

PERMISOS Y REDUCCIONES DE JORNADA

**Actualización del Capítulo 6 de la Guía
del Empleo del Hogar de Navarra.**

Pamplona/Iruña, 08/05/2024



6 PERMISOS Y REDUCCIONES DE JORNADA

6.1. ¿Hay derecho a permisos pagados? ¿Cuáles son?

La trabajadora, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- Quince días naturales en caso de matrimonio.
- Un día por traslado del domicilio habitual.
- Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado, se estará a lo que esta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.
- En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.
- Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de 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, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

Es muy importante tener los correspondientes justificantes de la situación que ha dado lugar al permiso.

6.2. ¿Hay derecho a permiso en los casos de fallecimiento, accidente o enfermedad graves de familiares?

En el Boletín Oficial del Estado nº 154, de 28 de junio de 2023, se publicó el Real Decreto Ley nº 5/2023, en el que, entre otras materias, se adoptaron una serie de medidas sobre la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores y de ejecución y cumplimiento del Derecho de la Unión Europea.

Desde entonces, se amplió ese derecho quedando así:

- **Cinco días** por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo

domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de 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.

- **Dos días** por el fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo se ampliará en dos días.

6.3. ¿Y si se trata del nacimiento, adopción o guarda con fines de adopción o acogimiento?

En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, 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 empleadora 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 a la otra persona progenitora, adoptante, guardadora o acogedora. No obstante, si dos personas estuvieran empleadas por la misma empleadora y ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, podrá limitarse su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento del hogar, debidamente motivadas por escrito, debiendo en tal caso la empleadora ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

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.

6.4. ¿Y si se trata de un nacimiento prematuro?

En tal caso, la persona trabajadora tendrá derecho a ausentarse del trabajo durante una hora o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario.

6.5. Quien tiene la guardia legal y tiene a su cuidado directo a un menor de doce años o una persona con discapacidad, ¿puede reducir su jornada? ¿En qué condiciones?

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 aquella.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo del cónyuge o pareja de hecho, o un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad y afinidad, incluido el 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.

El progenitor, guardador con fines de adopción o acogedor permanente tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, 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 hijo o persona que hubiere sido objeto de acogimiento permanente o de guarda con fines de adopción cumpla los veintitrés años.

6.6. ¿Qué pasa cuando el hijo o el menor acogido o guardado a la espera de adopción cumple los dieciocho años?

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.

No obstante, 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.

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.

Por acuerdo entre las partes cabe fijar las condiciones y supuestos en los que esta reducción de jornada se pueda acumular en jornadas completas.

6.7. ¿Cómo se regulan estos permisos y reducciones de jornada en los casos de nulidad, separación, divorcio, extinción de la pareja de hecho o cuando se acredite ser víctima de violencia de género?

En estos supuestos, 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.

Cuando la persona enferma contraiga 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.

Las reducciones de jornada contempladas en este apartado constituyen un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empleadora generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empleadora podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento del hogar, debidamente motivadas por escrito, debiendo en tal caso la empleadora ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

En el ejercicio de este derecho se tendrá en cuenta el fomento de la corresponsabilidad entre mujeres y hombres y, asimismo, evitar la perpetuación de roles y estereotipos de género.

6.8. ¿A quién corresponde establecer la concreción horaria y la determinación de estos permisos y reducciones de jornada?

Corresponden a la persona trabajadora y siempre dentro de su jornada ordinaria.

Como no hay convenio colectivo u otra normativa general de aplicación a las empleadas del hogar, la persona trabajadora, salvo fuerza mayor, deberá preavisar a la empleadora con una antelación de quince días, precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso de cuidado del lactante o la reducción de jornada.

Las discrepancias surgidas entre empleadora y trabajadora sobre la concreción horaria y la determinación de los periodos de disfrute previstos 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.

6.9. ¿Hay alguna peculiaridad cuando las empleadas del hogar sean víctimas de violencia de género o del terrorismo?

Quienes lo sean tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en el hogar.

Estos derechos se podrán ejercitar conforme al acuerdo entre la empleadora y la empleada afectada. 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.

6.10. ¿Se puede ausentar del trabajo la empleada en casos de fuerza mayor?

Sí. 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, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata.

La persona trabajadora tendrá derecho a que sean retribuidas las horas de ausencia por las causas previstas en el presente apartado equivalentes a cuatro días al año, aportando, en su caso, acreditación del motivo de ausencia.

.....
Este capítulo sobre permisos y reducciones de jornada se corresponde con el art. 37 del Estatuto de los Trabajadores tras las modificaciones introducidas por el Real Decreto Ley nº 5/2023, en el que, entre otras materias, se adoptaron una serie de medidas sobre la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores y de ejecución y cumplimiento del Derecho de la Unión Europea (Boletín Oficial del Estado nº 154, de 28 de junio de 2023).

Actualiza el publicado en noviembre de 2022 y que aparece en las páginas web del Instituto Navarro para la Igualdad/ Nafarroako Berdintasunerako Institutua y de FUNDACIÓN GAZTELAN.

Pamplona/Iruña, 08/05/2024