e os medios para apostar pola corresponsabilidade.

En definitiva, construímos unha guía exhaustiva, actualizada, práctica, con preguntas e respostas que facilitan a comprensión dos textos legais e información clara e concisa para os nosos delegados e delegadas, para as propias empresas e o conxunto da xente traballadora. Poñemos a nosa fortaleza sindical ao servizo da difusión destes dereitos e permisos, que teñen que chegar aos homes e mulleres do noso país para facérenos efectivos, o mesmo que as medidas de negociación colectiva e boas prácticas que, froito da nosa experiencia, sabemos que funcionan. É evidente que aínda se pode facer moito para avanzar en corresponsabilidade. E que todas as partes (governos, empresas, sindicatos) podemos empurrar na boa dirección e imos facelo. As CCOO, xaora, estamos decididas. De momento, esperamos que esta ferramenta que presentamos se converta nunha panca máis para facer posible o cambio. O cambio cara á igualdade real.

Carolina Vidal López

Secretaria confederal de Mulleres, Igualdade e Condicións de Traballo de CCOO

ÍNDICE

CONTIDO LEXISLATIVO	13
NORMATIVA BÁSICA	15
1. SUSPENSIÓN DO CONTRATO	17
Nacemento (parto e coidado do menor ata 12 meses)	17
Que significa esta suspensión?.....	17
Que duración ten?.....	17
Como se distribúen esas semanas?	17
E se o parto é prematuro e o neonato debe permanecer hospitalizado a continuación do parto ou ten unha discapacidade? ...	18
A suspensión redúcese se falece a filla ou fillo?	19
Unha vez transcorridas as seis semanas inmediatamente posteriores ao parto, como pode gozar cada proxenitor as dez semanas restantes??	19
É necesario avisar a empresa do gozo deste dereito?.....	19
Existe algún tipo de prestación durante a suspensión do contrato por nacemento?.....	19
A canto ascende a prestación percibida durante este período?.....	20
Que entidade realiza a xestión e o pagamento do dito subsidio?	20
Como solicitar a prestación?	21
Outros trámites relativos á percepción da prestación	21
Outras cuestións de interese.....	22
Adopción, garda con fins de adopción e de acollemento	22
Que duración ten esta suspensión?	22
Como se pode gozar ese tempo?	23

Se a adopción é internacional, cando comeza o período de suspensión?	23
Que duración ten a suspensión en caso ter discapacidade a filla ou fillo en adopción, garda ou acollemento?	23
É necesario avisar a empresa do gozo deste dereito?	24
Pódese percibir algunha prestación motivada por esta suspensión do contrato de traballo?	24
Cando se orixina o dereito a percibir a prestación?	24
Canto dura a percepción do subsidio?	25
A canto ascende a prestación?	25
Existe algunha outra axuda en caso de adopción ou acollemento de máis dun menor?	25
Existen incompatibilidades ante a percepción da prestación?	25
Prestación por nacemento e coidado de menor, por parto ou por adopción, acollemento ou garda con fins de adopción	26
Situacións protexidas	26
Persoas beneficiarias	27
Que requisitos se deben cumprir para poder solicitar as ditas prestacións?	27
Cando nace o dereito a percibir esta prestación?	28
Pódese denegar, suspender ou anular a percepción da prestación?	29
Notificación da resolución	30
Prestación económica por parto ou adopción múltiples	31
Quen pode converterse en suxeito beneficiario desta prestación?	32
Risco durante o embarazo.....	33
Que trámites se deben realizar?	33
Onde se tramita?	34
Cando se inicia a prestación?	34
A canto ascende a prestación económica?	34
Cando nace o dereito a percibir o subsidio?	34
Canto tempo dura?	35

A que entidade lle corresponde a xestión e o pagamento da prestación económica?	35
Trámites para solicitar a prestación	35
Risco durante a lactación natural	36
Percíbese algunha prestación por risco de lactación natural?	36
Que trámites deben realizarse?.....	36
Onde se tramitan?.....	37
Cando se inicia a prestación?	37
A canto ascende a contía da prestación?.....	38
Cando finaliza o dereito a percibir a prestación?	38
A que entidade corresponde a xestión e o pagamento da prestación económica?.....	38
Como se tramita a solicitude do risco e a prestación?	38
2. REDUCCIÓN DA XORNADA LABORAL POR NACIMENTO, ADOPCIÓN, GARDA CON FINS DE ADOPCIÓN OU ACOLLEMENTO (PERMISO POR LACTACIÓN)	39
Outras cuestións de interese	40
3. PERMISOS	41
Permiso en caso de nacemento prematuro de fillo/filla	41
Permiso de coidados por garda legal de persoa menor de doce anos ou persoas dependentes (Redución de xornada)	41
Permiso para coidado de menores de idade a cargo da persoa traballadora (cancro ou enfermidades graves)	42
Permiso de 8 semanas	43
Quen ten dereito a gozar deste permiso?	43
O permiso é por cada filla/fillo ou para a totalidade de fillas/fillos?	43
A súa duración é de 8 semanas ao ano ou 8 semanas en total?	44
Quen pode gozalo?	44
Outras consideracións.....	44

Permiso especial por forza maior	44
Permiso de 5 días	45
4. A ADAPTACIÓN DA XORNADA DE TRABALLO	47
Cando se pode solicitar a adaptación de xornada?	47
Que adaptación se pode solicitar?	48
Pódese solicitar o traballo a distancia?.....	48
Como se solicita?	48
Que pasa se non se alcanza un acordo coa empresa ou esta non contesta?	48
Por que razóns pode negarse a empresa?	49
Pódese solicitar este permiso varias veces?	49
Cando finaliza a adaptación da xornada?.....	49
Que vantaxes ou beneficios ten respecto á redución de xornada por coidado dun fillo/filla?.....	49
Afecta a adaptación de xornada aos permisos establecidos no ET?	50
Xurisprudencia.....	50
5. EXCEDENCIAS POR COIDADOS DE FILLO/FILLA OU DE FAMILIARES	51
Excedencia por coidado de filla/fillo	51
Excedencia por coidado de familiares	51
6. PRESTACIÓNS POR COIDADOS	53
Prestación de corresponsabilidade do coidado do lactante	53
Que trámites se deben realizar?	53
Onde se tramita?.....	54
Quen recoñece e paga a prestación?	54
Cando finaliza a prestación?	54
Coidado de menores afectados por cancro ou outra enfermidade grave	54
Quen son as persoas que xeran esta prestación?	54
Quen son as persoas beneficiarias?	55

As persoas beneficiarias teñen que cumprir algún requisito?	57
Determinación da persoa beneficiaria.....	57
Cando nace o dereito a esta prestación?	58
En que consiste a prestación económica?	58
En que situacións o dereito á prestación quedará en suspenso?	59
Cando se extingue o dereito á prestación?.....	59
Que entidade se encarga da xestión e pagamento da prestación?	60
Como se realiza a solicitude?	60
Prestación non económica por coidado de fillo/filla, de menor acollido ou doutros familiares.....	63
Que trámites deben realizarse?.....	64
Onde se tramita?.....	64
Que prazo hai para solicitar a prestación?.....	64
Personas beneficiarias.....	64
MELLORANDO A LEXISLACIÓN	67
MEDIDAS DE CONCILIACIÓN CORRESPONSABLE NA NEGOCIACIÓN COLECTIVA (E NOS PLANS DE IGUALDADE). ALGÚNS EXEMPLOS E SUXESTIÓNS	69
1. Mellorando os dereitos recoñecidos na lexislación en materia de permisos retribuídos	71
2. Medidas relacionadas cos tempos, a organización do traballo ou a mobilidade.....	73
3. Medidas dirixidas a fomentar a corresponsabilidade nos homes	77
4. Melloras sociais e económicas vinculadas ao exercicio da conciliación corresponsable.....	79
5. Medidas máis frecuentes nas pemes	80



Contido lexislativo

Normativa básica

A normativa que regula os dereitos que se debullan neste documento está recollida no Estatuto dos Traballadores (ET) e na Lei xeral de Seguridade Social (LXSS).

SUSPENSIÓN, PERMISOS, REDUCIÓNS, EXCEDENCIAS	ESTATUTO DOS TRABALLADORES
Nacemento (parto e coidado de menor ata 12 meses)	Art. 45.1 d E.T Art. 48.4 e 5 E.T
Adopción, garda con fins de adopción e de acollemento	
Risco durante o embarazo	Art. 45.e E.T
Risco durante a lactación natural	
Redución da xornada laboral por nacemento, adopción, garda con fins de adopción ou acollemento	Art. 37.4 E.T
Permiso en caso de nacemento prematuro de fillo/filla	Art. 37.5 E.T
Permiso de coidados por garda legal de persoa menor de 12 anos ou persoas dependentes	Art. 37.6 E.T
Permiso para coidado de menores de idade a cargo da persoa traballadora	Art. 37.6 E.T
Permiso parental	Art. 48 bis E.T
Permiso especial por forza maior	Art. 37.9 E.T
Permiso de cinco días	Art. 37.3 b E.T
Adaptación da xornada de traballo	Art. 34.8 E.T
Excedencias por coidados de fillo/filla ou de familiares	Art. 46.3 E.T

PRESTACIÓNS	LEI XERAL DA SEGURIDADE SOCIAL
Nacemento e coidado de menor	Art. 177, 178, 179 e 180 LGSS
Risco durante o embarazo	Art. 186 e 187 LGSS
Risco durante a lactación natural	Art. 188 e 189 LGSS
Corresponsabilidade do coidado de lactante	Art 183, 184 e 185 LGSS
Coidados de menores afectados por cancro ou outra enfermidade grave	Art. 190, 191 e 192 LGSS

[1] Suspensión do contrato

NACEMENTO

(parto e coidado do menor ata 12 meses)

O nacemento, que comprende o parto e o coidado de menor de 12 meses, suspenderá o contrato de traballo da nai biolóxica¹ así como do proxenitor distinto da nai biolóxica.

Que significa esta suspensión?

É a interrupción temporal da prestación laboral sen que rompa o vínculo contractual entre empresa e persoa traballadora.

Que duración ten?

Tanto para a nai biolóxica como para o outro proxenitor, a suspensión do contrato terá unha duración de 16 semanas.

Como se distribúen esas semanas?

Para a nai biolóxica, e co fin de asegurar a protección da súa saúde, serán obrigatorias as seis semanas inmediatamente posteriores ao parto, que deberán gozarse a xornada completa de forma ininterrompida.

1. O termo de *nai biolóxica* inclúe tamén as persoas trans xestantes.

No caso do proxenitor distinto da nai biolóxica, o contrato suspenderase durante 16 semanas, das cales serán obrigatorias as seis semanas inmediatamente posteriores ao parto que terán que gozarse de forma ininterrompida e a xornada completa, para o cumprimento dos deberes de coidado previstos no artigo 68 do Código Civil².

E se o parto é prematuro e o neonato debe permanecer hospitalizado a continuación do parto ou ten unha discapacidade?

Nestes casos, o período de suspensión poderá computarse, por petición da nai biolóxica ou da outra persoa proxenitora, a partir da data da alta hospitalaria. Exclúense dese cómputo as seis semanas posteriores ao parto, de suspensión obrigatoria do contrato da nai biolóxica.

Cando o parto sexa prematuro con falta de peso e naqueles en que o neonato precise hospitalización a continuación do parto por un período superior a sete días, a suspensión ampliarase en tantos días como o nacido permaneza hospitalizado, cun máximo de trece semanas adicionais.

No suposto de discapacidade do fillo ou filla no nacemento, a suspensión do contrato terá unha duración adicional de dúas semanas, unha para cada un dos proxenitores; igual ampliación procederá no suposto de nacemento múltiple por cada fillo ou filla distinta do primeiro. En caso de haber unha única persa proxenitora neste suposto, esta poderá gozar das ampliacións completas previstas para o caso de familias con dúas persoas proxenitoras.

2. Ademais, deberán compartir as responsabilidades domésticas e o coidado e atención de ascendentes e descendentes e outras persoas dependentes ao seu cargo.

A suspensión redúcese se falece a filla ou fillo?

Non. Nesta circunstancia, tras as seis semanas de descanso obrigatorio, é posible solicitar a reincorporación ao posto de traballo.

Unha vez transcorridas as seis semanas inmediatamente posteriores ao parto, como pode gozar cada proxenitor as dez semanas restantes?

As dez semanas restantes poderán distribuírse a vontade de cada proxenitor, ben de forma continua ou de forma interrompida en xornada completa ou en xornada parcial, logo do acordo entre a empresa e a persoa traballadora, ata que o neonato cumpra 12 meses.

Este dereito é individual da persoa traballadora, sen que poida transferirse o seu exercicio ao outro proxenitor.

A nai biolóxica poderá anticipar o seu período de descanso ata catro semanas antes da data previsible do parto.

É necesario avisar a empresa do gozo deste dereito?

Deberá comunicárselle á empresa, cunha antelación mínima de quince días, o exercicio deste dereito. Cando os dous proxenitores que exerzan este dereito traballen para a mesma empresa, a dirección poderá limitar o seu exercicio simultáneo por razóns fundadas e obxectivas, sempre por escrito.

Existe algún tipo de prestación durante a suspensión do contrato por nacemento?

Si. Terase dereito ao subsidio a partir do mesmo día en que comece o período de descanso correspondente:

- * Desde o mesmo día da data do parto ou a do inicio do descanso, se esta fose anterior.

- * No suposto de que a nai biolóxica estivese en situación de incapacidade laboral, o inicio do descanso e da percepción do subsidio terá lugar na data do parto.

A canto ascende a prestación percibida durante este período?

A prestación económica por nacemento e coidado de menor consistirá nun subsidio equivalente ao 100% da base reguladora, que será a base de cotización por continxencias comúns do mes inmediatamente anterior ao mes previo ao nacemento.

Cando a persoa traballadora perciba retribución mensual e permanecera en alta na empresa todo o mes natural, a base de cotización correspondente dividirase entre trinta.

Cando a persoa traballadora ingresara na empresa no mes anterior ao nacemento, para o cálculo da base reguladora tomarase a base de cotización por continxencias comúns correspondente ao mes inmediatamente anterior ao do inicio do descanso ou do permiso por nacemento e coidado de menor.


Se a persoa traballadora ingresou na empresa no mesmo mes do nacemento, para o cálculo da base reguladora tomarase a base de cotización por continxencias comúns do dito mes.

Que entidade realiza a xestión e o pagamento do dito subsidio?

O Instituto Nacional da Seguridade Social (INSS), con carácter xeral. O Instituto Social da Mariña (ISM), cando se trate de traballadoras ou traballadores incluídos no campo de aplicación do réxime especial do mar.

Como solicitar a prestación?

Desde a Seguridade Social articulouse un sistema para realizar a solicitude en liña:



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

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

Outros trámites relativos á percepción da prestación

Certificado de empresa para a prestación de nacemento e coidado de menor:

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

Certificado do empregador para a solicitude de prestación da Seguridade Social. Sistema especial de empregado de fogar:

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

Solicitude gozo en múltiples períodos a prestación por nacemento e coidado de menor:

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

Outras cuestións de interese

Tense dereito a un permiso retribuído polo tempo necesario para acudir a revisións prenatais e para realizar os cursos de preparación ao parto, sempre que non se poidan realizar fóra da xornada laboral.

En caso de nacemento prematuro, ou se a/o neonato necesita hospitalización tras o parto, tense dereito a ausentarse durante unha hora do traballo, remunerada, así como a reducir ata un máximo de dúas horas a xornada de traballo diaria (coa diminución proporcional do salario).

ADOPCIÓN, GARDA CON FINS DE ADOPCIÓN E DE ACOLLEMENTO

A adopción, garda con fins de adopción e de acollemento supón a suspensión do contrato para cada persoa adoptante, gardadora ou acollidora.

Que duración ten esta suspensión?

A suspensión terá unha duración de 16 semanas para cada persoa adoptante, gardadora ou acollidora.

Como se pode gozar ese tempo?

Seis semanas deberán gozarse a xornada completa de forma obrigatoria e ininterrompida inmediatamente despois da resolución xudicial pola que se constitúe a adopción ou ben da decisión administrativa de garda con fins de adopción ou de acollemento.

As dez semanas restantes poderanse gozar en períodos semanais, de forma acumulada ou interrompida, dentro dos doce meses seguintes á resolución xudicial pola que se constitúa a adopción ou ben á decisión administrativa de garda con fins de adopción ou de acollemento. En ningún caso un mesmo menor dará dereito a varios períodos de suspensión na mesma persoa traballadora.

O gozo de cada período semanal ou, se for o caso, da acumulación dos ditos períodos, deberá comunicárselle á empresa cunha antelación mínima de quince días. A suspensión destas dez semanas poderá exercitarse en réxime de xornada completa ou a tempo parcial, logo do acordo entre a empresa e a persoa traballadora.

Este dereito é individual da persoa traballadora, sen que poida transferirse o seu exercicio ao outro adoptante, gardador con fins de adopción ou acolledor.

Se a adopción é internacional, cando comeza o período de suspensión?

Nos supostos de adopción internacional, cando for necesario o desprazamento previo dos proxenitores ao país de orixe do adoptado, o período de suspensión poderá iniciarse ata catro semanas antes da resolución pola que se constitúe a adopción.

Que duración ten a suspensión en caso ter discapacidade a filla ou fillo en adopción, garda ou acollemento?

Ante esta situación, a suspensión increméntase nunha semana máis para cada persoa adoptante, gardadora ou acollidora.

No suposto de discapacidade do fillo ou filla na adopción, en situación de garda con fins de adopción ou de acollemento, a suspensión do contrato terá unha duración adicional de dúas semanas, unha para cada proxenitor. Igual ampliación se concederá no suposto de adopción, garda con fins de adopción ou acollemento múltiple por cada fillo ou filla distinta do primeiro.

En caso de haber unha única persoa proxenitora, esta poderá gozar das ampliacións completas previstas para o caso de familias con dúas persoas proxenitoras.

É necesario avisar a empresa do gozo deste dereito?

Deberase comunicar á empresa, cunha antelación mínima de quince días, o exercicio deste dereito segundo conste establecido no convenio colectivo. Cando ambos os proxenitores que exerzan este dereito traballen para a mesma empresa, a dirección empresarial poderá limitar o seu exercicio simultáneo por razóns fundadas e obxectivas, debidamente motivadas por escrito.

Pódese percibir algunha prestación motivada por esta suspensión do contrato de traballo?

Si.

Cando se orixina o dereito a percibir a prestación?

Este dereito iníciase a partir da data da resolución xudicial pola que se constitúe a adopción, ben a partir da decisión administrativa de garda con fins de adopción ou de acollemento.

Nos supostos de adopción internacional, cando for necesario o desprazamento previo dos pais ao país de orixe do adoptado, poderá iniciarse o subsidio ata catro semanas antes da resolución pola que se constituía a adopción.

Canto dura a percepción do subsidio?

A duración do subsidio será equivalente á dos períodos de descanso ou permisos que se gocen.

A canto ascende a prestación?

A prestación económica por coidado de menor consistirá nun subsidio equivalente ao cen por cento da base reguladora, que será a base de cotización por contingencias comúns do mes inmediatamente anterior ao mes previo ao do feito causante.

Existe algunha outra axuda en caso de adopción ou acollemento de máis dun menor?

En caso de adopción ou acollemento de máis dun menor, realizados de forma simultánea, concederase un subsidio especial por cada fillo/filla, a partir do segundo, igual ao que corresponda percibir polo primeiro, durante o período de seis semanas a partir da decisión administrativa ou xudicial de acollemento ou da resolución xudicial pola que se constitúa a adopción.

Ese subsidio unicamente poderá percibililo un dos proxenitores ou acolledores, polo que deberán optar por que un deles poida beneficiarse del, sempre que gocen dun período de descanso de seis semanas ininterrompidas e a xornada completa, inmediatamente seguintes á adopción ou acollemento múltiples.

O subsidio aboarase nun só pagamento ao termo das seis semanas inmediatamente posteriores á decisión administrativa ou xudicial de acollemento ou da resolución xudicial pola que se constitúe a adopción.

Existen incompatibilidades ante a percepción da prestación?

Si. Cando ambos os proxenitores cumpran as características para ser beneficiarios, o dereito a percibir a prestación só lle será recoñecido a un deles.

A prestación é incompatible coa percepción, por parte dos adoptantes, de calquera outra prestación análoga establecida nos restantes réximes públicos de protección social (MUFACE, ISFAS, MUGEJU...).

Cando os beneficiarios poidan ter dereito á mesma prestación en varios réximes públicos de protección social, deberán optar por un deles.

PRESTACIÓN POR NACEMENTO E COIDADADO DE MENOR, POR PARTO OU POR ADOPCIÓN, ACOLLEMENTO OU GARDA CON FINS DE ADOPCIÓN

A prestación económica por nacemento e coidado de menor permite compensar economicamente os gastos que se producen nas familias polo nacemento, adopción, acollemento ou garda con fins de adopción dun menor. Esa prestación permite percibir a compensación económica correspondente ao permiso laboral de 16 semanas de descanso.

Situacións protexidas

- * O nacemento de fillo ou filla.
- * A adopción, a garda con fins de adopción e o acollemento familiar, e que se trate de:
 - Menores de 6 anos.
- * De acordo co Estatuto Básico do Empregado Público (EBEP), os supostos de adopción, garda con fins de adopción ou acollemento, tanto temporal como permanente, serán os que así se establezan no Código Civil ou nas leis civís das comunidades autónomas que os regulen, e o acollemento temporal deberá ter unha duración non inferior a un ano.

Persoas beneficiarias

Serán beneficiarias da percepción de prestacións por nacemento así como coidado de menor:

- * As persoas traballadoras por conta allea ou propia, calquera que sexa o seu sexo, sempre que se encontren en situación de alta ou asimilada á alta, gocen dos períodos de descanso/permiso por nacemento e coidado de menor e acrediten os períodos mínimos de cotización esixibles en cada caso.
- * Tamén serán beneficiarias do subsidio por nacemento as traballadoras por conta allea ou propia que, en caso de parto, reúnan todos os requisitos establecidos para acceder á prestación por nacemento e coidado de menor, salvo o período mínimo de cotización.

Que requisitos se deben cumprir para poder solicitar as ditas prestacións?

- * Estar afiliados ou afiliadas e en alta ou en situación asimilada á alta.
- * Ter cuberto un período mínimo de cotización que varía en función da idade:
 - Se as persoas traballadoras teñen menos de 21 anos de idade na data do parto ou na data da decisión administrativa ou xudicial de acollemento ou da resolución xudicial pola que se constitúe a adopción, non se esixirá período mínimo de cotización.
 - Se as persoas traballadoras teñen cumpridos 21 anos de idade e son menores de 26 na data do parto ou na data da decisión administrativa ou xudicial de acollemento ou da resolución xudicial pola que se constitúe a adopción:
 - 90 días dentro dos sete anos inmediatamente anteriores ao momento do inicio do descanso ou, alternativamente,

- 180 días cotizados ao longo da súa vida laboral con anterioridade á dita data.
- Se as persoas traballadoras teñen cumpridos os 26 anos de idade na data do parto ou na data da decisión administrativa ou xudicial de acollemento ou da resolución xudicial pola que se constitúe a adopción:
- 180 días dentro dos sete anos inmediatamente anteriores ao momento do inicio do descanso ou, alternativamente,
 - 360 días cotizados ao longo da súa vida laboral con anterioridade á dita data.

Estar ao corrente no pagamento das cotas das que sexan responsables directas as persoas traballadoras, aínda que a prestación sexa recoñecida, como consecuencia do cómputo recíproco de cotizacións, nun réxime de traballadores por conta allea.

Para tales efectos, será de aplicación o mecanismo de invitación ao pagamento previsto no artigo 28.2 do Decreto 2530/1970, do 20 de agosto, calquera que sexa o réxime de Seguridade Social en que o interesado estivese incorporado, no momento de acceder á prestación ou no que se cause esta.

Cando nace o dereito a percibir esta prestación?

→ EN CASO DE PARTO

Terase dereito ao subsidio a partir do mesmo día en que comece o período de descanso correspondente:

Desde o mesmo día da data do parto ou a do inicio do descanso, de ser esta anterior.

A nai biolóxica poderá anticipar o descanso cunha anterioridade de catro semanas á data prevista para o parto, data que virá fixada no informe de maternidade do Servizo Público de Saúde. Esta decisión correspóndelle á nai.

No suposto de que a nai biolóxica estivese en situación de incapacidade laboral, o inicio do descanso e conseguente subsidio ten lugar, en todo caso, na data do parto.

→ EN CASO DE ADOPCIÓN, GARDA CON FINS DE ADOPCIÓN OU ACOLLEMENTO

Pode ser a partir da data da resolución xudicial pola que se constitúe a adopción, ou a partir da decisión administrativa de garda con fins de adopción ou de acollemento.

Nos supostos de adopción internacional, cando sexa necesario o desprazamento previo dos pais ao país de orixe do adoptado, poderá iniciarse o subsidio ata catro semanas antes da resolución pola que se constitúa a adopción.

Pódese denegar, suspender ou anular a percepción da prestación?

Si. O dereito á prestación pode ser denegado, anulado ou suspendido cando a persoa beneficiaria:

- * Actúe fraudulentamente para obter ou conservar a prestación.
- * Traballe por conta propia ou allea durante os correspondentes períodos de descanso, salvo se se trata da percepción do subsidio en réxime de xornada a tempo parcial ou nos supostos de pluriemprego e pluriactividade.

Os períodos de percepción do subsidio corresponderanse cos períodos de descanso que, neses casos, serán os non ocupados pola xornada a tempo parcial ou polos empregos ou actividades que non dan lugar ao subsidio.

- * Nos casos de adopción internacional, cando non achegue a documentación oportuna para considerar constituída a adopción, se transcorreron catro semanas desde que anticipou o inicio do descanso.

A extinción da prestación prodúcese nas seguintes circunstancias:

1. Polo transcurso dos prazos máximos de duración dos períodos de descanso.
2. Pola reincorporación voluntaria ao traballo da persoa beneficiaria do subsidio con anterioridade ao cumprimento do período solicitado. A incorporación voluntaria e prematura ao traballo supón a extinción do dereito á prestación, non só da que se estea gozando nese momento, senón tamén a que reste (ou quede) por gozar.
3. Por falecemento da persoa beneficiaria.
4. Por adquirir a persoa beneficiaria a condición de pensionista de xubilación ou incapacidade permanente.

Notificación da resolución

As notificacións e comunicacións dirixidas ás persoas solicitantes ou receptoras da prestación de nacemento e coidado de menor, incluídas as resolucións da prestación, non se remiten en papel senón que se envían exclusivamente por medios electrónicos.

Pode accederse a elas no servizo da sede electrónica “Notificacións telemáticas”:

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

PRESTACIÓN ECONÓMICA POR PARTO OU ADOPCIÓN MÚLTIPLES

É unha prestación familiar non contributiva de pagamento único que se recoñece polo nacemento ou adopción de dous ou máis fillos/fillas por parto ou adopción múltiple.

Dá dereito a esta prestación que o número de nados ou adoptados sexa igual ou superior a dous:

Entenderanse como nacidos os que reúnan as condicións que expresa o artigo 30 do Código Civil: «*A personalidade adquirese no momento do nacemento con vida, unha vez producido o enteiro desprendemento do seo materno.*»

Se algún dos fillos/fillas estiver afectado por unha discapacidade igual ou superior ao 33%, computará o dobre. Non causa dereito á prestación o nacemento ou adopción dun só fillo cunha discapacidade igual ou superior ao 33%.

O nacemento ou a formalización da adopción debe producirse en España. Terá esta consideración o nacemento ou a adopción que teña lugar no estranxeiro e se acredite que o fillo/filla se integrou decontado nun núcleo familiar con residencia en territorio español.

Para poder beneficiarse desta prestación, cómpre residir legalmente en España. Considerarase cumprida esta condición no suposto de persoas traballadoras trasladadas pola súa empresa fóra do territorio español, que se encontren en situación asimilada á de alta e cotizan no correspondente réxime de Seguridade Social español.

Non ter dereito a prestacións desta mesma natureza en calquera outro réxime público de protección social.

Quen pode converterse en suxeito beneficiario desta prestación?

No caso de que exista convivencia das persoas proxenitoras ou adoptantes, será beneficiaria calquera delas, de común acordo. Presúmese que existe acordo cando a prestación se solicite por unha daquelas. A falta de acordo, será beneficiaria a nai.

Se non existe convivencia das persoas proxenitoras ou adoptantes, será beneficiaria a persoa que teña ao seu cargo a garda e custodia dos fillos/fillas.

Cando os suxeitos causantes queden orfos de ambos os proxenitores ou adoptantes ou sexan abandonados, será beneficiaria a persoa física que legalmente se faga cargo dos nacidos ou adoptados.

A prestación consiste nun pagamento único cuxa contía será:

Nº DE FILLOS NACIDOS	Nº DE VECES DO IMPORTE MENSUAL DO SALARIO MÍNIMO INTERPROFESIONAL (SMI)
2	4
3	8
4 e máis	12

A prestación por parto ou adopción múltiples é compatible con:

- * A prestación familiar por familia numerosa, monoparental ou pai ou nai con discapacidade causa polo mesmo ou diferente suxeito.
- * As asignacións económicas por fillo/filla ou menor acollido a cargo.
- * A pensión de orfandade e en favor de netos/netas e irmáns/irmás que, se for o caso, poidan corresponder.

- * Outras axudas económicas análogas concedidas por unha Administración local o autonómica.
- * O subsidio especial de maternidade por parto múltiple causado por un mesmo suxeito.

O formulario de solicitude pódese obter na seguinte ligazón:

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

RISCO DURANTE O EMBARAZO

Cando unha traballadora desempeñe un posto de traballo no que existan riscos obxectivos para o correcto desenvolvemento do embarazo, levarase a cabo a suspensión do contrato de traballo no suposto en que non exista outro posto de traballo compatible co seu estado.

Que trámites se deben realizar?

A traballadora deberá comunicar á entidade xestora ou mutua colaboradora coa Seguridade Social a suspensión do contrato ou actividade por risco durante o embarazo, acompañando:

- * Informe do persoal médico do Servizo Público de Saúde que lle asiste.
- * Declaración da empresa ou da traballadora por conta propia sobre os traballos e actividades realizadas, condicións do posto de traballo, categoría, risco específico...

Onde se tramita?

A solicitude e documentación pode presentarse en calquera dos centros da entidade xestora (INSS ou ISM) ou da mutua colaboradora coa Seguridade Social.

A dirección provincial da entidade xestora (INSS ou ISM) da provincia en que resida a interesada ditará e notificará a resolución no prazo de 30 días.

Cando se inicia a prestación?

Traballadoras por conta allea: o dereito nace o mesmo día en que se inicia a suspensión do contrato de traballo por risco durante o embarazo.

Traballadoras por conta propia: o día seguinte a aquel en que emiten o certificado os servizos médicos da entidade xestora ou da mutua.

A canto ascende a prestación económica?

A prestación económica consiste nun subsidio equivalente ao 100% da base reguladora para a prestación de incapacidade temporal (IT) derivada de continxencias profesionais, tomando como referencia a data en que se inicie a suspensión do contrato.

Cando o réxime de que se trate non inclúa a cobertura das continxencias profesionais, a base reguladora será a equivalente á establecida para a prestación por incapacidade temporal derivada de continxencias comúns.

Cando nace o dereito a percibir o subsidio?

Nace desde o mesmo día en que se inicie a suspensión do contrato de traballo.

Canto tempo dura?

Aboarase durante o período de suspensión ou permiso que for necesario para a protección da seguridade ou da saúde da traballadora embarazada e/ou do feto, e rematará o día en que se inicie a suspensión do contrato por maternidade biolóxica ou cando desapareza a imposibilidade da traballadora de reincorporarse ao seu posto anterior ou a outro compatible co seu estado.

A que entidade lle corresponde a xestión e o pagamento da prestación económica?

Correspóndelle á entidade xestora ou á mutua colaboradora coa Seguridade Social coa que a empresa teña concertada a cobertura dos riscos profesionais no momento da suspensión do contrato. O pagamento do subsidio realizarao a entidade xestora ou colaboradora por períodos mensuais vencidos.

Trámites para solicitar a prestación

Solicitud de certificación médica de risco:

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

Solicitud de prestación:

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

Certificado de empresa:

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

Declaración empresarial sobre a situación de risco durante o embarazo ou a lactación natural:

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

Declaración empresarial ou do responsable do fogar familiar de suspensión do contrato por risco durante o embarazo ou a lactación natural:

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

RISCO DURANTE A LACTACIÓN NATURAL

No caso de que exista unha situación de risco durante a lactación, a traballadora terá dereito ao cambio de posto de traballo e, se iso non for posible, pode declararse a suspensión do contrato ata que o/a menor cumpra 9 meses.

Percíbese algunha prestación por risco de lactación natural?

Si. Percíbese unha prestación económica que trata de cubrir a perda de rendas que se produce durante o período de suspensión do contrato por risco durante a lactación natural.

Que trámites deben realizarse?

A traballadora deberá comunicar á entidade xestora ou mutua colaboradora coa Seguridade Social a suspensión do contrato ou actividade por risco durante a lactación natural, acompañando:

- * Informe do persoal médico do Servizo Público de Saúde que lle asiste.
- * Declaración da empresa ou da traballadora por conta propia sobre os traballos e actividades realizadas, condicións do posto de traballo, categoría, risco específico...

Os servizos médicos da entidade xestora ou da mutua emitirán un certificado médico que acredite que as condicións do posto inflúen negativamente na saúde da traballadora e/ou do fillo ou filla.

A traballadora presentará a solicitude, ademais dos seguintes documentos:

- * Declaración da empresa sobre a inexistencia doutro posto compatible co estado da traballadora.
- * A documentación necesaria para acreditar a identidade e as circunstancias determinantes do dereito.

Onde se tramitan?

A solicitude e a documentación esixida deberán presentarse en calquera dos centros da entidade xestora (INSS ou ISM) ou da mutua colaboradora coa Seguridade Social.

A dirección provincial da entidade xestora (INSS ou ISM) da provincia en que resida a interesada ditará e notificará a resolución á interesada no prazo de 30 días.

Cando se inicia a prestación?

Traballadoras por conta allea: o dereito nace o mesmo día en que se inicia a suspensión do contrato de traballo por risco durante a lactación.

Traballadoras por conta propia: o día seguinte a aquel en que emiten o certificado os servizos médicos da entidade xestora ou da mutua.

A canto ascende a contía da prestación?

É o equivalente ao 100% da base reguladora establecida para a prestación de IT derivada de continxencias profesionais.

Cando finaliza o dereito a percibir a prestación?

O dereito á prestación extínguese por:

- * Cumprir o fillo/filla os 9 meses de idade.
- * Reincorporación da traballadora ao seu posto de traballo ou actividade profesional anterior ou a outros compatibles coa súa situación.
- * Extinción do contrato de traballo en virtude das causas legalmente establecidas ou cesamento no exercicio da actividade profesional.
- * Interrupción da lactación natural.
- * Falecemento da beneficiaria ou do fillo/filla lactante.

A que entidade corresponde a xestión e o pagamento da prestación económica?

A xestión e o pagamento da prestación correspóndenlle á dirección provincial da entidade xestora (INSS ou ISM) na que teña o seu domicilio a interesada, ou á mutua colaboradora coa Seguridade Social, en función da entidade que cubra os riscos profesionais.

Como se tramita a solicitude do risco e a prestación?

Os trámites por risco durante a lactación natural son os mesmos ca os realizados por risco durante o embarazo. Pódense consultar no apartado relativo ao risco durante o embarazo.

[2] Redución da xornada laboral por nacemento, adopción, garda con fins de adopción ou acollemento (Permiso por lactación)

As persoas traballadoras teñen dereito a ausentarse unha hora do traballo, que poderán dividir en dúas fraccións, para o coidado do lactante ata que este cumpra nove meses.

A duración do permiso incrementarase proporcionalmente nos casos de adopción, garda con fins de adopción ou acollemento múltiples.

Quen exerza este dereito, pola súa vontade, poderá substituílo por unha redución da súa xornada en media hora coa mesma finalidade ou acumulalo en xornadas completas nos termos previstos na negociación colectiva ou no acordo a que chegue coa empresa, respectando o establecido naquela.

Esta redución de xornada constitúe un dereito individual das persoas traballadoras, sen que poida transferirse o seu exercicio á outra persoa adoptante, gardadora ou acolledora. Cando ambas as persoas traballen na mesma empresa e queiran acollerse a esta redución, a empresa ofrecerá un plan alternativo que asegure o gozo de ambas as persoas traballadoras e que posibilite o exercicio dos dereitos de conciliación.

Cando ambas as persoas adoptantes, gardadoras ou acolledoras exerzan este dereito coa mesma duración e réxime, o período de gozo poderá estenderse ata que o/a lactante cumpra doce meses, con redución proporcional do salario a partir do cumprimento dos nove meses.

Outras cuestións de interese

En caso de adopción ou garda con fins de adopción ou acollemento, tense dereito a un permiso retribuído para asistir ás sesións de información e preparación e para realizar os preceptivos informes psicolóxicos e sociais previos á declaración de idoneidade.

[3] Permisos

PERMISO EN CASO DE NACIMIENTO PREMATURO DE FILLO/FILLA

As persoas traballadoras terán dereito a ausentarse do traballo durante unha hora no caso de nacemento prematuro de fillo ou filla, ou que, por calquera causa, deban permanecer hospitalizados a continuación do parto. Así mesmo, terán dereito a reducir a súa xornada de traballo ata un máximo de dúas horas, coa diminución proporcional do salario.

PERMISO DE COIDADOS POR GARDA LEGAL DE PERSOA MENOR DE DOCE ANOS OU PERSOAS DEPENDENTES (REDUCCIÓN DE XORNADA)

Poderá acceder a este permiso quen, por razóns de garda legal, teña ao seu coidado directo:

- * Menor de 12 anos ou unha persoa con discapacidade que non desempeñe ningunha actividade retribuída.
- * Coidado directo do cónxuxe ou parella de feito, ou familiar ata segundo grao de consanguinidade e afinidade, incluído o familiar consanguíneo da parella de feito que, por razóns de idade, accidente ou enfermidade, non poida valerse en por si e que non desempeñe actividade retribuída.

Terase dereito a unha redución da xornada de traballo diaria, coa diminución proporcional do salario, entre, ao menos, un oitavo e un máximo da metade da duración daquela.

PERMISO PARA COIDADO DE MENORES DE IDADE A CARGO DA PERSOA TRABALLADORA (CANCRO OU ENFERMIDADES GRAVES)

Poderá acceder a este permiso a persoa traballadora para o coidado, durante a hospitalización e tratamento continuado, da persoa menor de idade ao seu cargo afectada por cancro ou por calquera outra enfermidade grave, que implique un ingreso hospitalario de longa duración e requira a necesidade do seu coidado directo, continuo e permanente.

Debe estar acreditado por informe do servizo público de saúde ou órgano administrativo sanitario da comunidade autónoma correspondente e, como máximo, ata que a persoa baixo o seu coidado cumpra os 23 anos.

Este permiso dálle dereito á persoa traballadora a unha redución da xornada de traballo, coa diminución proporcional do salario de, polo menos, a metade da duración daquela. Neste permiso, o mero cumprimento dos 18 anos de idade polo fillo/filla ou o/a menor suxeito a acollemento permanente ou a garda con fins de adopción non será causa de extinción da redución da xornada, se se mantén a necesidade de coidado directo, continuo e permanente.

Non obstante, cumpridos os 18 anos, poderase recoñecer o dereito á redución de xornada ata que a persoa causante cumpra 23 anos nos supostos en que o padecemento de cancro ou enfermidade grave fose diagnosticado antes de alcanzar a maioridade, sempre que no momento da solicitude se acrediten os requisitos mencionados anteriormente, agás a idade.

Manterase o dereito a esta redución ata que a persoa cumpra 26 anos, se antes de alcanzar 23 anos acreditase, ademais, un grao de discapacidade igual ou superior ao 65%.

A entrada en vigor do Real decreto lei 5/2023, de 28 de xuño, polo que se adoptan e prorrogan determinadas medidas de resposta ás consecuencias económicas e sociais da guerra de Ucraína, de apoio á reconstrución da illa de La Palma e a outras situacións de vulnerabilidade; de transposición de Directivas da Unión Europea en materia de modificacións estruturais de sociedades mercantís e conciliación da vida familiar e a vida profesional dos proxenitores e os coidadores; e de execución e cumprimento do Dereito da Unión Europea, supuxo a adopción de novos permisos destinados a fomentar a conciliación.

A seguir, dáse conta de cada un deles.

PERMISO DE 8 SEMANAS

É un permiso para o coidado de fillo, filla ou menor acollido/a por tempo superior a un ano e ata que o/a menor cumpra oito anos. Este permiso terá unha duración non superior a oito semanas.

Quen ten dereito a gozar deste permiso?

Ten dereito a gozar deste permiso toda persoa traballadora que teña ao seu cargo fillos/fillas ou menores acollidos, coa finalidade de poder coidalos.

O permiso é por cada filla/fillo ou para a totalidade de fillas/fillos?

É un permiso que se “activa” con cada fillo/filla ata que cumpra os 8 anos.

A súa duración é de 8 semanas ao ano ou 8 semanas en total?

A súa duración é de 8 semanas en total por cada filla/fillo, que se poden gozar de forma continua ou descontinua, a tempo completo ou a tempo parcial.

Quen pode gozalo?

Constitúe un dereito individual das persoas traballadoras, polo que non é posible transferir o seu gozo á outra persoa que tamén teña ao seu cargo o menor de 8 anos.

Correspóndelle á persoa traballadora comunicar, cun prazo de dez días de antelación, a data de inicio e fin deste permiso á empresa.

Outras consideracións

Este permiso non é retribuído.

O artigo 127 do Real decreto lei 5/2023 modifica o artigo 55 ET, introducindo na letra a do seu apartado 5, como causa de despedimento nulo, o que se produce mentres se goza o permiso parental regulado no artigo 48 bis ET. Por tanto, o despedimento terá o mesmo efecto que para o resto dos supostos de despedimento nulo: a readmisión inmediata da persoa traballadora, con aboamento dos salarios deixados de percibir (artigo 55.6 ET).

PERMISO ESPECIAL POR FORZA MAIOR

A persoa traballadora terá dereito a ausentarse do traballo por causa de forza maior cando sexa necesario por motivos familiares urxentes relacionados con familiares ou persoas conviventes. Isto aplícase en caso de enfermidade ou accidente que faga indispensable a presenza da persoa empregada de forma inmediata.

Trátase de permiso retribuído equivalente a un máximo de catro días ao ano, sempre acreditando o motivo da ausencia á empresa; é un permiso que se pode gozar por horas.

PERMISO DE 5 DÍAS

Trátase dun permiso de cinco días por accidente ou enfermidade graves, hospitalización ou intervención cirúrxica sen hospitalización que precise repouso domiciliario do cónxuxe, parella de feito ou parentes ata o segundo grao por consanguinidade ou afinidade, incluído o familiar consanguíneo da parella de feito, así como de calquera outra persoa distinta das anteriores, que conviva coa persoa traballadora no mesmo domicilio e que requira o coidado efectivo daquela.

Para poder acollerse a este permiso deben cumprirse algúns dos seguintes requisitos:

- * Que os feitos causantes sexan:
 - Accidente ou enfermidade graves (non se fala da presenza inmediata ou urxencia).
 - Hospitalización ou intervención cirúrxica sen hospitalización que precise repouso domiciliario.

- * Que afecten a:
 - Cónxuxe.
 - Parentes ata o segundo grao por consanguinidade (pais ou nais; fillas ou fillos; avoas ou avós, irmáns ou irmás; netos ou netas) ou afinidade (sogros ou sogras; xenro ou nora; cuñados ou cuñadas; avós ou avoas do cónxuxe; cónxuxes dos fillos/fillas ou netas/netos; medios irmáns/medias irmás).

- Parella de feito, incluído o familiar consanguíneo da parella de feito.
- Calquera outra persoa distinta das anteriores, que conviva coa persoa traballadora no mesmo domicilio e que requira o coidado efectivo daquela.

Este permiso é remunerado e non ten límite anual.

[4] A adaptación da xornada de traballo

O artigo 34.8 do Estatuto dos Traballadores permite ás persoas traballadoras solicitar unha adaptación e modificar a súa xornada de traballo, sen necesidade de reducir a xornada, para poder conciliar a vida laboral e familiar.

“As persoas traballadoras teñen dereito a solicitar as adaptacións da duración e distribución da xornada de traballo, na ordenación do tempo de traballo e na forma de prestación, incluída a prestación do seu traballo a distancia, para facer efectivo o seu dereito á conciliación da vida familiar e laboral”.

O primeiro aspecto para ter en conta é que é un dereito, é dicir, a persoa traballadora pode solicitar este dereito para conciliar vida laboral e familiar sen necesidade de reducir a xornada.

Cando se pode solicitar a adaptación de xornada?

- * Ata que as fillas ou fillos cumbran 12 anos ou maiores cando precisen coidado directo.
- * Coidado do cónxuxe ou parella de feito, familiares por consanguinidade ata o segundo grao.
- * Outras persoas dependentes que convivan no mesmo domicilio da persoa traballadora.

As circunstancias da solicitude fundamentaranse na idade, accidente ou enfermidade.

Que adaptación se pode solicitar?

No ET establécese que a adaptación debe ser razoable e proporcionada ás necesidades da persoa traballadora e coas necesidades organizativas e produtivas da empresa.

Pódese solicitar o traballo a distancia?

Si. Pódese solicitar, dado que o texto do artigo menciona a prestación do traballo a distancia.

Como se solicita?

Na negociación colectiva poderanse establecer os termos do exercicio deste dereito, que se acomodarán a criterios e sistemas que garantan a ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre persoas traballadoras dun e outro sexo.

En caso de que a negociación colectiva non estableza eses termos, o procedemento que se ha seguir é o detallado no propio ET:

- * Solicitar á empresa a adaptación da xornada de traballo. É recomendable facelo por escrito.
- * A empresa abrirá un proceso de negociación coa persoa traballadora, durante un período máximo de quince días naturais.
- * Finalizada a negociación, ou o prazo de quince días, a empresa comunicará por escrito ao traballador/traballadora a aceptación da petición, formulará unha proposta alternativa ou manifestará a negativa a calquera cambio, explicando de xeito breve o porqué da negativa.

Que pasa se non se alcanza un acordo coa empresa ou esta non contesta?

O ET establece que a falta de contestación presume que se concede: “presumíndose a súa concesión se non concorre oposición motivada expresa neste prazo”.

A falta de acordo, existe un mecanismo xudicial especial recollido no artigo 139 da Lei reguladora da xurisdición social.

Por que razóns pode negarse a empresa?

A persoa traballadora é quen ten o dereito a adaptar a duración e distribución da xornada de traballo, pero a elección da duración e distribución da xornada non lle corresponde en exclusiva, senón que é necesario o acordo previo co empresario. A empresa fará unha proposta alternativa que posibilite as necesidades de conciliación da persoa traballadora.

Pódese solicitar este permiso varias veces?

A lexislación laboral non limita o número de solicitudes que unha persoa traballadora pode facer para conciliar a vida laboral e familiar.

Cando finaliza a adaptación da xornada?

A adaptación da xornada termina cando finalice a causa que motivou a solicitude. A persoa traballadora terá dereito a regresar á situación anterior á dita adaptación.

Que vantaxes ou beneficios ten respecto á redución de xornada por coidado dun fillo/filla?

Ao non existir redución de xornada, non existe redución de salario, é dicir, cóbrase o mesmo xa que se traballan as mesmas horas.

Gózase da mesma protección fronte ao despedimento que unha persoa con redución de xornada: o despedimento non xustificad polo empresa será declarado nulo por estar gozando dunha adaptación da xornada.

Afecta a adaptación de xornada aos permisos establecidos no ET?

Non, é independente do resto de permisos aos que teñan dereito as persoas traballadoras de acordo co establecido no artigo 37 do ET.

Xurisprudencia

Xulgado do Social Madrid N° 23, de data de 29 novembro de 2019, nº 494/2019, rec. 1021/2019, que concede a adaptación da xornada a unha traballadora que solicita entrar sempre ás 9.30, xa que a empresa non respondeu nin negociou cando a traballadora solicitou a adaptación da xornada.

Xulgado do Social Madrid N° 23, de data de 26 novembro de 2019, nº 486/2019, rec. 1107/2019, que lle concede a un traballador fixar a súa quenda de traballo pola mañá sen realizar quendas rotativas, ademais de conceder unha indemnización de 6251 euros.

[5] Excedencias por cuidados de fillo/filla ou de familiares

As excedencias son suspensións de contrato solicitadas pola persoa traballadora. Estas excedencias responden ás mesmas características, a excepción da duración.

Excedencia por cuidado de filla/fillo

Esta excedencia ten unha duración máxima de tres anos para o cuidado de cada filla/fillo, ben o sexan biolóxicos, por adopción ou en supostos de garda con fins de adopción ou acollemento permanente. Iníciase desde a data de nacemento ou, se é o caso, da resolución xudicial ou administrativa.

Excedencia por cuidado de familiares

Excedencia de duración non superior a dous anos para o cuidado dun familiar, ata o segundo grao de consanguinidade ou afinidade, que por razóns de idade, accidente, enfermidade ou discapacidade non poida valerse en por si e non desempeñe actividade retribuída.

En ambas as excedencias, a persoa traballadora ten dereito á reserva do seu posto de traballo durante o primeiro ano. Transcorrido ese prazo, a reserva só se refire a un posto de traballo do mesmo grupo profesional ou categoría equivalente.

Cando a persoa traballadora forme parte dunha familia que teña recoñecida oficialmente a condición de familia numerosa, a reserva do seu posto de traballo no mesmo posto estenderase ata un máximo de 15 meses cando se trate dunha familia numerosa de categoría xeral, e ata un máximo de 18 meses se se trata de categoría especial.

[6] Prestacións por coidados

PRESTACIÓN DE CORRESPONSABILIDADE DO COIDADADO DO LACTANTE

É un subsidio ao que teñen acceso as persoas proxenitoras, adoptantes, gardadoras con fins de adopción ou acolledoras de carácter permanente cando se acollen a reducir a xornada de traballo en media hora para coidar o lactante desde que cumpra nove meses ata os doce meses de idade.

Que trámites se deben realizar?

Presentación da solicitude, segundo o modelo oficial, á que xuntarán os seguintes documentos:

- * Documento de identidade, orixinal e en vigor.
- * Libro de familia ou certificado de inscrición do fillo/a cando estes datos non consten automatizados no Rexistro Civil.
- * Certificado da empresa, de cada un dos proxenitores, no que consten: a data de inicio e fin da redución de xornada do traballador/a prevista no parágrafo cuarto do artigo 37.4 do ET, a indicación do número de horas de traballo habitual semanais e a porcentaxe en que quedou fixada a redución de xornada.

Onde se tramita?

O procedemento para o recoñecemento do dereito iniciarase a instancia do interesado

- a través de Sede Electrónica: <http://sede.seg-social.gob.es>
- por correo ordinario ou
- nun Centro de Atención e Información da Seguridade Social (CAISS).

Quen recoñece e paga a prestación?

A entidade xestora competente (INSS ou ISM).

Cando finaliza a prestación?

Esta prestación extinguirase cando a ou o menor cumpra doce meses de idade ou cando se deixen de cumprir os requisitos esixidos.

COIDADADO DE MENORES AFECTADOS POR CANCRO OU OUTRA ENFERMIDADE GRAVE

É unha prestación económica destinada aos proxenitores, adoptantes ou acolletores que reducen a súa xornada de traballo para o coidado do menor ao seu cargo afectado por cancro ou outra grave enfermidade. Tamén se poden acoller as familias monoparentais.

Quen son as persoas que xeran esta prestación?

Os fillos ou persoas suxeitas a garda con fins de adopción ou acoillida con carácter permanente, sempre que cumpran algún dos seguintes requisitos:

- * Ser menores de 18 anos. Non obstante, cumpridos os 18 anos, poderase recoñecer a prestación ata que o causante cumpra 23

anos nos supostos de padecemento de cancro ou enfermidade grave diagnosticada antes de alcanzar a maioridade, sempre que no momento da solicitude se acrediten os requisitos. Manterase a prestación económica ata que o causante cumpra 26 anos, se antes de alcanzar os 23 anos acreditase un grao de discapacidade igual ou superior ao 65 %.

- * Padecer cancro ou unha enfermidade grave que requira ingreso hospitalario de longa duración. Considérase ingreso hospitalario de longa duración cando, tras o diagnóstico e hospitalización pola enfermidade grave, for necesaria a continuación do tratamento médico ou o coidado do causante no seu domicilio.
- * E, ademais, que precisen coidado directo, continuo e permanente dos seus proxenitores, gardadores ou acolledores.

Quen son as persoas beneficiarias?

Serán beneficiarias as persoas traballadoras por conta allea ou por conta propia e asimilados, calquera que for o seu sexo, sempre que:

1. Reduzan a súa xornada de traballo en, polo menos, un 50% da súa duración. O subsidio recoñecerase en proporción á porcentaxe de redución que experimente a xornada de traballo que gocen as persoas traballadoras.

Para a percepción do subsidio, a porcentaxe de redución de xornada entenderase referida a unha xornada de traballo dunha persoa traballadora a tempo completo comparable da mesma empresa e centro de traballo que realice un traballo idéntico ou similar, e computarase sen ter en conta outras reducións de xornada que, se for o caso, gocen as persoas traballadoras por razóns de garda legal de menores ou de coidado de familiares, ou por calquera outra causa.

No suposto de persoas traballadoras contratadas a tempo parcial, non se terá dereito ao subsidio cando a duración efectiva da xornada a tempo parcial sexa igual ou inferior ao 25% dunha xornada de traballo dunha persoa traballadora a tempo completo comparable. Non obstante, se a persoa traballadora tiver dous ou máis contratos a tempo parcial, sumaranse as xornadas efectivas de traballo para os efectos de determinar o citado límite.

No caso de persoas traballadoras por conta propia e asimiladas e de persoas empregadas de fogar de carácter descontínuo, as porcentaxes indicadas entenderanse referidas a unha xornada de corenta horas semanais.

2. Dentro de cada unidade familiar, ambos os proxenitores, gardadores ou acolletores deben acreditar que se encontran afiliadas e en situación de alta nalgún réxime público de Seguridade Social ou só unha delas, se a outra, en razón do exercicio da súa actividade profesional, está incorporada obrigatoriamente á mutualidade de previsión social establecida polo correspondente colexio profesional.

No caso de familias monoparentais, terá que cumprir este requisito a persoa proxenitora, gardadora ou acolleadora.

Nos supostos de nulidade, separación, divorcio ou extinción da parella de feito constituída nos termos do artigo 221 do texto refundido da Lei xeral da Seguridade Social, así coma cando se acredite ser vítima de violencia de xénero, o dereito recoñecerase a favor do proxenitor, gardador ou acolleedor que conviva coa persoa enferma, aínda que o outro non traballe, sempre que se cumpran o resto dos requisitos esixidos.

As persoas beneficiarias teñen que cumprir algún requisito?

Acreditar o período de cotización esixido en cada caso:

- a) Se son menores de 21 anos na data en que inicie a redución de xornada: non se esixe período de cotización.
- b) Se teñen cumpridos 21 anos de idade e son menores de 26 na data en que inician a redución de xornada: 90 días cotizados dentro dos sete anos inmediatamente anteriores á dita data. Considerarase cumprido o mencionado requisito se, alternativamente, acredita 180 días cotizados ao longo da súa vida laboral, con anterioridade á data indicada.
- c) Se teñen cumpridos 26 anos na data en que inicie a redución de xornada: 180 días dentro dos sete anos inmediatamente anteriores á dita data. Considerarase cumprido o mencionado requisito se, alternativamente, acredita 360 días cotizados ao longo da súa vida laboral, con anterioridade á data indicada.

Determinación da persoa beneficiaria

- * Cando ambos os proxenitores, gardadores ou acolletores tiveren dereito ao subsidio, só poderá ser recoñecido en favor dun deles. En caso de reunir os requisitos necesarios, sempre mediante acordo entre ambos e a empresa ou empresas respectivas, poderá alternarse entre eles a percepción do subsidio por períodos non inferiores a un mes, en cuxo caso a percepción do subsidio quedará en suspenso cando se lle recoñeza un novo subsidio á outra persoa proxenitora, gardadora ou acollidora. O acordo para alternarse no gozo da prestación poderásolicitarse en calquera momento ao longo da duración da prestación.
- * Nos supostos de separación, divorcio, nulidade ou extinción da parella de feito constituída nos termos do artigo 221 do texto refundido da LXSS, o dereito será recoñecido ao proxenitor, gardador ou acolledor con quen conviva a persoa enferma.

- * Cando a persoa enferma sexa maior de idade e contraia matrimonio ou constituía unha parella de feito, terá dereito á prestación quen sexa o seu cónxuxe ou parella de feito, sempre que acredite as condicións para ser beneficiario e a redución de xornada se iniciase antes do cumprimento dos 18 anos de idade polo proxenitor, gardador ou acolledor correspondente.

Cando nace o dereito a esta prestación?

A partir do mesmo día en que se inicie a redución de xornada, sempre que a solicitude se formule no prazo de tres meses desde a data en que se produciu a dita redución. Transcorrido ese prazo, os efectos económicos do subsidio terán unha retroactividade máxima de tres meses.

O subsidio recoñecerase por un período inicial dun mes, prorrogable por períodos de dous meses cando subsista a necesidade do coidado directo, continuo e permanente do menor, que se acreditará mediante a declaración do facultativo do Servizo Público de Saúde ou órgano administrativo sanitario da comunidade autónoma correspondente (ou do INGESA nas cidades de Ceuta e Melilla) e, como máximo, ata que o causante cumpra os 23 anos, mentres persista o padecemento do cancro ou a enfermidade grave, diagnosticada antes de alcanzar a maioridade.

Cando a necesidade do coidado directo, continuo e permanente do menor, segundo se acredite na declaración médica emitida para o efecto, sexa inferior a dous meses, o subsidio recoñecerase polo período concreto que conste no informe.

En que consiste a prestación económica?

A prestación consiste nun subsidio, de devindicación diaria, equivalente ao 100% da base reguladora (BR) que estea establecida para a prestación de incapacidade temporal (IT) derivada de continxencias profesionais ou, se for o caso, a derivada de continxencias comúns, cando non se optase pola cobertura das continxen-

cias profesionais e en proporción á redución que experimente a xornada de traballo.

En que situacións o dereito á prestación quedará en suspenso?

A percepción do subsidio quedará en suspenso:

- * Nas situacións de IT, durante os períodos de descanso por nacemento e coidado de menor, nos supostos de risco durante o embarazo e de risco durante a lactación natural e, en xeral, cando a redución da xornada de traballo por coidado de menores afectados de cancro ou outra enfermidade grave concorra con calquera causa de suspensión da relación laboral.
- * Cando, por motivos de saúde, a persoa que se facía cargo do menor non poida atendelo e se encontre en situación de IT ou en período de descanso obrigatorio por nacemento e coidado do menor en caso de nacemento dun novo fillo/filla, poderá recoñecerse un novo subsidio á outra persoa proxenitora, gardadora ou acollidora, sempre que reúna os requisitos para ter dereito ao subsidio.
- * No suposto de alternancia na percepción do subsidio entre proxenitores, gardadores ou acolledores, quedará en suspenso a percepción para a persoa que o tivese recoñecido cando se efectúe o recoñecemento do subsidio á outra persoa proxenitora, gardadora ou acollidora.

Cando se extingue o dereito á prestación?

A percepción do subsidio extinguirase:

- * Pola reincorporación plena ao traballo ou reinicio total da actividade laboral da persoa beneficiaria; entón cesa a redución da xornada calquera que sexa a causa que determine ese cesamento.

- * Por cesar a necesidade do coidado directo, continuo e permanente do causante, debido á melloría do seu estado ou á alta médica por curación, segundo o informe do Servizo Público de Saúde (SPS) ou órgano administrativo sanitario da respectiva comunidade autónoma, responsable da súa asistencia sanitaria.
- * Cando un dos proxenitores, gardadores ou acolledores do causante, cónxuxe ou parella de feito cese na súa actividade laboral, sen prexuízo de que, cando esta se retome, se poida recoñecer un novo subsidio se a persoa beneficiaria acredita o cumprimento dos requisitos esixidos e sempre que o causante continúe requirindo o coidado directo, continuo e permanente.
- * Por cumprir o causante 18 anos, salvo nos supostos de ampliación da prestación ata os 23 ou 26 anos.
- * Por falecemento do causante.
- * Por falecemento da persoa beneficiaria da prestación.

Que entidade se encarga da xestión e pagamento da prestación?

A xestión da prestación levaraa a cabo a entidade xestora ou mutua colaboradora coa Seguridade Social coa que a persoa traballadora teña cubertas as continxencias profesionais. Se non ten a cobertura dos riscos profesionais, será competente a entidade xestora ou a mutua que asuma a cobertura da IT por continxencias comúns. A prestación está exenta de tributar por IRPF.

Como se realiza a solicitude?

A persoa traballadora, dirixirá á dirección provincial competente da correspondente entidade xestora da provincia en que aquela teña o seu domicilio, ou ante a mutua colaboradora coa Seguridade Social que lle corresponda, a solicitude segundo os modelos

aprobados para tal efecto pola correspondente entidade xestora ou mutua colaboradora coa Seguridade Social e deberán conter os datos que establece o artigo 66 da Lei 39/2015, de 1 de outubro, do procedemento administrativo común das Administracións públicas.

Xunto coa solicitude deberá acreditarse ou, se é o caso, achegar os seguintes documentos:

EN TODOS OS CASOS:

- Acreditación de identidade dos interesados (tamén do causante se ten 14 anos) mediante a seguinte documentación en vigor:
 - Españois: documento nacional de identidade (DNI).
 - Estranxeiros: pasaporte ou, se é o caso, documento de identidade vixente no seu país e NIE (número de identificación de estranxeiro) esixido pola AEAT para os efectos de pagamento.
- Certificado da empresa no que consten a contía da base de cotización da persoa traballadora por continxencias profesionais ou, se é o caso, por continxencias comúns, correspondente ao mes previo á data de inicio da redución de xornada e, se é o caso, as cantidades de percepción non periódica aboadas durante o ano anterior á devandita data.
- Certificado da empresa sobre a data de inicio da redución de xornada da persoa traballadora prevista no parágrafo 3º do artigo 37.6 da Lei do Estatuto dos Traballadores, con indicación da porcentaxe en que quedou fixada a dita redución de xornada.
- Documentación relativa á cotización.

- Para as persoas empregadas de fogar, de carácter fixo, achegarse declaración do responsable do fogar familiar sobre a redución de xornada efectiva da persoa traballadora.
- Declaración do facultativo do Servizo Público de Saúde na que conste que o causante se encontra afectado por cancro ou outra enfermidade grave que require ingreso hospitalario de longa duración, indicando a data estimada de duración do ingreso e se precisa un tratamento continuado da enfermidade, fóra do centro hospitalario, que indique a súa duración estimada.
- Libro de familia ou, na súa falta, certificado da inscrición do fillo/filla no Rexistro Civil ou resolución xudicial da adopción.
- Resolución xudicial ou administrativa pola que se concedera o acollemento de carácter permanente ou a garda con fins de adopción ou, se é o caso, a tutela do menor.

SÓ NO CASO DE TRABALLADORES E TRABALLADORAS RESPONSABLES DO INGRESO DE COTAS (*persoas traballadoras por conta propia ou autónomas e asimiladas e persoas empregadas de fogar de carácter descontinuo*)

- Xustificantes do pagamento dos dous últimos meses.
- Declaración coa indicación expresa da porcentaxe de redución da súa actividade profesional, en relación cunha xornada semanal de 40 horas.

OUTROS DOCUMENTOS

- **Familias monoparentais:** libro de familia no que conste unha soa persoa proxenitora ou, no caso de constaren as dúas, certificado de defunción dunha delas, ou resolución xudicial na que se declare o abandono de familia dun deles.
- Cando a outra persoa proxenitora, gardadora ou acollidora non pertence ao sistema da Seguridade Social, debe achegar:
 - Certificado expedido pola unidade de persoal do seu centro de traballo, no que se indique que realiza unha actividade laboral encadrada no réxime de clases pasivas do Estado, ou
 - Certificado do colexio profesional ao que pertenza, se se trata dunha actividade profesional.

Prestación non económica por coidado de fillo/filla, de menor acollido ou doutros familiares

É unha prestación familiar contributiva que consiste en considerar efectivamente cotizados:

- * Os tres primeiros anos do período de excedencia que as persoas traballadoras gocen por coidado de cada fillo/filla ou menor acollido.
- * O primeiro ano do período de excedencia que as persoas traballadoras gocen por coidado doutros familiares.
- * O incremento, ata o 100%, das cotizacións realizadas en determinados supostos de redución de xornada por coidado dun menor ou persoa con discapacidade.

Que trámites deben realizarse?

A empresa deberá comunicar á Tesourería Xeral da Seguridade Social o inicio e a finalización da excedencia con reserva do posto de traballo.

Onde se tramita?

A través do sistema RED ou en calquera Administración da Tesourería Xeral da Seguridade Social (TXSS).

O recoñecemento das cotizacións realízao a Tesourería Xeral da Seguridade Social (TXSS).

Que prazo hai para solicitar a prestación?

O dereito ao recoñecemento desta prestación non prescribe, polo que poderá solicitarse en todo momento.

Personas beneficiarias

Todas as persoas traballadoras por conta allea. Exclúense os traballadores e traballadoras por conta propia dos réximes especiais de traballadores do mar e autónomos.



Mellorando a lexislación

Medidas de conciliación corresponsable na negociación colectiva (e nos plans de igualdade).

Algúns exemplos e suxestións

Destacamos a seguir algunhas medidas de mellora que se poden introducir mediante a negociación colectiva (en convenios colectivos ou nos plans de igualdade), que valoramos como boas experiencias³.

Trátase dun repertorio diverso de medidas que xa foron introducidas en plans e convenios, que achegamos sen identificar a súa procedencia, en previsión de que poidan estenderse nos distintos sectores e empresas, especialmente ás pemes e micropemes.

3. Extracto realizado pola Secretaría confederal de Mulleres, Igualdade e Condicións de Traballo de CCOO coa colaboración das responsables das federacións estatais de CCOO de Hábitat, Industria, Ensino, Sanidade e sectores sociosanitarios, Servizos á Cidadanía e Servizos. Incorporárase tamén información obtida sobre medidas en pemes e micropemes da Xornada de Traballo “Conciliación corresponsable nas relacións laborais: dereitos, boas prácticas e propostas” no marco do proxecto “Medidas de sensibilización e asesoramento para a promoción da conciliación e corresponsabilidade nas empresas”, subvencionado a cargo dos PXE 2023, Ministerio de Igualdade.

Articulámolas en catro bloques:

1. Mellorando os dereitos recoñecidos na lexislación en materia de permisos retribuídos.
2. Medidas relacionadas cos tempos, a organización do traballo ou a mobilidade.
3. Medidas dirixidas a fomentar a corresponsabilidade nos homes.
4. Melloras sociais e económicas vinculadas ao exercicio da conciliación corresponsable.

1. MELLORANDO OS DEREITOS RECOÑECIDOS NA LEXISLACIÓN EN MATERIA DE PERMISOS RETRIBUÍDOS

Por medio da negociación colectiva podemos mellorar na lexislación a materia de permisos retribuídos, adaptación de xornada, redución de xornada, etc. Poden mellorarse, por exemplo, mediante a ampliación do número de días ou horas.

Tamén se poden mellorar os novos permisos de conciliación responsable do RDL 5/2023 de 13 de xuño, en vigor desde o 30 xuño.

ALGÚNS EXEMPLOS DESTE GRUPO DE MEDIDAS:

- Permiso retribuído polo tempo indispensable para a persoa proxenitora distinta da nai, para o **acompañamento a exames prenatais e técnicas de preparación ao parto**.
- Favorecer que as persoas traballadoras con necesidades de conciliación se acollan á **adaptación de xornada fronte á redución** de xornada, de maneira preferente.
- Cando as necesidades organizativas e produtivas do servizo o permitan, **acumulación en xornadas completas da redución** de xornada por garda legal, segundo recóllase no convenio colectivo ou o plan de igualdade.
- **Flexibilízase o gozo de permisos** especialmente relacionados co coidado de fillos e fillas, mellorando o disposto no convenio colectivo.
- **Melloras nos dereitos de conciliación** que teñen que ver coa flexibilidade horaria e **permisos retribuídos**.
- Concédense **permisos retribuídos** polo tempo imprescindible para as traballadoras en tratamento de **técnicas de reprodución asistida**, cun límite de catro días ao ano.

- Establécese un **permiso retribuído** para o tempo necesario para as **titorías** do centro de estudos das e dos menores, cun límite de tres titorías por curso.
- **Permisos retribuídos** polo tempo indispensable para a realización de **xestións previas ás adopcións e acollemento**.
- **Permiso retribuído** de ata catro horas anuais (por cada persoa a cargo) para as persoas traballadoras con descendentes menores de 16 anos ou con persoas dependentes ao seu cargo, para atender situacións que esixan a súa presenza (situacións derivadas da escolarización ou dependencia).
- **Aumento do permiso de lactación compactada en dous días** sobre o legalmente establecido. Este permiso gozase en días completos, sen posibilidade de fraccionalo.
- Posibilidade de **acumular as vacacións**, incluso do ano anterior, tras o permiso de lactación.
- Conceder permisos non retribuídos **recuperables** polo tempo necesario para as traballadoras e traballadores en **tratamentos de técnicas de reprodución asistida**.
- Considerar como retribuídos os permisos para acompañar a consultas médicas a menores ou maiores de 65 anos e persoas dependentes, con criterios debidamente xustificadas.

2. MEDIDAS RELACIONADAS COS TEMPOS, A ORGANIZACIÓN DO TRABALLO OU A MOBILIDADE

Este tipo de medidas poden referirse a bandas horarias de flexibilidade á entrada e á saída da xornada laboral, á posibilidade de establecer xornada intensiva en diferentes épocas do ano (verán, Nadal, etc.), a crear unha bolsa horaria anual para cubrir necesidades familiares de cuidados, a delimitar que as reunións de traballo e actividades de formación se realicen en horario laboral, a establecer cambios de quenda ou melloras en permisos retribuídos no caso de grupos, familias ou situacións que requiren de máis apoio.

- **Duplícanse** as licenzas retribuídas en caso de accidente ou enfermidade grave, hospitalización ou intervención sen hospitalización, para **familias monoparentais**.
- As **familias monoparentais e monomarentais** terán dereito a ampliar **dúas semanas máis** o permiso por nacemento.
- Equiparanse os dereitos das familias monoparentais/monomarentais aos dereitos recoñecidos ás familias numerosas no convenio. Para estes efectos, entenderase como familia monoparental/monomarental aquela cun fillo/a ou máis e unha única persoa proxenitora.
- **Flexibilidade da súa xornada de traballo, ata media hora** despois da hora límite da flexibilidade do seu centro de traballo, ás persoas traballadoras con fillos/fillas menores ao seu cargo, ata que cumpran 12 anos de idade, ou con ascendentes de primeiro grao de consanguinidade ao seu cargo e que non desempeñen actividade retribuída.
- **Flexibilidade diaria no inicio e finalización da xornada de traballo dunha hora**, que axude a que a presencialidade das persoas que teñan familiares dependentes non sexa un hándicap para as súas necesidades de conciliación.

- **Cambios de xornada ou quendas** para as persoas traballadoras con fillos/fillas menores de 14 anos ou con persoas dependentes ao seu cargo, para atender situacións que esixan a súa presenza, trámites oficiais ou outros similares.
- Os traballadores e traballadoras que, por sentenza xudicial de divorcio ou convenio regulador, teñan establecidos uns determinados períodos de tenza de fillas/fillos que coincidan con período laboral terán **preferencia para adaptar as súas vacacións** a eses períodos fixados na sentenza ou convenio.
- As persoas que, tendo fillos/fillas menores e que, por convenio regulador ou sentenza xudicial de separación ou divorcio, se dispuxer que **só poden gozar da compañía dos seus fillos en determinado mes de vacacións, terán preferencia** a que o seu gozo de vacacións coincida co dito mes na medida en que a operativa o permita.
- As persoas traballadoras con menores a cargo e que, por convenio regulador ou sentenza xudicial de separación ou divorcio, só poden coincidir cos seus fillos e fillas en calendario escolar terán **dereito a que o gozo de polo menos sete días naturais de vacacións coincida co dito calendario.**
- **Cambio de quenda ou mobilidade xeográfica** para pais ou nais cuxa garda ou custodia legal recaia exclusivamente nun proxenitor, de acordo co establecido no réxime de visitas.
- En prol de facilitar a conciliación daquelas traballadoras/traballadores que se encontren prestando servizos no mesmo centro onde estean escolarizados menores ao seu cargo, establécese a **medida de non mobilidade do centro ata que o menor cumpra os 14 anos** de idade.
- **Preferencia na mobilidade xeográfica voluntaria e solicitude de cambio de centro**, cando o motivo da solicitude sexa por coitados de persoas dependentes.

- Deseño e creación dun **protocolo de cambio de centro e mobilidade**, no que se observe dar **preferencia** a aquelas **persoas con responsabilidades familiares** que soliciten unha aproximación ao seu domicilio ou da persoa (familiar ou convivente) que xere a aplicación da dita medida, cando o motivo da solicitude sexa o coidado de persoas dependentes, menores ou familiares a cargo con enfermidades graves.
- Facilitaranse os **cuadrantes de traballo cunha antelación** mínima de 15 días, para facilitar a conciliación.
- **Redución do 25 % da xornada ordinaria, sen redución salarial**, durante as oito primeiras semanas de reincorporación ao traballo, tras o exercicio dos dereitos de natalidade (permiso por nacemento e permiso por coidado de lactante).
- **Reserva de posto de traballo durante todo o período das excedencias por coidado**, reguladas no artigo 46.3 do Real decreto legislativo 2/2015, de 23 de outubro, polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto dos traballadores e as traballadoras.
- Convocatoria de **participación en procesos de promoción** ao persoal afectado por estes procesos que se encontre en situación de excedencia por coidado.
- **Asistencia a consulta médica xeral ou de cabeceira, por 16 horas anuais**. Este dereito poderá utilizarse, ademais de para a propia persoa traballadora, para o acompañamento de consulta médica ou de especialista, a cónxuxes, familiares ascendentes de primeiro grao de consanguinidade ou afinidade ou para fillos e fillas de ata 16 anos de idade **ou para asuntos escolares** para fillos e fillas de ata 16 anos de idade ou que sufran unha discapacidade certificada, calquera que sexa a súa idade.
- Os proxenitores, adoptantes, gardadores con fins de adopción ou acolletores de carácter permanente, **cando ambos traballen**,

terán redución para o coidado directo, continuo e permanente do menor ao seu cargo afectado por cancro (tumores malignos, melanomas e carcinomas) ou por calquera outra enfermidade grave que requira ingreso hospitalario de longa duración, durante o tempo de hospitalización e tratamento continuado da enfermidade, como máximo, ata que o menor cumpra os 23 anos. A empresa facilitará a tramitación a través da mutua da solicitude da prestación económica que amplía o cobramento ata o 100% da xornada.

- Nos supostos de reincorporación tras un proceso de baixa de longa duración motivado por unha enfermidade grave, facilitarase que esa reincorporación se faga de forma paulatina. Para estes efectos, a reincorporación poderá levarse a cabo cunha **redución do 50% da xornada diaria sen redución de salario durante un mes.**

3. MEDIDAS DIRIXIDAS A FOMENTAR A CORRESPONSABILIDADE NOS HOMES

Aínda que cada vez son máis os homes que asumen a súa corresponsabilidade nos coidados e fan efectivos os seus dereitos de conciliación, as estatísticas demostran que aínda están moi lonxe da dedicación que asumen as mulleres. Trátase dun déficit en corresponsabilidade masculina que é imperativo corrixir para avanzar nunha conciliación corresponsable por todas as partes.

Cómpre actuar sobre os homes de forma específica para sensibilizalos, nisto hai consenso. Pero, é suficiente con medidas de sensibilización para que se impliquen máis na corresponsabilidade? Ou, pola contra, convén adoptar algunha acción positiva ou medida que lles supoña algún beneficio engadido polo feito de seren homes? É un tema controvertido, porque as mulleres acolléronse sempre, acóllese aínda, de forma maioritaria a estas medidas sen beneficios adicionais, e poden ver inxusto que eles sexan “premiados” con algunha vantaxe. Sabemos que os permisos retribuídos son garantías de que os homes se acollen máis a eles. E propoñemos algunhas medidas xurdidas da negociación colectiva e os plans de igualdade que poden favorecer unha maior implicación dos homes.

- **Difusión do permiso de lactación entre os homes, con campañas específicas**, para que se acollan a el.
- **Licenzas destinadas especificamente aos homes para fomentar a corresponsabilidade**, como as licenzas de acompañamento da parella á preparación ao parto ou a exames prenatais.
- **Campañas específicas de sensibilización** en corresponsabilidade dirixidas aos homes.

- **Campaña informativa** sobre a corresponsabilidade, **orientada especialmente aos homes**, para coñecer os seus dereitos en materia de conciliación, así como a importancia de involucrarse nas tarefas domésticas e de crianza.
- Licenza **retribuída á parella para acompañar** a unha clase de preparación ao parto ou a un exame prenatal
- **Permiso retribuído** polo tempo indispensable para a persoa proxenitora distinta da nai, para o **acompañamento a exames prenatais e técnicas de preparación ao parto**, sempre que non poida realizarse fóra do seu horario de traballo.
- Fomentar o uso das **novas tecnoloxías** da información, por exemplo videoconferencias, sempre que sexa posible, para evitar continuas viaxes ou desprazamentos.

4. MELLORAS SOCIAIS E ECONÓMICAS VINCULADAS AO EXERCICIO DA CONCILIACIÓN CORRESPONSABLE

- **Cheque para escolas infantís e axudas á escolaridade.**
- Creación de **salas de lactación** no centro de traballo.
- Incorporar **formación** en xestión do tempo, corresponsabilidade e sensibilización en materia de igualdade de oportunidades entre homes e mulleres, que permitan enriquecer os coñecementos e actuacións das e dos profesionais tanto no ámbito profesional como no persoal. Creación ou contratación dunha formación relacionada con todos os aspectos vinculados coa corresponsabilidade.
- Incorporar actuacións na empresa con motivo do **23 de marzo, Día da conciliación da vida persoal, familiar e laboral.**

5. MEDIDAS MÁIS FRECUENTES NAS PEMES

segundo indican algúns estudos⁴, nas medidas máis frecuentes adoptadas polas pemes predominan as de flexibilidade na organización do tempo de traballo:

- Horario flexible de entrada e saída.
- Xornada intensiva nos meses de verán ou vacacións escolares.
- Distribución personalizada da xornada, segundo necesidades de conciliación.
- Vacacións flexibles.

A estas engadimos outras medidas que poden incluírse, segundo a nosa experiencia sindical:

- Melloras horarias ou en cómputo de días para permisos retribuídos por necesidades de conciliación.
- Bolsa horaria anual para necesidades de conciliación.
- Preferencia para a elección de vacacións para situacións de monomarentalidade/monoparentalidade ou custodia en caso de divorcio.
- Preferencia para elección de vacacións por coidado de persoas dependentes.

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



CORRESPONSABLES



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