



La conciliación laboral y familiar consiste en un conjunto de medidas encaminadas a favorecer que el trabajador tenga unas condiciones más beneficiosas a la hora de desarrollar su carrera profesional sin perjuicio de su vida personal y familiar.

Es un concepto que también se entiende desde la igualdad de género, con el fin de conseguir una participación más equitativa de hombres y mujeres en el mercado laboral y en la vida familiar.

Entre los objetivos de la conciliación familiar y laboral también está la modificación de los roles y estereotipos de género, la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres o mejorar los servicios de atención a personas dependientes.

Se diferencia entre permisos retributivos y no retributivos.

### PERMISOS RETRIBUIDOS

#### Maternidad

El **permiso por maternidad** es de **16 semanas ininterrumpidas**, durante las cuáles la madre tiene derecho a percibir el 100% de su sueldo.

El permiso puede verse ampliado dos semanas, en caso de parto múltiple, discapacidad del recién nacido.

Existe la posibilidad del permiso de maternidad parcial, si se acuerda con la empresa

#### Paternidad

El **permiso por paternidad**, el permiso del padre es de **16 semanas**, lo mismo que el de la madre.

Es obligatorio disfrutar las 6 primeras semanas tras el parto. Las 10 semanas restantes se pueden disfrutar de forma interrumpida antes de que el hijo o hija cumpla un año de edad.

#### Permiso de adopción o acogimiento

El permiso por adopción o acogimiento tendrá una duración de 16 semanas ininterrumpidas, ampliable en 2 semanas en supuesto de acogimientos múltiples a partir del segundo/a.

#### Lactancia

El **permiso por lactancia**, la madre o el padre, puede ausentarse **una hora al día** del trabajo para el cuidado del lactante, pudiendo fraccionarse en dos ausencias de media hora. Se puede acoger a este derecho **hasta que el hijo o hija cumpla 9 meses**.

También es posible disfrutar de este permiso de forma continuada. En este caso se computan todas las horas que

podría disfrutar la madre hasta los 9 meses de edad del hijo/a. y otorga un permiso de unos **15 días naturales**.

Otra opción a la que se pueden acoger las madres es a la reducción de jornada, esto es, entrar media hora después y salir media hora antes.

### PERMISO NO RETRIBUIDOS

#### Excedencias

La excedencia consiste en el cese temporal de la actividad de un trabajador en una empresa con el objetivo de dedicarse a otras tareas. Se puede distinguir entre forzosa y voluntarias.

La **excedencia forzosa** se otorga en caso de que el trabajador o trabajadora vaya a desempeñar un cargo público que imposibilite su asistencia al empleo actual. Debe solicitar su reingreso en la empresa en un plazo máximo de un mes desde el término de su desempeño como cargo público.

La **excedencia voluntaria** es aquella que solicita el propio trabajador con algún otro motivo, como puede ser el cuidado de un menor.

Los trabajadores/as con **1 año de antigüedad** en la empresa tienen derecho a una excedencia de **entre 4 meses y 5 años**.

Es requisito imprescindible que hayan pasado un mínimo de 4 años desde su anterior excedencia voluntaria.

En el caso de **nacimiento de hijos, adopción o acogimiento**, la duración máxima será de **3 años**.

En el caso de **cuidados de un familiar** la duración máxima será de **2 años**. Serán familiares hasta 2º grado de consanguinidad, por motivos de edad, accidente, enfermedad o discapacidad.

#### Reducción de jornada

El Estatuto de Trabajadores señala que las personas trabajadoras tienen derecho a solicitar una **reducción de la jornada laboral** para conciliación de su vida laboral y familiar. Las solicitudes del trabajador deben ser razonadas y proporcionadas, y serán negociadas con la empresa. Se puede solicitar este derecho

1. Por cuidado de los **hijos o hijas hasta** que cumplan los **12 años** de edad.
2. Por cuidado de **familiares hasta 2º grado de consanguinidad**, por motivos de edad, enfermedad o accidente que impida al familiar valerse por sí mismo.
3. Por cuidado de un hijo/a a su cargo que necesite **atención hospitalaria directa y permanente**, tendrán derecho a

solicitar la reducción de jornada hasta que el hijo/a cumpla 18 años de edad. El ingreso hospitalario ha de quedar acreditado por el Servicio Público de Salud o por el órgano competente de cada Comunidad Autónoma.

4. Por **guardia legal**, cualquier trabajador/a que sea responsable de la guarda legal de:

- Menores de 12 años
- Personas con discapacidad física, psíquica o sensorial.
- Familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no puedan valerse por sí mismos.
- Menores de 18 años hospitalizados o en tratamientos de cáncer o enfermedad grave.

Este derecho sólo es posible si las personas cuidadas no realizan actividades remuneradas.

5. Por tener la trabajadora la consideración de **víctima de violencia de género o de víctima del terrorismo**.

6. Por **jubilación parcial del trabajador/a**, deberá acordar con la empresa una reducción de jornada y de salario entre un 25% y un 50%. Además la empresa deberá contratar otro trabajador/a con objeto de sustituir la jornada reducida, con un contrato de relevo.

#### Otros (cambio de turno, horario, teletrabajo)

El trabajador/a puede solicitar la adaptación de la duración y distribución de su jornada laboral. Esto incluye mayor flexibilidad horaria, cambios de turno o incluso la posibilidad de teletrabajo.

El objetivo es ofrecer mejores condiciones para los trabajadores manteniendo su sueldo, evitando así prácticas habituales como la reducción de jornada, que favorecía la conciliación familiar y laboral a cambio de reducir proporcionalmente el salario del empleado.

La solicitud de la adaptación de la jornada laboral no está sometida a ningún requisito concreto, salvo que sea una **solicitud razonada y proporcionada** con las necesidades del trabajador/a y la empresa.

El **plazo** para solicitar la reducción de jornada será de **15 días de antelación y por escrito**.

Cuando el trabajador/a quiera volver a incorporarse deberá de avisar con 15 días de antelación, detallando la fecha en que finalizará.