

PERMISOS

para conciliar la vida laboral, familiar y personal

1ª PARTE

En el Estatuto de
los Trabajadores

2ª PARTE

En el Estatuto Básico
del Empleado Público
(art. 48, 49, 51, 89)

Ampliación de la Ley de Igualdad



comisiones obreras de Aragón

Secretaría de la Mujer
U. Sindical CCOO Aragón

Secretaría de Igualdad
de Oportunidades
FSAP-Aragón

**Permisos para conciliar
la vida laboral,
familiar y personal
en el Estatuto de
los Trabajadores.**

**Ampliación de
la Ley de Igualdad**

ÍNDICE

1. SEGURIDAD Y SALUD	5
1. EXÁMENES PRENATALES Y TÉCNICAS DE PREPARACIÓN AL PARTO	5
2. MEDIDAS DE PREVENCIÓN	5
3. BONIFICACIONES	5
2. MATERNIDAD	6
1. BENEFICIARIAS y REQUISITOS	6
Beneficiarias sin período mínimo	6
Período de cotización asimilado al parto	7
2. CUANTÍA DE LA PRESTACIÓN	7
3. DURACION DEL DESCANSO	7
Fallecimiento de la madre	7
Fallecimiento del hijo/a	7
Cesión de la madre al otro progenitor	7
Madres que no tienen derecho a la suspensión	8
Descanso a tiempo parcial	8
4. BONIFICACIONES	8
5. INCAPACIDAD TEMPORAL, MATERNIDAD Y EXTINCIÓN DEL CONTRATO	9
6. PARTO PREMATURO/HOSPITALIZACIÓN DEL NEONATO	10
3. PATERNIDAD	10
1. BENEFICIARIOS Y REQUISITOS	10
2. CUANTIA	11
3. DURACIÓN	11
4. BONIFICACIÓN	11
5. PATERNIDAD, INCAPACIDAD TEMPORAL Y EXTINCIÓN DEL CONTRATO	12
4. DESPIDO	12
5. MATERNIDAD/PATERNIDAD Y DESEMPLEO	12
6. REDUCCIÓN DE JORNADA	13
1. HOSPITALIZACIÓN DEL NEONATO	13
2. LACTANCIA	13
3. GUARDA LEGAL	14
4. OTRAS SITUACIONES:	14
Extinción del contrato	14
Desempleo	14
7. EXCEDENCIAS	15
1. POR CUIDADO DE HIJO	15
2. POR CUIDADO DE FAMILIAR	15
3. BONIFICACIONES	16
4. EXCEDENCIA VOLUNTARIA	16
8. VACACIONES	16
9. OTROS DERECHOS	16

1. SEGURIDAD Y SALUD

1. EXÁMENES PRENATALES Y TÉCNICAS DE PREPARACIÓN AL PARTO

No se precisa la duración del permiso para la realización de exámenes prenatales o técnicas de preparación al parto. Cuando esta situación se de dentro de la jornada de trabajo, debe concederse por el tiempo indispensable, previo aviso a la empresa y justificación de que es necesaria su realización dentro de la jornada de trabajo. Es un permiso retribuido.

2. MEDIDAS DE PROTECCIÓN

El empresario tiene, ante la situación de embarazo o parto reciente, la obligación de adoptar medidas específicas de prevención de riesgo laborales. En la evaluación de factores de riesgos se ha de tener en cuenta:

- la incidencia sobre la función de procreación de los trabajadores y trabajadoras, en particular por exposición a agentes físicos, químicos y biológicos.
- la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en su salud o la del feto.

Cuando el resultado de la evaluación revele un riesgo o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia y no sea posible la adopción de medidas el empresario debe:

1. Asignar a la trabajadora un puesto diferente compatible con su estado, dentro de su grupo profesional o categoría equivalente.
2. Si esto no fuera posible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto **no** correspondiente a su grupo o categoría equivalente, conservando el conjunto de remuneraciones de origen.

Cuando ninguno de estos cambios sea posible, la trabajadora puede acogerse a una suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia natural y a una prestación por parte de la Seguridad Social o de la Mutua, según con quien tenga concertada la empresa las contingencias profesionales. La retribución será del 100% de la base reguladora.

La solicitud se inicia a instancia de la trabajadora que ha de estar afiliada y en alta a la Seguridad Social, no necesita un período mínimo de cotización para acceder a la prestación, dado que se considera contingencia profesional.

La prestación nace el día en que se inicia la suspensión del contrato de trabajo por estas causas y finaliza el día en que se inicie la suspensión por maternidad, o el de la reincorporación a su puesto de trabajo u otro compatible con su estado o el lactante cumpla 9 meses.

No puede solicitarse esta prestación si la trabajadora tiene el contrato previamente suspendido por hallarse en situación de incapacidad temporal (IT).

Si las vacaciones anuales coinciden con las situaciones de riesgo, la trabajadora podrá disfrutarlas al finalizar la situación de riesgo, a pesar de que ya haya acabado el año natural.

3. BONIFICACIONES

La realización de contratos de interinidad puede dar derecho a distintas bonificaciones cuando se celebren con personas desempleadas para sustituir a trabajadoras que tengan suspendido su contrato por riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia natural. Bonificación del 100% en:

- Las cuotas empresariales de la Seguridad Social, incluidas las de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.
- Las aportaciones empresariales de las cuotas de recaudación conjunta (desempleo, formación profesional y FOGASA)

Cuando por razón de riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural, la trabajadora sea destinada a un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado, se aplica a las cuotas devengadas durante el período de permanencia en el nuevo puesto de trabajo o función, una reducción del 50% de la aportación empresarial en la cotización por contingencias comunes.

2. MATERNIDAD

La suspensión del contrato por maternidad es una situación protegida y remunerada por la Seguridad Social, consiste en una prestación económica durante los períodos de suspensión del contrato por:

- maternidad biológica
- adopción
- acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, siempre que su duración no sea inferior a 1 año, aunque éstos sean provisionales de:
 - menores de 6 años
 - menores de edad que sean mayores de 6 años cuando se trate de discapacitados o que por sus circunstancias y experiencias personales o por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes.

El derecho es de la madre, a opción de ésta, en caso de que ambos trabajen el otro progenitor puede disfrutar de una parte. (Ver "cesión de la madre al otro progenitor")

Dichos períodos pueden disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo con la empresa. (Ver "descanso a tiempo parcial")

1. BENEFICIARIAS/OS Y REQUISITOS

Pueden ser beneficiarios de la prestación por maternidad los trabajadores, cualquiera que sea su sexo siempre que estén afiliados a la Seguridad Social y en alta o en situación asimilada al alta, siendo necesarios los siguientes **requisitos de cotización** a fecha del parto, o en la fecha de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituye la adopción:

- Menores de 21 años: no se exige período mínimo de cotización.
- Entre 21 y 26 años: el período mínimo exigido es de 90 días cotizados dentro de los 7 años inmediatamente anteriores al momento del inicio del descanso o 180 días a lo largo de toda su vida laboral.
- Mayores de 26 años: Tener cotizado un mínimo de 180 días dentro los últimos 7 años inmediatamente anteriores al momento del inicio del descanso, o 360 cotizados a lo largo de su vida.

En caso de disfrute simultáneo o sucesivo del período de descanso por maternidad, adopción o acogimiento, ambos progenitores tienen que reunir de forma independiente los requisitos exigidos.

Trabajadoras sin período mínimo de cotización

Las trabajadoras que en caso de **parto**, reúnan todos los requisitos salvo el período mínimo de cotización, se prevé la percepción de un **subsidio especial** considerado como prestación no contributiva.

Su cuantía es igual al 100% del IPREM (indicador público de renta de efectos múltiples), salvo que la base reguladora de la incapacidad temporal por contingencias comunes sea inferior, en cuyo caso se estará a ésta.

La duración de la prestación es de **42 días** naturales a contar desde la fecha del parto.

Dicha duración se incrementará en 14 días naturales en los casos de nacimiento de hijo/a en familia numerosa o en la que, con tal motivo, adquiera dicha condición, o en una familia monoparental.

rental, o en los supuestos de parto múltiple, o cuando la madre o el hijo 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.

Se prevé también que, si la madre trabajadora no reúne el período mínimo de cotización exigido, el otro progenitor, a opción de la madre, podrá percibir la prestación económica por maternidad durante la totalidad del permiso de descanso que corresponda, descontando un período de 6 semanas, siempre que aquél acredite el mencionado requisito.

Períodos de cotización asimilados al parto

A efectos de las pensiones contributivas de jubilación y de incapacidad permanente, se computarán a favor de la trabajadora solicitante de la pensión, un total de 112 días completos por cada parto de un solo hijo y de 14 días más por cada hijo a partir del segundo, salvo sí, por ser trabajadora en el momento del parto, se hubiera cotizado durante la totalidad de las 16 semanas o, si el parto fuese múltiple, durante el tiempo que corresponda.

2. CUANTIA DE LA PRESTACIÓN ECONÓMICA

La cuantía del subsidio por maternidad es del 100% de la base reguladora para la incapacidad temporal derivada de contingencias comunes y, se asume directamente por la Seguridad Social.

Subsidio especial: En caso de parto múltiple, adopción o acogimiento de más de un menor, la trabajadora tiene derecho a un subsidio especial por cada hijo, a partir del segundo, igual al que le correspondería percibir por el primero durante las 6 semanas inmediatamente posteriores al parto, o a la decisión administrativa o judicial de adopción o acogimiento, se abonará en un solo pago al terminar el período de las 6 semanas.

3. DURACIÓN DEL DESCANSO

La suspensión tendrá una duración de **16 semanas**.

Se distribuirán a opción de la interesada, siempre que 6 semanas sean inmediatamente posteriores al parto (**descanso obligatorio**).

Se ampliarán en el supuesto de **parto, adopción o acogimiento múltiple** en **2 semanas más** por cada hijo/a a partir del segundo (ver "cuantía de la prestación, subsidio especial").

En el supuesto de **discapacidad** del hijo/a, o del menor adoptado o acogido, la suspensión se amplía en **2 semanas más**. En caso de que ambos progenitores trabajen dicha ampliación se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva y siempre de forma ininterrumpida.

También puede ampliarse el descanso en caso de partos prematuros (ver "parto prematuro/hospitalización del neonato").

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del o la adoptada, el período de suspensión puede iniciarse hasta 4 semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

En caso de fallecimiento de la madre

Independientemente de que ésta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión, computado desde la fecha del parto, y sin que se descuente del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto.

En caso de fallecimiento del hijo/a

El período de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las 6 semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara reincorporarse al trabajo.

Cesión del derecho por parte de la madre al otro progenitor

En caso de que ambos progenitores trabajen, la madre al iniciar el período de descanso por maternidad, podrá optar por ceder al otro progenitor una parte determinada e ininterrumpida (máximo 10 semanas), que podrán disfrutar de forma simultánea o sucesiva con la madre.

El otro progenitor puede seguir haciendo uso del período cedido aunque la madre, en el momento previsto para su reincorporación al trabajo, se encuentre en situación de incapacidad temporal. Si se produce el fallecimiento del otro progenitor antes de haber completado el descanso cedido, la madre recupera la parte que reste del período no disfrutado aun cuando se haya reincorporado a su trabajo.

La citada opción de la madre a favor del otro progenitor puede ser revocado por la misma si sobrevienen hechos que hagan inviable su aplicación, tales como ausencia, enfermedad o accidente del otro progenitor, abandonote familia, separación o causas análogas.

En caso de disfrute simultáneo o sucesivo de períodos de descanso, la suma de los mismos no puede exceder de las 16 semanas o de las que correspondan en caso de parto múltiple.

Este derecho es compatible con el derecho a la suspensión por paternidad.

Si la madre no tuviera derecho a suspender su actividad profesional con prestaciones de acuerdo con las normas que regulen dicha actividad, el otro progenitor tendrá derecho a suspender su contrato de trabajo por el período que hubiera correspondido a la madre. Este derecho es compatible con el derecho a la suspensión por paternidad.

Descanso por maternidad a tiempo parcial

El descanso por maternidad pueden disfrutarse en régimen de jornada a tiempo parcial, para ello es obligatorio el acuerdo entre empresa y trabajador/a. El acuerdo puede extenderse a todo el período de descanso o a parte del mismo, salvo en caso de parto, donde hay que descontar las 6 semanas obligatorias después del parto.

Este derecho puede ser ejercido por los dos progenitores, en cualquiera de los supuestos de disfrute simultáneo o sucesivo y se amplía en función de la jornada de trabajo que se realice.

Para calcular la cuantía del subsidio por maternidad se toma la base reguladora correspondiente a la incapacidad temporal por contingencias comunes reducida en proporción inversa a la reducción experimentada por la jornada laboral.

Es incompatible con la reducción de jornada por lactancia, neonato hospitalizado y guarda legal.

Es compatible con la situación de incapacidad temporal.

El disfrute ha de ser ininterrumpido, sólo puede modificarse con un nuevo acuerdo por iniciativa del trabajador o trabajadora y por causas relacionadas con su salud o la del menor.

Extinción del contrato: En caso de extinción del contrato durante el descanso por maternidad a tiempo parcial, se percibe, a partir de ese momento, el subsidio de maternidad en su totalidad y a efectos del cálculo de la indemnización prevista por extinción del contrato, ha de ser el que hubiera correspondido al trabajador o trabajadora sin considerar la reducción de jornada efectuada.

4. BONIFICACIONES

La realización de contratos de interinidad puede dar derecho a distintas bonificaciones cuando se celebren con personas desempleadas para sustituir a trabajadores/as que tengan suspendido su contrato por paternidad, maternidad, adopción y acogimiento preadoptivo o permanente. Bonificación del 100% en:

- Las cuotas empresariales de la Seguridad Social, incluidas las de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.
- Las aportaciones empresariales de las cuotas de recaudación conjunta (desempleo, formación profesional y FOGASA)

Los contratos indefinidos de las mujeres trabajadoras suspendido por maternidad, dan lugar en el momento de la reincorporación, si esta se produce en los dos años siguientes a la fecha del inicio del permiso de maternidad, a una bonificación mensual de la cuota empresarial a la Seguridad Social de 100 € al mes (1.200€/año) durante los 4 años siguientes a la reincorporación efectiva al trabajo.

5. INCAPACIDAD TEMPORAL, MATERNIDAD Y EXTINCIÓN DEL CONTRATO

Lo expuesto a continuación es aplicable en iguales condiciones a la interrelación entre paternidad, incapacidad temporal y extinción del contrato.

Existen diversas situaciones que analizamos a continuación:

1. Incapacidad temporal (I.T.) y maternidad:

- Agotado el período de descanso por maternidad, continúa necesitando asistencia sanitaria, encontrándose incapacitada por el trabajo:
 - Agotado el descanso por maternidad → inicio de IT
- Incapacidad temporal iniciada antes del parto sin que la interesada hubiera optado por el descanso de maternidad: se mantiene el subsidio de IT hasta el momento del parto. Desde la fecha del parto, comenzará el disfrute del descanso por maternidad. Si transcurrido éste persiste la situación de IT, ésta se reanuda:
 - IT → maternidad → IT
- Si la incapacidad temporal se produce durante el descanso por maternidad, no procede el reconocimiento, salvo en el supuesto de disfrute del descanso por maternidad a tiempo parcial:
 - Durante el descanso por maternidad → no IT, salvo maternidad a tiempo parcial.
- Incapacidad temporal iniciada tras la vuelta al trabajo, cuando la persona interesada hubiera optado por interrumpir el subsidio por maternidad en los supuestos de parto prematuro y cuando el neonato deba permanecer hospitalizado. El proceso de IT se interrumpe por el alta hospitalaria del menor, con la consiguiente reanudación del descanso por maternidad:
 - Maternidad → suspensión maternidad por hospitalización neonato → IT →
→ alta del menor → reanudación descanso maternidad

2. Incapacidad temporal, maternidad y extinción del contrato

Extinción del contrato de una persona que ve interrumpida su situación de IT por pasar al descanso por maternidad.

- Extinción del contrato iniciado el descanso por maternidad. Se mantiene el percibo de la prestación por maternidad hasta su término. Cuando el período de descanso se disfrute en régimen de jornada a tiempo parcial, el subsidio por maternidad se percibirá en su totalidad a partir de la fecha en que se produzca la extinción del contrato. Terminado el descanso por maternidad, si continúa la situación de IT, se reanuda el cómputo interrumpido y el abono del subsidio correspondiente:
 - IT → maternidad → extinción del contrato → prestación por maternidad hasta su fin →
→ reanudación de IT
- Extinción del contrato antes del inicio del descanso por maternidad:
 - IT → extinción del contrato → continuación IT → maternidad

Recuerda que:

- Cuando la IT derive de **contingencias comunes se descontará** del período de percepción de la prestación por desempleo el tiempo que hubiera permanecido en la situación de IT desde la fecha de extinción del contrato.
- Cuando la IT derive de **contingencias profesionales no se descontará** del período de percepción de la prestación por desempleo el tiempo que hubiera permanecido en la situación de IT.

El período de maternidad o paternidad que subsista a la fecha de extinción del contrato, o que se inicie durante la percepción de la prestación por desempleo, **se considera como período de cotización efectiva** a efectos de las prestaciones por jubilación, incapacidad temporal, muerte y supervivencia, maternidad y paternidad, que se causen a partir del 24/03/2007.

6. PARTO PREMATURO/HOSPITALIZACIÓN DEL NEONATO

Se establecen dos posibilidades:

- En caso de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el período de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre, o en su defecto, del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria, excluyendo de dicho cómputo las 6 semanas posteriores al parto.
- En el caso parto prematuro con falta de peso y aquellos en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un período superior a 7 días, el período de suspensión se amplía en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de 13 semanas adicionales.

Así mismo se establece la posibilidad de reducir la jornada por parto prematuro.

Reducción de jornada por parto prematuro

Cuando por producirse un nacimiento prematuro, o por cualquier causa, el hijo/a deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, la madre o en su defecto, el otro progenitor tienen derecho a:

- ausentarse del trabajo durante 1 hora (permiso remunerado)
- reducir su jornada de trabajo un máximo de 2 horas con la disminución proporcional del salario. Si durante dicha reducción de jornada se produce la extinción del contrato de trabajo el salario a tener en cuenta a efectos del cálculo de las indemnizaciones, ha de ser el que hubiera correspondido sin considerar la reducción de jornada, siempre que no hubiera transcurrido el plazo máximo establecido para dicha reducción.

Si se tiene interrumpido el subsidio por maternidad por hospitalización del neonato y una vez reanudada la prestación de servicios se inicia un proceso de IT, dicho proceso se interrumpe por el alta hospitalaria del menor, con la reanudación del descanso por maternidad: maternidad → suspensión maternidad por hospitalización neonato → IT → alta del menor → reanudación maternidad

PATERNIDAD

En los supuestos de nacimiento de hijo/a, adopción o acogimiento, tanto preadoptivos como permanentes o simples, siempre que, su duración no sea inferior a 1 año, aunque éstos sean provisionales de:

- menores de 6 años
- menores de edad que sean mayores de 6 años cuando se trate de discapacitados o que por sus circunstancias y experiencias personales o por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes

Dan lugar a un nuevo supuesto de suspensión del contrato por paternidad, así como el derecho a percibir un subsidio por parte de la Seguridad Social durante dicha suspensión.

El trabajador deberá comunicar a la empresa, con la debida antelación, el ejercicio de este derecho.

1. BENEFICIARIOS Y REQUISITOS

La ley prevé la posibilidad de que el permiso de paternidad se pueda disfrutar igualmente en el caso de parejas homosexuales, al recoger que en el supuesto de parto, la suspensión corresponde en exclusiva al otro progenitor y que en los supuestos de adopción o acogimiento, este derecho corresponde sólo a uno de los progenitores, a elección de los interesados. No obstante, cuando el período de descanso de maternidad sea disfrutado en su totalidad por uno de los progenitores, el derecho a la suspensión por paternidad únicamente podrá ser ejercido por el otro.

Es un permiso independiente del de la madre, solo puede ser disfrutado por uno solo de los progenitores, no se puede compartir ni ceder y existe la obligación de comunicar a la empresa con la debida antelación el ejercicio de este derecho.

Los requisitos para acceder a la suspensión por paternidad son: estar afiliados y en alta en la Seguridad Social o en situación asimilada al alta y acreditar un período mínimo de cotización de 180 días, dentro de los 7 años inmediatamente anteriores a la fecha de inicio de la suspensión o, 360 días a lo largo de su vida laboral con anterioridad a la mencionada fecha.

2. CUANTIA

La prestación económica consiste en un subsidio equivalente al 100% de la base reguladora establecida para la prestación de incapacidad temporal derivada de contingencias comunes. No la paga la empresa, es la Seguridad Social.

3. DURACIÓN

La duración es de 13 días naturales, ininterrumpidos, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en 2 días más por cada hijo a partir del segundo.

Familias numerosas: a partir del 1 de enero de 2009, la suspensión del contrato por paternidad tendrá una duración de 20 días cuando el nuevo nacimiento, adopción o acogimiento se produzca en una familia numerosa, cuando la familia adquiera dicha condición con el nuevo nacimiento, adopción o acogimiento o cuando en la familia hay una persona con discapacidad.

La duración indicada se ampliará en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiple en 2 días más por cada hijo/a a partir del segundo, o si uno de ellos es una personas con discapacidad.

Familias monoparentales: El Gobierno en el plazo de un mes desde la entrada en vigor de la Ley 2/2008, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2009 (BOE nº309 de 24 diciembre), llevará a cabo las oportunas modificaciones legales para que las familias monoparentales con 2 hijos/as a cargo tengan la consideración de familias numerosas.

El momento de su disfrute, puede ser durante el período comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento (2 días) o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, hasta que finalice la suspensión por maternidad (16 semanas) o inmediatamente después de finalizada ésta.

Podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada a tiempo parcial de un mínimo del 50%, previo acuerdo entre el trabajador y la empresa.

En caso de disfrute a tiempo parcial, el salario a tener en cuenta a efectos del cálculo de las indemnizaciones previstas por extinción del contrato, ha de ser el que hubiera correspondido sin considerar la reducción de jornada, siempre y cuando no hubiera transcurrido el plazo máximo legalmente establecido para dicha reducción.

- Es un derecho independiente del permiso de 2 días por nacimiento de hijo/a.
- Es independiente del disfrute compartido del descanso por maternidad (parto, adopción o acogimiento).
- Es compatible con el derecho a la suspensión por maternidad que puede ejercer el otro progenitor en caso de fallecimiento de la madre.
- Es compatible con el derecho a la suspensión por maternidad que puede ejercer el otro progenitor en caso de que la madre no tenga derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestación por no estar integrada en un sistema de previsión que tenga reconocido dicho derecho.

4. BONIFICACIONES

La realización de contratos de interinidad puede dar derecho a distintas bonificaciones cuando se celebren con personas desempleadas para sustituir a las personas que tengan suspendido su contrato por paternidad.

Bonificación del 100% en:

- Las cuotas empresariales de la Seguridad Social, incluidas las de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.
- Las aportaciones empresariales de las cuotas de recaudación conjunta (desempleo, formación profesional y FOGASA)

5. PATERNIDAD, INCAPACIDAD TEMPORAL Y EXTINCIÓN DEL CONTRATO

Es de aplicación en iguales condiciones a lo expuesto en el apartado referido a maternidad, incapacidad temporal y extinción del contrato.

4. DESPIDO

A efectos de la extinción del contrato por absentismo laboral, no se computarán como faltas de asistencia las ausencias debidas a maternidad y enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia.

Se considera nula, tanto la decisión extintiva por causas objetivas, como el despido disciplinario de los siguientes supuestos:

- 1.** Trabajadores o trabajadoras durante el período de suspensión del contrato de trabajo por maternidad, paternidad, adopción o acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural, enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia natural.
- 2.** Trabajadoras embarazadas, desde la fecha de inicio del embarazo hasta el comienzo del período de suspensión por maternidad.
- 3.** La de los trabajadores o trabajadoras después de haberse reintegrado al trabajo al finalizar los períodos de suspensión del contrato por maternidad, adopción o acogimiento o paternidad, siempre que no hubiese transcurrido 9 meses desde la fecha de nacimiento, adopción o acogimiento.
- 4.** Trabajadores o trabajadoras que hayan solicitado permiso por lactancia, hospitalización del neonato o reducción de jornada por cuidado de un menor de 8 años o una persona con discapacidad o un familiar, o estén disfrutando de dichos permisos.
- 5.** Trabajadores o trabajadoras que hayan solicitado excedencia por cuidado de un hijo/a menor de 3 años, o para el cuidado de un familiar.

Salvo que se declare la procedencia de la decisión extintiva por motivos no relacionados con el embarazo o con el ejercicio de los permisos y excedencias señalados.

Todo ello, salvo, que se declare la procedencia de la decisión extintiva por motivos no relacionados con el embarazo, o con el ejercicio de los permisos y excedencias señalados.

5. MATERNIDAD/PATERNIDAD Y DESEMPLEO

- Cuando una persona se encuentre en situación de maternidad o paternidad y durante la misma se extinga su contrato por alguna causa no imputable a la persona, sigue percibiendo la prestación por maternidad o paternidad hasta que finalice 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 descuenta del período de percepción de la prestación por desempleo de nivel contributivo el tiempo que hubiera permanecido en situación de maternidad o paternidad: maternidad/paternidad → extinción del contrato → maternidad/paternidad hasta su fin → desempleo

El período de maternidad o paternidad que subsista a la fecha de extinción del contrato, o que se inicie durante la percepción de la prestación por desempleo, se considera como período de cotización efectiva a efectos de las prestaciones por jubilación, incapacidad temporal, muerte y supervivencia, maternidad y paternidad, que se causen a partir del 24/03/2007.

- Si se está percibiendo la prestación por desempleo total y se accede a la situación de maternidad o paternidad, se suspende la prestación por desempleo y la cotización a la Seguridad Social y se pasa a percibir la prestación de maternidad o paternidad. Una vez extinguida ésta prestación, se reanuda la prestación por desempleo por la duración que restaba por percibir y la cuantía que correspondía en el momento de la suspensión. Es necesaria la previa solicitud dentro del plazo de 15 días desde la extinción de la maternidad o paternidad, en caso de solicitud fuera de plazo, se pierden tantos días como medien entre dicha extinción y la fecha de la efectiva solicitud: desempleo → maternidad/paternidad → desempleo

6. REDUCCIÓN DE JORNADA

Los trabajadores y trabajadoras tienen derecho a reducción de jornada por las siguientes circunstancias:

- neonatos hospitalizados
- lactancia
- guarda legal

Corresponde al trabajador/a la concreción horaria y la determinación del período de disfrute de los permisos, dentro de su jornada ordinaria; se debe preavisar con 15 días de antelación la fecha en que se reincorpora a su jornada ordinaria.

Las discrepancias que se susciten en cuanto a la concreción horaria y la determinación del período de disfrute en los permisos por lactancia y reducción de jornada por guarda legal, pueden plantearse ante la jurisdicción social conforme a las reglas siguientes:

- Se dispone de un plazo de 20 días, a partir de que el empresario comunique su disconformidad para presentar demanda ante el juzgado de lo social. En su cómputo se han de descontar los días inhábiles.
- El procedimiento es urgente y de tramitación preferente. El acto de la vista debe señalarse dentro de los 5 días siguientes al de la admisión de la demanda.
- La sentencia, que es firme, ha de dictarse en el plazo de 3 días. Contra la misma no cabe recurso.

Es incompatible el disfrute de maternidad a tiempo parcial con las citadas reducciones de jornada.

1. HOSPITALIZACIÓN DEL NEONATO (ver parto prematuro/hospitalización neonato)

Cuando por producirse un nacimiento prematuro, o por cualquier causa, el hijo/a deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, la madre o en su defecto, el otro progenitor tienen derecho a:

- Ausentarse del trabajo durante 1 hora (permiso remunerado)
- Reducir su jornada de trabajo un máximo de 2 horas con la disminución proporcional del salario.

2. LACTANCIA

La trabajadora por lactancia de un hijo/a menor de 9 meses tiene derecho, sin pérdida de retribución a 1 hora de ausencia de trabajo que puede dividirse en dos fracciones. Su duración se incrementa proporcionalmente en caso de parto múltiple.

Este derecho puede sustituirse por:

- Una reducción de su jornada en media hora, o
- Acumularlo en jornadas completas, según negociación colectiva o acuerdo con el empresario.

Este permiso puede ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

La lactancia y la reducción de jornada por cuidado de menor de 8 años son derechos distintos y acumulables.

3. GUARDA LEGAL

Quien por razón de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 8 años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tiene derecho a una reducción de jornada, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad.

Tendrán el mismo derecho quienes precisen encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razón de accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

Es un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo.

La reducción de jornada por guarda legal y el permiso de lactancia son derechos distintos y acumulables.

Las cotizaciones realizadas durante los 2 primeros años del período de reducción de jornada por cuidado de menor, se computarán incrementadas hasta el 100% a efectos de las prestaciones de la Seguridad Social por jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, maternidad y paternidad.

En los supuestos de reducción de jornada por guarda legal de persona con discapacidad o por cuidado de familiar, el incremento sólo se refiere al primer año.

4. OTRAS SITUACIONES

EXTINCIÓN DEL CONTRATO Y REDUCCIÓN DE JORNADA

La decisión extintiva o el despido durante estos permisos, debe ser declarado nulo, salvo que se declare su procedencia por motivos no relacionados con el embarazo, o con el ejercicio del derecho.

A partir del 24-03-2007 (Ley de Igualdad), el salario a tener en cuenta a efectos del cálculo de las indemnizaciones, ha de ser el que hubiera correspondido sin considerar la reducción de jornada, siempre que no hubiera transcurrido el plazo máximo establecido para dicha reducción.

DESEMPLEO Y REDUCCIÓN DE JORNADA

En los supuestos de reducción de jornada, para el cálculo de la base reguladora, de la prestación de desempleo, las bases de cotización se computan incrementadas hasta el 100% de la cuantía que hubiera correspondido si se hubiera mantenido sin reducir la jornada.

Si la situación legal de desempleo se produce estando en la situación de reducción de jornada, las cuantías máxima y mínima, establecidas por la ley para la prestación, se determinan teniendo en cuenta el indicador público de rentas de efectos múltiples (IPREM) en función de las horas trabajadas antes de la reducción de jornada.

7. EXCEDENCIA

1. CUIDADO DE HIJO/A

Se puede solicitar una excedencia de duración no superior a 3 años, para atender al cuidado de cada hijo/a, tanto lo sea por naturaleza, como por adopción o acogimiento, aunque sea provisional, a contar desde la fecha de nacimiento o, de la resolución judicial o administrativa. Se podrá disfrutar de forma fraccionada en uno o más períodos.

La necesidad de atender a un nuevo hijo/a da derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de ésta pone fin a la que se viniera disfrutando.

Esta excedencia constituye un derecho individual de hombres y mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generan este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario puede limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

La solicitud de reingreso puede manifestarse en cualquier momento anterior a la terminación de la excedencia, no exige que sea con una determinada antelación.

Durante el primer año de excedencia se tiene derecho a la reversa de su puesto de trabajo, y durante el resto del tiempo de excedencia tiene derecho a la reserva de un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente. La reserva del puesto de trabajo se extiende hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de familias numerosas de categoría general, o de 18 meses si tiene la categoría de especial.

Durante los 2 primeros años de excedencia por cuidado de hijo/a o menor acogido, tendrán la consideración de período de cotización efectiva a efectos de las correspondientes prestaciones por jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, maternidad y paternidad. Tendrá una duración de 30 meses si la familia de la que forma parte el menor tienen la consideración de familia numerosa de categoría general, o de 36 meses, si tiene la categoría de especial.

Cuando la situación de excedencia hubiera estado precedida por una reducción de jornada guarda legal, a efectos de la consideración como cotizados de los dos primeros años de excedencia, las cotizaciones realizadas durante la reducción de jornada se computarán incrementadas hasta el 100% de la cuantía que hubiera correspondido si se hubiera mantenido sin dicha reducción la jornada de trabajo.

Todo el período de excedencia se computa a efectos de antigüedad y se tiene derecho a la asistencia a cursos de formación profesional.

El despido durante el disfrute de la excedencia o cuando se hay solicitado es considerado nulo.

2. CUIDADO FAMILIARES

Se puede solicitar excedencia para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razón de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La duración no puede ser superior a 2 años, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva. Se puede disfrutarse de forma fraccionada en uno o más períodos.

El primer año de excedencia se tiene derecho a la reserva del puesto de trabajo, y durante el resto de excedencia tiene derecho a la reserva de un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

Todo el período de excedencia es computable a efectos de antigüedad y tiene derecho a la asistencia a cursos de formación profesional.

El primer año tiene la consideración de período cotizado a efectos de las correspondientes prestaciones de jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, maternidad y paternidad.

Cuando la situación de excedencia hubiera estado precedida de una reducción de jornada guarda legal, a efectos de la consideración como cotizado ese primer años de excedencia, las cotizaciones realizadas durante la reducción de jornada se computarán incrementadas hasta el 100% de la cuantía que hubiera correspondido si se hubiera mantenido sin dicha reducción la jornada de trabajo.

El despido durante el disfrute de la excedencia o cuando se hay solicitado es considerado nulo.

3. BONIFICACIONES

- Los contratos de interinidad que se celebren para sustituir a las personas que se encuentren en situación de excedencia por cuidado de familiares tienen derecho a una reducción en las cotizaciones empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes, siempre que se celebren con beneficiarios de prestación por desempleo del nivel contributivo o asistencial y lleven más de un año como perceptores de los mismo.

Las reducciones son las siguientes:

→ 1^{er} año de excedencia del trabajador que se sustituye: 95%

→ 2^o año de excedencia del trabajador que se sustituye: 60%

→ 3^o año de excedencia del trabajador que se sustituye: 50%

- Los contratos indefinidos de las trabajadoras suspendidos por excedencia por cuidado de hijo/a, dan lugar en el momento de la reincorporación, si esta se produce en los 2 años siguientes a la fecha del inicio del permiso, a una bonificación mensual de las cuotas empresariales a la Seguridad Social de 100 € al mes (1200€/año) durante los 4 años siguientes a la reincorporación efectiva.

4. EXCEDENCIA VOLUNTARIA

Las personas trabajadoras con al menos una antigüedad en la empresa de 1 año tienen derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a 4 meses y no mayor a 5 años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido 4 años desde el final de la anterior excedencia.

8. VACACIONES

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo por maternidad, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fechas distintas, aunque haya terminado el año natural.

9. OTROS DERECHOS

- Adaptación de la jornada: Los trabajadores/as tendrán derecho a adoptar la duración y distribución de la jornada de trabajo para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en los términos que se establezcan en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario respetando, en cada caso, lo previsto por en aquélla.
- Permiso retribuido: 2 días por el nacimiento de un hijo y por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

**Permisos para conciliar
la vida laboral,
familiar y personal
recogidos en
el Estatuto Básico
del Empleado Público
(art. 48, 49, 51,89)**

**Ampliación de
la Ley de Igualdad**

Afecta al personal funcionario de las Administraciones Públicas y al personal laboral de las mismas, según las Instrucciones para la aplicación del Estatuto Básico del Empleado Público dictadas por la Secretaría General para la Administración Pública del 5 de junio de 2007 junto a la legislación laboral correspondiente.

La Ley 7/2007, del 12 de Abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, independientemente de su ampliación en la negociación colectiva, recoge los siguientes permisos distribuidos en función de los siguientes supuestos:

POR FALLECIMIENTO DE UN FAMILIAR:

- Si es un familiar dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad, 3 días hábiles si se produce en la misma localidad, y 5 días hábiles fuera de la localidad.
- Si es un familiar de segundo grado de consanguinidad o afinidad, 2 días hábiles si se produce en la misma localidad y 4 días hábiles fuera de la localidad.

PARA ATENDER EL CUIDADO DE UN FAMILIAR:

• Por accidente o enfermedad grave

- Si es un familiar dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad, 3 días hábiles cuando el suceso se produzca en la misma localidad, y 5 días hábiles cuando sea en distinta localidad.
- Si es un familiar dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad, el permiso será de 2 días hábiles cuando se produzca en la misma localidad y de 4 días hábiles cuando sea en distinta localidad.

• Reducción de hasta el cincuenta por ciento de la jornada laboral, con carácter retribuido.

- Para el cuidado de un familiar de primer grado por razones de enfermedad muy grave y por el plazo máximo de un mes.
- Si hubiera más de un titular de este derecho por el mismo hecho causante, el tiempo de disfrute de esta reducción se podrá prorratear entre los mismos, respetando en todo caso, el plazo máximo de un mes.

• Reducción de la jornada de trabajo, con la disminución de las retribuciones.

- Para el cuidado directo de una persona mayor que requiera especial dedicación, o de una persona con discapacidad que no desempeñe actividad retribuida.
- Para el cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe actividad retribuida.

• Excedencia.

Por un período de duración no superior a tres años, para atender al cuidado de un familiar que se encuentre a su cargo, hasta el segundo grado inclusive de consanguinidad o afinidad que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

El período de excedencia será único por cada sujeto causante. Cuando un nuevo sujeto causante diera origen a una nueva excedencia, el inicio del período de la misma pondrá fin al que se viniera disfrutando.

En el caso de que dos empleados/as Públicos generasen el derecho a disfrutarla por el mismo sujeto causante, la Administración podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas relacionadas con el funcionamiento de los servicios.

El tiempo de permanencia en esta situación será computable a efectos de trienios, carrera y derechos en el régimen de Seguridad Social que sea de aplicación. El puesto de trabajo desempeñado se reservará, al menos, durante dos años. Transcurrido este periodo, dicha reserva lo será a un puesto en la misma localidad y de igual retribución.

Los empleados públicos en esta situación podrán participar en los cursos de formación que convoque la Administración.

SI ESTÁS EMBARAZADA:

- Ten en cuenta las **condiciones de tu puesto de trabajo**. (Ley 31/1995 sobre Prevención de Riesgos laborales y modificaciones ley de Igualdad)

Si el resultado de la evaluación de riesgos (si se ha hecho y si no debería de hacerse) revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia natural de la trabajadora, el empresario adoptará 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.

Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas, en función de la Entidad con la que la empresa tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales, con el informe del médico del Servicio Nacional de Salud que asista facultativamente a la trabajadora, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. El empresario deberá determinar, previa consulta con los representantes de los trabajadores, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.

El cambio de puesto o función se llevará a cabo de conformidad con las reglas y criterios que se apliquen en los supuestos de movilidad funcional y tendrá efectos hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto.

En el supuesto de que, aun aplicando las reglas señaladas en el párrafo anterior, no existiese puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

Si dicho cambio de puesto no resultara técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo o suspensión del contrato por riesgo durante la lactancia natural de hijos menores de nueve meses.

- **Permiso prenatal.**

Tienes derecho a ausentarte del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto.

TRAS EL NACIMIENTO:

- **Permiso por parto.**

Tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas. Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del hijo e hija y, por cada hija/o a partir del segundo, en los supuestos de parto múltiple. El permiso se distribuirá a opción de la trabajadora siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que esta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste de permiso, computado desde la fecha del parto y sin descontar la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al mismo.

En el supuesto del fallecimiento del hijo, el periodo de suspensión laboral por maternidad no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las 6 semanas del descanso obligatorio, la madre solicitara reincorporarse al puesto de trabajo.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el periodo de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del periodo de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir disfrutando

del permiso de maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

En los casos de disfrute simultáneo de periodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas o de las que correspondan en caso de discapacidad del hijo o de parto múltiple.

Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades del servicio lo permitan, y en los términos que reglamentariamente se determinen.

Durante el disfrute de este permiso se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración.

- **Permiso de paternidad.**

Tendrá una duración de quince días, a disfrutar por el padre a partir de la fecha del nacimiento.

Cuando el nuevo nacimiento se produzca en una familia numerosa, la familia adquiera dicha condición con el nuevo nacimiento, o cuando en la familia hay una persona con discapacidad, este permiso tendrá una duración de 20 días.

Este permiso es independiente del disfrute compartido del permiso por parto del apartado anterior.

El tiempo transcurrido durante el disfrute de estos permisos se computará como de servicio efectivo a todos los efectos, garantizándose la plenitud de derechos económicos de la trabajadora y el trabajador durante todo el periodo de duración del permiso, y, en su caso, durante los periodos posteriores al disfrute de este, si de acuerdo con la normativa aplicable, el derecho a percibir algún concepto retributivo se determina en función del periodo de disfrute del permiso.

Los empleados y empleadas públicos que hayan hecho uso del permiso por parto o maternidad y paternidad tendrán derecho, una vez finalizado el periodo de permiso, a reintegrarse a su puesto de trabajo en términos y condiciones que no les resulten menos favorables al disfrute del permiso, así como a beneficiarse de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a las que hubieran podido tener derecho durante su ausencia.

- **Por nacimiento de hijos prematuros o que por cualquier otra causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto**

→ El permiso por parto o maternal se ampliará en tantos días como el neonato se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales.

→ Los empleados o empleadas públicos tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante un máximo de dos horas diarias percibiendo las retribuciones íntegras.

→ Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional de sus retribuciones.

- **Permiso por lactancia**

Por un hijo o hija menor de doce meses tendrá derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrá dividir en dos fracciones. Este derecho podrá sustituirse por una reducción de la jornada normal en media hora al inicio y al final de la jornada o, en una hora al inicio o al final de la jornada, con la misma finalidad. Este derecho podrá ser ejercido indistintamente por uno u otro de los progenitores, en el caso de que ambos trabajen.

Igualmente la trabajadora podrá solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente.

Este permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

EN CASOS DE ADOPCIÓN O ACOGIMIENTO.

- **Permiso por adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple.**

Los supuestos de adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, previstos en este artículo serán los que así se establezcan en el Código Civil o en las Leyes civiles de las Comunidades Autónomas que los regulen, debiendo tener el acogimiento simple una duración no inferior a un año.

El permiso tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas. Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del menor adoptado o acogido y por cada hijo, a partir del segundo, en los supuestos de adopción o acogimiento múltiple.

El cómputo del plazo se contará a elección del empleado o empleada públicos, a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o a partir de la resolución judicial por la que se constituya la adopción sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios periodos de disfrute de este permiso.

En el caso de que ambos progenitores trabajen, el permiso se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre en periodos ininterrumpidos.

En los casos de disfrute simultáneo de periodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas o de las que correspondan en caso de adopción o acogimiento múltiple y de discapacidad del menor adoptado o acogido.

Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades de servicio lo permitan, y en los términos que reglamentariamente se determine.

Durante el disfrute de este permiso se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración.

• **Adopción o acogimiento internacional.**

Si fuera necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado se tendrá derecho a un permiso de hasta dos meses de duración, percibiendo durante este periodo exclusivamente las retribuciones básicas.

Con independencia del permiso de hasta dos meses previsto en el párrafo anterior y para el supuesto contemplado en dicho párrafo, el permiso por adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución judicial por la que se constituya la adopción o la decisión administrativa o judicial de acogimiento.

• **Permiso de paternidad.**

Tendrá una duración de quince días, a disfrutar por el padre o el otro progenitor a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción.

Cuando la adopción o acogimiento se produzca en una familia numerosa, la familia adquiera dicha condición con la adopción o acogimiento, o cuando en la familia hay una persona con discapacidad, este permiso tendrá una duración de 20 días.

Este permiso es independiente del disfrute compartido del permiso por adopción o acogimiento del apartado anterior.

El tiempo transcurrido durante el disfrute de estos permisos se computará como de servicio efectivo a todos los efectos, garantizándose la plenitud de derechos económicos de la trabajadora y el trabajador durante todo el periodo de duración del permiso, y, en su caso, durante los periodos posteriores al disfrute de este, si de acuerdo con la normativa aplicable, el derecho a percibir algún concepto retributivo se determina en función del periodo de disfrute del permiso.

Los empleados o empleadas públicos que hayan hecho uso del permiso por parto o maternidad y paternidad tendrán derecho, una vez finalizado el periodo de permiso, a reintegrarse a su puesto de trabajo en términos y condiciones que no les resulten menos favorables al disfrute del permiso, así como a beneficiarse de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a las que hubieran podido tener derecho durante su ausencia.

• **Permiso por lactancia**

Si el menor acogido o adoptado es menor de doce meses se tendrá derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrá dividir en dos fracciones. Este derecho podrá sustituirse por una reducción de la jornada normal en media hora al inicio y al final de la jornada o, en una hora al inicio o al final de la jornada, con la misma finalidad. Este derecho podrá ser ejercido indistintamente por uno u otro de los progenitores, en el caso de que ambos trabajen.

Igualmente la trabajadora podrá solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente.

PARA ATENDER EL CUIDADO DE UN HIJO O HIJA.

- **Reducción de la Jornada de trabajo.**

Para el cuidado directo de algún menor de doce años el trabajador o trabajadora tendrá derecho a la reducción de su jornada de trabajo, con la disminución de sus retribuciones que corresponda.

- **Excedencia.**

Se tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo o hija, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción o acogimiento permanente o preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa. *"Posibilidad de fraccionar el periodo" Modificación Estatuto de los trabajadores a través de la Ley de Igualdad (exclusivo para el personal labora o negociación)*

El período de excedencia será único por cada sujeto causante. Cuando un nuevo sujeto causante diera origen a una nueva excedencia, el inicio del período de la misma pondrá fin al que se viniera disfrutando.

En el caso de que dos empleados/as públicos generasen el derecho a disfrutarla por el mismo sujeto causante, la Administración podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas relacionadas con el funcionamiento de los servicios.

El tiempo de permanencia en esta situación será computable a efectos de trienios, carrera y derechos en el régimen de Seguridad Social que sea de aplicación. El puesto de trabajo desempeñado se reservará, al menos, durante dos años. Transcurrido este periodo, dicha reserva lo será a un puesto en la misma localidad y de igual retribución.

El personal en esta situación podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración.

PARA VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO.

En general, en las actuaciones y procedimientos relacionados con la violencia de género, se protegerá la intimidad de las víctimas, en especial, sus datos personales, los de sus descendientes y las de cualquier persona que esté bajo su guarda o custodia.

- **Faltas de asistencia.**

Las faltas de asistencia de las trabajadoras de la Administración Pública víctimas de violencia de género, totales o parciales, tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales de atención o de salud según proceda.

- **Reducción de Jornada**

Las trabajadoras víctimas de violencia sobre la mujer, para hacer efectiva su protección o su derecho de asistencia social integral, tendrán derecho a la reducción de la jornada con disminución proporcional de la retribución.

- **Adaptación del tiempo de trabajo.**

Se tendrá derecho a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que sean aplicables, en los términos que para estos supuestos establezca la Administración Pública competente en cada caso.

- **Movilidad**

Las mujeres víctimas de violencia de género que se vean obligadas a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venían prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o el derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho al traslado a otro puesto de trabajo propio de su cuerpo, escala o categoría profesional, de análogas características, sin necesidad de que sea vacante de necesaria cobertura. Aun así, en tales supuestos la Administración Pública competente, estará obligada a comunicarle las vacantes ubicadas en la misma localidad o en las localidades que la interesada expresamente solicite.

Este traslado tendrá la consideración de traslado forzoso.

- **Excedencia.**

Las trabajadoras públicas víctimas de violencia de género, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho a solicitar la situación de excedencia sin tener que haber prestado un tiempo mínimo de servicios previos y sin que sea exigible plazo de permanencia en la misma.

Durante los seis primeros meses tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo que desempeñaran, siendo computable dicho período a efectos de antigüedad, carrera y derechos del régimen de Seguridad Social que sea de aplicación.

Cuando las actuaciones judiciales lo exigieran se podrá prorrogar este periodo por tres meses, con un máximo de dieciocho, con idénticos efectos a los señalados anteriormente, a fin de garantizar la efectividad del derecho de protección de la víctima.

Durante los dos primeros meses de esta excedencia la trabajadora tendrá derecho a percibir las retribuciones íntegras y, en su caso, las prestaciones familiares por hijo/a a cargo.

OTROS PERMISOS:

- **Por agrupación familiar**

→ **Excedencia voluntaria**

Podrá concederse a los empleados/as públicos, sin el requisito de haber prestado servicios efectivos en cualquiera de las Administraciones Públicas, cuyo cónyuge resida en otro municipio por haber obtenido y estar desempeñando un puesto de trabajo de carácter definitivo como funcionario de carrera, o como laboral fijo en cualquier Administración Pública, Organismos Autónomos y Entidades de Derecho público dependientes o vinculados a ellas, en los Órganos Constitucionales o del Poder Judicial y Órganos similares de las Comunidades Autónomas, así como en la Unión Europea o en Organizaciones Internacionales.

Los empleados públicos excedentes no devengarán retribuciones, ni les será computable el tiempo de permanencia en tal situación a efectos de ascensos, trienios y derechos en el régimen de Seguridad Social que les sea de aplicación.

- **Para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal y por deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral.**

Por el tiempo indispensable.



