

**FC
EDITORIAL**

NÓMINAS, SEGURIDAD SOCIAL Y CONTRATACIÓN LABORAL 2022

CARLOS JAVIER GALÁN GUTIÉRREZ

NÓMINAS, SEGURIDAD SOCIAL Y CONTRATACIÓN LABORAL 2022

Autor: Carlos Javier Galán Gutiérrez

Edita:

© FUNDACIÓN CONFEMETAL

Príncipe de Vergara, 74 - 28006 Madrid

Tel.: 91.782.36.30. Fax: 91.561.66.93

editorial@fundacionconfemetal.es

www.fundacionconfemetal.com

ISBN: 978-84-17701-78-9

eISBN: 978-84-19272-76-8

Depósito Legal: M-16535-2022

Impreso en España - *Printed in Spain*

Si quiere información acerca de nuestras publicaciones, visítenos en:

www.fundacionconfemetal.com

o escribanos a:

editorial@fundacionconfemetal.es

Síganos en:



[Fundación Confemetal](#)



[@FCONFEMETAL](#)



[Fundación Confemetal](#)

**QUEDA PROHIBIDA TODA REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL DE LA OBRA
POR CUALQUIER MEDIO O PROCEDIMIENTO SIN AUTORIZACIÓN PREVIA.**

ÍNDICE

Introducción

PARTE I. CONTRATACIÓN Y RELACIÓN LABORAL

Capítulo 1. LA RELACIÓN LABORAL

- 1.1. Concepto
- 1.2. Derechos y deberes del trabajador
- 1.3. Derechos y deberes del empresario
- 1.4. El tiempo de trabajo
 - 1.4.1. La jornada laboral
 - 1.4.2. Registro de jornada
 - 1.4.3. Descanso diario y semanal
 - 1.4.4. Trabajo nocturno
 - 1.4.5. Trabajo a turnos
 - 1.4.6. Adaptación de jornada
 - 1.4.7. Ausencia o reducción de jornada por cuidado de lactante
 - 1.4.8. Ausencia y reducción de jornada por nacimiento prematuro u hospitalización de recién nacido
 - 1.4.9. Reducciones de jornada por cuidado de familiares
 - 1.4.10. Plan MECUIDA
 - 1.4.11. Licencias retribuidas

- 1.4.12. Vacaciones anuales
- 1.4.13. Fiestas laborales

Capítulo 2.

EL CONTRATO DE TRABAJO Y SUS MODALIDADES

- 2.1. Las partes en el contrato de trabajo
- 2.2. La forma del contrato de trabajo
- 2.3. Duración del contrato de trabajo

- 2.3.1. El período de prueba

- 2.4. El contrato indefinido

- 2.4.1. De personas con discapacidad
 - 2.4.2. De personas desempleadas de larga duración
 - 2.4.3. Para trabajadores en situación de exclusión social
 - 2.4.4. Para víctimas de violencia de género, violencia doméstica, terrorismo o trata de seres humanos
 - 2.4.5. De familiar de trabajador autónomo
 - 2.4.6. Para trabajadores mayores de 52 años beneficiarios de subsidio de desempleo
 - 2.4.7. Trabajo en grupo
 - 2.4.8. Fijo discontinuo

- 2.5. Contrato temporal

- 2.5.1. Por circunstancias de la producción
 - 2.5.2. De sustitución de persona trabajadora
 - 2.5.3. De sustitución para sustituir a trabajadores en formación por beneficiarios de desempleo
 - 2.5.4. De sustitución para sustituir a trabajadores durante los períodos de descanso por

maternidad, adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia o suspensión por paternidad

2.5.5. De sustitución para sustituir bajas por IT de personas con discapacidad

2.5.6. De sustitución para sustituir a víctimas de violencia de género

2.5.7. Para trabajadores en situación de exclusión social

2.5.8. Para trabajadores víctimas de violencia de género, de violencia doméstica, de terrorismo o de trata

2.5.9. Para trabajadores mayores de 52 años beneficiarios de subsidio de desempleo

2.5.10. De situación de jubilación parcial

2.5.11. De relevo

2.5.12. De personas con discapacidad

2.5.13. De trabajo en grupo

2.6. Contrato de formación en alternancia

2.6.1. Ordinario

2.6.2. De personas con discapacidad

2.7. Contrato formativo para la obtención de práctica personal

2.7.1. Ordinario

2.7.2. De personas con discapacidad

Capítulo 3.

MODIFICACIÓN, SUSPENSIÓN Y EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

3.1. Modificaciones en el contrato de trabajo

- 3.1.1. Movilidad funcional
- 3.1.2. Movilidad geográfica
- 3.1.3. Modificación sustancial de las condiciones de trabajo
- 3.1.4. Reducción de jornada
- 3.1.5. Reducción de jornada por fuerza mayor

3.2. Suspensión del contrato de trabajo

- 3.2.1. Suspensión del contrato por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción
- 3.2.2. Suspensión de contrato por fuerza mayor

3.3. Extinción del contrato de trabajo

- 3.3.1. Por mutuo acuerdo de las partes
- 3.3.2. Causas consignadas válidamente en el contrato
- 3.3.3. Expiración del tiempo convenido
- 3.3.4. Extinción del empresario
- 3.3.5. Dimisión del trabajador
- 3.3.6. Muerte, incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez del trabajador
- 3.3.7. Jubilación del trabajador
- 3.3.8. Fuerza mayor
- 3.3.9. Voluntad del trabajador por causa justificada
- 3.3.10. Violencia de género
- 3.3.11. Despido colectivo por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción
- 3.3.12. Extinción por causas objetivas legalmente procedentes

3.3.13. Despido disciplinario

PARTE II. NÓMINAS Y SALARIO

Capítulo 4. EL SALARIO

4.1. Concepto y naturaleza del salario

4.2. Estructural del salario

4.2.1. El salario base

4.2.2. Los complementos salariales

4.2.3. Las pagas extraordinarias

4.3. Absorción y compensación

4.4. Los devengos extrasalariales

4.5. El recibo de salario

4.6. Deducciones del salario

4.6.1. Cotización a la Seguridad Social

4.6.2. Retenciones a cuenta del IRPF

4.7. Pago del salario

4.8. Garantías del salario

4.8.1. Salario mínimo interprofesional

4.8.2. Garantías frente a acreedores del trabajador

4.8.3. Garantías frente a los demás acreedores del empresario

4.8.4. El Fondo de Garantía Salarial (FOGASA)

Capítulo 5.

CÓMO CALCULAR Y CUMPLIMENTAR UNA NÓMINA

- 5.1. Encabezamiento
- 5.2. Percepciones salariales
- 5.3. Percepciones no salariales
- 5.4. Deducciones
- 5.5. Bases
- 5.6. Fechas y firmas

Ejercicios prácticos de nóminas resueltos

PARTE III.

SEGURIDAD SOCIAL

Capítulo 6.

AFILIACIÓN A LA SEGURIDAD SOCIAL

- 6.1. El sistema de seguridad social
- 6.2. El régimen general de la seguridad social
- 6.3. La inscripción de empresas
- 6.4. La afiliación de los trabajadores
- 6.5. Altas, variación de datos y bajas de los trabajadores

Capítulo 7.

COTIZACIÓN A LA SEGURIDAD SOCIAL

- 7.1. Obligación de cotizar
- 7.2. Elementos de la cotización
- 7.3. Base de cotización
 - 7.3.1. Valoración de las retribuciones en especie
 - 7.3.2. Conceptos no computables

7.3.3. Límites de bases y topes de cotización

7.4. Tipos de cotización

7.5. Supuestos especiales de cotización

7.5.1. Horas extraordinarias

7.5.2. IT, riesgo durante el embarazo y lactancia natural y nacimiento

7.5.3. Pluriempleo y pluriactividad

7.5.4. Contrato a tiempo parcial

7.5.5. Jubilación parcial y contrato de relevo

7.5.6. Contrato para la formación

7.6. Recuadación

Ejercicios prácticos de cotización resueltos

Capítulo 8.

PRINCIPALES PRESTACIONES DE LA SEGURIDAD SOCIAL

8.1. Incapacidad temporal

8.1.1. Beneficiarios

8.1.2. Base reguladora

8.1.3. Cuantía

8.1.4. Responsables de la prestación

8.1.5. Pago delegado

8.1.6. Pago directo

8.1.7. Duración de la prestación

8.1.8. Extinción

8.1.9. Gestión

8.2. Riesgo durante el embarazo

- 8.2.1. Beneficiarias
- 8.2.2. Base reguladora
- 8.2.3. Cuantía
- 8.2.4. Gestión y pago

8.3. Riesgo durante la lactancia natural

- 8.3.1. Beneficiarias
- 8.3.2. Base reguladora
- 8.3.3. Cuantía
- 8.3.4. Gestión y pago

8.4. Nacimiento y cuidado del menor

- 8.4.1. Beneficiarios
- 8.4.2. Base reguladora
- 8.4.3. Cuantía
- 8.4.4. Duración
- 8.4.5. Gestión y pago

8.5. Presación por cuidado de menor con enfermedad grave

- 8.5.1. Beneficiarias
- 8.5.2. Base reguladora
- 8.5.3. Cuantía
- 8.5.4. Gestión y pago

8.6. Incapacidad permanente parcial

- 8.6.1. Beneficiarios
- 8.6.2. Base reguladora
- 8.6.3. Cuantía
- 8.6.4. Gestión y pago

8.7. Incapacidad permanente total

- 8.7.1. Beneficiarios
- 8.7.2. Base reguladora
- 8.7.3. Cuantía
- 8.7.4. Gestión y pago
- 8.7.5. Incompatibilidad

8.8. Incapacidad permanente absoluta

- 8.8.1. Beneficiarios
- 8.8.2. Base reguladora
- 8.8.3. Cuantía
- 8.8.4. Incompatibilidad
- 8.8.5. Gestión y pago

8.9. Gran invalidez

- 8.9.1. Beneficiarios
- 8.9.2. Base reguladora
- 8.9.3. Cuantía
- 8.9.4. Incompatibilidad
- 8.9.5. Gestión y pago

8.10. Lesiones permanentes no invalidantes

- 8.10.1. Beneficiarios
- 8.10.2. Cuantía

8.11. Jubilación

- 8.11.1. Beneficiarios
- 8.11.2. Base reguladora
- 8.11.3. Cuantía

8.11.4. Gestión y pago

8.12. Protección por muerte y supervivencia

8.12.1. Auxilio de defunción

8.12.2. Pensión de viudedad

8.12.3. Pensión de orfandad

8.13. Prestación por desempleo

8.13.1. Beneficiarios

8.13.2. Base reguladora

8.13.3. Cuantía

8.13.4. Duración

8.13.5. Gestión y pago

8.14. Subsidio por desempleo

Introducción

Una vez más, como venimos haciendo desde el año 2005, les ofrecemos una nueva edición actualizada de esta guía práctica laboral, que pretendemos sea un instrumento de consulta para los responsables empresariales y un manual para actividades formativas.

En el libro pueden estudiarse los aspectos más destacados de la contratación laboral en España, de la confección de nóminas y de las cotizaciones al sistema público de Seguridad Social, junto con numerosos aspectos complementarios que es conveniente conocer por tratarse de vicisitudes de la relación laboral que tienen su reflejo en el recibo de salario o en las cotizaciones sociales. La obra ofrece un panorama global básico para quien se acerca a estas materias por vez primera pero también un texto de consulta para quien, estando ya familiarizado con las mismas, desea resolver alguna duda o verificar algunos datos.

Las frecuentes modificaciones normativas que se producen en materia de contratación laboral, nóminas y seguridad social obligan a que la revisión del libro sea, cuando menos, anual, sin perjuicio de actualizaciones extraordinarias cuando algunas reformas legales de calado así lo exigen. No obstante, en el texto se incluyen

remisiones a webs oficiales del Instituto Nacional de la Seguridad Social y la Tesorería General, del Servicio Público de Empleo Estatal, de la Agencia Tributaria y de otras entidades públicas, para encontrar fuentes actualizadas en el caso de cambios que tuvieran lugar con posterioridad a cerrarse la edición.

La obra está abierta a las sugerencias o propuestas que deseen hacernos llegar quienes han venido siendo durante estos años sus principales destinatarios –los departamentos de administración de personal de las empresas, las asesorías laborales y los centros de formación– o cualesquiera otros lectores, con el fin de enriquecer su contenido en próximas ediciones y contribuir así al objeto que nos planteamos con este libro y que no es otro que su utilidad práctica.

PARTE I
CONTRATACIÓN Y RELACIÓN
LABORAL

CAPÍTULO 1.

LA RELACIÓN LABORAL

1.1. CONCEPTO

La relación laboral viene definida de forma indirecta, en el artículo 1 del Estatuto de los Trabajadores, que, al delimitar el ámbito de aplicación de la norma, se refiere a

“... los trabajadores que voluntariamente presten sus servicios retribuidos por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona, física o jurídica, denominada empleador o empresario”.

De esa definición se deducen las principales características de dicha relación laboral:

- Es **bilateral**, porque hay dos partes: por un lado, el empresario o empleador y, por otro lado, el trabajador o empleado.
- Es **consensual**, parte de un acuerdo entre ambos. Desde ese punto de vista la relación de trabajo es **voluntaria**. Las prestaciones personales de carácter obligatorio que puedan existir en la Ley (como lo eran, antiguamente, el servicio militar o la prestación social sustitutoria, por ejemplo) no serán nunca relaciones laborales. La relación de trabajo parte de una decisión voluntaria inicial. Esta voluntariedad no hay que confundirla con el hecho de que, una vez que se suscribe un contrato de trabajo, las partes asumen obligaciones y el empleado se obliga a trabajar: ciertamente es una obligación, pero que en

origen se asume voluntariamente, a cambio de una remuneración.

- Es una relación **retribuida**. El trabajo que se realiza gratuitamente por razón de amistad, familiaridad, solidaridad, etc., no es una relación laboral ni, en consecuencia, le serán de aplicación las normas propias de esta.
- Es una relación de **ajenidad**. Esto quiere decir que el fruto de la actividad del trabajador está cedido desde el comienzo al empresario. En una relación con un tercero que trabaje por cuenta propia, los frutos son inicialmente suyos, aunque se puedan transmitir después; por ejemplo, si yo soy un artesano autónomo, los frutos de mi actividad son míos, aunque luego puedo venderlos y entonces los adquiere otra persona. Pero, en la relación de trabajo por cuenta ajena, el resultado de la actividad del trabajador no se transmite posteriormente, sino que es del empresario desde su origen.
- Existe un **poder de organización y dirección** del empresario. El empresario es quien dirige la actividad del empleado, organizando el trabajo y cursando órdenes e instrucciones. A diferencia de una prestación de servicios mercantil, donde se suele concertar un resultado y la persona contratada tiene autonomía para organizar su propio trabajo, en la relación laboral el empresario tiene la facultad de decir qué se tiene que hacer y cómo se tiene que hacer, estableciendo sistemas de trabajo, métodos, tiempos, distribución de tareas, etc.
- Es una relación **personalísima**. Se contrata a un trabajador concreto e identificado, y este no puede decidir

que otra persona le sustituya y acuda en su lugar. Cuando yo contrato un servicio a profesionales por cuenta propia (por ejemplo, contrato la reparación de un grifo que gotea en mi casa) normalmente –salvo que se haya acordado así expresamente– no estamos ante un contrato personalísimo: es potestad de la empresa con la que he concertado los servicios el mandarme a un fontanero o a otro. Por el contrario, en la relación de trabajo, obviamente, no es así: cuando se contrata a un trabajador, es con él personalmente con quien se está acordando el desarrollo de la prestación laboral.

1.2. DERECHOS Y DEBERES DEL TRABAJADOR

Son derechos básicos del trabajador reconocidos en nuestras leyes:

- El **derecho al trabajo**.
- La **libre elección de profesión** u oficio.
- La libre **sindicación**.
- La **negociación colectiva**.
- La adopción de medidas de **conflicto colectivo** y la **huelga**.
- La **reunión**.
- La **información**, la **consulta** y la **participación en la empresa**.
- La **ocupación efectiva** en la relación laboral.
- La **promoción y formación** profesional en el trabajo.

- La **no discriminación** para el empleo o una vez empleado, por razones de sexo, estado civil, edad (dentro de los límites marcados por la Ley), raza, condición social, ideas religiosas o políticas, orientación sexual, sindicación, lengua, o disminuciones físicas, psíquicas o sensoriales (salvo ineptitud para el empleo de que se trate).
- Su **integridad física** y una adecuada política de **seguridad e higiene** en el trabajo.
- El respeto a su **intimidad** y a la consideración debida a su **dignidad**, incluyendo la **protección frente al acoso** por razones étnicas o racionales, de religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y frente al acoso sexual o por razón de sexo.
- Percibir puntualmente la **remuneración** establecida.
- El ejercicio individual de las **acciones derivadas de su contrato de trabajo**.
- Todos los demás que se deriven específicamente del contrato de trabajo suscrito.

Son deberes básicos de los trabajadores:

- Cumplir con las **obligaciones** concretas de su puesto de trabajo, de conformidad con la **buena fe y diligencia**.
- Observar las **medidas de seguridad e higiene** que se adopten.
- Cumplir las **órdenes e instrucciones** del empresario en el ejercicio ordinario de sus facultades de dirección.
- **No concurrir** con la actividad de la empresa (no hacer competencia desleal a su propia empresa).
- Contribuir a la mejora de la **productividad**.

- Los demás que se deriven del contrato de trabajo que tenga suscrito.

1.3. DERECHOS Y DEBERES DEL EMPRESARIO

El principal derecho del empresario es su **poder de dirección**, que puede ejercer directamente o delegando en otra persona. La organización y dirección empresarial implica la facultad de cursar órdenes o normas de trabajo.

El empresario tiene, además, **potestad disciplinaria**, esto es, la posibilidad de sancionar un incumplimiento del contrato o de las órdenes cursadas.

Los deberes del empresario **se derivan de los propios derechos del trabajador** que ya hemos enunciado: el deber de darle ocupación efectiva, de remunerar su trabajo, etc.

1.4. EL TIEMPO DE TRABAJO

Dejando por el momento a un lado las cuestiones salariales, que se abordarán en el apartado de Nóminas, del contenido de la relación laboral requiere especial atención todo lo relativo al tiempo de trabajo: la jornada laboral y los permisos y vacaciones.

1.4.1. La jornada laboral

La duración de la jornada laboral es la que se haya pactado en el convenio colectivo aplicable. En cualquier caso, no puede exceder de cuarenta horas semanales de promedio, en cómputo anual.

También existe una limitación diaria: el tiempo de trabajo no puede ser superior a nueve horas diarias, salvo que el convenio colectivo o un acuerdo entre empresa y representantes de trabajadores establezca otra distribución, que siempre debe respetar el descanso entre jornadas. Esto suele pasar en actividades con características especiales, que requieren, por ejemplo, guardias, y normalmente esa mayor duración continuada de la jornada diaria se compensa también con mayores descansos.

Los menores de 18 años no pueden realizar más de ocho horas diarias de trabajo efectivo (incluyendo el tiempo dedicado a formación y, si prestan servicios para varias empresas, el tiempo dedicado a todas).

No se computan para el máximo de jornada ordinaria diaria los trabajos motivados por una emergencia, como prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes. Normalmente el exceso de tiempo por este motivo suele compensarse como horas extraordinarias pero sin que cuente para el máximo de las autorizadas.

Mediante convenio colectivo o acuerdo entre empresa y representantes de los trabajadores puede establecerse una distribución irregular de jornada a lo largo del año. En defecto de pacto, la empresa podrá distribuir de manera irregular a lo largo del año el 10 % de la jornada de trabajo.

1.4.2. Registro de jornada

La empresa debe habilitar un registro diario de jornada, que incluirá el horario concreto de inicio y de finalización de la jornada de cada persona trabajadora, sin perjuicio de las medidas de flexibilidad horaria.

Mediante negociación colectiva o acuerdo de empresa o, en su defecto, decisión del empresario previa consulta con los representantes legales de los trabajadores en la empresa, se organizará y documentará este registro de jornada.

La empresa conservará los registros del mismo durante cuatro años, que permanecerán a disposición de su plantilla, de la representación legal de los trabajadores y de la Inspección de Trabajo.

1.4.3. Descanso diario y semanal

Entre el final de una jornada de trabajo y el comienzo de la siguiente mediarán, como mínimo, doce horas.

Si la duración de la jornada diaria continuada excede de seis horas, debe establecerse un período de descanso durante la misma de duración no inferior a quince minutos. Es el tiempo al que suele denominarse coloquialmente como “para el desayuno”, “para el bocadillo” o con expresiones parecidas. Si el convenio o el contrato así lo establece, ese período se considerará tiempo de trabajo efectivo; si no, será tiempo recuperable pero habrá de disfrutarse.

En el caso de menores de 18, ese período de descanso tendrá una duración mínima de 30 minutos y debe establecerse siempre que la jornada exceda de cuatro horas y media.

Los trabajadores tienen derecho a un descanso mínimo semanal de día y medio ininterrumpido –si bien acumulable por períodos de hasta catorce días– y que, como regla general, comprenderá el domingo completo y, o bien la tarde del sábado o bien la mañana del lunes.

El descanso semanal de los menores de 18 años será como mínimo de dos días ininterrumpidos.

Los convenios colectivos pueden mejorar esta previsión y de hecho es frecuente que en muchos sectores exista un descanso de dos días completos, a menudo coincidente con el fin de semana, salvo que la naturaleza de la propia actividad exija trabajar en el mismo.

En aquellos sectores que, por sus peculiaridades, así lo requieran, el Gobierno –previa consulta con organizaciones empresariales y sindicales– puede establecer ampliaciones y reducciones en la ordenación de jornada y descansos. Así, a título de ejemplo, puede citarse que actualmente está regulada ampliación de jornada en sectores tales como los porteros de fincas urbanas, el comercio, la hostelería, el trabajo en el mar, etc., y reducción de jornada en la construcción, en los trabajos en cámaras frigoríficas, en el interior de las minas, etc.

1.4.4. Trabajo nocturno

Es trabajo nocturno el realizado entre las diez de la noche y las seis de la mañana.

Cuando un empresario recurre regularmente -no con carácter excepcional, sino habitual- al mismo, debe informar a la autoridad laboral.

Se considera trabajador nocturno al que realice normalmente una parte no inferior a tres horas de su jornada diaria en el período citado, así como a aquél que se prevea que va a realizar en el mismo una porción no inferior a 1/3 de su jornada de trabajo anual.

La jornada de trabajo de los trabajadores nocturnos no podrá exceder de ocho horas diarias de promedio en un período de referencia de quince días y no podrán realizar horas extraordinarias.

Estas limitaciones generales tienen solamente algunas excepciones contempladas:

- En los sectores de actividad que tienen aprobada ampliación de jornada (en este caso, no pueden superar ocho horas de promedio en un período de referencia de cuatro meses, o seis si así lo establece el convenio).
- En los casos de prevención y reparación de siniestros o de daños extraordinarios y urgentes (en este caso, no puede superarse ocho horas diarias de promedio en un período de referencia de cuatro semanas y debe reducirse la jornada en los días siguientes para lograr el promedio).
- En el trabajo a turnos, cuando haya irregularidades en el relevo por causas no imputables a la empresa (al igual que en el caso anterior, no puede superarse ocho horas

diarias de promedio en un período de referencia de cuatro semanas y debe reducirse la jornada en los días siguientes para lograr el promedio).

1.4.5. Trabajo a turnos

Se considera trabajo a turnos la forma de organización del trabajo en equipo en la cual los trabajadores ocupan sucesivamente los mismos puestos de trabajo, con un ritmo determinado continuo o discontinuo, que implica la necesidad de que el trabajador preste sus servicios en horas diferentes en un período determinado de días o semanas.

Las empresas que tienen procesos productivos continuos durante las veinticuatro horas del día deben tener en cuenta en la organización del trabajo por turnos la rotación y que, salvo adscripción voluntaria, ningún trabajador esté en el de noche más de dos semanas consecutivas.

En el trabajo a turnos se permite modificar el descanso semanal de día y medio, de forma que se puede separar el medio día del día completo o incluso acumular ese medio día por períodos de hasta cuatro semanas.

Cuando no se pueda disfrutar del descanso mínimo entre jornadas, se puede reducir el mismo, con un mínimo de siete horas, compensándolo hasta las doce horas en los días inmediatamente siguientes.

1.4.6. Adaptación de jornada

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 y productivas de la empresa.

En el caso de que tengan hijos, el derecho a efectuar dicha solicitud será hasta que cumplan doce años.

En la negociación colectiva se pactarán los términos de su ejercicio y, si no se ha regulado, la empresa deberá abrir, ante la solicitud de adaptación de jornada, un proceso de negociación con la persona trabajadora durante un período máximo de treinta días. Finalizado el mismo, comunicará por escrito la aceptación de la petición, o bien planteará una propuesta alternativa que posibilite las necesidades de conciliación de la persona trabajadora o en su caso manifestará la negativa a su ejercicio, explicando las razones objetivas en que se sustenta la decisión.

En caso de concederse, la persona trabajadora tendrá derecho a solicitar el regreso a su situación anterior una vez concluido el período acordado o cuando el cambio de las circunstancias así lo justifique.

1.4.7. Ausencia o reducción de jornada por cuidado de lactante

En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, las personas trabajadoras tienen derecho a una hora de ausencia retribuida 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 puede sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora, con la misma finalidad.

También puede 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 aquélla.

Esta ausencia o reducción de jornada 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, pero con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.

1.4.8. Ausencia y reducción de jornada por nacimiento prematuro u hospitalización de recién nacido

Las personas trabajadoras tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora retribuida en el caso de nacimiento prematuro de hijo o hija, 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, pero en este caso con la disminución proporcional del salario.

1.4.9. Reducciones de jornada por cuidado de familiares

Las personas trabajadoras tienen derecho a una reducción de su jornada diaria de trabajo entre un octavo y la mitad, con disminución proporcional de salario, cuando tengan la guarda legal de un menor de doce años o un discapacitado que no desempeñe actividad retribuida.

También tendrán la misma posibilidad cuando tengan a su cargo a un familiar, hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad que, por razones de edad, accidente o enfermedad, no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

También tienen derecho de reducción de jornada, con disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella y hasta el 100 %, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del