



**NOSOTRAS
CONCILIAMOS**

**¿VOSOTROS
CONCILIÁIS?**



Los derechos por razón de la maternidad y para el cuidado tanto de los hijos e hijas, como del resto de familiares, siempre se han considerado derechos cuya titularidad está atribuida a las mujeres trabajadoras, que son las que de forma mayoritaria asumen las tareas de cuidados.

Nada más lejos de la realidad, pues en nuestro país, únicamente existe un derecho que no puede ser cedido o compartido y es, precisamente, el permiso de paternidad. Las responsabilidades familiares generan derechos individuales, que pueden ser disfrutados tanto por los hombres como por las mujeres, con independencia de la situación laboral del otro progenitor, en la mayoría de los casos.

La conciliación de la vida laboral y familiar es un derecho fundamental que prima por encima de otros derechos laborales, por lo que su uso y disfrute tienen una protección jurídica especial.

A continuación hacemos un breve repaso a los derechos básicos reconocidos legalmente con el fin de hacer hincapié en la necesidad de incrementar la corresponsabilidad en la asunción de las responsabilidades familiares por parte de los trabajadores varones, con el fin de avanzar en la consecución de la igualdad efectiva de mujeres y hombres en el ámbito laboral y social.

Conviene tener en cuenta que los derechos aquí recogidos son derechos básicos reconocidos en el Estatuto de los Trabajadores, pero que pueden concretarse y/o mejorarse en los convenios colectivos, en el Estatuto Básico del Empleado Público y en cualquier legislación específica propia que afecte al personal no incluido en las leyes mencionadas.



SI ERES TRABAJADOR TAMBIÉN PUEDES CONCILIAR TU VIDA LABORAL Y FAMILIAR

¿Sabías qué tienes derecho a un **PERMISO DE MATERNIDAD** cuando la madre trabajadora te cede todo o parte de las 10 semanas de permiso que le restan, tras disfrutar las 6 semanas posteriores al parto de descanso obligatorio para su recuperación?

- También podrás disfrutarlo en su totalidad (16 semanas ampliables en caso de parto múltiple o nacimiento de hijo/hija con discapacidad), cuando la madre no tuviese derecho a prestación económica por no estar incorporada a una mutualidad de previsión social de su colegio profesional contemplada en las normas que regulen dicha actividad profesional; o en caso de fallecimiento de la madre durante o tras el parto, con independencia de su situación laboral.
- En los casos de adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, de menores de 6 años, siempre que sea superior a un año, el derecho al permiso de maternidad corresponde a ambos progenitores, pudiéndose disfrutar de forma simultánea o sucesiva tanto por la madre como por el padre, siempre que no superen entre ambos las 16 semanas o más según corresponda en su caso.



¿Sabías que tienes derecho a un **PERMISO POR PATER-
NIDAD** retribuido por la Seguridad Social e independiente del permiso de maternidad que solo pueden disfrutarlo los padres y no puede cederse a la madre? Puede disfrutarse a continuación del permiso por nacimiento, simultanearlo con el permiso de maternidad de la madre o acumularlo al mismo tras la finalización de dicho permiso si estas disfrutando de parte del permiso de maternidad. Su duración varía en función de determinadas circunstancias:

- Si eres empleado público la duración es de 15 días naturales ininterrumpidos y tienes que disfrutarlos necesariamente, inmediatamente después del nacimiento del bebé.
- Para el resto de trabajadores, la duración es de 13 días naturales ininterrumpidos, que se amplían en dos días más en caso de partos, adopciones o acogimientos múltiples
- En todo caso, será de 20 días naturales cuando el nuevo nacimiento, adopción o acogimiento se produce en una familia numerosa o si la familia adquiere dicha condición por el nuevo nacimiento o adopción. También cuando en la familia haya una persona con discapacidad igual o superior al 33% o cuando el nacido, adoptado o menor acogido tenga una discapacidad igual o superior al 33%.

¿Sabías que tienes derecho a un **PERMISO** retribuido por la empresa, de 2 días naturales de duración o 4 días en caso de desplazamiento, **POR NACIMIENTO** de un hijo o hija que pueden ampliarse por convenio colectivo?

¿Sabías que tienes derecho a un **PERMISO PARA LA LACTANCIA**, en caso de nacimiento, adopción o acogimiento de un bebé, hasta que cumpla 9 meses? Consiste en 1 hora de ausencia del centro de trabajo, que podrá dividirse en dos fracciones o en ½ hora de reducción de la jornada laboral. También puede acumularse en jornadas completas, en los términos que establezca tu convenio colectivo o en el acuerdo a que llegues con el empresario. Este permiso puedes disfrutarlo si la madre no trabaja, pero si ambos trabajáis solo uno de los dos puede hacer uso del derecho.

¿Sabías que tienes un derecho especial a la REDUCCIÓN DE LA MITAD de tu JORNADA LABORAL CON DERECHO A UNA PRESTACIÓN de la Seguridad Social, para el cuidado de

un menor a tu cargo hasta que éste cumpla los 18 años, durante la hospitalización y tratamiento continuado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas) o por cualquier otra enfermedad grave, que requiera un ingreso hospitalario de larga duración y un cuidado directo, continuo y permanente? Para acceder a este derecho es necesario que el padre y la madre trabajen, pero sólo uno puede disfrutarlo, aunque pueden alternarse. Para los empleados públicos esta reducción de jornada se considera un permiso retribuido.

¿Sabías que tienes derecho a la ADAPTACIÓN DE LA DURACIÓN Y DISTRIBUCIÓN DE LA JORNADA laboral para

hacer efectivo tu derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, en los términos que establece tu convenio colectivo o en el acuerdo al que llegues con el empresario?

¿Sabías que tienes derecho a una REDUCCIÓN de tu JORNADA LABORAL DIARIA, durante un octavo como mínimo

o la mitad de la misma como máximo, reduciendo proporcionalmente tu salario, cuando por razones de guarda legal tengas el cuidado directo de un menor de 12 años o de una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial que no desempeñe actividad retribuida; o para el cuidado directo de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no puede valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida?. Éste es un derecho que puedes disfrutar simultánea o alternativamente con tu pareja y sólo si trabajáis en la misma empresa, el empresario puede limitar el ejercicio simultáneo de este derecho si ambos lo solicitáis por el mismo familiar.



¿Sabías que tienes derecho a una EXCEDENCIA por un máximo de 3 años para el cuidado de cada hijo o hija, a partir del nacimiento o desde la fecha de resolución judicial o administrativa de la adopción o acogimiento; o por un máximo de 2 años, para el cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no puede valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida? Estos periodos se pueden disfrutar de forma fraccionada y pueden ampliarse en el convenio colectivo. Computan a efectos de antigüedad y existe derecho a ser convocado a los cursos de formación profesional, con motivo de su reincorporación al trabajo. Durante el primer año de excedencia tendrás derecho a la reserva del mismo puesto de trabajo, y después la reserva será de un puesto en la misma categoría o grupo profesional. Éste es un derecho que puedes disfrutar simultánea o alternativamente con tu pareja y sólo si trabajáis en la misma empresa, el empresario sólo puede limitar el ejercicio simultáneo de este derecho si ambos lo solicitáis por el mismo familiar.

UGT DEFIENDE TUS DERECHOS Y TE AYUDA A RECLAMARLOS

