

## LOS DERECHOS DE CONCILIACIÓN EN LA LEGISLACIÓN LABORAL\*

### PERMISOS Y REDUCCIONES DE LA JORNADA

SITUACIÓN PROTEGIDA	TITULARIDAD	REGULACIÓN DEL DERECHO
Matrimonio	Indistinta	15 días de permiso retribuido
Nacimiento de hijo o hija	Padre biológico	Permiso retribuido de dos días, hasta cuatro si es preciso desplazamiento
Infortunio de familiares hasta segundo grado	Indistinta	Permiso retribuido de dos días, hasta cuatro si es preciso desplazamiento Se incluye accidente, enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que requiera reposo domiciliario
Traslado de domicilio	Indistinta	1 día de permiso retribuido
Lactancia de hijo o hija menor de 9 meses	Indistinta (si trabajan ambos cónyuges)	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Hora de ausencia al trabajo divisible en dos fracciones</li> <li>○ Reducción de jornada en 1/2 hora</li> </ul> Incremento proporcional en casos de parto múltiple Cabe acumularlo en jornadas completas por acuerdo
Hijos o hijos prematuros u hospitalizados tras el parto	Indistinta	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Hora de ausencia al trabajo</li> <li>○ Reducción de jornada de hasta dos horas con disminución proporcional de salario</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Guarda legal de menor de ocho años</li> <li>○ Guarda legal de persona con discapacidad física, psíquica o sensorial</li> <li>○ Cuidado de familiares hasta el segundo grado</li> </ul>	Indistinta	Reducción de la jornada entre 1/8 y 1/2, con disminución proporcional de salario
Mujer víctima de violencia de género	Mujer trabajadora	Reducción de la jornada con disminución proporcional de salario

### ADAPTACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO U OTRAS CONDICIONES LABORALES

SITUACIÓN PROTEGIDA	TITULARIDAD	REGULACIÓN DEL DERECHO
Conciliación de la vida personal, laboral y familiar	Indistinta	Adaptación de la duración y distribución de la jornada de trabajo
Mujer víctima de violencia de género	Mujer trabajadora	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Reordenación del tiempo de trabajo</li> <li>○ Derecho preferente a ocupar otro puesto del mismo grupo o categoría equivalente en otro centro de trabajo</li> <li>○ El puesto de trabajo de origen se reservará durante seis meses</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Incapacidad derivada de embarazo, parto o lactancia natural</li> <li>○ Suspensión del contrato por parto</li> <li>○ Suspensión por adopción o acogimiento</li> </ul>	La misma cuyo derecho pudiera verse afectado por un solapamiento de fechas	Derecho a disfrutar vacaciones en fecha distinta, al finalizar el periodo de suspensión del contrato, aunque haya terminado el año natural
Riesgo durante embarazo o lactancia natural	Mujer trabajadora	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Adopción de las medidas necesarias para evitar la exposición al riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo</li> <li>○ No realización de trabajo nocturno o a turnos</li> </ul> Si con estas medidas no se elimina el riesgo, se cambiará de puesto de trabajo

## SUSPENSIONES DEL CONTRATO Y EXCEDENCIAS

SITUACIÓN PROTEGIDA	TITULARIDAD	REGULACIÓN DEL DERECHO
<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Riesgo durante el embarazo</li> <li>○ Riesgo durante la lactancia natural</li> </ul>	Mujer trabajadora	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Suspensión del contrato mientras dure el riesgo, hasta que llegue la suspensión por maternidad o el o la lactante tenga 9 meses</li> <li>○ Derecho a la reserva del puesto</li> </ul>
Parto	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Madre biológica</li> <li>○ Padre en caso de fallecimiento de la madre</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Suspensión del contrato, con reserva de puesto, de 16 semanas ininterrumpidas y, en su caso,                             <ul style="list-style-type: none"> <li>• Dos semanas más por cada hijo o hija, a partir del segundo</li> <li>• Dos semanas más en caso de discapacidad de la hija o hijo</li> </ul> </li> <li>○ Posibilidad de cesión al padre, si ambos trabajan, salvo las seis semanas inmediatamente posteriores al parto</li> <li>○ Posibilidad de disfrute a tiempo parcial previo acuerdo</li> <li>○ Reglas especiales para los casos de parto prematuro</li> <li>○ Derecho a disfrutar vacaciones en otra fecha si la suspensión coincide con el periodo previamente pactado</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Adopción o acogimiento de menores de ocho años</li> <li>○ Adopción o acogimiento de menores de edad con discapacidad</li> <li>○ Adopción o acogimiento de menores de edad con dificultades de inserción social y familiar</li> </ul>	Indistinta	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ El acogimiento podrá ser preadoptivo, permanente, o simple de más de un año, aunque sean provisionales</li> <li>○ Suspensión del contrato, con reserva de puesto, de 16 semanas ininterrumpidas (dos semanas más por cada hijo o hija si la adopción o el acogimiento son múltiples)</li> <li>○ Dos semanas más en caso de adopción o acogimiento de menor con discapacidad</li> <li>○ Posibilidad de disfrute como jornada reducida, si hay acuerdo</li> <li>○ Derecho a disfrutar vacaciones en otra fecha si la suspensión coincide con el periodo previamente fijado</li> </ul>
Paternidad	El otro progenitor o progenitora	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Suspensión con reserva de puesto de 13 días ininterrumpidos, ampliables en dos más por cada hija o hijo a partir del segundo en caso de parto, adopción o acogimiento múltiples</li> <li>○ Posibilidad de disfrute como jornada reducida si hay acuerdo (mínimo 50 %)</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Cuidado de hijos o hijas</li> <li>○ Cuidado de familiares hasta el segundo grado</li> </ul>	Indistinta	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Excedencia de hasta tres años por cada hija o hijo, natural, adoptivo o acogido (aunque sea provisionalmente) a contar desde el nacimiento o la resolución judicial o administrativa</li> <li>○ Excedencia de hasta dos años para cuidado de un familiar que no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida</li> <li>○ Reserva del puesto de trabajo el primer año de excedencia (15 o 18 meses si es familia numerosa). Pasado ese año se reserva un puesto del mismo grupo profesional o categoría equivalente</li> </ul>
Mujer víctima de violencia de genero	Mujer trabajadora	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Suspensión con una duración inicial de seis meses, prorrogable por el juzgado en periodos de tres meses con un máximo de 18</li> <li>○ Derecho a la reserva de puesto</li> </ul>
Cualquier motivo, personal o de otra índole, sin necesidad de especificarlo	Trabajador o trabajadora con, al menos, un año de antigüedad	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Excedencia laboral voluntaria entre cuatro meses y cinco años</li> <li>○ Derecho a reincorporarse en vacantes de igual o similar categoría</li> </ul>

Derechos recogidos en el Estatuto de los trabajadores y en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y que se complementan, en su caso, con el Estatuto Básico del Empleado Público

Elaborado por Ana Rosa Argüelles Blanco (Profesora de Derecho del Trabajo de la Universidad de Oviedo) y Luis Antonio Fernández Villazón (Profesor de Derecho del Trabajo de la Universidad de Oviedo).