

# CONOCE TUS DERECHOS

## Guía básica para padres, madres y personas que se encargan del cuidado de familiares dependientes



## sembrando feminismo

**SAI**

Servicio de asesoramiento  
para la igualdad de género

# ¿Vas a ser padre? ¿Vas a ser madre?

## Conoce tus derechos

### Suspensión del contrato por nacimiento y cuidado de menor

#### A partir del 1 de enero de 2021

16 semanas de permiso retribuido intransferible para ambos progenitores/as desde el momento del nacimiento, o desde la resolución judicial de adopción, guarda con fines de adopción y acogimiento; y hasta los 12 meses del menor o de la resolución judicial.

6 semanas inmediatamente posteriores al parto o la resolución judicial, las 10 semanas restantes podrán disfrutarse:

- Inmediatamente después de estas 6 semanas, de manera acumulada e ininterrumpida.
- En periodos semanales de manera acumulada o interrumpida hasta los 12 meses del menor o de la resolución judicial.

La madre biológica puede anticipar su ejercicio 4 semanas antes de la fecha previsible de parto.

Podrá solicitarse el ejercicio del derecho a jornada parcial después de las 6 primeras semanas. Habrá que avisar a la empresa con una antelación de 15 días del disfrute de los periodos semanales.

### Algunas cuestiones importantes

En caso fallecimiento del hijo/a, el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que una vez finalizadas las 6 primeras semanas, se solicite la incorporación al puesto de trabajo.

En caso de discapacidad del menor o de parto múltiple, el permiso se incrementa una semana más para cada progenitor/a.

## APLICACIÓN PAULATINA DEL DERECHO

### Hasta el 31 de diciembre de 2019

- 16 semanas de suspensión de contrato para la madre hasta los 12 meses del menor. Puede ceder 4 semanas de dicha suspensión al padre u otro progenitor/a (no para el personal funcionario).
- 8 semanas para el otro progenitor/a hasta los 12 meses del menor, disfrutándose:
  - 2 semanas obligatoriamente seguidas al parto.
  - El resto, semanalmente de manera acumulativa o interrumpida. En el caso de personal funcionario, estas semanas se ejercerán posteriormente tras el descanso obligatorio de la madre o tras la finalización del permiso de ésta.

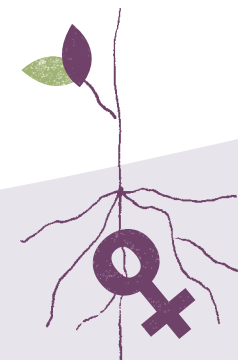
En los casos de **adopción, guarda con fines de adopción y acogimiento**, ambos progenitores/as tendrán una suspensión obligatoria de 6 semanas tras la resolución judicial, y las 12 semanas restantes, podrán disfrutarlas de manera ininterrumpida dentro de los 12 meses tras la resolución judicial, de manera que el máximo a disfrutar por uno/a de ellos/as será de 10 semanas.

En caso del personal funcionario, un/a de los progenitores/as tendrá la suspensión completa, y el otro/a progenitor/a tendrá una suspensión de 8 semanas, 2 inmediatamente posteriores a la resolución judicial, y el resto de manera ininterrumpida o interrumpida con posterioridad al descanso obligatorio del otro/a progenitor/a o a la finalización de su suspensión del contrato.

### Del 1 de enero al 31 de diciembre de 2020

- 16 semanas de suspensión de contrato para la madre hasta los 12 meses del menor. Puede ceder 2 semanas de dicha suspensión al padre u otro progenitor/a (no para el personal funcionario).
- 12 semanas para el otro progenitor/a hasta los 12 meses del menor, disfrutándose:
  - 4 semanas obligatoriamente seguidas al parto.
  - El resto, semanalmente de manera acumulativa o interrumpida. En el caso de personal funcionario, estas semanas se ejercerán posteriormente tras el descanso obligatorio de la madre o tras la finalización del permiso de ésta.

En los casos de **adopción, guarda con fines de adopción y acogimiento**, ambos progenitores/as tendrán una suspensión obligatoria de 6 semanas tras la resolución judicial, y las 16 semanas restantes, podrán disfrutarlas de manera ininterrumpida dentro de los 12 meses tras la resolución judicial, de manera que el máximo a disfrutar por uno/a de ellos/as será de 10 semanas.



En caso del personal funcionario, un/a de los progenitores/as tendrá la suspensión completa, y el otro/a progenitor/a tendrá una suspensión de 12 semanas, 4 inmediatamente posteriores a la resolución judicial, y el resto de manera ininterrumpida o ininterrumpida con posterioridad al descanso obligatorio del otro/a progenitor/a o a la finalización de su suspensión del contrato.

### Algunas cuestiones importantes

En caso de nacimiento prematuro o con falta de peso, o si el neonato debe permanecer en el hospital tras el parto (para el personal funcionario solo se aplica el segundo supuesto):

- El periodo de suspensión podrá computarse a partir del alta hospitalaria, excluyendo las 6 semanas posteriores al parto, por ser de suspensión obligatoria.
- El periodo de suspensión se ampliará en tantos días como el o la menor se encuentre en el hospital, siempre que hayan transcurrido 7 días, y con un tope de 13 semanas adicionales.

Tienes derecho a un permiso retribuido por el tiempo necesario para acudir a revisiones prenatales y para la realización de los cursos de preparación al parto, siempre que no se puedan realizar fuera de la jornada laboral.

### Derechos relacionados con la suspensión del contrato

En caso de nacimiento prematuro, o si la recién nacida o recién nacido necesita hospitalización tras el parto, tienes derecho a ausentarte durante 1 hora del trabajo, remunerada, y también puedes reducir hasta un máximo de 2 horas la jornada de trabajo diaria (con la disminución proporcional del salario). En el caso del personal funcionario, se aplicará únicamente la segunda opción y además tendrás derecho a ausentarte del trabajo hasta dos horas percibiendo las retribuciones íntegras.

Cuando se trate de una adopción internacional, podrás iniciar el periodo de suspensión hasta 4 semanas (en caso del personal funcionario serán 2 meses, percibiendo las retribuciones íntegras) antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

En caso de adopción o guarda con fines de adopción o acogimiento, tienes derecho a un permiso retribuido para la asistencia a las sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad.

Las vacaciones que no hayas podido disfrutar durante la suspensión del contrato, no las pierdes, pudiendo disfrutarlas posteriormente.

### Lactancia

Por lactancia de **un hijo o una hija menor de 9 meses**, tienes derecho a una hora de ausencia de trabajo (respetando la hora de entrada y salida), que podrás sustituir por una reducción de tu jornada en media hora (al entrar o salir), o acumularlo en jornadas completas, en los términos previstos en tu convenio colectivo o pacto con la empresa.

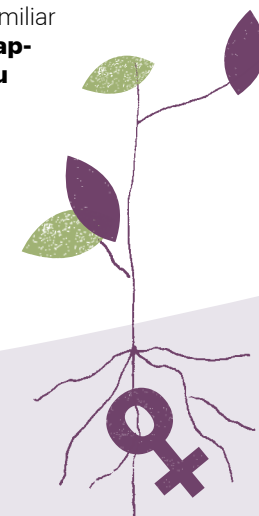
Si se disfruta por ambos en el mismo régimen y duración, el periodo puede extenderse hasta los 12 meses del o la menor.

En el caso del personal funcionario, el derecho es hasta los **12 meses**, teniendo derecho a una hora de ausencia que podrás dividir en dos fracciones, o sustituirla por una reducción de jornada de media hora al inicio y al final de la jornada, o una hora al inicio o al final de la jornada. Podrás acumularlo en jornadas completas a la finalización del periodo de nacimiento, adopción, guarda o acogimiento.

### Adaptación de la Jornada

(para empresas privadas y personal laboral)

Por motivos de conciliación de la vida familiar y laboral, tienes derecho a **solicitar la adaptación de la duración y distribución de tu jornada de trabajo**, tanto en la ordenación, como en la forma de prestación. Si esta solicitud es para el cuidado de hijos/as, tendrán que ser menores de 12 años. La adaptación deberá ser razonable y proporcionada en relación a la necesidad de cada persona y empresa.



La negociación colectiva pactará los términos de este derecho. Si no se establece nada en el convenio, la empresa abrirá un proceso de negociación con las personas que lo soliciten (máximo de 30 días). Tras este periodo, la empresa comunicará por escrito su decisión de aceptar la solicitud o establecer una alternativa posible o denegarla justificadamente por razones objetivas.

Finalizado el periodo pactado o por cambio de las circunstancias, la persona trabajadora podrá solicitar el regreso a su jornada o modalidad contractual anterior. Este permiso es compatible con cualquiera de los permisos retribuidos establecidos, incluida la reducción de jornada.

### Reducción de jornada

Hasta los **12 años de tu hijo o hija**, tienes derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, entre un octavo y la mitad de esta, con la disminución proporcional del salario.

Durante el tiempo que estés en reducción de jornada, las cotizaciones para desempleo se computarán incrementadas al 100% de la cuantía que te hubiera correspondido si hubieras mantenido la jornada sin reducir.

Durante los 2 primeros años de reducción de jornada, cotizas a la Seguridad Social como si no estuvieras en reducción, para las prestaciones por incapacidad permanente, jubilación, maternidad/paternidad, muerte y supervivencia.

Si eres personal funcionario tienes este derecho hasta los 12 años, pero sin una reducción mínima ni máxima.

### Cuidado de hija o hijo con enfermedad grave

Si tu hijo o hija es **menor de 18 años** y tiene cáncer u otra enfermedad grave, que requiera ingreso hospitalario o tratamiento continuado en el domicilio tras la hospitalización, y ambos progenitores trabajáis, tienes derecho a reducir tu jornada como mínimo en un 50% de su duración, y a una prestación económica para compensar la pérdida salarial.

Si eres personal funcionario, percibirás las retribuciones íntegras. Si el derecho se ejerce por ambos progenitores/as, sólo uno/a podrá cobrar las prestaciones íntegras.

### Excedencia

Hasta los **3 años de tu hijo o hija** tienes derecho a excedencia para su cuidado. Se puede solicitar de forma fraccionada. En caso de adopción o acogimiento, el plazo de 3 años comienza a contar desde la fecha de la resolución judicial o sentencia por la que se constituye la adopción o acogimiento.

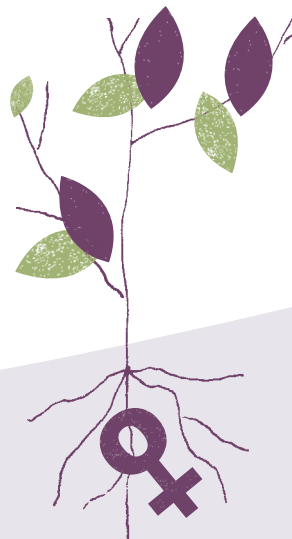
Los tres años de excedencia cotizas a efectos de las prestaciones de la Seguridad Social por incapacidad permanente, jubilación, maternidad/paternidad, muerte y supervivencia, y son computables a efectos de antigüedad.

Durante el primer año tendrás derecho a la reserva de tu puesto de trabajo, después a un puesto del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

Si eres familia numerosa:

- La reserva será de 15 meses o si lo disfrutáis ambos progenitores con la misma duración o régimen será de 12 meses (categoría general).
- La reserva será de 18 meses si eres categoría especial.

Si eres personal funcionario, la reserva del puesto de trabajo es de 2 años, después tendrás derecho a un puesto en la misma localidad y con la misma retribución.



# ¿Y si tienes que cuidar a un/a familiar?

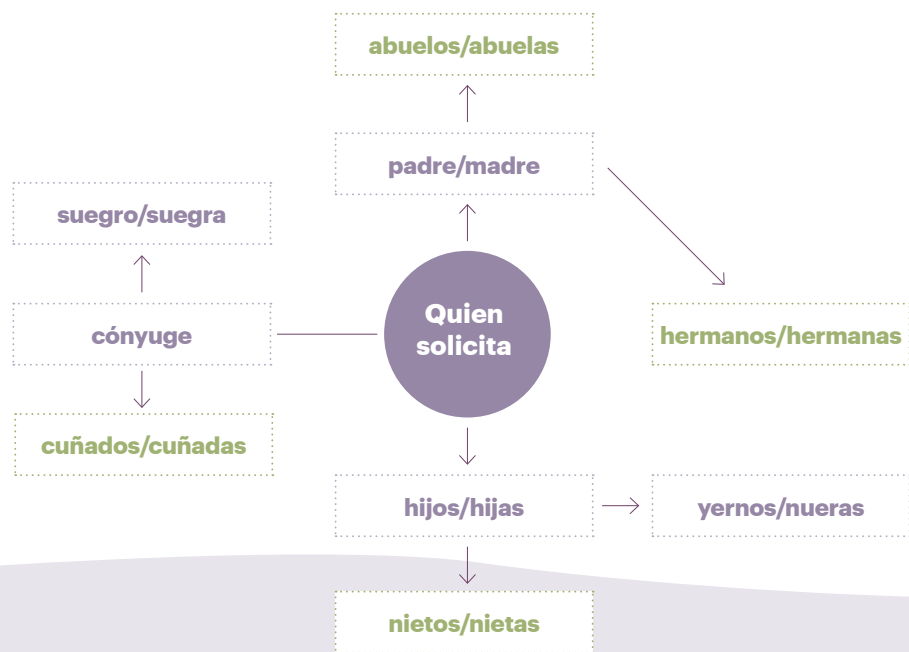
## Conoce tus derechos

### Reducción de jornada

Tienes derecho a una **reducción de la jornada de trabajo diaria**, entre un octavo y la mitad de esta, con la disminución proporcional del salario, si te encargas del cuidado directo de un/a familiar hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad que, por razones de edad, accidente o enfermedad, no pueda valerse por sí mismo/a, y no desempeñe actividad retribuida.

Durante el primer año de reducción de jornada, las cotizaciones se computan incrementadas hasta el 100% de la cuantía que te hubiera correspondido si hubieras mantenido la jornada sin reducir, a efectos del cálculo de prestaciones de Seguridad Social por Incapacidad permanente, maternidad/paternidad, muerte y supervivencia y jubilación.

En el caso de las prestaciones por desempleo, las cotizaciones se verán incrementadas al 100% de la cuantía que te hubiera correspondido si hubieras mantenido la jornada sin reducir.



Si eres personal funcionario, además, tienes derecho a una reducción del 50% durante un mes para atender al cuidado de un familiar de primer grado con carácter retribuido.

1º y 2º grado de consanguinidad o afinidad:

Hijas e hijos, nietas y nietos, madres y padres, suegras y suegros, hermanas y hermanos o cuñadas y cuñados.

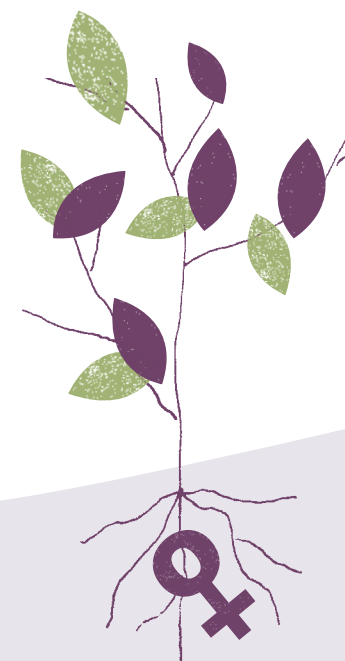
### Excedencia

Tienes derecho a un periodo de excedencia, **de duración no superior a 2 años**, para cuidar a un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad (que, por razones de accidente, enfermedad o discapacidad, no pueda valerse por sí mismo/a, y no desempeñe actividad retribuida). Se trata de un periodo computable a efectos de antigüedad, durante el cual tendrás derecho a la asistencia a cursos de formación profesional.

El primer año de excedencia se considera como efectivamente cotizado a efectos de las prestaciones por incapacidad permanente, maternidad/paternidad, muerte y supervivencia y jubilación.

Durante el primer año tendrás derecho a la reserva de tu puesto de trabajo (ampliable en caso de familia numerosa) y, transcurrido el primer año, a un puesto del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

Si eres personal funcionario, el derecho se extiende hasta los **3 años**. La reserva del puesto de trabajo serán 2 años, transcurrido este periodo, a un puesto en la misma localidad y de igual retribución.



# ¿Qué derechos tengo durante el periodo de embarazo y lactancia?

## Algunas cuestiones importantes

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales establece cómo se debe actuar en la empresa para prevenir los riesgos durante el embarazo y la lactancia natural.

La evaluación de riesgos de la empresa debe contemplar los riesgos para el embarazo y lactancia, y actuar en consecuencia, disminuyéndolos o eliminándolos.

Todas las empresas deben disponer de una relación de puestos de trabajo exentos de riesgo para el embarazo y la lactancia.

## Riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia

Ante la comunicación de la situación de embarazo o lactancia, la empresa debe determinar si tu puesto de trabajo está exento de riesgos en caso de embarazo y lactancia.

Si tu puesto de trabajo no está exento de riesgos:

- La empresa tendrá que adaptarte el puesto de trabajo, pudiendo modificarte el horario o las condiciones de trabajo.
- Si lo anterior no resulta posible, deberá cambiarte temporalmente a otro puesto de trabajo o función diferente compatible con tu estado, manteniendo la retribución del puesto de trabajo originario.
- Cuando el cambio de puesto de trabajo no resulte objetiva ni técnicamente posible, se procederá a la suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo o la lactancia.

La suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo y la lactancia es una prestación de seguridad social considerada como contingencia profesional, por tanto gestionada por las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales, en la que percibirás el 100% de la base reguladora.

La prestación por riesgo durante el embarazo finalizará con el inicio del permiso de maternidad. En el caso del riesgo durante la lactancia, finalizará cuando el o la menor cumpla 9 meses.

Tienes derecho a recibir información y formación sobre los riesgos que afecten a tu puesto de trabajo, así como de las medidas de prevención y protección adecuadas.

Las empresas deben disponer de una sala de descanso para las mujeres embarazadas y lactantes.



## ALGUNAS CUESTIONES COMUNES A ESTOS DERECHOS

Será nulo el despido de quienes soliciten/disfruten de estos derechos.

Lo que implica:

- Readmisión inmediata del trabajador/a.
- Con abono de los salarios dejados de percibir.

Salvo que se declare la procedencia del despido por motivos no relacionados con estas situaciones.

**La información contenida en este documento hace referencia a los derechos reconocidos en el Estatuto de los Trabajadores y en el Estatuto Básico del Empleado Público.**

**¡Recuerda revisar tu convenio o normativa porque puede contener mejoras!**



## **SAI**

### **Servicio de asesoramiento para la igualdad de género**

Desde CCOO informamos de estos derechos a través del Servicio de Asesoramiento de Igualdad. Si tienes cualquier duda acude a nuestras sedes del sindicato en la provincia y las agentes de igualdad te atenderán.

---

#### **Valladolid**

Plaza Madrid, 4  
983 391 516

#### **Burgos**

C/ San Pablo, 8  
947 257 800

#### **Soria**

C/ Vicente Tutor, 6  
975 233 644

#### **Salamanca**

C/ Abogados de Atocha, 2  
923 264 464

#### **Palencia**

Plaza de los Juzgados, 4  
979 741 417

#### **Segovia**

Avd. del Acueducto, 31  
921 420 151

#### **Ávila**

Plaza Santa Ana, 7  
920 222 564

#### **León**

C/ Roa de la Vega, 21  
987 234 422

#### **Zamora**

Plaza Alemania, 1  
980 522 778