

## 16 SEMANAS

### ● SUSPENSIÓN DE CONTRATO

De la madre biológica y progenitor distinto de la madre durante 16 semanas

### ● 6 SEMANAS OBLIGATORIAS

Ininterrumpidas y posteriores al parto deben disfrutarse a jornada completa

### ● 10 SEMANAS RESTANTES

Distribución en periodos semanales de forma acumulada o interrumpida, en jornada completa o parcial y se ejercerá desde la suspensión obligatoria hasta que el menor cumpla 12 meses. La madre biológica puede adelantar su ejercicio hasta 4 semanas antes de la fecha prevista de parto



- Se trata de un derecho individual y no transferible
- El permiso debe acordarse con la empresa
- Debe comunicarse a la empresa con 15 días de antelación
- Si ambos progenitores tienen la misma empresa la dirección puede limitar su ejercicio simultaneo

## 16 SEMANAS

### ● SUSPENSIÓN DE CONTRATO

De 16 semanas para cada adoptante, acogedor/a o guardador/a

### ● 6 SEMANAS OBLIGATORIAS

Ininterrumpidas y posteriores a la resolución judicial o decisión administrativa sobre la adopción o acogimiento y deben disfrutarse a jornada completa

### ● 10 SEMANAS RESTANTES

Pueden distribuirse en periodos semanales de forma acumulada o interrumpida dentro de los 12 meses siguientes en jornada completa o parcial. Si es una adopción Internacional se puede iniciar el permiso hasta 4 semanas antes de la resolución

# 01

## PERMISO POR NACIMIENTO Y CUIDADO DE MENOR DE 12 MESES (ART 48.4 ET)

# 02

## PERMISO POR ADOPCIÓN O ACOGIMIENTO (ART 48.5 ET)



### LA PRESTACIÓN ECONÓMICA: 100% DE LA BASE REGULADORA DE LA PERSONA TRABAJADORA

- Personas mayores de 26 años: tener 180 días cotizados en los 7 años anteriores o 360 días en toda la vida laboral
- Entre 21 y 26 años: tener 90 días cotizados en los 7 años anteriores o 180 días en toda la vida laboral
- Menos de 21 años: no se exige cotización previa

Si la madre no tiene el periodo de cotización suficiente pero reúne el resto de requisitos tiene derecho a un subsidio por 42 días naturales (6 semanas) del 100% del IPREM. Dicho subsidio se incrementa en 14 días si se trata de una familia numerosa, monoparental, parto multiple o si la madre o el bebé tienen una discapacidad igual o superior al 65%



● **QUÉ ES**

Es un permiso retribuido por la empresa hasta los 9 meses del lactante y lo pueden disfrutar ambos progenitores en caso de nacimiento, adopción, guarda y acogimiento

● **CÓMO DISFRUTARLO**

Se tiene derecho a 1 hora de ausencia del trabajo que se podrá dividir en 2 partes. Si el parto es múltiple se incrementará. Este derecho se podrá sustituir, si lo piden los progenitores, por una reducción de jornada de 1/2 hora, con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas

● **EJERCICIO CORRESPONSABLE**

Cuando ambos progenitores, guardadores, adoptantes o acogedores ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla 12 meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los 9 meses. En este caso se puede tener derecho a una prestación económica

**03**

**PERMISO PARA CUIDADO  
DEL O LA LACTANTE  
(ART. 37.4 ET)**

● **CON DERECHO A REMUNERACIÓN**

Los permisos necesarios para exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, así como los necesarios para asistir a las sesiones de información, preparación y realización de los informes previos a la declaración de idoneidad en casos de adopción, guarda con fines de adopción y acogimiento, siempre que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo

● **PAGO**

Dichos permisos correrán a cargo de la empresa

● **SUSPENDER LA ACTIVIDAD**

Siempre que no sea posible la adaptación del puesto de trabajo o el desempeño de un puesto o función diferente y la actividad suponga un riesgo para la salud de la trabajadora, del feto o del hijo/a durante la lactancia

● **CUANTÍA DE LA PRESTACIÓN**

100% de la base reguladora

● **DURACIÓN**

Desde su concesión por el INSS o la mutua hasta acceder al permiso por nacimiento. En el caso de la lactancia hasta que el menor cumpla 9 meses

**VACACIONES  
Y MEJORAS  
DURANTE LOS  
PERMISOS**

Las vacaciones se podrán disfrutar en periodo distinto al fijado en el calendario de la empresa aunque haya terminado el año que correspondan si coinciden con los permisos 01, 02 y 03.

Durante estos permisos se tendrá derecho a las mejoras que se den en la empresa: subidas, pluses...



**04 OTROS PERMISOS  
ESPECIALES  
(ART 37.3 ET)**

**05 RIESGO POR  
EMBARAZO Y POR  
LACTANCIA NATURAL  
(ART. 48.7 ET y 26 LPRL)**

● **OBJETIVO**

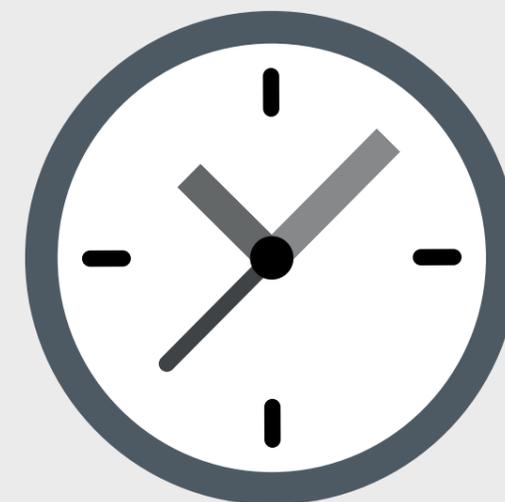
Derecho a solicitar la adaptación de la duración y distribución de la jornada para hacer efectivo el derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral

● **CONDICIONES**

Los términos se pactarán en la negociación colectiva y en su defecto se abrirá un proceso de negociación entre la empresa y la persona trabajadora durante un periodo máximo de 30 días

**06**

**ADAPTACIÓN DE LA JORNADA (ART. 34.8 ET)**



● **REDUCCIÓN**

Entre 1/8 y la mitad de la jornada para el cuidado de hijos/as menores de 12 años o de una persona con discapacidad sin actividad retribuida, cuidado de familiares hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad

● **COTIZACIONES**

Durante los 3 primeros años de estas reducciones las cotizaciones se computarán incrementadas hasta el 100% de la cuantía que hubiera correspondido sin dicha reducción a los efectos de prestaciones de seguridad social por jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, maternidad y paternidad

● **DESEMPLEO**

Para el cálculo se aplica las bases de cotización del 100% en los casos de reducción por cuidado de hijo/a o por cuidado de familiares

**07**

**REDUCCIÓN DE LA JORNADA (ART. 37.6 ET)**

• **NACIMIENTO PREMATURO**

Derecho a ausentarse del trabajo durante 1 hora y a reducir su jornada hasta un máximo de 2 horas en caso de nacimiento prematuro o que el hijo/a deba permanecer hospitalizado a continuación del parto. Disminución proporcional del salario

• **MENORES AFECTADOS POR  
CÁNCER U OTRA ENFERMEDAD  
GRAVE**

Reducción de jornada de, al menos, la mitad de su duración, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera cuidado directo hasta que el menor cumpla los 23 años. Disminución proporcional del salario. Derecho individual



● **DURACIÓN**

No superior a 3 años para cuidado de hijos/as y 2 años para cuidado de familiares hasta 2º grado. Salvo que se establezca una mayor duración a través de la negociación colectiva

● **LIMITACIONES**

En el caso de que dos o más personas de la misma empresa generen este derecho por el mismo sujeto causante (mismo hijo/a o familiar), la dirección podrá limitar su ejercicio simultaneo por razones justificadas

● **RESERVA DE PUESTO**

Durante el primer año se mantiene el derecho a reserva de puesto de trabajo, transcurrido dicho plazo la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente. Cuando ambos progenitores ejerzan el derecho con la misma duración y régimen, la reserva del puesto será hasta los 18 meses

**08**

**EXCEDENCIAS (ART. 46 ET)**



• **COMPUTABLE**

Estos dos tipos de excedencias serán computables a efectos de antigüedad y se tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional

• **COTIZACIONES**

Se considerarán efectivamente cotizados a los efectos de las prestaciones de la seguridad social por jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, maternidad y paternidad, los tres primeros años del periodo de excedencia por cuidado de hijo/a o de familiares (teniendo en cuenta que la excedencia por cuidado de familiares puede ser superior a 2 años por negociación colectiva)

**PARA MÁS INFO PONTE EN CONTACTO CON LA SECRETARIA DE IGUALDAD DE UGT-EUSKADI**

[igualdad@ugteuskadi.org](mailto:igualdad@ugteuskadi.org)