

# LOS DERECHOS DE CONCILIACIÓN EN EL ÁMBITO LABORAL

# EL PRINCIPIO DE IGUALDAD

- EL PRINCIPIO DE IGUALDAD
  - MARCO NORMATIVO
    - Art. 14 CE
    - Normativa internacional
    - Normativa comunitaria
  - EL DERECHO A LA IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE SEXO EN LAS RELACIONES LABORALES
    - Art. 4 y 17 ET
    - LO 3/2007, de 22 de marzo
    - Carta Social Europea
    - Carta Comunitaria de los Derechos Sociales Fundamentales de los Trabajadores
    - Carta de los Derechos Fundamentales de la UE
    - Protocolo 12 Convenio Europeo
    - Convenios núm. 111 y 181 OIT
    - IV Conferencia Mundial sobre la Mujer de la ONU

# MEDIDAS DE CONCILIACIÓN

- Titularidad de los permisos
- Medidas de flexibilidad laboral y personalizada
- Evitar políticas de conciliación que perpetúen el tradicional reparto de tareas entre hombres y mujeres

# EL PERMISO DE LACTANCIA

- Es una reducción de 1 hora de la jornada de trabajo hasta que el menor cumpla 9 meses.  
Se podrá disfrutar:
  - 1 hora cada día de trabajo o dos fracciones de media hora.
  - Reducción de jornada de trabajo de media hora.
  - Permiso de lactancia acumulada.
- Lo pueden disfrutar los dos progenitores
- Se percibe la retribución completa (100%) durante la duración del permiso

# REDUCCIONES DE JORNADA

- Cuidado de un hijo menor de doce años. Se puede ejercer este derecho en cualquier momento hasta que el hijo cumpla los doce años.
- Trabajadores encargadas de hijos con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no trabaje y no pueda encargarse por si misma.
- Trabajadores encargados del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad, o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no trabajen.
- Trabajadores al cuidado de un menor de 18 afectado por cáncer u otra enfermedad grave que precise de cuidado directo, continuo y permanente de sus progenitores. Las enfermedades consideradas graves vienen recogidas en el anexo del Real Decreto 1148/2011, de 29 de julio.
- REQUISITOS:
  - La reducción tiene que ser dentro del horario que realiza el trabajador.
  - La reducción tiene que ser diaria.
  - En el caso de reducción de jornada por el cuidado de un menor de doce años o familiar que no pueda valerse por sí mismo, la reducción será entre un octavo y un máximo de la mitad de la duración de la jornada.
  - En el caso del cuidado de un menor afectado por una enfermedad grave el trabajador tendrá derecho a una reducción de la jornada de al menos la mitad de la jornada. Pudiendo llegar a ser completa la reducción de jornada. Por convenio colectivo, se podrán establecer las condiciones y supuestos en los que esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas.
  - Existe discusión judicial y doctrinal sobre si se puede escoger el turno
  - A efectos del cálculo de prestaciones de Seguridad Social por incapacidad permanente, muerte y supervivencia, maternidad, paternidad y jubilación durante los dos primeros años en el caso de reducción de jornada por cuidado de un hijo menor de 12 años y durante el primer año de reducción por cuidado de otros familiares la cotización se verá incrementada hasta el 100%.

# EXCEDENCIA POR CUIDADO DE HIJO/A O FAMILIAR

- Cualquier persona trabajadora
- Por cuidado de hijo/a:
  - Hasta los 3 años del menor
  - La persona trabajadora podrá pedir la reincorporación antes si se da justa causa
- Por cuidado de familiar:
  - Tenga una relación de hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad con el trabajador.
  - Por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad el familiar no pueda valerse por sí mismo.
  - El familiar no desempeñe actividad retribuida.
  - Máximo de 2 años (ampliable por convenio)
- Durante el primer año, el trabajador tiene derecho a la reserva de su puesto de trabajo.
- El tiempo que dure esta excedencia computa como antigüedad.
- Los periodos de excedencia de los trabajadores por cuidado de un hijo menor de tres años tendrán la consideración de cotizados al 100% a los efectos de jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, maternidad y paternidad.
- La excedencia por cuidado de un familiar de hasta segundo grado, solamente se considera cotizado el primer año de excedencia a los efectos de jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, maternidad y paternidad.
- Existe protección ante el despido durante el periodo de excedencia (despido nulo).

# SUSPENSIÓN CONTRATO POR MATERNIDAD

- Las trabajadoras tienen derecho a un permiso de maternidad de dieciséis semanas, y podrán ceder al padre las siguientes semanas.
  - Desde el 1 de abril de 2019, la madre biológica podrá ceder al otro progenitor un periodo de hasta cuatro semanas de su periodo de suspensión de disfrute no obligatorio.
  - A partir de 1 de enero de 2020, la madre biológica podrá ceder al otro progenitor un periodo de hasta dos semanas de su periodo de suspensión de disfrute no obligatorio.
  - A partir de 1 de enero de 2021, ya no será posible la cesión de semanas de uno a otro progenitor.

# SUSPENSIÓN CONTRATO POR PATERNIDAD

- El artículo 48.4 indica que el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante dieciséis semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa. Este aumento hasta las 16 semanas será realizado en diferentes fases:
  - Los nacidos antes del 1 de abril de 2019, seguirán teniendo el permiso de cinco semanas.
  - Desde el 1 de abril de 2019, se tendrá derecho a 8 semanas de paternidad, de las cuales las dos primeras deberá disfrutarlas de forma ininterrumpida inmediatamente tras el parto.
  - A partir de 1 de enero de 2020, en el caso de nacimiento, el otro progenitor contará con un periodo de suspensión total de doce semanas, de las cuales las cuatro primeras deberá disfrutarlas de forma ininterrumpida inmediatamente tras el parto.
  - A partir de 1 de enero de 2021, cada progenitor disfrutará de igual periodo de 16 semanas de suspensión del contrato de trabajo, sin que sea posible ya la cesión de semanas de uno a otro progenitor.



# PROTECCIÓN

- El artículo 53.4 como el artículo 55.5 del Estatuto de los trabajadores sancionan con la nulidad aquellos despidos de los trabajadores que se encuentre en situación de reducción de jornada por guarda legal, cuyas causas alegadas (objetivas o disciplinarias) por el empresario no sean ciertas o justificadas; o cuando existan causas de discriminación prohibidas por la legislación.
- Será despido nulo (salvo que haya causa real) hasta los 12 meses del menor (hasta abril 2019 la protección era hasta los 9 meses). Para evitar la nulidad deberá probarse, no solamente la causa, sino también el por qué esa persona con especial protección es la persona elegida, y no otra dentro de la empresa o el departamento.

# JURISPRUDENCIA

- Caso Roca Álvarez
- STC 75/2011, de 19 de mayo
- STSJ Andalucía 516/2002, de 1 de julio
- STSJ Comunidad Valenciana 75/2003, de 27 de enero
- STSJ Andalucía 154/2014, de 30 de enero
- STSJ Castilla y León 348/2015, de 13 de febrero
- STSJ Andalucía 1-2-18, Rec 4108/17
- STSJ Andalucía 4-4-19, Rec 470/2019
- SJS Cádiz 327/2014, de 17 de diciembre
- SJS Huelva 482/2014, de 27 de octubre
- SJS Cádiz 22/09/2015, de 22 de septiembre
- SJS Logroño de 28 de febrero de 2018
- SJS de Valladolid de 31 de julio de 2019