

# MEDIDAS DE CONCILIACIÓN

Herramientas para la incorporación de la igualdad en la acción sindical





# ÍNDICE

<b>1</b>	Introducción .....	3
<b>2</b>	Concepto .....	4
	a. Medidas de conciliación en sentido amplio.....	4
	b. Derechos de conciliación .....	4
	c. Permisos parentales.....	6
	d. La corresponsabilidad .....	6
	e. Deficiente sistemática legislativa.....	8
	f. Clases de medidas de conciliación .....	9
<b>3</b>	Breve análisis normativo .....	10
	a. Ámbito europeo .....	10
	b. Ámbito del derecho interno .....	13
<b>4</b>	Tablas comparadas de medidas de conciliación en el ET y el EBEP (derechos conciliatorios) .....	16
	a. Parto, adopción, guarda con fines de adopción, adopción, acogimiento —suspensiones (ET)/permisos (EBEP)— .....	16
	b. Paternidad.....	19
	c. Riesgos de embarazo y lactancia.....	20
	d. Excedencias .....	21
	e. Jornada laboral y vacaciones.....	23
	f. Permisos retribuidos .....	25



## 1 INTRODUCCIÓN

A partir de mediados del siglo XX, los Estados demoliberales de Occidente comenzaron a experimentar una masiva incorporación de las mujeres al ámbito laboral. Esto supuso un auténtico seísmo en el *armónico* equilibrio que presentaba la sociedad patriarcal de las dos esferas, la privada —en la que las mujeres monopolizaban la producción de los cuidados del ámbito familiar— y la social, la del trabajo —donde los hombres eran los únicos agentes de producción. La incorporación de la mujer al mundo laboral evidenció, por un lado, las insuficiencias de un orden —el mercado de trabajo—, pensado y regulado para ser ocupado solo por hombres, incapaz de responder a los condicionantes del género femenino (algunos biológicos, como la maternidad, otros generados por su exclusión sistémica y secular, como los inferiores niveles formativos o la asunción exclusiva de la responsabilidad del cuidado familiar). Al tiempo, el desplazamiento de la fuerza laboral femenina a la esfera social no implicó un reequilibrio en la asunción de los cuidados familiares de la esfera privada, por lo que las mujeres que se incorporaban al mercado laboral debían hacer frente, doblemente, a las cargas derivadas de la esfera privada, al cuidado de la familia. Tales cargas *privadas* se acrecentaban a medida que el aumento de la esperanza de vida iba generando enormes capas de población dependiente de avanzada edad.

La respuesta político-jurídica a la incorporación de la mujer al mercado laboral pasó por la atribución de la igualdad formal, y fue cualificándose paulatinamente con medidas de acercamiento a la igualdad material: el derecho antidiscriminatorio, las acciones positivas y las políticas de conciliación.

La práctica legislativa y jurisprudencial de la UE es, en general, la que ha ido creando en el ámbito comunitario las medidas de conciliación

que posteriormente fueron extendiéndose a los Estados miembros. Inicialmente las medidas de conciliación eran concebidas como herramientas destinadas en exclusividad a las mujeres trabajadoras, para favorecer su mantenimiento en el puesto de trabajo, paralelo al ejercicio de la maternidad. Posteriormente se produce una evolución en el concepto: muchas de las medidas de conciliación que tenían como beneficiarias únicas a las mujeres trabajadoras pasaron a ser extendidas a los trabajadores varones: se pretende desmontar así uno de los factores de la desigualdad de la sociedad patriarcal, al eximir a la mujer trabajadora del monopolio del cuidado familiar y hacer que las medidas de conciliación sean atribuibles indistintamente al trabajador varón como sujeto corresponsable del cuidado (ej. permisos parentales: lactancia, paternidad, guarda).

## **2 CONCEPTO**

### **a. Medidas de conciliación en sentido amplio**

Una vez señalados los primeros elementos conceptuales del apartado anterior, podemos entrar de lleno en el concepto de medidas de conciliación. Son muchas las definiciones ofertadas por la doctrina a lo largo de décadas de implantación de tales medidas, en un sentido amplio, medidas de conciliación son aquellos instrumentos o herramientas articulados por medio de leyes, convenios, e incluso en una relación contractual bilateral, para facilitar que trabajadores y trabajadoras puedan compatibilizar su desempeño profesional con su vida familiar.

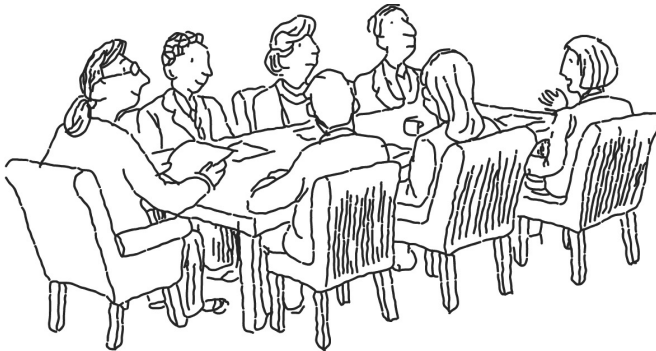
### **b. Derechos de conciliación**

Las medidas de conciliación en ocasiones son auténticos derechos subjetivos de alcance general cuando estos están así recogidos por la

ley, como es el caso de las medidas que analizamos en este documento, incorporadas al Estatuto de los Trabajadores, en adelante ET, o al Estatuto Básico del Empleado Público, en adelante EBEP. En estos casos se denominan también derechos conciliatorios o derechos de conciliación. El Tribunal Constitucional atribuye a estas medidas-derechos de conciliación una triple connotación en su sentencia de 15 de enero de 2007, que se ajusta perfectamente a nuestro ámbito de la igualdad:

- Tienen una dimensión constitucional y se derivan, tanto del derecho a la no discriminación por razón de sexo (artículo 14 CE), como del derecho de protección a la familia y a la vida familiar (39 CE).
- Materialmente tienen carácter instrumental, al estar destinadas a favorecer la compatibilización de la vida familiar y la laboral de las trabajadoras y los trabajadores.
- La conciliación constituye por sí misma un principio interpretativo de las situaciones conflictivas: ante una eventual duda que pueda dirimirse ha de favorecerse la conciliación (*principio proconciliación*).

Reforzando la dimensión instrumental de los derechos conciliatorios, estos son instrumentos de consecución de la igualdad material y, en tal sentido, son medidas promotoras de la igualdad.



### **c. Permisos parentales**

Para seguir profundizando en el concepto nos referiremos a los permisos parentales a los que con frecuencia se alude como sinónimos de medidas de conciliación. Si bien no son sinónimos exactamente, la relación entre ambos es sumamente estrecha: los permisos parentales constituyen una variedad de medidas de conciliación, que integra un amplio catálogo de las mismas y, posiblemente, las medidas más importantes. Se trata de medidas de conciliación en las que el trabajador o la trabajadora dispone de su jornada laboral —suspendiéndola o reduciéndola— para cuidar a personas menores o adultas dependientes que se encuentren a su cargo. La variedad en Europa es inmensa, en tanto que cada país ha venido diseñando su propia carta de permisos parentales. En España estos vienen constituidos por: permisos de maternidad, paternidad y lactancia; excedencias para cuidado de familiares y reducción de jornada.

### **d. La corresponsabilidad**

La corresponsabilidad es un elemento consustancial a las medidas de conciliación. Fue introducida en un segundo estadio de implantación de las medidas, sobre todo a partir de los años 80 del siglo pasado, cuando se entendió que las políticas de conciliación —destinadas inicialmente a que las mujeres compatibilizasen sus ámbitos privados y laboral— solo podían convertirse en políticas de igualdad en la medida en que los trabajadores varones se hiciesen corresponsables de la gestión ordinaria del cuidado familiar. Se pretende, pues, con la corresponsabilidad, liberar a las mujeres de su rol tradicional de cuidadoras exclusivas y configurar un nuevo escenario axiológico: la cogestión de la vida familiar por los hombres.

De ese modo, como veremos a continuación, el entramado que regulaba la conciliación se vio indisolublemente impregnado por el elemento



de la corresponsabilidad. Al tiempo, las dos directivas de referencia de la UE sobre permisos parentales (que veremos más adelante, de 1996 y de 2010), surgidas de grandes acuerdos sociales, articulan un elemento esencial en el disfrute de estos permisos: la individualización; esto es, la concepción de los derechos parentales como derechos individuales de los trabajadores y las trabajadoras que deben atribuirse, en principio, de modo no transferible.

Sin embargo, es la corresponsabilidad el elemento más deficitario en la implantación de las políticas de igualdad (y la conciliación como instrumento de la misma), porque todos los estudios y evaluaciones siguen apuntando a que, pese a las diferentes acciones políticas: (1) las mujeres trabajadoras son quienes “disfrutan” de modo abrumador de los derechos conciliatorios, (2) el reparto de cargas familiares es, esencialmente, inequitativo, asumiendo las mujeres trabajadoras la mayor parte de la responsabilidad, (3) en la búsqueda de fórmulas de reparto equitativo de cargas, muy a menudo la “solución” recurrente ha consistido en traspasar la carga a un tercera persona: una mujer empleada al servicio del hogar familiar.

La deficiente corresponsabilidad sigue siendo una de las grandes lacras que impiden la consecución de la igualdad real. Pero lo cierto —y dicho más como hecho constatado que como crítica— es que desde las políticas legislativas no se incide de modo contundente en la persecución de la corresponsabilidad, dado que los programas de sensibilización —ideas estrella pensados al respecto— no se ha revelado hasta la fecha como suficientemente eficaces (más bien refuerzan la impotencia de las acciones políticas). Por contra, sí se han revelado mucho más eficaz la configuración de los derechos conciliatorios como derechos individualizados no transferibles. El trabajo de Lousada, así como de otros autores inspirados en la práctica comparada, incide en estos aspectos, señalando claves legislativas que conllevarían un cambio real en los patrones de conducta:

[la individualización] “obliga a (1) la erradicación de los derechos de conciliación femeninos, (2) la creación —en paralelo con los derechos femeninos de maternidad— de derechos masculinos de paternidad —o cuotas de reserva masculinas en derechos de conciliación indistintos—, (3) la atribución de derechos individuales a cada progenitor sin posibilidad de transferencia al otro progenitor —lo pierde quien no lo ejercita— y (4) las acciones positivas dirigidas a la asunción masculina de cargas familiares<sup>1</sup>”.

### **e. Deficiente sistemática legislativa**

Incidimos en una cuestión meramente nominal relativa a las medidas de conciliación. A lo largo de los artículos que analizaremos en las tablas posteriores, el EBEP habla específicamente de medidas de conciliación en el artículo 49 que intitula *Permisos por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, por razón de violencia de género y para las víctimas de terrorismo y sus familiares directos*. Este artículo regula determinados derechos de conciliación, pero no incluye todos los que contempla el Estatuto, que se regula en otros artículos. Motivado, sin duda, por cuestiones de corrección política y con altas dosis de superficialidad, el legislador realiza una deficiente sistemática legislativa ubicando derechos conciliatorios fuera del artículo 49 del EBEP. Tampoco extiende la calificación de “conciliadora” a las excepciones reguladas en el EBEP o en el ET. En definitiva, es una cuestión nominal, realizada con mala técnica legislativa, de modo que solo uno de los artículos que analizamos en las tablas tiene un título que alude

---

1. José Fernando Lousada Arochena, *La individualización de los derechos de conciliación, una asignatura pendiente*, 2011. [http://portal.ugt.org/Mujer/Escuela\\_Mujeres/po-nencialousada3.pdf](http://portal.ugt.org/Mujer/Escuela_Mujeres/po-nencialousada3.pdf)

a la conciliación, cuando son medidas de conciliación (de igualdad real, por tanto) todas las explicitadas en dichas tablas.

## **f. Clases de medidas de conciliación**

Con respecto a la tipología de las medidas de conciliación, estas tienen un contenido sumamente amplio<sup>2</sup>. Uno de los grandes tipos de medidas son los anteriormente señalados como permisos parentales, que engloban un extenso abanico de medidas, a su vez, como hemos visto. En general, al enunciarse las medidas conciliatorias se señalan las siguientes:

- Permisos de maternidad, permisos de paternidad.
- Permisos de lactancia.
- Riesgo de embarazo y lactancia.
- Excedencias reducciones de jornada.

Estos casos los analizaremos en las tablas comparativas del ET y el EBEP, teniendo en cuenta que las medidas comprendidas en tales tablas son auténticos derechos subjetivos de conciliación, de carácter general, que tales normas configuran para todos los sujetos.

Además, los convenios —e incluso los contratos particulares— pueden contener otra serie de medidas de conciliación:

- Puede tratarse de mejoras sobre las reguladas en las leyes respectivas.
- Pueden consistir en otras no contempladas en la legislación vigente, pero que sí constituyen auténticos derechos subjetivos para los trabajadores y trabajadoras del ámbito de tales convenios: así suelen

---

2. Para un análisis casuístico y detallado de las medidas de conciliación de la legislación vigente, consultar la *Guía Artemisa* (2017) que elabora cada año desde el año 2003, el Proyecto Artemisa, de la Secretaría Confederal de Mujer de UGT. Cfr. [http://www.ugt.es/Publicaciones/Guia\\_ARTEMISA\\_2017\\_Mujer\\_UGT.pdf](http://www.ugt.es/Publicaciones/Guia_ARTEMISA_2017_Mujer_UGT.pdf)

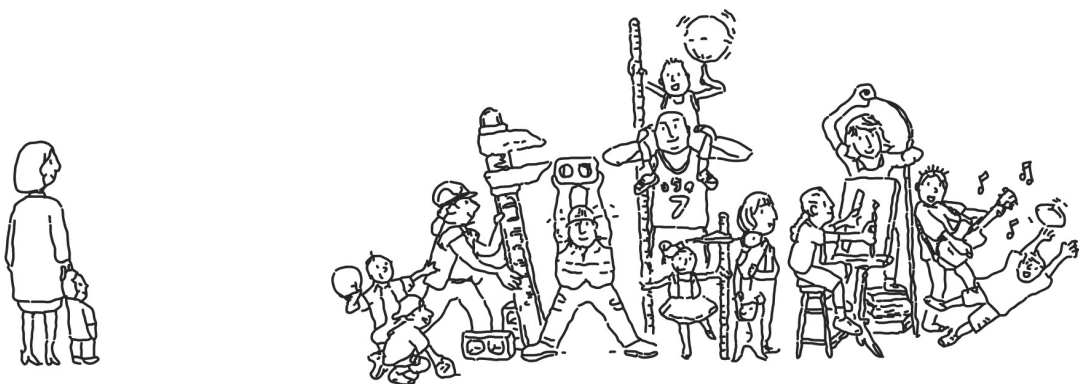
ser habituales, por ejemplo, las ayudas de guardería o la existencia de determinadas ayudas de transporte.

### **3 BREVE ANÁLISIS NORMATIVO**

#### **a. Ámbito europeo**

Las medidas de conciliación tienen anclaje, ya relativamente antiguo (años 70 del pasado siglo), en declaraciones de derechos clásicas del ámbito europeo:

- En el ámbito del Consejo de Europa, la Carta Social Europea (1961, revisada en 1996), que reconoce una serie de derechos relativos a la protección de la maternidad, así como otros que protegen al trabajador con responsabilidades familiares. A través de dicha carta, se invita a los Estados firmantes a ir adoptando las medidas necesarias para hacer efectivos tales derechos.
- En el ámbito de la Unión Europea. La primera inclusión de las medidas de conciliación, de modo específico, se encuentra en la Carta Comunitaria de Derechos Sociales Fundamentales, de 1989, en ella



—al tratarse de un texto no vinculante, sino indicativo de una trayectoria a seguir— se invita a los Estados miembros a adoptar medidas que posibiliten a mujeres y hombres “compaginar más fácilmente sus obligaciones profesionales y familiares”. Posteriormente, la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea (Niza, 2000), que hoy constituye un texto vinculante para los Estados miembros de la UE (tanto como los tratados), prescribe en su artículo 33, intitulado *Vida familiar y vida profesional*:

1. “Se garantiza la protección de la familia<sup>3</sup> en los planos jurídico, económico y social.
2. Con el fin de poder conciliar vida familiar y vida profesional, toda persona tiene derecho a ser protegida contra cualquier despido por una causa relacionada con la maternidad, así como el derecho a un permiso pagado por maternidad y a un permiso parental con motivo del nacimiento o de la adopción de un niño”.

Derechos que, a su vez, se complementan dentro de la Carta de Derechos Fundamentales a través de otros relativos a las protección del sistema de seguridad social o la protección y el bienestar de los menores.

En el ámbito de la UE, la política de conciliación ha venido transcurriendo de modo paralelo a la política de igualdad entre mujeres y hombres: durante las primeras décadas, enfocada en el principio de igualdad de retribuciones y de trato en el acceso al empleo; y en los últimos veinticinco años, fundamentalmente desde la entrada en vigor del Tratado de

---

3. Ha de precisarse que la legislación de la UE no contempla un modelo concreto de familia, sino, que alude en general, a todas aquellas situaciones familiares que cada Estado proteja en su ordenamiento interno (en España la cobertura suele abarcar en la mayor parte de los casos a los de las situaciones asimiladas a la matrimonial y siempre a las monoparentales, habiéndose extendido en muchos supuestos no solo a la adopción —como no podía ser menos, pues es una forma de filiación— sino también al acogimiento).

Ámsterdam (1999), dentro de las políticas de igualdad y no discriminación entre hombres y mujeres.

Por otro lado, la Directiva 96/34/CE del Consejo, de 3 de junio de 1996, relativa al acuerdo marco sobre el permiso parental, celebrado el 14 de diciembre de 1995<sup>4</sup>, constituye el primer hito de equiparación en el acceso y disfrute de derechos parentales entre hombres y mujeres: ambos, individualizadamente, son titulares de un derecho parental generado por el nacimiento de un hijo (hasta ese momento en muchos Estados solo lo eran las mujeres) e individualizadamente accederán al cuidado del mismo. Los Estados y los agentes sociales irán definiendo en cada Estado la configuración de este derecho.

Es la ley de medidas de conciliación de 1999 la que traspone esta directiva en la ley española, creando al efecto dos derechos parentales: la reducción de jornada por guarda legal y la excedencia para cuidado de hijos menores.

Tras la entrada en vigor en 1999 del Tratado de Ámsterdam, la igualdad entre mujeres y hombres, y el derecho fundamental a la no discriminación son el anclaje de la legislación relativa a la equiparación de la mujer trabajadora con respecto a los hombres: la igualdad entre hombres y mujeres y la lucha contra la cualquier discriminación se declaran objetivos prioritarios de la UE, además, a partir de ese momento, la igualdad entre hombres y mujeres será un elemento transversal a todas las políticas de la UE.

Finalmente, la Directiva 2006/54/CE del Parlamento y del Consejo, de 5 de julio de 2006, sobre aplicación del principio de igualdad de oportunidades y de igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos

---

4. Firmado por la UNICE (Unión de Confederaciones de la Industria de Europa), la CES (Confederación Europea de Sindicatos) y el CEEP (Centro Europeo de la Empresa Pública).

de empleo y de ocupación, cuya trasposición en el derecho español da lugar a la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, de Igualdad entre Mujeres y Hombres, incluye todo el acervo construido hasta la fecha en la UE relativo al principio de igualdad. Insta, en este sentido, a los Estados, a profundizar en medidas de flexibilización y en los permisos parentales; declara, asimismo, la protección del trabajador que acceda al permiso de paternidad, en iguales condiciones que el acceso al permiso de maternidad.

Pese al paulatino avance en materia de conciliación, las medidas que tanto la UE como los Estados miembros han articulado al respecto son claramente insuficientes, por ello, en 2008 la Comisión animó a los agentes sociales que firmaron el acuerdo marco de 1995 a revisarlo. Como consecuencia de dicha revisión se firma un nuevo acuerdo marco que será aplicado mediante la Directiva 2010/18/UE del Consejo, de 8 de marzo de 2010, derogando la directiva de 1996<sup>5</sup>.

## **b. Ámbito del derecho interno**

En el ámbito de la normativa interna, el derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral —a los derechos subjetivos en los que se concretan dentro del ordenamiento interno— se deriva directamente de dos derechos constitucionales, en concreto del 39 CE (protección a la familia, a la vida familiar y a los hijos) y del artículo 14 (derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo).

La Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, fue la primera norma específica en materia de conciliación en el derecho interno. Fue

---

5. En la actualidad la UE se halla en pleno proceso legislativo, trabajando sobre la iniciativa de la Comisión Europea destinada a aprobar una directiva de “conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores”.

dictada para transponer varias directivas de conciliación de la UE del año 1992 y (la ya anteriormente citada) del año 1996: reguló para ello las situaciones de riesgo en maternidad y lactancia, permiso parental y la ausencia del trabajo por motivos de fuerza mayor.

Por Orden APU/3902/2005, de 15 de diciembre, se dispone la publicación del Acuerdo de la Mesa General de Negociación de Administración General del Estado-sindicatos, por el que, entre otras cuestiones, se establecen medidas para la mejora de las condiciones de trabajo, entre ellas, las relativas a la conciliación familiar. Es el acuerdo que da origen al Plan CONCILIA, en virtud del mismo, el Gobierno se comprometía a impulsar las medidas legislativas y reglamentarias necesarias para conseguir los aspectos contenidos en el apartado 4 del mismo, relativos a la conciliación. En concreto, se aspiraba a regular una serie de medidas que fueron en su totalidad incorporadas al Estatuto Básico del Empleado Público (sobre todo relativas a flexibilidades horarias, a mejora de las excedencias, al permiso de paternidad, a ausencias relacionadas con el embarazo y el nacimiento, etc.).

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, es la que de modo definitivo reconoce el derecho a la conciliación de la vida personal y familiar como derecho subjetivo





de todas las trabajadoras y trabajadores en el artículo 44. Incluye, además, la vida personal, diferenciándola de la familiar, entendida esta última como más enfocada en el cuidado de personas. Enfatiza, además, la corresponsabilidad, como elemento consustancial a la conciliación.

*Artículo 44. Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.*

1. “Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a los trabajadores y las trabajadoras en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio.
2. El permiso y la prestación por maternidad se concederán en los términos previstos en la normativa laboral y de Seguridad Social.
3. Para contribuir a un reparto más equilibrado de las responsabilidades familiares, se reconoce a los padres el derecho a un permiso y una prestación por paternidad, en los términos previstos en la normativa laboral y de Seguridad Social”.

El Real decreto-ley 3/2012, de 3 de febrero, una de las más infortunadas reformas laborales de las últimas décadas modifica, del catálogo del ET, algunos derechos conciliatorios a la baja (por ejemplo, la configuración de la reducción de jornada). También introduce la significativa reforma que implica la conocida sentencia del caso Roca Álvarez (sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 30 de septiembre de 2010) por la que se reconoce el disfrute del derecho de lactancia a los padres, en condiciones de igualdad con las madres (siempre, tal y como hoy está configurado el derecho, que ambos progenitores trabajen).

## **4 TABLAS COMPARADAS DE MEDIDAS DE CONCILIACIÓN EN EL ET Y EL EBEP (DERECHOS CONCILIATORIOS)**

### **a. Parto, adopción, guarda con fines de adopción, adopción, acogimiento —suspensiones (ET)/permisos (EBEP)—**

#### **PARTO**

Tendrá una duración de 16 semanas ininterrumpidas en los supuestos de suspensión por parto (ET) o de permiso por parto (EBEP). Se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del hijo y, por cada hijo, a partir del 2º, en los supuestos de parto múltiple.

En caso de fallecimiento de la madre, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste de permiso.

El permiso se distribuirá a opción de la madre siempre que 6 semanas sean inmediatamente posteriores al parto. Si ambos progenitores trabajan, la madre, al iniciarse el periodo de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del periodo de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre (siempre respetando las 6 semanas de descanso obligatorio posparto).

El otro progenitor podrá seguir haciendo uso del periodo de suspensión por maternidad inicialmente cedido aunque, en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo, esta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

En los casos de disfrute simultáneo de periodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las *16 semanas* o de las que correspondan en caso de discapacidad del hijo o de parto múltiple.

En los casos de parto prematuro y aquellos en que el neonato precise hospitalización a continuación del parto, el periodo de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de 13 semanas adicionales.

<b>DIFERENCIAS ET/EBEP</b>	
ET: Catalogado como suspensión	<p>En el caso de que la madre no tuviese derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestaciones de acuerdo con las normas que regulen dicha actividad, el otro progenitor tendrá derecho a suspender su contrato de trabajo por el periodo que hubiera correspondido a la madre, lo que será compatible con el ejercicio del derecho reconocido en el apartado 7.</p> <p>En los casos de parto prematuro y en aquellos en que el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el periodo de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre, o en su defecto, del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las 6 semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre.</p>
EBEP: Considerado como permiso retribuido	<p>Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades del servicio lo permitan, y en los términos que reglamentariamente se determinen.</p> <p>Durante el disfrute de este permiso se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración.</p>
<b>POR GUARDA CON FINES DE ADOPCIÓN, ADOPCIÓN O ACOGIMIENTO TEMPORAL O PERMANENTE<sup>6</sup></b>	
<p>La suspensión/permiso tendrá una duración de 16 semanas ininterrumpidas. Se ampliará en 2 semanas en el supuesto de discapacidad del menor adoptado o acogido y por cada hijo, a partir del segundo, en los supuestos de adopción o acogimiento múltiple.</p> <p>El cómputo del plazo se contará a elección de la trabajadora o trabajador, a partir de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o acogimiento, o a partir de la resolución judicial por la que se constituya la adopción sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios periodos de disfrute de este permiso.</p> <p>En el caso de que ambos progenitores trabajen, el permiso se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre en periodos ininterrumpidos.</p>	

6. En los supuestos que así se establezcan en el Código Civil o en las leyes civiles de las comunidades autónomas que los regulen, debiendo tener el acogimiento temporal una duración no inferior a 1 año.

## MEDIDAS DE CONCILIACIÓN

En los casos de disfrute simultáneo de periodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las 16 semanas o de las que correspondan en caso de adopción o acogimiento múltiple y de discapacidad del menor adoptado o acogido.

Los periodos a los que se refieren dichos apartados podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, según los términos que reglamentariamente se determinen (y en el caso del ET, con previo acuerdo entre los empresarios y las trabajadoras o trabajadores afectados).

### DIFERENCIAS ET/EBEP

<p>ET: Catalogado como suspensión</p>	<p>En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el periodo de suspensión, previsto para cada caso en este apartado, podrá iniciarse hasta <b>4 semanas</b> antes de la resolución por la que se constituye la adopción.</p>
<p>EBEP: Considerado como permiso retribuido</p>	<p>Para el supuesto de adopción o acogimiento internacional, el permiso por adopción o guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente, podrá iniciarse hasta 4 semanas antes de la resolución judicial o administrativa.</p> <p>Si fuera necesario el desplazamiento previo al país de origen del adoptado, en los casos de adopción o acogimiento internacional, se tendrá derecho, además, a un permiso de hasta 2 meses de duración, percibiendo durante este periodo exclusivamente las retribuciones básicas.</p> <p>Durante el disfrute de este permiso se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración.</p>



**b. Paternidad****PATERNIDAD**

El trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato (ET) por paternidad o a disfrutar de un permiso (EBEP) por paternidad durante 4 semanas ininterrumpidas.

A disfrutar por el padre o el otro progenitor a partir de la fecha del nacimiento, de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o acogimiento, o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción. En el supuesto de parto, la suspensión corresponde en exclusiva al otro progenitor.

No obstante, cuando el periodo de descanso del permiso de adopción, guarda o acogimiento sea disfrutado en su totalidad por uno de los progenitores, el derecho a la suspensión por paternidad únicamente podrá ser ejercido por el otro.

**DIFERENCIAS ET/EBEP**

**ET:** Catalogado como suspensión

Es ampliable, en los supuestos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples, en 2 días más por cada hijo a partir del 2º.

La suspensión del contrato a que se refiere este apartado puede disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del 50%, previo acuerdo entre el empresario y el trabajador, y conforme se determine reglamentariamente.

El trabajador deberá comunicar al empresario, con la debida antelación, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos.

**EBEP:** Considerado como permiso retribuido

Los trabajadores se beneficiarán de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubieran podido tener derecho durante la suspensión del contrato en los supuestos a que se refieren los apartados anteriores de suspensión.

Los funcionarios que hayan hecho uso del permiso por parto o maternidad, paternidad, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento tanto temporal como permanente tendrán derecho, una vez finalizado el periodo de permiso, a reintegrarse a su puesto de trabajo en términos y condiciones que no les resulten menos favorables al disfrute del permiso, así como a beneficiarse de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a las que hubieran podido tener derecho durante su ausencia.

### c. Riesgos de embarazo y lactancia

#### **RIESGOS DE EMBARAZO Y LACTANCIA**

En el supuesto de **RIESGO DURANTE EL EMBARAZO O DE RIESGO DURANTE LA LACTANCIA**, en los términos previstos por la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

La suspensión del contrato (ET) o el disfrute del permiso (EBEP) finalizará el día en que se inicie la suspensión/permiso por maternidad biológica o el lactante cumpla 9 meses, respectivamente, o, en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

Para ver la diferente consideración entre embarazo de riesgo y suspensión por riesgo durante el embarazo, consultar nota a pie<sup>6</sup>).

#### **DIFERENCIAS ET/EBEP**

ET: Catalogado como suspensión.

EBEP: Considerado como permiso. El riesgo por lactancia natural cesa a los 12 meses, no a los 9 del ET).

---

6. En caso de embarazo:

- una incapacidad temporal tiene lugar cuando el embarazo es de riesgo. Es, por tanto, una contingencia común, originada por el embarazo.
- la suspensión por riesgo durante el embarazo tiene lugar cuando el puesto de trabajo que desempeña la trabajadora embarazada entraña riesgos para el embarazo. Es, por tanto, una contingencia profesional.

La prestación económica es diferente en ambas situaciones, dado el diferente carácter de la contingencia.

**d. Excedencias<sup>7</sup>****EXCEDENCIA POR CUIDADO DE FAMILIARES**

Es un derecho individual de los trabajadores y funcionarios, hombres o mujeres.

No obstante, si dos o más empleadas (o empleados) de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empleador público o privado podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa o servicio.

El periodo de excedencia será único por cada sujeto causante. Cuando un nuevo sujeto causante diera origen a una nueva excedencia, el inicio del periodo de la misma pondrá fin al que se viniera disfrutando.

Hay dos supuestos:

- Para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción o en los supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento permanente.

Cómputo desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

Duración en ET y en EBEP: duración no superior a 3 años.

- Para atender al cuidado de un familiar hasta el 2º grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

Duración en ET y en EBEP: duración no superior a 2 años (ET, salvo negociación colectiva, claro está); no superior a 3 años (EBEP).

---

7. Junto a estas excedencias condicionadas por el factor igualdad, ambas normas reconocen una excedencia voluntaria y genérica, disfrutable a partir de un periodo mínimo de servicios efectivos en la empresa, y por un periodo máximo, reconociendo reserva de puesto.

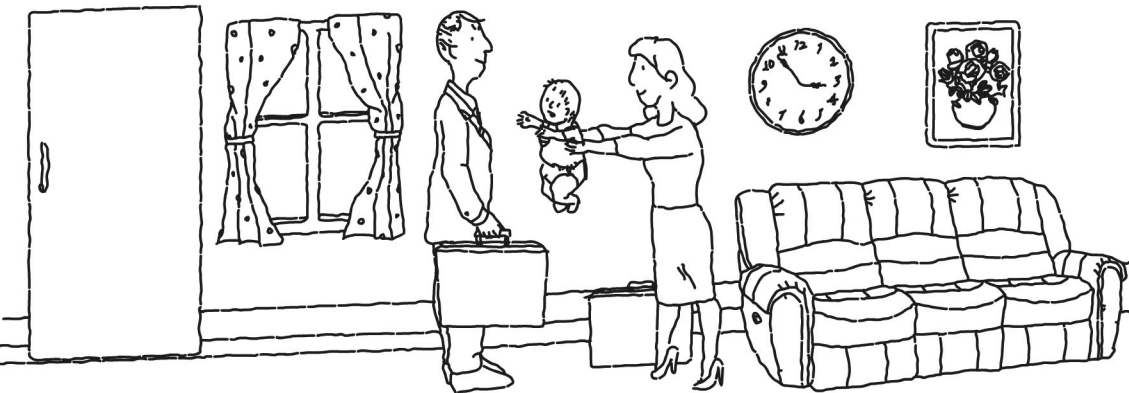
**MEDIDAS DE CONCILIACIÓN**

<b>PARTICULARIDADES ET/EBEP</b>	
<b>ET</b>	<p>El periodo en excedencia será computable a efectos de antigüedad, con derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación.</p> <p>Durante el 1<sup>er</sup> año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.</p> <p>Si la trabajadora (o trabajador) forma parte de una familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá: un máximo de 15 meses, si es de categoría general, y un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial.</p> <p>Transcurrido ese plazo, trabajadora o trabajador conservan solo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.</p>
<b>EBEP</b>	<p>El tiempo de permanencia en esta situación será computable a efectos de trienios, carrera y derechos en el régimen de Seguridad Social que sea de aplicación.</p> <p>El puesto de trabajo desempeñado se reservará, al menos, durante 2 años.</p> <p>Transcurrido este periodo, dicha reserva lo será a un puesto en la misma localidad y de igual retribución.</p> <p>Los funcionarios en esta situación podrán participar en los cursos de formación que convoque la Administración.</p>
<b>EXCEDENCIA POR VIOLENCIA DE GÉNERO (SOLO EBEP)</b>	
<p>Las funcionarias víctimas de violencia de género, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia integral, tendrán derecho a solicitar la situación de excedencia sin tener que haber prestado un tiempo mínimo de servicios previos y sin que sea exigible plazo de permanencia en la misma.</p> <p>Durante los 6 primeros meses tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo que desempeñaran, siendo computable dicho periodo a efectos de antigüedad, carrera y derechos del régimen de Seguridad Social que sea de aplicación.</p> <p>Cuando las actuaciones judiciales lo exigieran se podrá prorrogar este periodo por 3 meses, con un máximo de 18, con idénticos efectos a los señalados anteriormente, a fin de garantizar la efectividad del derecho de protección de la víctima.</p> <p>Durante los 2 primeros meses de esta excedencia, la funcionaria tendrá derecho a percibir las retribuciones íntegras y, en su caso, las prestaciones familiares por hijo a cargo.</p>	



### e. Jornada laboral y vacaciones

ET	EBEP
<p>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 en los términos que se establezcan en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario, respetando, en su caso, lo previsto en aquella.</p> <p>A tal fin, se promoverá la utilización de la jornada continuada, el horario flexible u otros modos de organización del tiempo de trabajo y de los descansos que permitan la mayor compatibilidad entre el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de los trabajadores y la mejora de la productividad en las empresas.</p>	<p>No existen disposiciones al respecto en el EBEP, pero sí es habitual en normas reglamentarias de función pública de las diferentes Administraciones públicas, el establecimiento de tramos fijos y flexibles de la jornada laboral.</p>



## MEDIDAS DE CONCILIACIÓN

ET	EBEP
<p>Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo anterior coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato por parto, adopción, acogimiento o por paternidad, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.</p> <p>En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de 18 meses a partir del final del año en que se hayan originado.</p>	<p>Cuando las situaciones de permiso de maternidad, incapacidad temporal, riesgo durante la lactancia o riesgo durante el embarazo impidan iniciar el disfrute de las vacaciones dentro del año natural al que correspondan, o una vez iniciado el periodo vacacional sobreviniera una de dichas situaciones, el periodo vacacional se podrá disfrutar aunque haya terminado el año natural a que correspondan y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.</p>

**f. Permisos retribuidos**

	<b>ET</b>	<b>EBEP</b>
Matrimonio	15 días naturales	15 días (hábiles)
Por nacimiento de hijo y fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes.	Solo si son parientes hasta el 2º grado de consanguinidad o afinidad. 2 días, sin desplazamiento, 4 días, con desplazamiento al efecto.	Dentro del 1º grado de consanguinidad o afinidad: 3 días si el suceso se produce en la misma localidad y 5 días hábiles cuando sea en distinta localidad. Dentro del 2º grado: 2 días hábiles cuando se produzca en la misma localidad y 4 días hábiles cuando sea en distinta.
Traslado del domicilio habitual.	1 día.	(Sin cambio de localidad de residencia) 1 día.
Por deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral.		Por el tiempo indispensable para el desempeño.
Para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto. En adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento: para asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad.	Por el tiempo indispensable, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.	Por el tiempo indispensable, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

**MEDIDAS DE CONCILIACIÓN**

	<b>ET</b>	<b>EBEP</b>
<p>Para la lactancia del menor, en los supuestos de nacimiento de hijo, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento (tanto temporal como permanente). (Incremento proporcional en casos de parto, adopción..., múltiples).</p> <p>Derecho individual de los trabajadores, de ejercicio indistinto entre mujeres y hombres, pero solo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen.</p>	<p>Hasta que el menor cumpla 9 meses.</p> <p>Derecho a 1 hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en 2 fracciones.</p> <p>Sustituible por voluntad de quien lo ejerza: reducción de su jornada en 1/2 hora o por un permiso retribuido acumulándolo en jornadas completas (según negociación colectiva o en el acuerdo individual, respetando, en su caso, lo establecido en el convenio).</p>	<p>Hasta que el menor cumpla 12 meses.</p> <p>Derecho a 1 hora de ausencia del trabajo que podrá dividir en 2 fracciones.</p> <p>Sustituible: por una reducción de la jornada en 1/2 hora al inicio y al final o en 1 hora al inicio o al final de la jornada, con la misma finalidad o por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas.</p>
<p>Por nacimiento de hijos prematuros o que deban permanecer hospitalizados a continuación del parto.</p> <p>De ejercicio indistinto entre mujeres y hombres.</p>	<p>Derecho a ausentarse del trabajo durante 1 hora.</p> <p>O derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de 2 horas, con la disminución proporcional del salario.</p>	<p>Derecho a ausentarse durante un máximo de 2 horas diarias percibiendo las retribuciones íntegras.</p> <p>Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de 2 horas, con la disminución proporcional de sus retribuciones.</p>

	<b>ET</b>	<b>EBEP</b>
<p>Cuando por guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 12 años o una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida.</p> <p>También cuando precise dedicarse al cuidado directo de un familiar, hasta el 2º grado, que por edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe actividad retribuida.</p>	<p>Derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, 1/8 y un máximo de 1/2 de la duración de aquella.</p>	<p>Derecho a la reducción de su jornada de trabajo, con la disminución de sus retribuciones que corresponda.</p>
<p>Derecho de las trabajadoras víctimas de violencia de género.</p> <p>Ejercitables una vez acreditada la condición de víctima (por orden de protección, auto de apertura de diligencias judiciales, auto de admisión de la querrela).</p>	<p>Derecho para hacer efectiva su protección o asistencia integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario.</p> <p>Derecho a la reordenación del tiempo de trabajo (mediante adaptación horaria, aplicación del horario flexible u otras formas de ordenación que se utilicen en la empresa).</p>	<p>Derecho a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario.</p> <p>Derecho a la reordenación del tiempo de trabajo (mediante adaptación horaria, aplicación del horario flexible u otras formas de ordenación que se utilicen en la empresa).</p>

## MEDIDAS DE CONCILIACIÓN

	ET	EBEP
<p>Derecho de las trabajadoras víctimas de violencia de género a la movilidad geográfica, con preferencia para ocupar otro puesto de trabajo, de categoría equivalente, que la empresa/AAPP tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo.</p> <p>Cuando se vean obligadas a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venían prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia integral.</p>	<p>Es un derecho de todas las contratadas en régimen del ET.</p>	<p>Se ejerce sin necesidad de que sea vacante de necesaria cobertura.</p> <p>En tales supuestos la AAPP está obligada a comunicarle las vacantes en la misma localidad o en las localidades que la víctima solicite expresamente.</p> <p>Este traslado tendrá la consideración de traslado forzoso.</p>
<p>Para atender el cuidado de un familiar de 1<sup>er</sup> grado.</p> <p>Derecho de ejercicio indistinto por mujeres u hombres (solo personal funcionario).</p>	<p>Derecho a solicitar una reducción de hasta el 50% de la jornada laboral, con carácter retribuido, por razones de enfermedad muy grave y por el plazo máximo de 1 mes.</p> <p>Si hubiera más de un titular de este derecho por el mismo hecho causante, el tiempo de disfrute de esta reducción se podrá prorratear entre los mismos, respetando en todo caso, el plazo máximo de 1 mes.</p>	

Ilustraciones: Mauricio Maggiorini



**Secretaría de Mujer y Políticas Sociales FeSP-UGT**

Avda. América, 25-3ª pta.

28002 Madrid

Tfno.: 91 589 71 90

Fax: 91 589 72 36

**[www.fespugt.es](http://www.fespugt.es)**

