

---

## Conciliando la vida familiar y laboral: ser padres y trabajar

El tema que vamos a tratar es uno de los más actuales. Se ha avanzado bastante en el último lustro con la reforma laboral. Pero aún queda mucho para facilitar la vida laboral, sobre todo de las madres trabajadoras.

### ¿Qué es la conciliación de la vida laboral y familiar?

Se refiere a que los trabajadores tengan la posibilidad de compatibilizar su faceta profesional y su vida personal y familiar. Así los padres se pueden desarrollar de forma plena en ambos ámbitos.

### ¿Qué ley tenemos en España?

En junio de 2023 se publica en el BOE el **Real Decreto Ley 5/2023, la ley de familias**, que aporta novedades a la conciliación de la vida familiar de la anterior ley de 2019. Esta ley incorpora novedades muy importantes en los derechos laborales para favorecer la vida laboral y familiar.

Se modifica la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de hombres y mujeres. Son obligatorios los Planes de Igualdad para todas las empresas que cuenten con una **plantilla de 50 o más trabajadores**.

El RDL 6/2019 da una nueva redacción al art. 34.8 del Estatuto de los Trabajadores. Se reconoce el derecho de trabajador a solicitar las adaptaciones en la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo, así como en relación a la forma de su prestación, con la finalidad de conciliar su vida laboral y familiar. Deja de ser un derecho condicionado al convenio colectivo y pasa a ser un derecho efectivo, solo limitado por razones de la empresa.

### Novedades de la ley 2023:

**1. Permiso parental de ocho semanas.** Es un permiso completamente nuevo. Se aplica a las personas trabajadoras, que tendrán derecho a un permiso para el cuidado de hijo, hija o menor acogido por tiempo superior a un año, hasta que este cumpla los ocho años. Su duración será no superior a ocho semanas, continuas o discontinuas, y podrá disfrutarse a tiempo completo o en régimen de jornada a tiempo parcial. Por otro lado, este permiso constituye un derecho individual del trabajador, sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor. Es un permiso no retribuido.

**2. Permiso especial por fuerza mayor.** La persona trabajadora tendrá derecho a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes. Esto se aplica en caso de enfermedad o accidente que haga indispensable la presencia del empleado de forma inmediata. Permiso retribuido equivalente a un máximo de cuatro días al año, siempre

acreditando el motivo de la ausencia a la empresa. Se trata de un permiso que se puede disfrutar por horas. Es la empresa la que pagará las horas de ausencia.

**3. Ampliación a cinco días del permiso por enfermedad.** En cuanto al permiso por enfermedad del artículo 37.3 b. ET, la gran novedad es su ampliación, de dos a cinco días. Se trata de un permiso previsto en caso de accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o pariente hasta el segundo grado de parentesco por consanguinidad o afinidad. También se amplía el abanico de personas cercanas que dan derecho a disfrutar de este permiso. Se incluye al familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como a cualquier otra persona distinta de las anteriores que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera de estos cuidados. Estos 5 días deben computar como días hábiles, no naturales. el trabajador tendrá derecho a cinco días cada vez que se produzca un escenario de este tipo. Es retribuido.

**4. Extensión de los 15 días de permiso por matrimonio al registro de la pareja de hecho.** Con la voluntad general de igualar los derechos de parejas casadas.

**5. Modificación de la solicitud de adaptación de jornada por razones de conciliación.** En cuanto a la solicitud de adaptación de jornada laboral por razones de conciliación, se añaden en este punto más garantías y se mejora su alcance, incluyendo, como hasta ahora, la posibilidad de teletrabajo. Las novedades son las siguientes:

- o Se añade al listado de posibles solicitantes a los trabajadores que tengan hijos o hijas mayores de 12 años que requieran necesidades de cuidado.

- o Se amplía este derecho al caso de necesidades de cuidado de cónyuge o pareja de hecho, familiares por consanguinidad hasta el segundo grado de la persona trabajadora, así como a otras personas dependientes cuando, en este último caso, convivan en el mismo domicilio y, por razones de edad, accidente o enfermedad, no puedan valerse por sí mismas.

- o Se reducen los días que puede durar el proceso de negociación frente a una petición para el ejercicio de este derecho por parte de un trabajador, pasando a un máximo 15 días frente a los 30 anteriores. Además, se establece un silencio positivo si transcurre este plazo y no hay una respuesta por parte de la empresa. Si el empresario no acepta, deberá justificar por qué y ofrecer una propuesta alternativa, también motivada.

- o El ejercicio de este derecho es compatible con el disfrute de los permisos anteriores.

### **6. Baja por maternidad.**

Son 16 semanas ininterrumpidas desde el día del parto. Se renumera al 100% del salario normal de la trabajadora. Se reconoce también para los casos de [adopción](#) o [acogida](#) tanto temporal como definitiva de los menores de 6 años o para los mayores de 6 años en riesgo de exclusión social.

Para optar a esta baja la trabajadora debe haber cotizado al menos 180 días dentro de los 7 años anteriores al nacimiento, o 360 días a lo largo de su vida laboral.

Las madres menores de 21 años no deberán cumplir ningún requisito de tiempo mínimo de cotización y para las madres entre 21 y 26 años sólo será necesario tener 90 días trabajados. Si la madre está en desempleo o no

cumple los requisitos mínimos indicados de cotización tendrá derecho a la percepción del IPREM (Indicador público de Renta de Efectos Múltiples, que en 2018 era de 537,84 euros/mes), durante 42 días ampliables a otros 14 en casos de familias monoparentales, numerosas o [partos múltiples](#).

Si se cobra el subsidio por desempleo, se suspende durante la baja y luego se reanuda.

Si la baja maternal coincide con las vacaciones, la madre lo podrá disfrutar una vez terminada la baja maternal; aunque el año natural haya terminado y hasta 18 meses después de su finalización.

### **7. Permiso de paternidad.**

En 2007 se introdujo el permiso de [paternidad](#). A partir del 1 de abril de 2019 el permiso de paternidad se amplió a 8 semanas y en 2020 se extendió a 12 semanas. Desde 2021 el permiso es de 16 semanas (con seis obligatorias). Por tanto se equiparan los permisos de paternidad para ambos progenitores

También está retribuido al 100% y las condiciones y tiempos mínimos de cotización son los mismos que en la baja maternal. La excepción son los tiempos de cotización mínimos contemplados en el caso de las madres de 21 a 26 años.

Como hemos dicho a partir de 2021 hay equiparación de permisos y cambio de modelo. Ambos progenitores tendrán 16 semanas. 6 semanas serán obligatorias y 10 semanas voluntarias. Los permisos serán derechos individuales y no podrán transferirse. Ya no hay posibilidad de que las madres cedan parte de sus semanas al padre.

Las 6 primeras semanas serán obligatoriamente inmediatas al parto o la adopción. Las 10 semanas restantes se tomarán en el momento que decidan tanto los padres como las madres. Se podrá hacer en cualquier momento del primer año de vida del bebé y podrá ser de forma simultánea o turnarse entre ellos.

### **8. Permiso por lactancia o por cuidado del lactante.**

Otra novedad afecta al permiso por [lactancia](#). Ahora es un derecho de ambos progenitores. Se podrá disfrutar de este permiso hasta los 9 meses. Se amplía hasta los 12 meses si ambos progenitores ejercen su derecho a la reducción de jornada.

Los trabajadores en los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o guarda con fines de adopción o acogimiento, por cuidado de lactante de un hijo podrán disfrutar de este permiso hasta los 9 meses ampliable a 12.

Ambos progenitores tienen derecho al permiso de lactancia. Trabajen o no. No se puede ceder el permiso para que uno de los dos lo disfrute de manera doble.

El permiso consiste en 1 hora de ausencia del trabajo. Se puede disfrutar de tres maneras diferentes:

- El trabajador puede ausentarse en medio de la jornada de trabajo durante una hora o dos fracciones de media hora. Desde su reincorporación al puesto de trabajo hasta que el bebé cumpla nueve meses.
- Permiso para entrar más tarde o salir antes. La duración del mismo será de sólo media hora. Hasta que el bebé cumpla nueve meses.

- Sumar las horas a las que se tiene derecho por lactancia. Es una hora por día de trabajo efectivo. Es independiente de la jornada que se haga. Hasta que el bebé cumpla nueve meses.

Este permiso hay que solicitarlo con antelación. Se puede aumentar la duración si existen otras circunstancias como partos y adopciones múltiples.

Si ambos progenitores solicitan el permiso de lactancia se puede ampliar hasta los 12 meses. En este caso no será retribuido.

Se puede compatibilizar con la reducción de jornada por cuidado de hijo.

### **9. Baja por riesgo laboral durante el embarazo y la lactancia.**

España reconoce a través de su Ley de Prevención de Riesgos Laborales las recomendaciones internacionales de seguridad para las [mujeres embarazadas](#) o en periodo de lactancia.

Se recoge la **prohibición del trabajo nocturno y de horas extraordinarias**. Tampoco podrán realizar trabajos que tengan un **esfuerzo físico grande o un riesgo para la salud**. En ese caso se les debe colocar en otro puesto y si no es posible tienen derecho a la baja laboral.

Por ejemplo, las trabajadoras sanitarias están exentas de guardias durante el embarazo y la lactancia sin afectar al salario.

### **10. Reducción de la Jornada Laboral.**

Según el Estatuto de los Trabajadores, artículo 37, se tiene derecho en los siguientes supuestos:

- **Cuidado de un hijo menor de 12 años.**
- Cuidado de hijos con discapacidad física, psíquica o sensorial.
- Cuidados directos de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad (hijos menores de 12 años, padres, hermanos o abuelos) que por edad, accidente o enfermedad no puedan valerse por sí mismos.
- **Cuidado de un menor de 18 afectado por [cáncer](#) u otra enfermedad grave** que precise de cuidado directo, continuo y permanente. Las enfermedades consideradas graves vienen recogidas en el anexo del Real Decreto 1148/2011, de 29 de julio.

Hay que pedirlo al menos con 15 días de antelación y también preavisar cuando finalice la reducción de jornada.

Es derecho del trabajador la reducción de jornada y el porcentaje elegido. La empresa puede negarse al horario escogido y proponer otro. La reducción y el nuevo horario debe ser dentro de la jornada de trabajo y aplicarse a cada día.

¿Qué significa?

- 1.- La **reducción tiene que ser dentro del horario que realiza el trabajador** en el momento que solicita la reducción. No depende del horario recogido en el contrato, ni del horario del resto de los compañeros ni del horario de apertura del centro de trabajo.

2.- El trabajador tiene que acudir todos los días a su trabajo. No se puede eliminar un día de trabajo. No lo permite la ley. Puede ser que se llegue a un acuerdo con la empresa.

3.- Hay que mirar el convenio vigente que tiene la empresa. Puede ser que este cambio que es del 2012 no esté en el convenio y que el trabajador pueda solicitar la reducción sin la obligación de que sea diaria.

Para la reducción de jornada **se aplican estos baremos:**

- Por cuidado de un menor de 12 años o familiar que no se pueda valer por sí mismo la reducción puede ir desde un octavo de jornada hasta la mitad de la duración de la jornada. Siempre con disminución proporcional del sueldo.
- Por cuidado de un menor con una enfermedad grave la reducción puede llegar a ser de jornadas completas. El convenio colectivo establece las condiciones y supuestos.

Para solicitarla hay que llevar un mínimo de un año de permanencia en la empresa. La duración mínima es de 4 meses. La duración máxima por cada hijo es de 3 años seguidos. Por cuidado de familiar es de 2 años seguidos. Seguidos es que no se pueden coger de modo interrumpido.

En el caso de cuidado de hijos se otorga hasta que el niño cumple 12 años. En caso de enfermedad grave hasta que cumpla los 18 años. No existe límite en la duración máxima en los demás casos.

### **11. Modificación de la Jornada laboral.**

Con motivo de adaptar los horarios a las necesidades familiares de los trabajadores se puede modificar la jornada laboral sin que ésta se vea reducida. Esto depende de lo recogido en el convenio colectivo o por un acuerdo entre las partes.

Este derecho es un **derecho de solicitar, no de exigir**. No es un derecho absoluto. La empresa se puede negar si hay razones para ello.

Se puede solicitar para cuidar a otros familiares de hasta segundo grado: hijos menores de 12 años, padres, hermanos y [abuelos](#).

**No hay límite de tiempo.** El horario solicitado debe estar en relación con la actividad del centro de trabajo y con el horario de otros compañeros.

Se aconseja solicitar la adaptación de la jornada de trabajo por escrito, aunque no es obligatorio hacerlo así.

### **12. Excedencia por cuidado de hijos y otros familiares.**

Se pueden acoger a excedencias voluntarias de entre 4 meses y 5 años de duración. Siempre que tengan al menos un año de antigüedad en la empresa. El trabajador tiene garantizado que le guarden el puesto de trabajo durante al menos un año. El tiempo de excedencia cuenta como cotizados si es para cuidar a hijos (hasta 2 años) u otros familiares (un año). También se contempla la posibilidad de fraccionar el periodo de excedencia.

### **13. Hospitalización de neonato:**

Si el niño nace [prematuro](#) o hay que hospitalizarlo tras el parto, el trabajador tiene derecho a que la **prestación de maternidad y paternidad** pueda ser **suspendida o ampliada** según el Estatuto de los Trabajadores. Son derechos complementarios y no excluyentes. Se calcula según el número de días que el bebé esté hospitalizado:

- Se necesita documento acreditativo.
- Se suspende el disfrute y se reanuda tras la fecha del alta hospitalaria.
- Si el bebé está ingresado más de 7 días se aumentará la duración de la prestación mientras esté ingresado hasta un máximo de 13 semanas.
- Una vez superado el periodo máximo de 13 semanas, se podrá solicitar la suspensión del permiso de maternidad explicado anteriormente.
- El derecho lo tendrán los dos progenitores.
- Además, se pueden ausentar de su trabajo durante una hora o reducir su jornada a un máximo de 2 horas con la disminución proporcional de su salario.
- Lo habitual es que se disfrute la ampliación del permiso y luego disfruten de los permisos soportados por la empresa.
- Si el bebé al nacimiento presenta una discapacidad el permiso de maternidad o paternidad tendrá una duración adicional de dos semanas. Una semana para cada uno de los progenitores.

#### **14. Ayudas para autónomos.**

Pueden disfrutar del mismo permiso por maternidad o paternidad. Hay que cumplir los mismos requisitos que los trabajadores por cuenta ajena. Deben presentar una solicitud en los 15 días siguientes al parto. Si contratan a una persona para que les sustituya durante ese tiempo, no tendrán que cotizar por ella.

#### **15. Despido nulo.**

El Estatuto de los trabajadores indica que **el despido es nulo cuando viene motivado por alguna de las causas de discriminación prohibidas en la Constitución, en la Ley** o bien se produzca con violación de derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador.

La ley 2023 introduce como novedad que el despido objetivo y el disciplinario serán nulos cuando la persona trabajadora haya solicitado o se encuentre disfrutando del permiso parental del artículo 48 bis ET. Lo mismo se aplica al despido de quien solicite o disfrute de las adaptaciones de jornada previstas por razones de conciliación, así como al permiso de cinco días retribuido. Por tanto, la simple solicitud de alguna de estas medidas ya supone un blindaje ante su despido.

Dentro de los supuestos que también se consideran despido nulo están:

- Durante los periodos de maternidad, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural, enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia natural, adopción o acogimiento o paternidad.
- Excedencia por cuidado de menor de hasta 3 años.
- Trabajadoras embarazadas.
- **Trabajadoras víctimas de [violencia de género](#).**
- Después de haberse reintegrado al trabajo al finalizar los períodos de suspensión del contrato por maternidad,

adopción o acogimiento o paternidad, siempre que no hubieran transcurrido más de doce meses desde la fecha de nacimiento, adopción o acogimiento del hijo.

- Reducción de jornada por cuidado de un hijo, hasta que éste cumpla doce años.

Los pediatras sabemos que se hará realidad una protección eficaz de la infancia a través del cuidado y la protección de las familias trabajadoras.

#### **Enlaces de interés:**

- [Resumen](#) del Real Decreto 6/2019 en la web Cuestiones Laborales
- Resumen del decreto [en la web ELDerecho.com](#)
- [Ley de Familias 2023: nuevos permisos y medidas de conciliación](#)

---

**Fecha de publicación:** 12-11-2020

*Última fecha de actualización:* 01-04-2024

#### **Autor/es:**

- [Ana Isabel Ramírez Gomara](#). Pediatra, Médico de familia. Centro de Salud "Santa Isabel". Zaragoza

