

GUÍA INFORMATIVA DE:

SUSPENSIÓN DEL CONTRATO POR RIESGO DURANTE EL EMBARAZO Y/O LACTANCIA,

PRESTACION Y DURACIÓN DE PERMISO DE NACIMIENTO, ADOPCIÓN, GUARDA  
CON FINES DE ADOPCIÓN O ACOGIMIENTO Y CUIDADO DEL MENOR DE 12 MESES.

PERMISOS DE LACTANCIA,

REDUCCIÓN DE JORNADA POR GUARDA LEGAL, CUIDADOS FAMILIARES Y CUIDADO DE  
MENORES AFECTADOS DE CÁNCER U DE OTRA ENFERMEDAD GRAVE.



ACTUALIZADO- 09.07.2019

*Puede dirigir sus consultas relacionadas*

*con la Igualdad de Género a*

[comitedeigualdad@multianau.com](mailto:comitedeigualdad@multianau.com)



## 1. INTRODUCCIÓN

Esta guía tiene como objetivo difundir los derechos relacionados con el riesgo de embarazo o lactancia, por nacimiento de hija e hijo y la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, de nuestras personas trabajadoras, a través de una lectura ágil y dinámica.

En esta edición están incluidas las modificaciones en materia de los derechos de conciliación de la vida laboral y familiar introducida por el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

## 2.- SUSPENSIÓN DEL CONTRATO POR RIESGO DE EMBARAZO O LACTANCIA

### ***¿Cuándo tengo que comunicar a la empresa mi embarazo?***

La Ley no establece la obligación de comunicar el embarazo en una fecha concreta. Pero si en tu puesto de trabajo existe algún riesgo para tu salud o la del feto durante el embarazo, la empresa debe saberlo cuanto antes para que se adopten las medidas oportunas en materia de prevención de riesgos. Del mismo modo se ha de comunicar si solicitamos el permiso para los exámenes prenatales y/o preparación al parto.

### ***Si estoy embarazada, ¿tengo derecho a solicitar permiso para ir a revisiones médicas? ¿Qué duración tiene este permiso? ¿Es retribuido?***

Sí. En caso de embarazo puedes acudir a los exámenes prenatales por el tiempo indispensable. Es un permiso retribuido. **Recuerda pedir siempre el justificante médico.**

### ***¿Tengo derecho a solicitar permiso para poder ir a clases de preparación al parto? ¿Es retribuido?*** Sí, tienes derecho a asistir a clases de preparación al parto, por el tiempo indispensable y retribuido. **Recuerda pedir siempre justificante médico.**

### ***Estoy de baja por riesgo durante el embarazo ¿cuál es la prestación económica que me corresponde?***

Durante este periodo de baja, la persona trabajadora tiene derecho a percibir una prestación económica, equivalente al 100% de la base reguladora de la incapacidad temporal derivada de contingencias profesionales. La gestión y pago de la prestación económica corresponderá al Instituto Nacional de la Seguridad Social o a la Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social en función de la entidad con la que la empresa tenga la cobertura de los riesgos profesionales.

**Recuerda: no es lo mismo riesgo por embarazo que embarazo de riesgo. Si la causa de tus problemas de salud con el embarazo no la origina tu trabajo, no puedes acceder a esta prestación y tendrás que solicitar una baja médica de incapacidad temporal por contingencias comunes.**

A continuación, se muestra un esquema de la página de la Seguridad Social, en el que se explica claramente qué es y cómo solicitarlo.

### ¿Qué es el riesgo durante el embarazo?

Es la situación en la que se encuentra la trabajadora durante el período de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, cuando debiendo cambiar de puesto de trabajo, por influir éste negativamente en su salud o en la del feto, a otro compatible con su estado, dicho cambio no resulte posible o no pueda exigirse por motivos justificados.

### ¿Qué trámites se deben de realizar?

La **trabajadora** deberá comunicar a la **Entidad gestora o Mutua Colaboradora con la Seguridad Social** la suspensión del contrato o actividad por riesgo durante el embarazo, acompañando:

- **Informe del médico** del **Servicio Público de Salud** que la asiste.
- **Declaración de la empresa o de la trabajadora por cuenta propia**, sobre los trabajos y actividades realizadas, condiciones del puesto de trabajo, categoría, riesgo específico...

Los **servicios médicos de la Entidad gestora o de la Mutua** emitirán **certificado médico** acreditando que las condiciones del puesto influyen negativamente en la salud de la trabajadora o del feto.

La **trabajadora presentará la solicitud**, según **modelo oficial**, a la que acompañará, además de los documentos indicados anteriormente:

- **Declaración de la empresa** sobre inexistencia de otro puesto compatible con el estado de la trabajadora.
- La **documentación necesaria** para acreditar la identidad y las circunstancias determinantes del derecho.

### ¿Dónde se tramitan?

La **solicitud y documentación** indicada puede presentarse en cualquiera de los **Centros de la Entidad Gestora (INSS o ISM) o de la Mutua Colaboradora con la Seguridad Social**.

El **Director Provincial** de la Entidad gestora (INSS o ISM) **de la provincia en que reside la interesada**, dictará y notificará la resolución a la interesada en el plazo de 30 días.

### ¿Cuándo se inicia la prestación?

#### Trabajadoras por cuenta ajena:

El derecho nace el mismo día en que se inicia la suspensión del contrato de trabajo por riesgo durante el embarazo.

#### Trabajadoras por cuenta propia:

El día siguiente a aquél en que se emite el certificado por los servicios médicos de la Entidad gestora o de la Mutua.

### 3.- PRESTACION Y DURACIÓN DE PERMISO POR NACIMIENTO, ADOPCIÓN, GUARDA CON FINES DE ADOPCIÓN O ACOGIMIENTO Y CUIDADO DEL MENOR DE 12 MESES

#### ***¿Cuál es la duración del permiso de la madre biológica por nacimiento?***

La duración del permiso es de **16 semanas**, de las cuales, 6 semanas son obligatorias e ininterrumpidas, a jornada completa, inmediatas posteriores al parto y 10 semanas continuadas al periodo obligatorio o de manera interrumpida, en régimen de jornada completa o parcial hasta los 12 meses del hijo o hija, ampliables en dos semanas más por cada hija o hijo a partir del segundo, en casos de parto múltiple. El periodo se distribuye a opción de la persona trabajadora siempre que 6 semanas sean inmediatamente posteriores al parto (descanso obligatorio).

En caso de nacimiento de un bebé con discapacidad, el permiso se amplía dos semanas más.

#### ***En caso de fallecimiento del bebé ¿la madre biológica tiene derecho al permiso por nacimiento?***

En caso de fallecimiento del bebé, la progenitora tendrá derecho igualmente a disfrutar el permiso por nacimiento, como si éste no se hubiera producido. No obstante, una vez transcurridas las 6 semanas posteriores al parto (descanso obligatorio), la progenitora puede solicitar reincorporarse a su puesto de trabajo, si así lo desea.

#### ***¿Cuánto voy a cobrar durante este permiso?***

La cuantía de la prestación económica (que paga la Seguridad Social) es del 100% de la base reguladora por contingencias comunes (100% del salario quitando los conceptos no cotizables).

La base reguladora será el resultado de dividir la base de cotización por contingencias comunes del mes anterior (para contratos de tiempo completo) o de los últimos tres meses (para contratos a tiempo parcial) al de la fecha de inicio del periodo de descanso por nacimiento por el número de días a que dicha cotización se refiere.

#### ***¿Cuáles son los requisitos para poder cobrar la prestación por nacimiento y cuidado de un menor de 12 meses?***

Podrán cobrar esta prestación las personas trabajadoras, dados de alta en la Seguridad Social o situación asimilada al alta, que acrediten los siguientes periodos mínimos de cotización: asimilada al alta, que acrediten los siguientes periodos mínimos de cotización:

No se exige periodo mínimo de cotización, si la trabajadora tiene menos de 21 años en la fecha del parto o en la fecha de decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción,

Si tiene entre 21 y 26 años, se le exigen 90 días cotizados dentro de los 7 años inmediatamente anteriores al inicio del descanso/ baja por nacimiento o si acredita 180 días cotizados a lo largo de toda su vida laboral.

Si la trabajadora es mayor de 26 años, se le exigen como mínimo 180 días, dentro de los 7 años inmediatamente anteriores al momento de inicio del descanso/baja por nacimiento o si acredita 360 días cotizados a lo largo de toda su vida laboral.

#### ***¿Tiene derecho el otro progenitor a algún permiso por nacimiento?***

Si, este permiso fue modificado por el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación. Por el que se aumenta hasta las 16 semanas para el progenitor distinto de la madre biológica, de las cuales serán obligatorias las seis semanas

ininterrumpidas inmediatamente posterior al parto que habrán de disfrutarse a jornada completa.

Transcurridas esas seis semanas el permiso por nacimiento se puede disfrutar hasta que el bebe cumpla doce meses, distribuyéndose, a su voluntad, en periodos semanales de forma acumulada o interrumpida y en régimen de jornada completa o parcial, previo acuerdo con la empresa.

Cuando los dos progenitores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

Sin embargo, este aumento hasta las 16 semanas será realizado en diferentes fases:

**-Desde el 1 de Abril de 2019**, se tendrá derecho a **8 semanas**, de las cuales las dos primeras deberá disfrutarlas de forma ininterrumpida inmediatamente tras el parto. 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 del 1 de Enero del 2020**, en el caso de nacimiento, el otro progenitor contará con un periodo de suspensión total de **12 semanas**, de las cuales las cuatro primeras deberá disfrutarlas de forma ininterrumpida inmediatamente tras el parto. 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**, 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.

#### ***¿Quién puede disfrutar de este permiso?***

El progenitor distinto de la madre biológica, el cuál, está obligado a comunicar a la empresa que va a hacer uso de este derecho, **con una antelación mínima de quince días**.

#### ***¿Cuáles son los requisitos para cobrar dicho permiso?***

Se tiene que estar de alta en la Seguridad Social o en situación asimilada al alta y acreditar un periodo mínimo de cotización de 180 días dentro de los 7 años inmediatamente anteriores a la fecha del inicio del permiso o alternativamente, 360 días a lo largo de la vida laboral.

#### ***¿Cuánto va a cobrar el otro progenitor durante el permiso de nacimiento?***

La cuantía de la prestación económica con cargo a la Seguridad Social es del 100% de la base reguladora por contingencias comunes. La prestación de la Seguridad Social es igual que en los casos de baja por nacimiento de la madre biológica.

#### ***¿Cuál es el permiso que puedo disfrutar por adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento?***

Al igual que pasa con el permiso por nacimiento, se han producido modificaciones que se implantarán en diferentes fases:

**-Desde el 1 de Abril del 2019**: Cada progenitor dispondrá de un periodo de suspensión de **6 semanas** a disfrutar a tiempo completo de forma ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.

Junto a las 6 semanas de disfrute obligatorio, los progenitores podrán disponer de un total de **12 semanas, entre los dos**, de disfrute voluntario que deberán disfrutar de forma ininterrumpida dentro de los doce meses siguientes a la resolución judicial por la que se constituya la adopción o bien a la decisión administrativa de guarda de adopción o de acogimiento. Cada progenitor podrá disfrutar individualmente de un máximo de 10 semanas

totales de disfrute voluntario, quedando las restantes sobre el total de las doce semanas a disposición del otro progenitor.

**-A partir del 1 de Enero del 2020:** Cada progenitor dispondrá de un periodo de suspensión de **6 semanas** a disfrutar a tiempo completo de forma ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.

Junto a las 6 semanas de disfrute obligatorio, los progenitores podrán disponer de un total de **16 semanas, entre los dos**, de disfrute voluntario que deberán disfrutar de forma ininterrumpida dentro de los doce meses siguientes a la resolución judicial por la que se constituya la adopción o bien a la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. Cada progenitor podrá disfrutar individualmente de un máximo de 10 semanas totales de disfrute voluntario, quedando las restantes sobre el total de las dieciséis semanas a disposición del otro progenitor.

**-A partir del 1 de Enero del 2021:** **16 semanas** para cada adoptante, guardador o acogedor. **6 semanas** deberán disfrutarse a jornada completa de forma ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. Las 10 semanas restantes se disfrutarán en periodos semanales, de forma acumulada o interrumpida, dentro de los doce meses siguientes a la resolución que se constituya la adopción o bien a la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.

### 3.- PERMISO DE LACTANCIA

***Me he incorporado a trabajar después de la baja por nacimiento ¿Qué ocurre si hay riesgo para salud de la madre progenitora o del hijo derivado de su puesto de trabajo?, ya que sigo con la lactancia natural ¿Existen alguna medida de protección? ¿Qué debo hacer?***

En el caso de que exista riesgo en el puesto de trabajo que afecten a la salud de la madre progenitora o del hijo durante la lactancia natural de un/a menor de 9 meses, la Ley de Prevención de Riesgos Laborales establece las mismas medidas de protección que para los supuestos de riesgo durante el embarazo. Por tanto, la empresa debe:

Adaptar las condiciones o el tiempo de trabajo para que desaparezca el riesgo.

Si esto no es posible o siéndolo, no desaparece el riesgo, debe asignar a la trabajadora un puesto diferente compatible con su situación, dentro de su grupo profesional o categoría equivalente mientras persista el riesgo.

Si tampoco ello fuera posible, la trabajadora puede ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, conservando el conjunto de retribuciones de origen.

Si el citado cambio tampoco resulta técnica ni objetivamente posible, o no puede razonablemente exigirse por motivos justificados, puede declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de baja (suspensión del contrato) por riesgo durante la lactancia natural de hijos menores de 9 meses.

***Estoy de baja por riesgo durante la lactancia natural hasta que el menor cumpla 9 meses ¿cuál es la prestación económica que me corresponde?***

Durante este periodo de baja, la trabajadora tiene derecho a percibir una prestación económica, equivalente al 100% de la base reguladora de la incapacidad temporal derivada de contingencias profesionales. La gestión y pago de la prestación económica corresponderá al Instituto Nacional de la Seguridad Social o a la Mutua de Accidentes de Trabajo y

Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social en función de la entidad con la que la empresa tenga la cobertura de los riesgos profesionales.

***¿Dónde se encuentra regulado el permiso por lactancia?***

El permiso de lactancia se encuentra regulado en el artículo 37.4 del Estatuto de los Trabajadores estableciendo que “En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento de acuerdo con al artículo 45.1d) de esta Ley, para la lactancia del menor hasta que éste cumpla nueve meses, las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, 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.

Este permiso 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”.

**Recuerda: este permiso fue modificado por el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.**

***¿Cuál es la duración del permiso de lactancia?***

El permiso se puede disfrutar hasta que el menor cumpla 9 meses. Además, se podrá disfrutar desde los nueve hasta los doce meses de este permiso, cuando el permiso lo disfruten los dos progenitores, pero durante dichos tres meses existirá una disminución proporcional del salario.

***¿En qué consiste el permiso de lactancia?***

El permiso consiste en 1 hora de ausencia del trabajo que se podrá dividir en dos fracciones (dos medias horas) o bien la persona trabajadora puede optar por disfrutar este permiso como reducción de su jornada en media hora; o bien puede optar por acumularlo en jornadas completas, el Plan de Conciliación de la vida laboral, personal y familiar de MULTIANAU mejora la normativa establecida y permite disfrutar de **18 días hábiles de permiso por lactancia**.

***¿El permiso se disfruta tanto en los casos de lactancia natural como artificial?***

Sí, el permiso se puede disfrutar tanto en los supuestos de lactancia natural como artificial, y tanto para hijos biológicos como hijos adoptados siempre que sean menores de 9 meses de edad.

***En los casos de partos múltiples, ¿el permiso por lactancia se amplía?***

Sí, el Art.37.4 del Estatuto de los Trabajadores reconoce que el permiso de lactancia se incrementará proporcionalmente en los casos de partos múltiple.

### ***¿Quiénes tienen derecho a disfrutar del permiso de lactancia?***

A partir del Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación. Tienen derecho al permiso de lactancia todas las personas trabajadoras (ambos progenitores). E únicamente se podrá limitar en el caso que lo soliciten ambas personas trabajadoras este derecho, y trabajen en la misma empresa.

### ***¿Existe algún plazo obligatorio para solicitar el permiso de lactancia?***

Si, la persona trabajadora está obligado a preavisar al empresario con 15 días de antelación o con el plazo que determine su convenio de aplicación, y está obligado a precisar la fecha en que iniciara y finalizará el permiso de lactancia.

## **4.- REDUCCIÓN DE JORNADA POR GUARDA LEGAL, CUIDADOS FAMILIARES Y CUIDADO DE MENORES AFECTADOS DE CANCER U DE OTRA ENFERMEDAD GRAVE.**

### ***¿Dónde está regulada la reducción de jornada por cuidado de familiares?***

La reducción de jornada por cuidado de familiares se encuentra recogida en el artículo 37.5 *Estatuto de los Trabajadores* que establece que “quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 12 años o a una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de duración de aquélla.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse 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 si mismo y que no desempeñe actividad retribuida.

Y también, el progenitor, adoptante o acogedor de carácter preadoptivo o permanente tendrá derecho a una reducción de jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquélla, para el cuidado, durante la 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, acreditado por el informe del Servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los 18 años. Por convenio colectivo, se podrán establecer las condiciones y supuestos en los que esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas.

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, 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 justificadas de funcionamiento de la empresa”.

### ***¿En qué supuestos se puede solicitar la reducción de jornada por motivos familiares?***

La reducción de jornada se puede solicitar en lo siguientes supuestos:

Por razones de guarda legal (padres/tutores) que tengan a su cuidado directo: A hijos/as menores de 12 años

A hijos/as con discapacidad física, psíquica o sensorial que no desempeñe una actividad retribuida.



Por el cuidado de un familiar directo, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por si mismo y no desempeñe actividad retribuida.

El progenitor, adoptante o acogedor para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a 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, y como máximo hasta que cumpla el menor cumpla 18 años.

***¿Durante cuánto tiempo puedo solicitar la reducción de jornada por cuidado de familiares?***

En el supuesto de reducción de jornada por cuidado de hijos/as, la duración máxima del permiso es hasta que el hijo cumpla 12 años. En el supuesto de cuidado de familiares hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad no hay ningún límite en cuanto a la duración máxima y en el supuesto de cuidado de menores afectados con cáncer o enfermedad grave hasta que cumpla 18 años.

***¿Cuánto tiempo se puede reducir la jornada de trabajo diaria por cuidado de hijos menores de 12 años y familiares?***

Por Ley, la reducción de jornada diaria como mínimo debe ser un octavo (1/8) y como máximo la mitad (1/2) de la jornada.

**Recuerda que partir de la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma de mercado laboral, el cálculo de la reducción de jornada debe hacerse sobre la jornada diaria.**

***Si reduzco mi jornada de trabajo por cuidado de familiares ¿qué cantidad de salario me van a reducir?***

El salario se reduce de forma proporcional a la reducción de jornada. Si se disfruta una reducción de jornada en un octavo, el salario se reduce proporcionalmente en un octavo, si la reducción de la jornada es de la mitad de la jornada el salario se reduce a la mitad. La reducción salarial afecta tanto al salario base como a los complementos salariales que figuren en la nómina y por los que se cotice a la Seguridad Social.

***¿Existe algún plazo de tiempo para solicitar la reducción de jornada por cuidado de hijos/as?***

Si, el/la trabajador/a está obligado a preavisar al empresario con 15 días de antelación o con el plazo que determine su convenio de aplicación, y está obligado a precisar la fecha en que iniciara y finalizará la reducción de jornada.

***¿Es obligatorio solicitar la reducción de jornada por cuidado de hijos/as a continuación de la baja por nacimiento o puede hacerse cuando se estime necesario?***

No, la ley no exige que la reducción de jornada tenga que solicitarse a continuación del parto o adopción, por tanto puede solicitarse en cualquier momento dentro del periodo de disfrute reconocido por la Ley, que es hasta que el/la menor cumpla 12 años.

***¿La solicitud de reducción de jornada puede hacerse por escrito o es válido que se haga de forma verbal?***

La Ley no exige que se haga por escrito, pero si se establece la obligación a la persona trabajadora, a preavisar con 15 días el comienzo de la reducción y a fijar la fecha de inicio y terminación, por razones de seguridad jurídica para la persona trabajadora, **es conveniente que la petición de reducción de jornada se haga siempre por escrito**. En el escrito hay que hacer constar la fecha de comienzo de la reducción, cuanto se va a reducir la jornada diaria, el horario de trabajo que se propone realizar como consecuencia de la reducción de jornada y la duración del periodo de disfrute, la fecha de inicio y la fecha de finalización de la misma.

***¿Hay que utilizar algún modelo oficial para comunicar la solicitud de reducción de jornada?***

No, no se exige ningún modelo oficial.

***¿Puede el otro progenitor diferente a la madre biológica solicitar la reducción de jornada por cuidado de hijos/as o de otros familiares en caso que la madre biológica no sea trabajadora por cuenta ajena?***

Sí. La ley reconoce que la reducción de jornada por cuidados familiares es un derecho individual de las personas trabajadoras. Esto significa que cualquiera de los dos progenitores puede solicitar la reducción de jornada independientemente de la situación laboral del otro, incluso ambos pueden solicitarla al mismo tiempo. La única excepción legal es en el caso de que ambos progenitores trabajen en la misma empresa y soliciten la reducción de jornada para cuidar del mismo hijo/a o familiar, en cuyo caso la empresa podrá limitar este derecho a uno de ellos.

***Como consecuencia de la reducción de jornada por cuidados familiares se reduce proporcionalmente mi salario y con ello mis bases de cotización a la Seguridad Social ¿Cómo afecta esta reducción a mis futuras prestaciones de la Seguridad Social? ¿Y en caso de desempleo?***

Durante los dos primeros años de reducción de jornada por cuidado de hijos/as menores de 12 años y durante el primer año de reducción por cuidado de otros familiares, las cotizaciones se computan incrementadas hasta el 100 por 100 de la cuantía que hubiera correspondido si se hubiera mantenido la jornada de trabajo sin dicha reducción, a efectos del cálculo de las prestaciones de Seguridad Social por incapacidad permanente, muerte y supervivencia, por nacimiento de hijo y jubilación.

En el caso del cálculo de las prestaciones por desempleo no existe límite de disfrute de la reducción de jornada por cuidados familiares y siempre se verán incrementadas hasta el 100% de las cotizaciones que debieran haberse efectuado de no haber existido la reducción.

***Y en la nueva figura de reducción de jornada por cuidado de hijos/as menores de 18 años afectados por cáncer u otra enfermedad grave, ¿cuánto tiempo se puede reducir la jornada?***

Como mínimo la reducción solicitada será de la mitad de la jornada. Por convenio colectivo se podrán establecer las condiciones y supuestos en los que esta reducción se podrá acumular en jornadas completas. Este tipo de reducción conlleva la reducción de salario proporcional a la reducción de jornada.

***¿Quiénes pueden pedir este tipo de reducción?***

Los progenitores, adoptantes o acogedores de carácter preadoptivo o permanente para el cuidado del menor de 18 años a su cargo, en aquellos casos que ambos trabajen.

***¿En qué supuestos puedo acogerme a este tipo de reducción?***

En los supuestos de tener a tu cargo un/a menor afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas, y carcinomas) o por cualquier otra enfermedad grave que requiera ingreso hospitalario de larga duración, durante el tiempo de hospitalización y tratamiento continuado de la enfermedad, acreditado por el informe del Servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma correspondiente.

El listado de enfermedades graves está recogido en el anexo del Real Decreto 1148/2011, de 29 de julio, para la aplicación y desarrollo, en el sistema de la Seguridad Social, de la prestación económica por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave.

***Y mientras disfruto este tipo de reducción para el cuidado de hijos afectados por cáncer u otra enfermedad grave, con reducción proporcional de salario, ¿se cobra alguna prestación de la Seguridad Social?***

Si, se cobra una prestación de la Seguridad Social, consistente en un subsidio equivalente al 100 por 100 de la base reguladora equivalente a la establecida para la prestación de incapacidad temporal derivada de contingencias profesionales y en proporción a la reducción que experimente la jornada de trabajo.

La gestión y pago de esta prestación económica corresponderá a la Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales o, la Entidad Gestora con la que la empresa tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales.

***¿Qué requisitos hay que cumplir para acceder a este tipo de prestación?***

Es requisito indispensable para cobrar esta prestación que el beneficiario/a reduzca su jornada de trabajo al menos en un 50% de su duración y que cumpla los mismos requisitos que los establecidos para poder cobrar la prestación por nacimiento de hijo (estar en alta o situación asimilada al alta y cumplir los periodos de cotización mínimos en función de la edad del solicitante).

En el caso que ambos progenitores, adoptantes o acogedores cumplan con los requisitos para ser beneficiarios de esta prestación, solo la podrá percibir uno de ellos.

***Como consecuencia de la reducción de jornada por cuidados de hijos afectados por cáncer u otra enfermedad grave ¿Cómo afecta esta reducción a mis futuras prestaciones de la Seguridad Social?***

Las cotizaciones realizadas durante los periodos de esta reducción se computarán incrementadas hasta el 100 por 100 de la cuantía que hubiera correspondido si se hubiera mantenido sin dicha reducción la jornada de trabajo, a efectos de las prestaciones por jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, nacimiento de hijo, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural e incapacidad temporal.

En el caso del cálculo de las prestaciones por desempleo las bases de cotización se verán incrementadas hasta el 100% de las cotizaciones que debieran haberse efectuado de no haber existido la reducción.