



## PREGUNTAS MÁS FRECUENTES AL SERVICIO DE ASESORAMIENTO ONLINE DEL IMIO SOBRE DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE SEXO

- A**-Quiero divorciarme. ¿Qué debo tener en cuenta? ¿Por dónde empiezo? .....2
- B**-Quiero solicitar reducción de jornada en mi empresa para tener más tiempo para cuidar de mi hija de diez años. ....5
- C**-He tenido un bebé y después del permiso por maternidad quisiera acumular mi permiso de lactancia ¿Cómo debo hacerlo?.....7
- D**-Quiero separarme de mi pareja. No estamos casados, pero tenemos hijos pequeños y propiedades en común. ¿Cómo debo hacer? ..... 8
- E**-Tengo problemas con mi pareja y me he ido del domicilio donde vivimos. Mi cónyuge me amenaza con denunciarme por abandono del hogar. ¿Cómo debo proceder? .....11
- F**-Quisiera entrar un poco más tarde a trabajar para que me diera tiempo a llevar a mi madre al centro de día, aunque tuviera que salir más tarde de la oficina. .... 11
- G**-Estoy divorciado y mi cónyuge tiene atribuida judicialmente la custodia de mi hijo menor. ¿Conservo la patria potestad sobre él? ..... 12



## **Quiero divorciarme. ¿Qué debo tener en cuenta? ¿Por dónde empiezo?**

Tanto la separación como el divorcio se producen en virtud de sentencia judicial, en un procedimiento en el que no se exige la concurrencia de ninguna causa concreta y donde las partes han de acudir con asistencia letrada (abogada/o) y representación procesal (procurador/a), salvo que sea de mutuo acuerdo, en cuyo caso pueden tener la misma abogada/o, si bien es aconsejable que cada cónyuge vaya asistido del propio abogado/a.

Desde el año 2005, tanto para la separación como para el divorcio no hay que alegar causa para solicitarlo, pudiendo hacerlo a partir de los 3 meses de la celebración del matrimonio, a excepción de cuando se acredite la existencia de un riesgo para la vida, la integridad física, la libertad, la integridad moral o libertad e indemnidad sexual del cónyuge demandante o de los hijos e hijas de ambos o de cualquiera de los miembros del matrimonio, en cuyo supuesto se puede solicitar inmediatamente después de la celebración del matrimonio.

Si la tramitación del divorcio es a través del procedimiento *de mutuo acuerdo*, a petición de ambos cónyuges o de uno con el consentimiento del otro, deben de estar de acuerdo en las condiciones que van a regir el mismo. En este caso, la demanda se acompaña de la propuesta de Convenio Regulador que debe ser ratificado en el juzgado por ambas partes y aprobado por el/la juez/a.

Dicho convenio regulador, según el artículo 90 del Código Civil (CC), debe contener al menos los siguientes extremos:

*“a) El cuidado de los hijos sujetos a la patria potestad de ambos, el ejercicio de ésta y, en su caso, el régimen de comunicación y estancia de los hijos con el progenitor que no viva habitualmente con ellos.*

*b) Si se considera necesario, el régimen de visitas y comunicación de los nietos con sus abuelos, teniendo en cuenta, siempre, el interés de aquéllos.*

*c) La atribución del uso de la vivienda y ajuar familiar.*

*d) La contribución a las cargas del matrimonio y alimentos, así como sus bases de actualización y garantías en su caso*

*e) La liquidación, cuando proceda, del régimen económico del matrimonio.*

*f) La pensión que conforme al artículo 97 correspondiere satisfacer, en su caso, a uno de los cónyuges”.*

Si la tramitación del divorcio no es posible de mutuo acuerdo el procedimiento será contencioso y en la demanda se solicitarán las medidas que se pretendan conseguir (guarda y custodia de menores, pensiones, uso del domicilio familiar, etc. El juez, oídas ambas partes, acordará las medidas tras la valoración de las pruebas practicadas en el juicio, entendiendo como prioritario el interés de menores de edad. La sentencia puede ser recurrida.

En cuanto a la atribución del uso del domicilio familiar, el artículo 96 del CC dispone:



*“En defecto de acuerdo de los cónyuges aprobado por el Juez, el uso de la vivienda familiar y de los objetos de uso ordinario en ella corresponde a los hijos y al cónyuge en cuya compañía queden. (...)*

*Para disponer de la vivienda y bienes indicados cuyo uso corresponda al cónyuge no titular se requerirá el consentimiento de ambas partes o, en su caso, autorización judicial”.*

Así que el juzgado al resolver tendrá en cuenta el interés más necesitado de protección, los/as menores, y asignará dicho uso a los/as mismos/as y al/a la progenitor/a en cuya compañía queden.

Respecto a la pensión de alimentos, según el artículo 93 del CC dispone que *“El Juez, en todo caso, determinará la contribución de cada progenitor para satisfacer los alimentos y adoptará las medidas convenientes para asegurar la efectividad y acomodación de las prestaciones a las circunstancias económicas y necesidades de los hijos en cada momento”.*

Por tanto, si no es posible el acuerdo, el juzgado determinará la pensión de alimentos, que incluye todo *“lo indispensable para el sustento, habitación, vestido y asistencia médica”*, así como *“la educación e instrucción del alimentista mientras sea menor de edad y aun después cuando no haya terminado su formación por causa que no le sea imputable”* (artículo 142 CC).

A la guarda y custodia de menores, se refiere el artículo 92, apartados 5, 6, 7, 8 y 9 del Código Civil, en los siguientes términos:

*“5. Se acordará el ejercicio compartido de la guarda y custodia de los hijos cuando así lo soliciten los padres en la propuesta de convenio regulador o cuando ambos lleguen a este acuerdo en el transcurso del procedimiento. El Juez, al acordar la guarda conjunta y tras fundamentar su resolución, adoptará las cautelas procedentes para el eficaz cumplimiento del régimen de guarda establecido, procurando no separar a los hermanos.*

*6. En todo caso, antes de acordar el régimen de guarda y custodia, el Juez deberá recabar informe del Ministerio Fiscal, y oír a los menores que tengan suficiente juicio cuando se estime necesario de oficio o a petición del Fiscal, partes o miembros del Equipo Técnico Judicial, o del propio menor, valorar las alegaciones de las partes vertidas en la comparecencia y la prueba practicada en ella, y la relación que los padres mantengan entre sí y con sus hijos para determinar su idoneidad con el régimen de guarda.*

*7. No procederá la guarda conjunta cuando cualquiera de los padres esté incurso en un proceso penal iniciado por atentar contra la vida, la integridad física, la libertad, la integridad moral o la libertad e indemnidad sexual del otro cónyuge o de los hijos que convivan con ambos. Tampoco procederá cuando el Juez advierta, de las alegaciones de las partes y las pruebas practicadas, la existencia de indicios fundados de violencia doméstica.*

*8. Excepcionalmente, aun cuando no se den los supuestos del apartado cinco de este artículo, el Juez, a instancia de una de las partes, con informe favorable del Ministerio Fiscal, podrá acordar la guarda y custodia compartida fundamentándola en que sólo de esta forma se protege adecuadamente el interés superior del menor.*

*9. El Juez, antes de adoptar alguna de las decisiones a que se refieren los apartados anteriores,*



*de oficio o a instancia de parte, podrá recabar dictamen de especialistas debidamente cualificados, relativo a la idoneidad del modo de ejercicio de la patria potestad y del régimen de custodia de los menores”.*

En cuanto al derecho de visitas y comunicación por el o la progenitora no custodio, el artículo 94 de dicho Código establece que *“El progenitor que no tenga consigo a los hijos menores o incapacitados gozará del derecho de visitarlos, comunicar con ellos y tenerlos en su compañía. El Juez determinará el tiempo, modo y lugar del ejercicio de este derecho, que podrá limitar o suspender si se dieran graves circunstancias que así lo aconsejen o se incumplieren grave o reiteradamente los deberes impuestos por la resolución judicial”.*

A la pensión compensatoria se refiere el artículo 97 del CC, que dispone *“El cónyuge al que la separación o el divorcio produzca un desequilibrio económico en relación con la posición del otro, que implique un empeoramiento en su situación anterior en el matrimonio, tendrá derecho a una compensación que podrá consistir en una pensión temporal o por tiempo indefinido, o en una prestación única, según se determine en el convenio regulador o en la sentencia”*

Es decir, que en un procedimiento de mutuo acuerdo los cónyuges tienen libertad para pactarla o no, con independencia de las circunstancias que concurren, así como su cuantía, modo de prestación, duración, etc. En un procedimiento contencioso debe de ser solicitada y el juzgado determinará, si procede, su importe en función de las varias circunstancias, de acuerdo con el citado artículo 97 CC: los acuerdos a que hubieran llegado los cónyuges, la edad y el estado de salud, la cualificación profesional y las posibilidades de acceso a un empleo, la dedicación pasada y futura a la familia, la colaboración, con su trabajo personal, en las actividades mercantiles, industriales o profesionales del otro cónyuge, la duración del matrimonio y de la convivencia conyugal, la pérdida eventual de un derecho de pensión, el caudal y los medios económicos y las necesidades de uno y otro cónyuge y cualquier otra circunstancia relevante.

Actualmente, siempre que no haya menores a cargo no emancipados y se trate de una separación o un divorcio de mutuo acuerdo, se podrá tramitar a través del Secretario/a judicial o en escritura pública ante Notario/a, de acuerdo con la Ley 15/2015, de 2 de julio, de la Jurisdicción Voluntaria, que modifica determinados artículos del Código Civil, como el artículo 82 del CC que dispone:

*“1. Los cónyuges podrán acordar su separación de mutuo acuerdo transcurridos tres meses desde la celebración del matrimonio mediante la formulación de un convenio regulador ante el Secretario judicial o en escritura pública ante Notario, en el que, junto a la voluntad inequívoca de separarse, determinarán las medidas que hayan de regular los efectos derivados de la separación en los términos establecidos en el artículo 90. (...).*

*Los cónyuges deberán intervenir en el otorgamiento de modo personal, sin perjuicio de que deban estar asistidos por Letrado en ejercicio, prestando su consentimiento ante el Secretario judicial o Notario. Igualmente, los hijos mayores o menores emancipados deberán otorgar el consentimiento ante el Secretario judicial o Notario respecto de las medidas que les afecten por carecer de ingresos propios y convivir en el domicilio familiar. (...).”*

En caso de insuficiencia de recursos para tramitar el divorcio se puede solicitar asistencia jurídica gratuita, conforme a lo dispuesto en la Ley 1/1996, de 10 de enero, de Asistencia Jurídica Gratuita, siendo relevante que se contempla la posibilidad de que los medios



económicos de ambos cónyuges se valoran individualmente cuando hay intereses contrapuestos, como puede ser en este caso de separación o divorcio.

**Quiero solicitar reducción de jornada en mi empresa para tener más tiempo para cuidar de mi hija de diez años.**

El artículo 37.6 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (ET) aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, establece:

*“Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla...”*

Las reducciones de jornada constituyen un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres, por lo que no pueden ser privados de su disfrute. Solo si dos o más trabajadoras/es de la misma empresa generasen este derecho *“por el mismo sujeto causante”* (la/el misma/o menor), la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la actividad empresarial, según el párrafo 6 del mismo artículo 37 ET.

Además, la situación de reducción de jornada no puede producir a las personas trabajadoras ninguna desventaja o trato desfavorable en el ámbito laboral, pues ello constituiría una discriminación por razón de sexo, en aplicación de los artículos 5 y 8 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

La determinación del período de disfrute y la concreción horaria de la reducción *“corresponderá a la persona trabajadora dentro de su jornada ordinaria”* (art. 37.7) es decir, dentro de su jornada individual, aunque se permite que los convenios colectivos puedan fijar criterios para determinar dicha concreción atendiendo a los intereses de las partes implicadas, la conciliación de la vida laboral y familiar y las necesidades productivas y organizativas de la empresa. Así el mismo apartado dispone:

*“...No obstante, los convenios colectivos podrán establecer criterios para la concreción horaria de la reducción de jornada a que se refiere el apartado 6, en atención a los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral del trabajador y las necesidades productivas y organizativas de las empresas.”*

Por ello se debe atender en primer término a lo previsto en el convenio colectivo al que se encuentre sujeto el contrato de trabajo, a lo especificado en el propio contrato y a los acuerdos a que, de manera individual, se pueda llegar con la empresa, por si pudieran contener condiciones más ventajosas que el mínimo dispuesto sobre esta materia en el Estatuto de los Trabajadores (ET). En todo caso, hay que conocer si la empresa tiene Plan de Igualdad y lo que señala en el ámbito de la conciliación de la vida personal, laboral y familiar.

La persona trabajadora viene obligada a preavisar a la empresa, salvo causa de fuerza mayor, con una antelación de 15 días (excluyéndose del cómputo los sábados, domingos y los declarados festivos) o la que determine el convenio colectivo aplicable, reflejando en la comunicación sus datos personales y los de su hijo/a, haciendo constar el número de horas de



reducción de la jornada, el horario propuesto, la duración del periodo de disfrute, así como la fecha de inicio y de finalización del mismo.

Se aconseja que la comunicación se haga por escrito de alguna manera que quede constancia de ella (buofax, correo electrónico con acuse de lectura, carta postal certificada con acuse de recibo, etc.) guardando la trabajadora o el trabajador la prueba de su recepción por parte de la empresa.

Si la empresa no manifiesta conformidad ni disconformidad con la comunicación efectuada en los términos que prevé el Estatuto de los Trabajadores, se entiende que la persona trabajadora puede comenzar a disfrutar la reducción de jornada en la fecha comunicada.

Cabe señalar que el derecho a la concreción horaria dentro de la jornada ordinaria no es un derecho de carácter absoluto, sino que debe ejercerse de acuerdo a las exigencias de la buena fe y tratando de compatibilizar los intereses de las personas trabajadoras con derecho a reducción de jornada y las facultades empresariales de organización del trabajo.

En este sentido hay que indicar que el Tribunal Constitucional ha señalado que *“la dimensión constitucional de todas aquellas medidas tendentes a facilitar la compatibilidad de la vida laboral y familiar de los trabajadores, tanto desde la perspectiva del derecho a la no discriminación por razón de sexo (artículo 14 Constitución Española) de las mujeres trabajadoras como desde la del mandato de protección a la familia y a la infancia (artículo 39 Constitución Española)”* y que esa dimensión constitucional *“ha de prevalecer y servir de orientación para la solución de cualquier duda interpretativa”*, por lo que dicha doctrina constitucional deberá ser tenida en cuenta por los Juzgados y Tribunales al resolver sobre la materia.

Por ello, en caso de disconformidad de la empresa con la propuesta realizada por la persona trabajadora, ésta dispone de un plazo de veinte días hábiles, a partir de que la empresa le comunique su negativa o su disconformidad con la propuesta realizada, para reclamar ante el Juzgado de lo Social, iniciando el procedimiento especial previsto al efecto en el artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la Jurisdicción Social.

A la demanda se podrá acumular la reclamación de daños y perjuicios causados por la negativa del derecho a la reducción de jornada o la demora en su ejercicio por causa de la empresa, si bien esta compensación no podrá ser exigida a la empresa si ésta hubiera cumplido provisionalmente la propuesta de la persona trabajadora.

La ley dispone que ambas partes deberán llevar las propuestas y alternativas de la concreción horaria a los actos de conciliación y juicio que se celebren ante los juzgados y tribunales y podrán aportar para su consideración en juicio el informe de los órganos paritarios de seguimiento de los Planes de Igualdad que existan en la empresa.

Durante los dos primeros años del período de reducción de jornada por cuidado de menores de doce años las cotizaciones realizadas se computarán incrementadas hasta el 100% de la cuantía que hubiera correspondido si se hubiera mantenido la jornada de trabajo sin dicha reducción, en los términos del art. 37.6 del ET y de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 180.3 del Texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social. Dichos periodos de tiempo se consideran efectivamente cotizados a efectos de las prestaciones por jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, maternidad y paternidad. Para ello las empresas deberán comunicar a la



Tesorería General de la Seguridad Social, el inicio y la finalización del disfrute de la reducción de jornada por guarda legal.

No obstante, para mayor seguridad sobre cotización en dicha situación o para comprobar que se está cotizando correctamente en esta modalidad laboral por la persona trabajadora deberá comprobarse en cualquier Tesorería de la Seguridad Social.

### **He tenido un bebé y después del permiso por maternidad quisiera acumular mi permiso de lactancia ¿Cómo debo hacerlo?**

El artículo 37.4 del *Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores* (ET), aprobado por *Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre*, regula el permiso por lactancia en los siguientes términos:

*“En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d), las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.*

*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 en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con la empresa respetando, en su caso, lo establecido en aquella.*

*La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa, que deberá comunicar por escrito.*

*Cuando ambos progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores 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.”.*

Es decir, que el permiso por lactancia o la reducción de la jornada por lactancia admite distintas posibilidades de disfrute:

- Una hora de ausencia hasta que la/el menor cumpla nueve meses, a lo largo de la jornada, sin reducción de haberes, que puede dividirse en dos fracciones. Si se disfruta simultáneamente por ambos cónyuges, el periodo se puede ampliar hasta los 12 meses del/de la menor, con reducción proporcional de haberes
- Una reducción de su jornada en media hora: en este caso es sobre “su jornada”, sobre la jornada efectivamente realizada por la trabajadora o trabajador, si bien, en el supuesto de que se realice una jornada inferior a la normal, la trabajadora o trabajador deberá disfrutarla de manera íntegra, sin reducción proporcional.



-La acumulación del tiempo correspondiente en jornadas completas.

Esta última modalidad, la del permiso por lactancia acumulada, solo es posible si está previsto en la negociación colectiva o se llega a un acuerdo individual con la empresa, respetando, en su caso, lo establecido en dicha negociación. En este sentido, la Sentencia de 11 noviembre 2009 del Tribunal Supremo señala *“De esta forma, si no hay previsión convencional o acuerdo con el empresario, no habrá acumulación”*.

En cuanto al cálculo de los días que corresponden por lactancia acumulada, si el convenio colectivo reconoce el derecho a disfrutar el permiso por lactancia en forma acumulada o existe acuerdo con la empresa, habrá que estar a los términos acordados en el convenio/acuerdo con la empresa. En el supuesto de que no se concrete el número de días, la propuesta a la empresa, siempre por escrito, y con 15 días de antelación o la antelación que determine el convenio, se puede hacer teniendo en cuenta la hora de ausencia (horas laborales) y no la media hora de reducción de la jornada (Sentencia de 21 de septiembre de 2007 del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña y la Sentencia de 30 de mayo de 2012 del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León).

El hecho de tener una jornada inferior a la normal por tener un contrato a tiempo parcial no permite a la empresa la reducción del derecho de lactancia y así se ha reconocido por los Juzgados y Tribunales, entre otras, en la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Las Palmas de 20 de febrero de 2006.

Respecto a la concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia hay que tener en cuenta lo dispuesto en el apartado 7 de dicho artículo, que señala

*“La concreción horaria y la determinación de los permisos y reducciones de jornada, previstos en los apartados 4, 5 y 6, corresponderán a la persona trabajadora dentro de su jornada ordinaria. No obstante, los convenios colectivos podrán establecer criterios para la concreción horaria de la reducción de jornada a que se refiere el apartado 6, en atención a los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la persona trabajadora y las necesidades productivas y organizativas de las empresas. La persona trabajadora, salvo fuerza mayor, deberá preavisar al empresario con una antelación de quince días o la que se determine en el convenio colectivo aplicable, precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso de cuidado del lactante o la reducción de jornada.*

*Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador sobre la concreción horaria y la determinación de los periodos de disfrute previstos en los apartados 4, 5 y 6 serán resueltas por la jurisdicción social a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social.”*

**Quiero separarme de mi pareja. No estamos casados, pero tenemos hijos pequeños y propiedades en común. ¿Cómo debo hacer?**

En las uniones de hecho no existe una regulación estatal específica que regule el cese de la convivencia y son las distintas comunidades autónomas las que han promulgado leyes regulando la convivencia de dichas uniones y sus efectos en caso de ruptura por lo que su contenido y alcance es diferente según la comunidad de que se trate.





No obstante, con carácter general y respecto al derecho común español (no foral) en caso de ruptura de dicha unión se deben adoptar los acuerdos que se estimen convenientes sobre sus relaciones familiares, que podrán formalizarse en un documento privado firmado por ambos componentes de la pareja, con o sin intervención de abogada/o, o en documento público (documento notarial o acuerdo aprobado judicialmente).

Lo más conveniente es regularizar la situación mediante la iniciación de un procedimiento judicial de relaciones paternofiliales, ya sea consensuado (de mutuo acuerdo entre las partes) o contencioso si no hay acuerdo, a fin de determinar, principalmente, la atribución de la guarda y custodia del/la menor/es, el uso de la vivienda familiar, la pensión alimenticia y el régimen de visitas del progenitor que no tenga atribuida la custodia.,

Por tanto, el acuerdo al que se llegue deberá contener principalmente en caso de cese de la convivencia y habiendo hijos/as comunes menores de edad o mayores no emancipados/as: ejercicio de la patria potestad, custodia del/la hijo/a, régimen de comunicación y estancia de los/las hijos/as con el/la progenitor/a que no tenga la custodia, pensión de alimentos, gastos extraordinarios, sistema de actualización anual de dicha pensión.

De acuerdo con la normativa vigente en España, las hijas e hijos son iguales ante la ley con independencia del estado civil de las progenitoras y progenitores. Una vez determinada la filiación de las y los progenitores en el Registro Civil, ambos tienen los mismos derechos y obligaciones respecto de las hijas e hijos comunes.

Si no hay acuerdo deberán necesariamente presentar demanda ante los Juzgados y Tribunales competentes, aportando las pruebas de que dispongan, para lo que precisarán acudir con asistencia letrada (abogada/o) y representación procesal (procurador/a), siendo el Juzgado el que resolverá en la sentencia sobre las medidas indicadas.

Así, respecto a la guarda y custodia de menores, cuando no ha habido acuerdo entre los progenitores, el artículo 92 del Código Civil establece:

*“5. Se acordará el ejercicio compartido de la guarda y custodia de los hijos cuando así lo soliciten los padres en la propuesta de convenio regulador o cuando ambos lleguen a este acuerdo en el transcurso del procedimiento. El Juez, al acordar la guarda conjunta y tras fundamentar su resolución, adoptará las cautelas procedentes para el eficaz cumplimiento del régimen de guarda establecido, procurando no separar a los hermanos.*

*6. En todo caso, antes de acordar el régimen de guarda y custodia, el Juez deberá recabar informe del Ministerio Fiscal, y oír a los menores que tengan suficiente juicio cuando se estime necesario de oficio o a petición del Fiscal, partes o miembros del*

*Equipo Técnico Judicial, o del propio menor, valorar las alegaciones de las partes vertidas en la comparecencia y la prueba practicada en ella, y la relación que los padres mantengan entre sí y con sus hijos para determinar su idoneidad con el régimen de guarda.*

*7. No procederá la guarda conjunta cuando cualquiera de los padres esté incurso en un proceso penal iniciado por atentar contra la vida, la integridad física, la libertad, la integridad moral o la libertad e indemnidad sexual del otro cónyuge o de los hijos que convivan con ambos. Tampoco*



*procederá cuando el Juez advierta, de las alegaciones de las partes y las pruebas practicadas, la existencia de indicios fundados de violencia doméstica.*

*8. Excepcionalmente, aun cuando no se den los supuestos del apartado cinco de este artículo, el Juez, a instancia de una de las partes, con informe favorable del Ministerio Fiscal, podrá acordar la guarda y custodia compartida fundamentándola en que sólo de esta forma se protege adecuadamente el interés superior del menor.”*

En cuanto a la pensión alimenticia de hijas e hijos menores y mayores dependientes económicamente de sus progenitores, el Juzgado resolverá de conformidad con lo establecido en el artículo 93 del Código Civil que establece:

*“El Juez, en todo caso, determinará la contribución de cada progenitor para satisfacer los alimentos y adoptará las medidas convenientes para asegurar la efectividad y acomodación de las prestaciones a las circunstancias económicas y necesidades de los hijos en cada momento.”*

*La cuantía de las pensiones de alimentos será proporcional al caudal o medios de quien los da y a las necesidades de quien los recibe, según establece el artículo 46 del citado Código Civil.”*

El progenitor que tiene la custodia de los hijos/as tiene la posibilidad de elegir libremente su residencia cuando se produce el cese de la convivencia. No obstante, esta posibilidad no puede materializarse sin autorización previa del otro progenitor, es decir, de común acuerdo o, en su defecto, del juez. (Artículos 157, 158 y 159 del Código Civil).

Sobre el régimen de visitas y estancias de las y los menores con el progenitor no custodio, el artículo 94 establece lo siguiente

*“El progenitor que no tenga consigo a los hijos menores o incapacitados gozará del derecho de visitarlos, comunicar con ellos y tenerlos en su compañía. El Juez determinará el tiempo, modo y lugar del ejercicio de este derecho, que podrá limitar o suspender si se dieran graves circunstancias que así lo aconsejen o se incumplieren grave o reiteradamente los deberes impuestos por la resolución judicial”.*

Por lo que refiere al uso de la vivienda familiar, el artículo 96 del citado Código Civil establece que:

*“En defecto de acuerdo de los cónyuges aprobado por el Juez, el uso de la vivienda familiar y de los objetos de uso ordinario en ella corresponde a los hijos y al cónyuge en cuya compañía queden”.*

Por otra parte, respecto a relaciones económicas, si se pactó un determinado régimen económico, para la liquidación del mismo se aplicarán las normas acordadas o las establecidas en el Código Civil para el régimen que en su caso pactaran.

Si no se ha pactado un régimen económico y existe un patrimonio común, éste constituye una comunidad de bienes ordinaria que les pertenece en pro indiviso ordinario a ambos miembros de la pareja, por lo que, como en cualquier otra comunidad de bienes, la misma se rige por las reglas generales de la comunidad de bienes de los artículos 392 y ss del Código Civil, pudiéndose acordar que se divida el patrimonio común, (vivienda proindiviso, cuentas bancarias o cualquier otra propiedad), o bien solicitarlo cualquiera de los miembros de la pareja. En tales



casos, la normativa aplicable es la establecida en los artículos 400 y ss del Código Civil, referentes a la división de la cosa común como una de las causas de extinción de la comunidad de bienes. Si no llegan a un acuerdo, deberán acudir a un procedimiento judicial civil independiente de acción de división de la cosa común.

### **Tengo problemas con mi pareja y me he ido del domicilio donde vivimos. Mi cónyuge me amenaza con denunciarme por abandono del hogar. ¿Cómo debo proceder?**

Desde la perspectiva civil, ha de tenerse en cuenta que, de acuerdo con lo previsto en el Código Civil para los cónyuges, éstos están obligados a vivir juntos. Sin embargo, no incumple el deber de convivencia el cónyuge que sale del domicilio conyugal por una causa razonable y en el plazo de treinta días presenta demanda de nulidad, separación o divorcio.

Sobre un posible abandono del hogar del que pueda acusarle su pareja, se debe tener en cuenta que las conductas que el artículo 226 del Código Penal español tipifica como constitutivas del delito de abandono de familia, de menores o de incapaces, son, por una parte, las consistentes en dejar de cumplir los deberes legales de asistencia inherentes a la patria potestad, tutela, guarda o acogimiento familiar o de prestar la asistencia necesaria legalmente establecida para el sustento de sus descendientes, ascendientes o cónyuge, que se hallen necesitados.

Y, por otra parte, las consistentes en dejar de pagar durante dos meses consecutivos o cuatro meses no consecutivos cualquier tipo de prestación económica a favor de su cónyuge o sus hijos, establecida en convenio judicialmente aprobado o resolución judicial en los supuestos de separación legal, divorcio, declaración de nulidad, procesos de filiación o de alimentos.

### **Quisiera entrar un poco más tarde a trabajar para que me diera tiempo a llevar a mi madre al centro de día, aunque tuviera que salir más tarde de la oficina.**

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en su artículo 3, declara que *“el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil”*.

Además, el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (ET), establece la posibilidad de adaptar la duración y distribución de la jornada en el artículo 34.8, en los siguientes términos: *“Las personas trabajadoras tienen derecho a solicitar las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, incluida la prestación de su trabajo a distancia, para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral. Dichas adaptaciones deberán ser razonables y proporcionadas en relación con las necesidades de la persona trabajadora y con las necesidades organizativas o productivas de la empresa.*

*En el caso de que tengan hijos o hijas, las personas trabajadoras tienen derecho a efectuar dicha solicitud hasta que los hijos o hijas cumplan doce años.*

*En la negociación colectiva se pactarán los términos de su ejercicio, que se acomodarán a criterios y sistemas que garanticen la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta,*



*entre personas trabajadoras de uno y otro sexo. En su ausencia, la empresa, ante la solicitud de adaptación de jornada, abrirá un proceso de negociación con la persona trabajadora durante un periodo máximo de treinta días. Finalizado el mismo, la empresa, por escrito, comunicará la aceptación de la petición, planteará una propuesta alternativa que posibilite las necesidades de conciliación de la persona trabajadora o bien manifestará la negativa a su ejercicio. En este último caso, se indicarán las razones objetivas en las que se sustenta la decisión.*

*La persona trabajadora tendrá derecho a solicitar el regreso a su jornada o modalidad contractual anterior una vez concluido el periodo acordado o cuando el cambio de las circunstancias así lo justifique, aun cuando no hubiese transcurrido el periodo previsto.*

*Lo dispuesto en los párrafos anteriores se entiende, en todo caso, sin perjuicio de los permisos a los que tenga derecho la persona trabajadora de acuerdo con lo establecido en el artículo 37.*

*Las discrepancias surgidas entre la dirección de la empresa y la persona trabajadora serán resueltas por la jurisdicción social a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social.”*

Por lo que, en caso de colisión entre el derecho a conciliar la vida familiar y los intereses empresariales, en función de las circunstancias que concurran en cada caso, será el Juzgado el que decida cuál es el interés que debe de primar, si bien la empresa deberá acreditar las especiales dificultades y trastornos de organización y planificación que dicho horario le causa, no bastando alegar dificultades genéricas o inconcretas.

Al respecto, hay que tener en cuenta que el Tribunal Constitucional (TC) en su Sentencia 3/2007, de 15 de enero, ha señalado “*la dimensión constitucional de todas aquellas medidas tendentes a facilitar la compatibilidad de la vida laboral y familiar de los trabajadores, tanto desde la perspectiva del derecho a la no discriminación por razón de sexo (artículo 14 CE) de las mujeres trabajadoras como desde la del mandato de protección a la familia y a la infancia (artículo 39 CE)*” y que esa dimensión constitucional “*ha de prevalecer y servir de orientación para la solución de cualquier duda interpretativa*”.

### **Estoy divorciado y mi cónyuge tiene atribuida judicialmente la custodia de mi hijo menor. ¿Conservo la patria potestad sobre él?**

La patria potestad se encuentra regulada para que su ejercicio se establezca en beneficio de las/los hijos/os; la privación total o parcial de la misma, por ser una medida de carácter excepcional, deberá acordarla la autoridad judicial mediante sentencia cuando concurran causas muy justificadas y gravemente perjudiciales para las/los menores.

De acuerdo con el artículo 154 Código Civil español (CC) “*Los hijos no emancipados están bajo la patria potestad de los progenitores (...)*”. Y según el artículo 162 del mismo código “*Los padres que ostenten la patria potestad tienen la representación legal de sus hijos menores no emancipados*”. Por tanto, la patria potestad la tienen el padre y la madre y no es posible renunciar a ella ni se pierde por la atribución judicial de la custodia de los hijos a uno solo de los cónyuges.

Por lo que se refiere a su ejercicio, el artículo 92.4 del CC dispone “*Los padres podrán acordar en el convenio regulador o el Juez podrá decidir, en beneficio de los hijos, que la patria potestad*



*sea ejercida total o parcialmente por uno de los cónyuges”.*

También el artículo 156 del CC señala: *“La patria potestad se ejercerá conjuntamente por ambos progenitores o por uno solo con el consentimiento expreso o tácito del otro. Serán válidos los actos que realice uno de ellos conforme al uso social y a las circunstancias o en situaciones de urgente necesidad.*

*En caso de desacuerdo, cualquiera de los dos podrá acudir al Juez, quien, después de oír a ambos y al hijo si tuviera suficiente madurez y, en todo caso, si fuera mayor de doce años, atribuirá la facultad de decidir al padre o a la madre. Si los desacuerdos fueran reiterados o concurriera cualquier otra causa que entorpezca gravemente el ejercicio de la patria potestad, podrá atribuirle total o parcialmente a uno de los padres o distribuir entre ellos sus funciones. Esta medida tendrá vigencia durante el plazo que se fije, que no podrá nunca exceder de dos años.*

*...En defecto o por ausencia, incapacidad o imposibilidad de uno de los padres, la patria potestad será ejercida exclusivamente por el otro.*

*Si los padres viven separados, la patria potestad se ejercerá por aquel con quien el hijo conviva. Sin embargo, el Juez, a solicitud fundada del otro progenitor, podrá, en interés del hijo, atribuir al solicitante la patria potestad para que la ejerza conjuntamente con el otro progenitor o distribuir entre el padre y la madre las funciones inherentes a su ejercicio”.*

Por tanto, se podrá acordar en el convenio regulador que la titularidad de la patria potestad corresponde al padre y a la madre y que el ejercicio de la patria potestad en forma total/parcial corresponda al padre o a la madre si existieran razones para ello y siempre de acuerdo con un beneficio para el/la menor. Es aconsejable que el documento se tramite ante el Juzgado para su aprobación judicial, para lo que es necesario abogado/a y procurador/a.

Por lo que se refiere a este inciso del CC cabe señalar que la ausencia, la incapacidad o la imposibilidad de uno de los progenitores para ejercer la patria potestad deben ser acreditadas legalmente en cada caso (declaración de ausencia, de incapacidad, etc.)

En el caso de que no hubiera acuerdo sobre las distintas cuestiones personales, familiares y económicas incluidas en el convenio regulador se deberá acudir a los Juzgados y Tribunales competentes, a través de los procedimientos establecidos en función de las pretensiones y aportando las pruebas de que se disponga, debiendo acudir con asistencia letrada (abogada/o) y representación procesal (procurador/a) y, en función de lo solicitado por las partes, será el Juzgado el que establecerá las medidas, entendiendo como prioritario el interés más necesitado de protección: el de los/as menores.

Por su parte, el artículo 170 del CC, dispone que *“El padre o la madre podrán ser privados total o parcialmente de su potestad por sentencia fundada en el incumplimiento de los deberes inherentes a la misma o dictada en causa criminal o matrimonial.”*

A renglón seguido también dice: *“Los Tribunales podrán, en beneficio e interés del hijo, acordar la recuperación de la patria potestad cuando hubiere cesado la causa que motivó la privación”.*