

## MEDIDAS DE CONCILIACION

PERMISOS Y MEDIDAS DE CONCILIACION	SUPUESTOS	MEDIDAS								
Cuidado de:	Hijos mayores de 12 años Conyuge o pareja de hecho Familiar por consanguinidad hasta el 2º grado Otras personas dependientes que convivan en el mismo domicilio y no puedan valeres por si mismos	Derecho a la adaptación y distribución de la jornada	Deben ser razonable y proporcionadas en relación con las necesidades de la persona trabajadora y con las necesidades organizativas de la empresa							
Permiso Retribuido Matrimonio y Registro de pareja de hecho		15 Días naturales								
Permiso retribuido por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario	Cónyuge, Pareja de hecho Parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, 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	5 días								
Permiso retribuido por fallecimiento	Cónyuge, pareja de hecho parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.	2 días	Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo se ampliará en dos días							
Realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto		Tiempo indispensable	siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo							
Adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad		Tiempo indispensable	siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo							

<p>Nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) ET</p>			<p><u>una hora de ausencia del trabajo</u>, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses</p>	<p>La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples</p>	<p>Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas.</p>	<p>Constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio a la otra persona progenitora, adoptante, guardadora o acogedora. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante</p>	<p>podrá limitarse su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento de la empresa, debidamente motivadas por escrito, debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación</p>	<p>Cuando ambas personas progenitoras, adoptantes, guardadoras o acogedoras ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses</p>		
<p>Nacimiento prematuro de hijo o hija, o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto.</p>		<p>Ausentarse del trabajo durante una hora</p>	<p>ausencia de dos horas, con la disminución proporcional del salario</p>							
<p>Razones de guarda legal</p>	<p>cuidado directo algún menor de doce años cuidado de una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida cuidado directo del cónyuge o pareja de hecho familiar hasta el segundo grado de consanguinidad y afinidad que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida familiar consanguíneo de la pareja de hecho, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida</p>	<p>Reducción de la jornada de trabajo diaria</p>	<p>disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella</p>	<p>el mero cumplimiento de los dieciocho años de edad por el hijo o el menor sujeto a acogimiento permanente o a guarda con fines de adopción no será causa de extinción de la reducción de la jornada, si se mantiene la necesidad de cuidado directo, continuo y permanente</p>	<p>cumplidos los 18 años, se podrá reconocer el derecho a la reducción de jornada hasta que el causante cumpla 23 años en los supuestos en que el padecimiento de cáncer o enfermedad grave haya sido diagnosticado antes de alcanzar la mayoría de edad, siempre que en el momento de la solicitud se acrediten los requisitos establecidos en los párrafos anteriores, salvo la edad</p>	<p>Asimismo, se mantendrá el derecho a esta reducción hasta que la persona cumpla 26 años si antes de alcanzar 23 años acreditara, además, un grado de discapacidad igual o superior al 65 por ciento</p>	<p>Por convenio colectivo, se podrán establecer las condiciones y supuestos en los que esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas</p>	<p>En los supuestos de nulidad, separación, divorcio, extinción de la pareja de hecho o cuando se acredite ser víctima de violencia de género, el derecho a la reducción de jornada se reconocerá a favor del progenitor, guardador o acogedor con quien conviva la persona enferma, siempre que cumpla el resto de los requisitos exigidos</p>	<p>matrimonio o constituya una pareja de hecho, tendrá derecho a la reducción de jornada quien sea su cónyuge o pareja de hecho, siempre que acredite las condiciones para acceder al derecho a la misma</p>	<p>si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento de la empresa, debidamente motivadas por escrito, debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.</p>
<p>Hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente</p>	<p>Progenitor, Guardador con fines de adopción acogedor permanente</p>	<p>Reducción de la jornada de trabajo</p>	<p>disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado</p>							

<p>Protección o derecho a la asistencia social integral</p>	<p>Víctimas de violencia de género Víctimas del terrorismo</p>	<p>Reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o reordenación del tiempo de trabajo derecho a realizar su trabajo total o parcialmente a distancia o a dejar de hacerlo si este fuera el sistema establecido, siempre en ambos casos que esta modalidad de prestación de servicios sea compatible con el puesto y funciones desarrolladas</p>	<p>en los términos que para estos supuestos concretos se establezcan en los convenios colectivos o en los acuerdos entre la empresa y los representantes legales de las personas trabajadoras, o conforme al acuerdo entre la empresa y las personas trabajadoras afectadas. En su defecto, la concreción de estos derechos corresponderá a estas, siendo de aplicación las reglas establecidas en el apartado anterior, incluidas las relativas a la resolución de discrepancias</p>							
<p>Causa de fuerza mayor por motivos familiares urgentes en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata</p>	<p>Familiares Personas convivientes</p>	<p>Derecho a que sean retribuidas las horas de ausencia, con un máximo de la equivalencia a cuatro días al año</p>	<p>conforme a lo establecido en convenio colectivo o, en su defecto, en acuerdo entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras</p>							