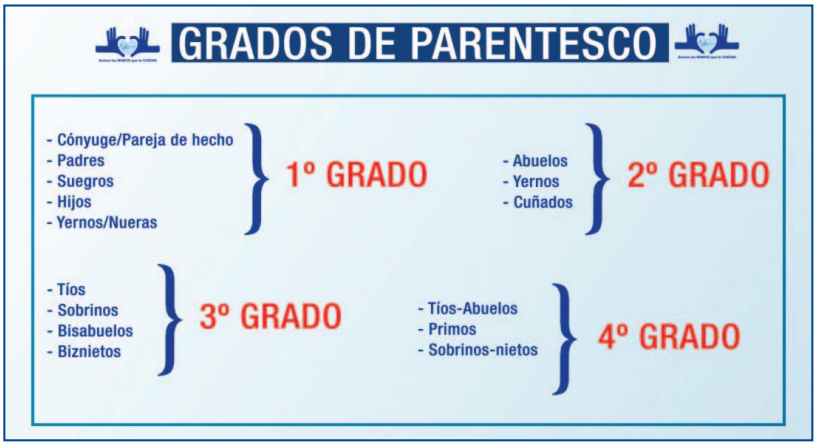
ANA GONZÁLEZ MENÉNDEZ, TÉCNICO SUPERIOR EN PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

Conciliación y nuevos permisos



ADAPTACIONES DE los puestos de trabajo para la conciliación familiar y laboral

Las personas trabajadoras tienen derecho a solicitar adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, entre las que se incluye el trabajo a distancia para conciliar la vida familiar y laboral.

En el caso de que tengan hijos*, tienen derecho a efectuar dicha solicitud hasta que los hijos cumplan 12 años.

También tienen este derecho aquellas personas que tengan hijos mayores de 12 años, el cónyuge o pareja de hecho, familiares por consanguinidad hasta el segundo grado de la persona trabajadora, así como de otras personas dependientes cuando, en este último caso, convivan en el mismo domicilio, y que no puedan valerse por sí mismos y requieran necesidades de cuidado.

La empresa deberá responder en un plazo de 15 días, presumiéndose su concesión si no se contesta. La respuesta debe ser por escrito y si se deniega la petición se indicarán las razones objetivas que lo motivan o se planteará una propuesta alternativa.

La persona trabajadora tendrá derecho a regresar a la situación anterior a la adaptación una vez concluido el período acordado o previsto o cuando decaigan las causas que motivaron la solicitud.

Aumento de permisos y nuevos permisos

La persona trabajadora, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los siguientes motivos:

- **15 días naturales** en caso de matrimonio o registro de pareja de hecho.
- **5 días** por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.
- **2 días** por el fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento, el plazo se ampliará en 2 días.
- **Derecho a ausentarse del trabajo** por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata. Esta ausencia será retribuida y de 4 días al año.
- **Permiso parental,** para el cuidado de hijo, hija o menor acogido por tiempo superior a 1 año, hasta el momento en que el menor cumpla 8 años. Este permiso tendrá una duración no superior a 8 semanas, continuas o discontinuas, y podrá disfrutarse a tiempo completo, o en régimen de jornada a tiempo parcial.

Permiso por nacimiento y lactancia

En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, las personas trabajadoras tendrán derecho a 1 hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla 9 meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples. Se puede sustituir por una reducción de la jornada en media hora o acumularlo en jornadas completas.

Cuando ambos progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla 12 meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los 9 meses.

Excedencias

Derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a 3 años para atender al cuidado de cada hijo*.

También tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a 2 años, para atender al cuidado del cónyuge o pareja de hecho, o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad y por afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, que no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

En el supuesto de discapacidad del hijo*, la suspensión del contrato tendrá una duración adicional de 2 semanas.

La excedencia será computable a efectos de antigüedad y se tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional. Durante el primer año se tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, se reserva un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente. Este período se verá incrementado en las familias numerosas.

Reducción de jornada

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 12 años o una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo del cónyuge o pareja de hecho, o un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad y afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, que no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

El progenitor, guardador con fines de adopción o acogedor permanente tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el hijo o persona objeto cumpla los 23 años.

La reducción puede mantenerse hasta que la persona cumpla 26 años si antes de alcanzar 23 años acreditara un grado de discapacidad igual o superior al 65%.

Cuando la persona enferma contraiga matrimonio o constituya una pareja de hecho, su cónyuge o pareja de hecho tendrá derecho a la reducción de jornada.

Empleados públicos

- 5 días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise de reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el primer grado por consanguinidad o afinidad, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores que conviva con el funcionario o funcionaria en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella. En el caso de familiares de segundo grado de consanguinidad o afinidad, el permiso será de 4 días.

Cuando se trate de fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o 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. En el caso de 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.

- 15 días por matrimonio o registro o constitución formalizada por documento público de pareja de hecho.

- Permiso parental de duración no superior a 8 semanas para el cuidado de hijo, hija o menor acogido por tiempo superior a 1 año, hasta el momento en que el menor cumpla 8 años.

Corresponderá a la persona progenitora, adoptante o acogedora especificar las fechas de disfrute, debiendo comunicarlo a la Administración con una antelación de quince días y realizándose por semanas completas.

A recordar

Si dos o más trabajadores de la misma empresa o unidad de la administración generasen un mismo derecho, podrá limitarse su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento debidamente motivadas por escrito debiendo, en tal caso, la empresa/Administración ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambos y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

En ningún caso los trabajadores podrán ser discriminados por el ejercicio de los derechos de conciliación o corresponsabilidad de la vida familiar. Entre esta discriminación se incluye el trato desfavorable y los despidos por dichas causas, que serán considerados nulos.

Recordar también que este Real Decreto establece los mínimos, pudiendo las empresas ampliar las condiciones en sus convenios.

***Nota:** ante las referencias a permisos por hijos, la normativa incluye a hijos e hijas, tanto cuando lo sean por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.