

TABLA DE MEDIDAS DE CONCILIACIÓN PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES + ampliación RD 5/2023 de 28 junio

MEDIDA DE CONCILIACIÓN	DIAS/HORAS DE LA MEDIDA	LEGISLACIÓN Y CONDICIONES
ADAPTACIONES Y DISTRIBUCION DE LA JORNADA DE TRABAJO.		
Adaptación y distribución de jornada y tiempo de trabajo.	Duración de la jornada de trabajo, distribución de la jornada de trabajo, ordenación del tiempo de trabajo, forma de la prestación del tiempo de trabajo (trabajo a distancia). Todos ellos acordados en la negociación colectiva o sino en acuerdo individual.	Art 34.8 del Estatuto de los Trabajadores ET. En el caso de tener hijos o hijas menores de 12 años y mayores de 12 , por cónyuge, pareja de hecho, conviviente, familiar hasta de 2º grado y dependientes por edad, accidente o enfermedad. Solicitud de la persona trabajadora especificando el tipo de medida, horario y fechas con 15 días de antelación.
REDUCCIONES DE LA JORNADA DE TRABAJO.		
1º- Ausencia por lactancia con criaturas menores de 9 meses y tras el permiso de nacimiento. Permiso retribuido.	Hasta 1 hora/día fraccionable en 2 ausencias, acumulación del tiempo en jornadas completas o reducción de jornada en ½ hora. Permiso retribuido.	Art 37.4 ET. Art 45.1.d) del ET. En caso de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento . Si no se concede se deben ofrecer alternativas.
2º- Ausencia por nacimiento y hospitalización de la criatura.	1 hora diaria. Permiso retribuido.	Art. 37.5 ET. En caso de nacimiento con hospitalización de la criatura a continuación del parto .
3º- Ausencia por nacimiento prematuro o por hospitalización de la criatura a continuación del parto.	Ausencia de 1 hora diaria retribuida y hasta 2 horas diarias de reducción de jornada NO retribuidas con disminución proporcional del salario.	Art. 37.5 ET.
4º- Reducción de jornada madre o padre.	2 horas diarias. Disminución proporcional de salario.	Por nacimiento y hospitalización de la criatura.
5º- Reducción de jornada. Por cuidado de menores de 12 años. Por cuidado de familiar.	Reducción de entre 1/8 y ½ de la duración de la jornada. Disminución proporcional de salario.	Art. 37.6 ET. La persona trabajadora que por guarda legal tenga a su cuidado directo menores de 12 años o persona con discapacidad que no tenga actividad retribuida pudiendo ser la pareja de hecho o familiar consanguíneo de la pareja de hecho. Quien cuide de un familiar de hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad por edad, accidente o enfermedad y que no tenga actividad retribuida.
6º- Reducción de jornada. Por cuidado continuado de menores de 18 años al cargo con enfermedades graves o hospitalizaciones de larga duración.	Reducción desde al menos el 50% jornada hasta el 99%. Disminución proporcional de salario de la empresa pero con cobro de subsidio compensatorio del INSS según RD 1148/2011 de 29 de julio.	Art. 37.6 ET. El progenitor, adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor permanente tendrá derecho de reducción de jornada para cuidado durante la hospitalización y tratamiento continuado del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas) o cualquier otra enfermedad grave con ingreso hospitalario de larga duración que requiera cuidado directo continuo. Este derecho se conserva hasta que el menor cumpla los 18 o hasta los 23 años si persistiera la situación. Se requiere acreditación del servicio público de salud.
7º- Reducción de jornada de trabajo. Reordenación del tiempo (adaptación de horario, horario flexible y trabajo a distancia).	A acordar en convenio empresa o acuerdo individual. Disminución proporcional de salario. En su defecto se aplica el Art. 37.7 del ET.	Art. 37.8. ET. Las personas trabajadoras consideradas víctimas de violencia de género o de terrorismo para hacer efectiva su protección o su derecho a asistencia social.
SUSPENSIÓN DEL CONTRATO (CON REINCORPORACIÓN AL PUESTO DE TRABAJO RESERVADO Art 48.1. ET)		
8º- Suspensión del contrato de trabajo. Sin remuneración salarial. 8.1.- Por nacim..., adop., guarda, acog..	Mínimo 1 año, máximo 3 años.	Art 45.1.d) ET. Por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento de menores de 6 años o de mayores de 6 años con discapacidad o provenientes del extranjero con especiales dificultades de inserción social y familiar.
8.2.- Por riesgos en embarazo y lactancia...	Fin de suspensión: 1º Comience la suspensión por el parto, 2º Cuando el lactante cumpla 9 meses y 3º Cuando desaparezca la imposibilidad.	Art 45.1.e) ET. Por riesgo durante el embarazo y la lactancia natural de un menor de 9 meses. Fin de la suspensión Art. 48.7.ET. en 3 casos:
8.3.- Por decisión víctima violencia género.	Duración inicial de 6 meses prorrogable hasta 18 meses de 3 en 3 meses cada prorroga.	Art 45.1.n) ET. Por decisión de la trabajadora que esté obligada a abandonar su puesto por ser víctima de violencia de género . Duración según Art 48.8.ET.
9º- Permiso parental por cuidado hija o menor acogido. No retribuido hasta 2-8-2024 según directiva europea 2019/1158 que será retribuido.	Hasta 8 semanas en total mientras la edad de la persona menor sea entre 1 y 8 años.	Art 48.bis.1) ET. 8 semanas, continuas o discontinuas, tanto a tiempo completo o en jornada a tiempo parcial.
EXCEDENCIAS		
10º- Excedencia general.	Desde 4 meses hasta 5 años.	Art 46.2. ET. Excedencia general para personas trabajadoras con al menos una antigüedad de 1 año en la empresa. Sin reserva de puesto. Preferencia para ocupar vacantes similares.

TABLA DE MEDIDAS DE CONCILIACIÓN PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES + ampliación RD 5/2023 de 28 junio

<p>11º- Excedencia para cuidados de familiar.</p>	<p>Hasta 3 años con reserva del puesto por 1 año. Opcional el disfrute de forma fraccionada.</p> <p>Hasta 2 años con reserva de puesto por 1 año. La reserva del puesto para personas que forman parte de una familia numerosa de categoría general son 15 meses y familia numerosa de categoría especial son 18 meses.</p>	<p>Art 46.3. ET. Para cuidado de hijos o hijas naturales o adoptivos o en supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento permanente.</p> <p>Art 46.3.ET Para cuidados de cónyuge, de pareja de hecho y sus familiares consanguíneos hasta 2º grado que no puedan valerse por si mismos.</p>
<p>SUSPENSIÓN DEL CONTRATO CON RESERVA DEL PUESTO DE TRABAJO Y RETRIBUCIÓN.</p>		
<p>12º- Suspensión del contrato de trabajo por nacimiento.(maternidad, paternidad) Remuneración salarial del INSS.</p> <p>Sucesión de suspensiones de contrato.</p>	<p>16 semanas cada progenitor. De las cuales 6 semanas serán obligatoriamente seguidas al parto y el resto podrán distribuirse a voluntad de los progenitores tanto en régimen de jornada completa como parcial. La madre puede iniciar su disfrute hasta 4 semanas antes del parto.</p> <p>Ampliación de la suspensión hasta un máximo de 13 semanas adicionales.</p> <p>16 semanas: (+1 semana por progenitor con discapacidad de la criatura) + 1 semana cada progenitor por cada una de las criaturas. + 2 semanas para el progenitor monoparental.</p> <p>Finalizará de la suspensión de contrato según Art. 45.1.e) cuando se inicie la suspensión de contrato por nacimiento o la criatura cumpla 9 meses.</p>	<p>Art 48.4. ET. Por nacimiento y cuidado de menor de 12 meses la madre biológica suspenderá el contrato de trabajo. La misma duración de la suspensión para el progenitor distinto de la madre biológica. Una vez pasadas las 6 semanas obligatorias, avisar de los periodos de disfrute semanal con 15 días de antelación mínima.</p> <p>En caso de nacimiento prematuro u hospitalización del neonato más de 7 días el plazo de suspensión de contrato empieza a computar a partir del alta hospitalaria y será ampliable en función de la duración de dicha hospitalización.</p> <p>Art 48.6. ET. Para supuestos de discapacidad del hijo o hija en el nacimiento, adopción, en situación de guarda con fines de adopción o de acogimiento múltiple por cada hijo o hija.</p> <p>Art. 48.7. ET. Ir a la medida 8.2.</p>
<p>PERMISOS RETRIBUIDOS dirigidos a la conciliación.(existen otros, aquí también se incluyen los ampliados en el RD.5/2023 de 28 de junio)</p>		
<p>13º- Permiso por matrimonio o registro de pareja de hecho.</p>	<p>15 días naturales iniciándose el primer día laboral tras la fecha de matrimonio o de registro de pareja hecho.</p>	<p>Art. 37.3.a)ET</p>
<p>14º-Permiso por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario.</p>	<p>5 días laborables. Pudiendo iniciarse dicho disfrute desde el primer día laboral tras el hecho causante (inicio de hospitalización, intervención quirúrgica...) y hasta el alta médica (que no hospitalaria) de la persona hospitalizada o intervenida. Tras el alta hospitalaria sin intervención quirúrgica deberá existir prescripción de reposo domiciliario para completar el disfrute de los 5 días. Los 5 días laborables podrán ser disfrutados escalonadamente o intermitentemente siempre que perdure la baja médica de la persona que fue hospitalizada o intervenida.</p>	<p>Art. 37.3.b)ET El derecho a este permiso es generado por: cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja a de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella. Se ha de definir en cada caso la enfermedad grave existente. (STS-social, 5 de marzo 2012). (SAN 101/2024 de 24 de julio, rec157).</p>
<p>15º- Permiso por fallecimiento del cónyuge o pareja de hecho.</p>	<p>2 días laborales o 4 días si hay desplazamiento.</p>	<p>Art. 37.3.b.bis)ET</p>
<p>16º- Traslado del domicilio habitual.</p>	<p>1 día</p>	<p>Art. 37.3.c) ET.</p>
<p>17º- Exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto.</p>	<p>Tiempo necesario dentro de la jornada de trabajo. Permiso retribuido.</p>	<p>Art. 37.3.f) ET.</p>
<p>18º- Nacimiento o adopción o guarda o acogimiento / Cesárea</p>	<p>2días / + 2 días con desplazamiento.</p>	<p>Art 37.3.b). ET. Permiso para ambos progenitores.</p>
<p>19º- Ausencia por razones justificadas de urgencia familiar</p>	<p>4 días laborales cada año retribuidos. Además se puede ausentar a partir del 5º día sin retribuir.</p>	<p>Art 37.9.ET En caso de urgencia familiar inesperada que requiera presencia inmediata de la persona trabajadora.</p>
<p>20º Permisos para exámenes, preferencia elección de turno trabajo, adaptación jornada para cursos, con reserva del puesto de trabajo. Permiso de formación profesional.</p>	<p>El tiempo necesario para exámenes es permiso NO retribuido. Permiso SI retribuido de 20 horas anuales acumulables por un periodo de hasta 5 años para personas trabajadoras con al menos 1 año de antigüedad.</p>	<p>Art 23.1.a) exámenes b) adaptación jornada c) perfeccionamiento profesional con reserva d) formación ante modificaciones en el puesto de trabajo, es tiempo de trabajo efectivo. Art 23.3. de formación profesional para el empleo vinculada a la actividad de la empresa</p>
<p>PARA PERSONAS TRABAJADORAS RECONOCIDAS VICTIMAS DE VIOLENCIA DE GENERO (en color morado)</p>		
<p>21º- Derecho a movilidad geográfica o cambio de centro de trabajo.</p>	<p>Durante 6 meses de cambio de centro hay reserva del puesto. Más allá de 6 meses se pierde la reserva.</p>	<p>Art. 40.4. ET.</p>
<p>22º- Extinción del contrato de trabajo.</p>		<p>Art. 49.m) ET.</p>