

# LOS 5 PERMISOS DE CONCILIACIÓN QUE DEBES CONOCER: SON RETRIBUIDOS Y NO SOLO PARA LOS QUE TIENEN HIJOS

Todos los trabajadores pueden pedir estos permisos retribuidos para conciliar vida laboral y personal, independientemente del sector para el que trabajen.

El sábado, 23 de marzo, se celebró el Día Nacional de la Conciliación y la corresponsabilidad. Una fecha perfecta para recordar que el Estatuto de los Trabajadores (ET) recoge una serie de permisos laborales para conciliar que todas las empresas deben respetar, independientemente del sector profesional. Algunos de ellos se vieron reforzados tras ser rescatados de la Ley de Familias, que ahora se va a tramitar finalmente en el Congreso de los Diputados. (ver **Artículo 37 del ET**)

A nivel general, ya que no están únicamente diseñados para trabajadores con hijos, encontramos estos **3 permisos retribuidos** (esto es, son pagados y no se pierde salario):

- **5 días** por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que necesite reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona que conviva en el mismo domicilio y requiera de cuidado efectivo. Se recoge en el **artículo 37.3 b.)** del ET.

- **2 días** por el fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Si hay que desplazarse, se tienen dos días más (un total de 4). Se recoge en el **artículo 37.3 b.) bis** del ET.

- **4 días** al año por "causa de fuerza mayor" cuando sea necesario nuestra presencia inmediata por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente. Se recoge en el **artículo 37.9** del ET.

Además de estos permisos, hay que recordar que el Estatuto de los Trabajadores reconoce dos derechos para solicitar la conciliación laboral, que permitir disfrutar de una adaptación o reducción de jornada:

- **Adaptación de la duración y distribución de la jornada laboral** (artículo 34.8): permite realizar cambios de turno, horarios o en la forma en que se presta la actividad laboral, por lo que se podría solicitar teletrabajo, por ejemplo.

- **Reducción de la jornada laboral** (artículo 37.6): permite reducir el horario (trabajar menos horas), pero esta reducción se aplica en el horario habitual. Es decir, si se trabaja de tarde, trabajaríamos menos horas, pero en el mismo turno. Para cambios de turno, hay que ejercer el anterior derecho.

Ambos se pueden solicitar para cuidar de hijos, del cónyuge o pareja de hecho o de familiares hasta segundo grado de consanguinidad y afinidad que, por razones de edad, accidente o enfermedad, no puedan valerse por sí mismos y no desempeñan actividad retribuida (no están trabajando).

Otros permisos laborales para los trabajadores con hijos

En el caso de los **trabajadores con hijos**, encontramos **3 permisos** adicionales a los anteriores:

- **Permiso parental** de 8 semanas para cuidar de hijos o menores acogidos por un tiempo superior a un año, hasta el momento en que el menor cumpla 8 años. No es retribuido, pero pronto sí lo serán las primeras 4 semanas (aunque sí se cotiza). Se recoge en el **artículo 48 bis del ET**.

- **Permiso retribuido de lactancia** por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento: una hora de ausencia del trabajo, que se puede dividir en dos fracciones hasta que el lactante cumpla nueve meses. De momento, no en todas las empresas se puede acumular, pero el Ministerio de Trabajo quiere aprobar que sea una opción para todos los trabajadores y que no dependa de los convenios colectivos. Se recoge en el **artículo 37.4** del ET.

- **Permiso para acudir** durante el tiempo indispensable a exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto. En los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, se puede pedir para acudir a sesiones de información y preparación. Se recoge en el **artículo 37.3 f)** del ET.

Cabe recordar que estas personas también tienen derecho al **permiso por nacimiento y cuidado del menor** (lo que se llama la baja por maternidad y paternidad), que tiene una duración de 16 semanas, siendo obligatorio tomarse libre las 10 primeras. Se recoge en el **artículo 178 de la Ley General de Seguridad Social** y el Ministerio de Trabajo quiere ampliarlo a 20 semanas.