

Marco jurídico de la conciliación laboral y familiar. Luces y sombras

Prof. Dra. María José López Álvarez
*Universidad Pontificia Comillas-
ICADE (Madrid)*

Resumen

La profesora María José López Álvarez, de la Universidad Pontificia Comillas titula su trabajo "Marco jurídico de la conciliación laboral y familiar. Luces y sombras. Se acerca desde cuatro núcleos a la esencia del tema: El trasfondo cultural y social de los problemas de conciliación, Conciliación versus igualdad: corresponsabilidad en las cargas familiares, el coste económico de la conciliación y hacia una deseable 'normalización' de los derechos de conciliación.

Palabras clave: conciliación, trasfondo cultural, corresponsabilidad, normalización, derechos.

Abstract

María José López Álvarez, teacher at the Pontifical University of Comillas, entitles her essay *Legal frame of working and family conciliation. Lights and shades*. She approaches from four points of view to the heart of the matter: cultural and social background of conciliation problems, conciliation versus equality: co-responsibility in the family works, the economical cost of conciliation and towards a desirable "normalization" of the rights of conciliation.

Key words: Conciliation, cultural background, co-responsibility, normalization, rights.

La incorporación masiva de la mujer al mercado de trabajo en España en las últimas décadas ha transformado el entorno productivo y, correlativamente, ha puesto fin a un modelo de familia tradicional en el que la mujer asumía un rol meramente reproductivo, dedicada al cuidado del hogar y la educación de los hijos. Familia y trabajo se convierten, así, en dos variables de una ecuación que no termina de resolverse satisfactoriamente. No pueden negarse las dificultades crecientes que encuentra el trabajador para armonizar razonablemente sus obligaciones familiares y laborales ni las implicaciones de todo tipo que ello lleva consigo, desde la insuficiencia de servicios sociales para atender a los miembros dependientes de la estructura familiar hasta los problemas que, por ejemplo, se plantean en la educación y crianza de los hijos. Todos estos cambios y las cada vez más acuciantes demandas sociales, han servido de estímulo para el legislador, que en los últimos años y de forma cada vez más decidida, busca la implantación de políticas de conciliación que permitan al trabajador hacer frente a sus responsabilidades familiares.

A este respecto, si bien ya en el Estatuto de los Trabajadores de 1980 se aglutinan algunos de los principales “derechos familiares” del trabajador –licencia por maternidad, permisos retribuidos, reducción de jornada por cuidado de hijo, excedencias– el impulso más notable se produce con la *Ley 39/99, 5 de noviembre para promover la conciliación de la vida familiar y laboral*, en la que por primera vez se reconoce el disfrute de ciertos derechos para el cuidado de otros familiares dependientes diversos de los hijos o se contempla la posibilidad del disfrute compartido de la licencia por maternidad. Más recientemente, la *LO 3/2007, 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres* avanza en la misma dirección, profundizando en el reconocimiento y ejercicio efectivo de estos derechos. En estos años es mucho el camino recorrido y las iniciativas legislativas merecen una valoración, sin duda positiva, pero seguramente es también por ello un momento oportuno para hacer balance y poner de manifiesto aquellas rémoras que es preciso tener en cuenta si se quiere consolidar las mejoras conseguidas de cara al futuro y alcanzar una mayor eficacia en la aplicación de estas medidas.

1. El trasfondo cultural y social de los problemas de conciliación

La mayor parte de las previsiones legales que abordan la conciliación de la vida familiar y laboral se encuentran recogidas en normas laborales. Pese a todo, las estadísticas indican que la efectividad de estas normas depende, en buena medida, de los hábitos sociales, culturales y educativos imperantes y exige, en consecuencia, la adopción de iniciativas coordinadas en otros ámbitos. Así, por ejemplo, la

mayoría de las excedencias¹ o reducciones de jornada por cuidado de hijo son solicitadas todavía exclusivamente por mujeres, lo que a largo plazo repercute negativamente en su situación profesional y económica; igualmente, se ha constatado cómo el reconocimiento de derechos laborales resulta poco eficaz si no se acompaña de servicios sociales y asistenciales que ayuden a las familias en el cuidado y atención de los hijos menores, e incluso puede tener efectos contraproducentes, como un descenso de la tasa de natalidad, si las familias, y en concreto, las mujeres no se ven con suficiente apoyo para asumir una carga adicional. Aunque todavía tímidamente, lo cierto es que se aprecia la progresiva sensibilización de la Administración y el legislador no sólo a las ventajas, sino también a la necesidad de impulsar medidas coordinadas que aborden desde una perspectiva transversal la conciliación laboral y familiar. En este sentido, la Exposición de Motivos de la Ley 39/99 ya señalaba que esta compleja problemática debe abordarse “...no sólo con importantes reformas legislativas, como la presente, sino con la necesidad de promover adicionalmente servicios de atención a las personas, en un marco más amplio de política familiar”. De igual manera, existen ya algunas políticas estatales en esta línea, como el *Plan Integral de apoyo a la familia*, que contempla campañas de sensibilización, programas educativos en los colegios, la creación de servicios y centros para la atención de la infancia, la tercera edad y los discapacitados, ayudas económicas a las familias, financiación de estudios que detecten especiales dificultades sectoriales o regionales para la conciliación... y es de esperar que se potencien todavía más estas actuaciones que favorecen la conciliación no sólo en el ámbito estrictamente laboral.

2. Conciliación vs. Igualdad: corresponsabilidad en las cargas familiares

Las políticas de conciliación se han desarrollado habitualmente en estrecha vinculación con las de igualdad y no discriminación por razón de sexo. Es innegable que la maternidad y las obligaciones familiares han lastrado, y todavía lo hacen, el acceso de la mujer al mercado de trabajo o su permanencia en el mismo a partir del nacimiento de los hijos². Por ello, si bien en las regulaciones más tempranas la

¹ En el año 2009, de las 33.942 excedencias solicitadas por cuidado de hijo, únicamente 1.393 lo fueron por varones, vid. al respecto, E. Borrajo Dacruz (coord.), *Mujer, Trabajo y Seguridad Social, La Ley*, Madrid, 2011.

² La OIT ha puesto de manifiesto en numerosas ocasiones las conductas discriminatorias que afectan a las mujeres en el empleo, denunciando por ejemplo aquellos cuestionarios que introducen contenidos relativos a la vida

preocupación inicial del legislador fue establecer derechos que permitieran la atención y cuidado de los hijos, posteriormente, y sobre todo tras la promulgación de la Constitución 1978, los esfuerzos se centran en procurar que las normas faciliten la atención de las cargas familiares en régimen de corresponsabilidad, y no exclusivamente como una obligación de la mujer. Así, poco a poco se reconoce el derecho a solicitar una excedencia por cuidado de hijos o una reducción de jornada como un derecho de todo trabajador, con independencia de su género. E incluso derechos tradicionalmente vinculados a la mujer como la licencia por maternidad, pueden ser objeto de disfrute por el padre. Se pasa, de esta forma, de una *protección jurídica subjetiva* de la mujer con responsabilidades familiares, a una *protección objetiva* de dichas responsabilidades, con independencia de quién las asuma, hombre o mujer³.

Pese a todo, la experiencia indica que estas medidas resultan insuficientes porque, en la práctica, la mayor parte de los derechos de conciliación son solicitados y disfrutados exclusivamente por mujeres. Como consecuencia de ello, se termina generando una sobreprotección de la mujer en el ámbito laboral que tiene consecuencias negativas para su situación profesional- es lo que se ha conocido como *efecto boomerang*- ya que, como ha señalado acertadamente el Tribunal Constitucional, “a nadie se le oculta que, para un empresario poco escrupuloso con el principio de igualdad, siempre le será más rentable contratar a hombres que a mujeres trabajadoras, dado el incremento de costes laborales que, por estas causas, las mujeres siempre ocasionan”⁴.

Para paliar estos efectos negativos, tanto la Administración central como, especialmente, las autonómicas, llevan desarrollando desde hace años políticas de subvenciones y ayudas para incentivar la contratación de mujeres con responsabilidades familiares o para facilitar su reincorporación al mercado de trabajo tras la maternidad⁵. No obstante, los criterios correctores para asegurar un reparto equilibra-

privada –como el estado civil–, exigen la prueba del uso de anticonceptivos o bien ofertan un contrato de trabajo indefinido a cambio de una renuncia expresa a tener hijos en el futuro, vid. Informe de la Comisión de expertos para la aplicación de Convenios y Recomendaciones 1993.

³ Vid. T. Sala Franco, “Trabajadores con responsabilidades familiares y contrato de trabajo”, *Tribuna Social*, núm. 14, 1992.

⁴ STC 109/93, 25 de marzo.

⁵ En el ámbito estatal probablemente la iniciativa más conocida, aunque casi de carácter simbólico, es la concesión de 100 € mensuales a las trabajadoras con hijos menores de tres años. Para un estudio detallado de estos incentivos en el ámbito autonómico, vid. M. J. López Álvarez – D. Carrillo Márquez, *Protección sociolaboral de la familia en el ámbito autonómico*, Fundación BBVA, colección informes, 2007.

do de las cargas familiares y profesionales se han introducido principalmente por vía normativa y jurisprudencial. Refiriéndonos a un ejemplo cercano, la STJUE 30 de septiembre 2010, se opone a la configuración del permiso de lactancia que recoge el art. 37.4 de nuestro Estatuto de los Trabajadores, que atribuye la titularidad del mismo en exclusiva a la madre, aunque con posibilidad de ceder el disfrute al padre. Para el Tribunal comunitario, en la medida en que este permiso ya no tiene por finalidad actualmente el amamantamiento del niño sino su atención en los primeros meses de vida, la concesión prioritaria a la madre no es admisible ni siquiera como una ventaja promocional, ya que más bien contribuye a perpetuar un reparto tradicional de roles que relega al hombre a un segundo plano en las obligaciones domésticas.

En el ámbito interno, por su parte, son especialmente reseñables las iniciativas de la LO 3/2007 de Igualdad que, en este punto, promueve las acciones de discriminación positiva para que, a través de la concesión de determinadas ventajas o beneficios, se favorezca la permanencia en el empleo de la mujer con cargas familiares⁶. Y, por otro lado, introduce previsiones que fuerzan a la corresponsabilidad en el reparto de las tareas familiares, así, se establece por primera vez en nuestro sistema un permiso de paternidad de trece días de duración, con independencia de la licencia por maternidad, que sólo podrá ser disfrutado por el padre. Pese al poco tiempo transcurrido, este nuevo permiso por paternidad ha tenido una acogida social muy favorable y ello confirma la impresión de que estas medidas que tienden a favorecer la corresponsabilidad en las obligaciones familiares son las más adecuadas hoy en día para obtener una mayor equiparación en el ámbito laboral entre hombres y mujeres que erradique la discriminación y, a su vez, normalizar los derechos de conciliación de los trabajadores, superando las reticencias que a veces todavía producen.

⁶ La LO 3/2007 define estas acciones como “medidas específicas a favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto a los hombres”. Su utilización en el ámbito de la conciliación es, sin embargo, anterior a esta ley y así por ejemplo la STC 128/87 reconocía la licitud de un plus de guardería que se contempla exclusivamente para mujeres trabajadoras con hijos menores a su cargo entendiendo que “a efectos laborales la diferencia entre hombres y mujeres con hijos de corta edad no es únicamente de sexo y reside en que existe una innegable y mayor dificultad para la mujer con hijos de corta edad para incorporarse al trabajo o permanecer en él y, en tanto esa realidad perdure, no pueden considerarse discriminatorias las medidas tendentes a favorecer el acceso al trabajo de un grupo en situación de clara desigualdad social”.

3. El coste económico de la conciliación

En el ámbito laboral, los gastos que suponen la implantación o mejora de los derechos de conciliación que reconocen las normas, recaen habitualmente y casi en exclusiva sobre el empresario. Nos referimos, con ello, tanto a lo que podríamos llamar *gastos directos* –el coste de los permisos retribuidos que disfruta el trabajador, las cotizaciones a la Seguridad Social de los trabajadores durante los períodos de licencias por maternidad o paternidad– como también a los *gastos indirectos*, por ejemplo, todos los cambios organizativos que debe asumir el empresario para cubrir las ausencias temporales del trabajador que se beneficia de estos derechos. Además, habría que tener en cuenta que la repercusión de estos gastos no será necesariamente la misma dependiendo del tipo de empresa, sector o actividad al que se dedica, número de trabajadores empleados, composición de la plantilla –por ejemplo, empresas que cuentan mayoritariamente con trabajadores jóvenes o mujeres, etc...–. Sin embargo, las normas no recogen criterios correctores que atiendan a las circunstancias y necesidades particulares de cada empresa.

Todo ello hace que, actualmente, las medidas de conciliación no estén tan extendidas en las empresas como sería de desear, ya que se contemplan más bien como un premio o incentivo para los trabajadores que como un derecho propiamente dicho y, en consecuencia, se utilizan prioritariamente en empresas con trabajadores muy cualificados o de difícil sustitución. Cuatro años después de la Ley Igualdad, los empresarios asumen con más resignación que convicción estas obligaciones legales y, pese a que los derechos de conciliación siguen siendo socialmente valorados y demandados, no se perciben en el ámbito de la empresa como una ventaja competitiva; antes al contrario, la generalización en el disfrute de estos derechos y el progresivo incremento cuantitativo del número de trabajadores que hacen uso de los mismos se ve con suspicacia por la rémora y la sobrecarga que pueden suponer para el funcionamiento de la empresa⁷.

En relación con este problema la solución pasa, a nuestro juicio, por dos vías: probablemente es necesaria una mayor implicación estatal para sufragar los costes económicos de la conciliación, dado que los intereses en juego son de especial relevancia y trascienden el ámbito empresarial o laboral, pudiendo llegar a poner en cuestión el modelo de familia y sociedad en el que vivimos.

Por otra parte, deben buscarse fórmulas que conviertan la inversión en estos derechos de conciliación en una medida atractiva y

⁷ Vid. J. García Perrote y J. Mercader Uguina, *La Ley de Igualdad: consecuencias prácticas en las relaciones laborales y en la empresa*, Lex Nova, Valladolid, 2007.

–sobre todo– rentable para el empresario, en una ventaja competitiva en el mercado. Existen ya algunas iniciativas en esta línea, desde la concesión de subvenciones a las empresas para la implantación de planes de conciliación hasta la creación de certificados de empresa que acrediten su implicación en la conciliación y les permitan acceder en condiciones ventajosas a contratos públicos o ayudas estatales.

4. Hacia una deseable “normalización” de los derechos de conciliación

Durante mucho tiempo, los derechos familiares reconocidos al trabajador por el ordenamiento se centraron casi exclusivamente en el momento de nacimiento de los hijos. Desde que la Ley de 13 de marzo de 1900 consagrara en nuestro sistema el cese en el trabajo por maternidad y la reducción de jornada por lactancia hasta la promulgación del Estatuto de los Trabajadores en 1980, las previsiones legales giraron alrededor de estas dos instituciones, mejorando y actualizando su contenido, pero sin extender la protección más allá de esos primeros meses tras el alumbramiento. Paulatinamente, y en especial a raíz de la incorporación de la mujer al trabajo, las medidas laborales van adquiriendo una dimensión temporal más amplia, ya que las responsabilidades familiares tienen un carácter cuasi-permanente, no circunscritas exclusivamente al período puntual de nacimiento de los hijos, sino que se prolongan durante, al menos, los primeros años de educación y crianza de los mismos. Junto con ello, además, hay que tener en cuenta la progresiva transformación de las estructuras sociales, que viene acompañada de nuevas exigencias: junto con los hijos, es cada vez más habitual la necesidad de prestar atención y cuidado a los mayores dependientes dentro del ámbito familiar, aparecen nuevos tipos de familias monoparentales, reconstituidas...⁸.

Un buen ejemplo de cómo las normas laborales han ido afrontando estos cambios lo constituye el permiso por lactancia. Este permiso se concibe inicialmente con el objetivo de proporcionar a la trabajadora la posibilidad de ausentarse de su puesto durante la jornada laboral para amamantar a su hijo (una hora de ausencia que puede dividirse en dos fracciones). Con posterioridad, esta orientación tan restrictiva va dejando paso a una interpretación más flexible, en la

⁸ Vid. sobre los problemas de conciliación que surgen tras la separación de los padres, P. Rivas Vallejo, “Conciliación de la vida privada y profesional: consecuencia y metas en el derecho comunitario y en el derecho español”, en *Mujer, Trabajo y Seguridad Social, La Ley*, Madrid 2011.

que el permiso se desvincula de la alimentación natural del niño, e incluso del hecho mismo de la alimentación, llegándose a declarar que su finalidad no es otra que “vigilar y ser directamente responsable de la crianza de un hijo”. De esta forma, se objetiva el período de disfrute (hasta que el hijo cumpla nueve meses), se amplía al padre el disfrute del mismo y se regulan alternativas al disfrute más acordes con la nueva orientación de la previsión (la trabajadora puede sustituir la hora de ausencia por una reducción de jornada de media hora diaria o bien, tras la LO 3/2007 Igualdad, acumularlo en jornadas completas). Y es de esperar que a corto plazo, en la línea apuntada por la STJUE 30 septiembre 2010 antes comentada, vaya a producirse alguna modificación más en la regulación del permiso, que conceda la titularidad compartida del mismo al padre y a la madre y no a ésta última en exclusiva como ocurre actualmente.

En esta misma dirección ha avanzado la regulación de otros derechos laborales como la reducción de jornada –ampliando la edad del hijo que concede derecho a la misma y haciéndola extensiva al cuidado de otros familiares dependientes– o la excedencia por motivos familiares, que han visto progresivamente ampliado su ámbito de aplicación y mejorado su régimen jurídico.

Reconociendo el terreno recorrido, quedan sin embargo aspectos pendientes para poder hablar de una “normalización” completa de estos derechos de conciliación, que permita su aplicación habitual y ordinaria dentro de la empresa formando parte del “status” laboral que corresponde a todo trabajador. Por un lado, los derechos regulados de una forma más exhaustiva hasta el momento en las normas legales son derechos “de ausencia”, que conceden al trabajador la posibilidad de suspender su prestación de servicios por un período más o menos prolongado, pero vinculado a un acontecimiento familiar determinado. Si se quiere, no obstante, lograr una armonización estable y a largo plazo de las obligaciones profesionales y familiares, debe profundizarse en la regulación de los derechos “de presencia”, que faciliten al trabajador la atención del ámbito doméstico sin que ello suponga un abandono de su puesto de trabajo. En este sentido, la LO 3/2007 introdujo una previsión en el art. 34.8 ET por la cual “el trabajador tendrá derecho a adaptar la duración y distribución de la jornada de trabajo para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral” pero la efectividad de este derecho queda condicionada al acuerdo con el empresario o lo que se establezca en la negociación colectiva, lo que condiciona en la práctica en buena medida las posibilidades de flexibilidad horaria de que pueda hacer uso el trabajador.

De igual forma, la Directiva 96/34 contempla posibles ausencias del trabajador por motivos de fuerza mayor vinculados a motivos familiares urgentes en caso de enfermedad o accidente, pero en nuestro sistema son escasas todavía las previsiones de convenio colectivo

que recogen permisos para consultas médicas, enfermedades de hijos menores u otras contingencias familiares extraordinarias.

Estas carencias pueden salvarse, en buena medida, a través de la negociación colectiva, que está llamada a asumir un papel mucho más activo en el desarrollo de estos derechos, incrementando su eficacia al adaptarlos a la situación real de cada empresa y las necesidades del trabajador. Hasta la fecha, sin embargo, los resultados no son demasiado halagüeños, ya que pese a que la mayor parte de los convenios cuentan con capítulos dedicados a la conciliación, sus previsiones se limitan a reproducir los contenidos legales, siendo escasas las innovaciones reales, ni siquiera en aquellos puntos en los que la norma legal encomienda expresamente al convenio el tratamiento de una determinada cuestión, como ocurre con el disfrute fraccionado de la excedencia por razones familiares del art. 46 ET o el disfrute a tiempo parcial de la licencia por maternidad del art. 48 ET. Es de esperar que, con la puesta en marcha de los planes de igualdad tras la LO 3/2007 Igualdad, se ponga mayor énfasis en esta cuestión, abriendo nuevas vías todavía poco exploradas como la flexibilidad horaria, teletrabajo, presencia en turnos de vacaciones o permisos por causas familiares.

En definitiva, los derechos familiares del trabajador han experimentado un notable avance en España en los últimos años, debido especialmente a las iniciativas legales. Quedan, sin embargo cuestiones pendientes que será necesario abordar si se quiere conseguir una efectiva normalización de estos derechos en el ámbito de la empresa, que evite situaciones de discriminación en relación con los trabajadores que han de asumir cargas familiares.

Principales derechos legales reconocidos al trabajador para la tención de obligaciones familiares

| | CAUSA | DURACIÓN | REGÍMEN JURÍDICO | OBSERVACIONES |
|---|--|--|--|---|
| <p>PERMISOS RETRIBUIDOS</p> <p>ART. 37 ET</p> | MATRIMONIO | 15 d. naturales | Previo aviso y justificación | Parejas de hecho |
| | NACIMIENTO HIJO | 2 d. 4 d. con desplazamiento | Previo aviso y justificación | Hasta 2º grado consang. o afinidad |
| | FALLECIMIENTO ACCIDENTE, ENFERMEDAD GRAVE, HOSPITALIZ., INTERVENCIÓN QUIRÚR. SIN HOSPITALIZ. CON REPOSO DOMICILIARIO PARIENTES | 2 d. 4 d. con desplazamiento | Previo aviso y justificación | ¿cónyuge? |
| | LACTANCIA HIJO MENOR 9 m. | 1 h. diaria divisible en dos fracciones. Posible sustitución por reducción jornada 1/2 hora Acumulación jornadas completas | trabaj. elige concreción horaria-período disfrute | Titularidad mujer- posible cesión padre. STJUE 30 septiembre 2010 Ampliación proporcional en parto múltiple |
| | EXAMENES PRENATALES TÉCNICAS PREP. PARTO | Tiempo indispensable | Preaviso y justificación (imposibilidad realizarse <i>fuera</i> jornada) | |
| | NACIMIENTO HIJOS PREMATUROS/ HOSPITALIZ. | 1 h. diaria hasta el alta hospitalaria | trabajador elige concreción horaria-período disfrute | |
| | | Período necesario para protección social | | |

| | | | | |
|--------------------------------|--|---|---|--|
| SUSPENSIÓN CONTRATO | RIESGO DURANTE EMBARAZO O LACTANCIA NATURAL 48.5 ET 26 LPRL | Período necesario para protección salud trabajadora y feto | Requiere: a) evaluación riesgos empresario. b) Que no sea posible adaptación condiciones trabajo o cambio puesto. | Prestación económica Seguridad Social: 75% Base cotización |
| | MATERNIDAD BIOLÓGICA 45 ET 48.4 ET | 16 sem. + 2 sem. por cada hijo en partos múltiples Coincidencia con vacaciones: disfrute posterior incluso fuera del año natural | 6 semanas descanso obligatorio madre tras parto 10 semanas restantes posible cesión padre o disfrute simultáneo con él | Fallecimiento madre: disfrute permiso completo por padre Fallecimiento hijo: disfrute permiso completo Posible disfrute a tiempo parcial Prestación económica Seguridad Social: 100 Base cotización Prematuros/neonatos hospital. posible disfrute diferido permiso y ampliación adicional (máx. 13 semanas) Derecho a mejoras cond. trabajo durante la susp. |
| | MATERNIDAD ADOPCIÓN- ACOGIMIENTO MENORES 6 AÑOS Art. 45.1.d , 48.4 ET | Igual maternidad biológica Adopción internacional: posible adelanto permiso 4 semanas | Titularidad compartida padres | Se reconoce para mayores 6 años discapacitados o dificultades inserción social. Adopción/ acogimiento provisional o permanente con duración superior a 1 año Prest. económica= maternidad biológica |
| | PATERNIDAD BIOLÓGICA/ADOP. ACOGIMIENTO Art. 45.1.d), 48 bis ET | 13 días ininterrump. ampliables en 2 d. más por cada hijo | Biológica: padre Adoptiva: opción de los progenitores salvo disfrute de maternidad exclusiva por uno de ellos. | Disfrute a tiempo parcial Desde la finaliz. permiso por nac. hijo o consti. adopción hasta finaliz. suspensión por maternidad o a continuación. Prestación económica: 100% Base cotiz. |
| | VÍCTIMAS VIOLENCIA GÉNERO Art. 45.1.n) , 48.6 ET | 6 meses prorrogables por periodos 3 hasta máximo 18 a decisión juez | Obligada a abandonar su trabajo para hacer efectiva su protección o su derecho a asistencia social integral | Derecho a prestaciones por desempleo |

| | | | | |
|------------------------------|--|--|---|--|
| REDUCCIÓN JORNADA ART. 37 ET | CUIDADO MENOR | | Entre 1/8-1/2 jornada ordinaria Disminución proporcional salario Trabaj. elige concreción horaria- período disfrute | Menores 8 años o minusválidos físicos-psíquicos Preaviso 15 días para reincorp. jornada ordinaria Derecho individual del trabajador. |
| | CUIDADO FAMILIAR | | Idéntico régimen cuidado menor | Familiar hasta 2º grado consan.-afinidad: a) por razón de edad, accidente, enfermedad b) que no pueda valerse por sí mismo c) que no desempeñe actividad retribuida |
| | NACIMIENTO HIJOS PREMATUROS/ HOSPITAL. | Alta hospitalaria | 2h.día maximo reducción proporcional salario trabajador elige horario/período disfrute | Padre o madre |
| | VÍCTIMAS VIOLENCIA GÉNERO | | Para hacer efectiva su protección o su derecho a asistencia social integral Red. proporcional salario | LO 1/2004 VG |
| EXCEDENCIA ART. 46 ET | CUIDADO HIJO | 3 años máximo desde nacimiento/resol. adopción | Cómputo antigüedad/cursos formación reserva puesto 1º año 2º y 3º año reserva categ. profesional | Familias numerosas: reserva puesto 15-18 meses. Disfrute fraccionado |
| | CUIDADO FAMILIAR | 2 años máximo Ampliación neg. colectiva | cómputo antigüedad/cursos formación reserva puesto 1º año 2º año: reserva categ. Prof. | Familiar hasta 2º grado consan./afinid. por edad, accidente, enfermedad, discapacidad no puede valerse por sí mismo no actividad retrib. Disfrute fraccionado |