



2025

Guía de acciones
positivas en derechos de

CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD



CONTENIDO

Introducción..... 4

Derechos de conciliación y corresponsabilidad en la legislación laboral... 5

- Adaptación de jornada por conciliación de cónyuge, pareja de hecho, menores, familiares hasta segundo grado y otros convivientes (Art. 34.8 ET).....5
- Permiso por matrimonio o registro de pareja de hecho (Art. 37.a ET).....6
- Permiso por accidente, enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica de cónyuge, pareja de hecho u otros convivientes (Art. 37.3. b ET)6
- Permiso por fallecimiento de cónyuge, pareja de hecho o familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad (Art 37.3. b bis ET)7
- Permiso para la realización de exámenes prenatales y declaración de idoneidad (Art. 37.3 f ET)7
- Permiso por cuidado del lactante (Art. 37.4 ET)7
- Prestación económica por ejercicio corresponsable por cuidado del lactante (Art. 183LGSS).....8
- Permiso por hijo o hija prematuro (Art. 37.5 ET)9
- Reducción de jornada por cuidado de cónyuge, pareja de hecho, menor de 12 años, persona con discapacidad u otros familiares con discapacidad (Art. 37.6 ET)9
- Reducción de jornada por cuidado de hijo o hija con cáncer o enfermedad grave (Art.37.6 ET) 10
- Permiso por fuerza mayor por motivos de conciliación (Art 37.9 ET)12
- Prestación económica por cuidado de hijos o hijas con cáncer o enfermedad grave (Art. 190, 191 y 192 de LGSS).....12
- Excedencia por cuidado de cónyuge, pareja de hecho, hijos, hijas o familiares (Art. 46.3 ET)13
- Suspensión del contrato por nacimiento y cuidado del menor (Art. 48.4 ET).....15
- Permiso por nacimiento y cuidado del menor en caso de discapacidad del hijo o hija (Art. 48.6 ET).....17
- Permiso parental (Art. 48 bis ET)17
- Prestación económica por nacimiento y cuidado del menor (Art. 177, 178, 179, 180, 181 y 182 LGSS)..... 18
- Permiso por accidente, enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica de cónyuge, pareja de hecho, familiares hasta segundo grado y otros convivientes (Art. 48 a EBEP)20
- Permiso por fallecimiento de cónyuge, pareja de hecho o familiares hasta segundo grado (Art. 48 a EBEP)20
- Exámenes prenatales, técnicas de preparación al parto, declaración idoneidad (Art. 48. e

EBEP).....	21
• Permiso por lactancia (Art. 48.f EBEP).....	21
• Permiso por hijo o hija prematuro (Art. 48.g EBEP)	22
• Reducción de jornada por menor de 12 años, persona mayor con necesidad de cuidado o persona con discapacidad (Art. 48.h EBEP)	22
• Reducción de jornada por enfermedad muy grave de familiar de primer grado (Art 48.i EBEP).....	22
• Permiso por matrimonio o formalización de pareja de hecho (Art. 48.l EBEP)	23
• Permiso por el tiempo indispensable para cumplimiento deber inexcusable o deberes relacionados con la conciliación (Art. 48.j EBEP).....	23
• Permiso por nacimiento (Art. 49.a EBEP)	23
• Permiso por adopción (Art. 49.b EBEP)	25
• Permiso por nacimiento o adopción otra persona progenitora (Art. 49.c EBEP)	26
• Permiso por cuidado de hijo menor afectado por cáncer u otra enfermedad grave (Art.49.e EBEP).....	27
• Permiso parental (Art. 49.g EBEP)	29
• Excedencia por hijo o hija, familiares a cargo (Art. 89.4 EBEP)	29

Ejemplos de mejora de los permisos por conciliación en la negociación colectiva..... 31

Permisos Retribuidos por conciliación de la vida laboral y familiar	31
Permiso por cuidado del lactante	33
Reducción de jornada, adaptación horaria, flexibilidad por conciliación de la vida laboral y familiar.....	34
Excedencia por conciliación de la vida laboral y familiar.....	36



INTRODUCCIÓN

La conciliación de la vida personal, familiar y laboral continúa siendo una asignatura pendiente en nuestra sociedad. Es necesario un pacto de cuidados y un reparto más equitativo de las responsabilidades familiares, que siguen limitando la vida profesional de muchas mujeres en nuestro país.

Recientemente, el Real decreto ley 5/2023, de 28 de junio, por el que se adoptan y prorrogan determinadas medidas de respuesta a las consecuencias económicas y sociales de la Guerra de Ucrania, de apoyo a la reconstrucción de la isla de La Palma y a otras situaciones de vulnerabilidad; de transposición de Directivas de la Unión Europea en materia de modificaciones estructurales de sociedades mercantiles y 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, ha creado nuevos permisos en materia de conciliación, entre ellos la equiparación a los efectos de los citados permisos entre matrimonio y pareja de hecho, permitiendo incluso el acceso al permiso por hospitalización para convivientes con la persona trabajadora si requieren el cuidado efectivo de aquella. Esto supone una oportunidad en el avance en materia de corresponsabilidad y, por tanto, en la efectiva igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Tras los últimos cambios normativos, la legislación laboral va incorporando permisos y prestaciones para facilitar la aplicación efectiva de las políticas de conciliación y corresponsabilidad, pero la negociación colectiva ha de contribuir a la mejora de los permisos establecidos laboralmente, integrando así la perspectiva de género en la gestión de los recursos humanos. Si la persona trabajadora puede conciliar de forma adecuada su vida profesional con su vida personal y familiar, redundará de manera positiva en el clima laboral de la empresa, mejorando de este modo el desempeño y favoreciendo un aumento de su competitividad.

Los delegados y delegadas sindicales no solo ayudáis con vuestro esfuerzo y trabajo diario a la mejora de los permisos establecidos legalmente, sino que también sois la garantía de que hay un cumplimiento real y efectivo de los diferentes permisos.

Para avanzar en conciliación, la acción sindical en el centro de trabajo es imprescindible, porque si mejoramos las políticas de conciliación y corresponsabilidad en la empresa, mejoramos también las condiciones laborales de la clase trabajadora. Toca ahora seguir impulsando la negociación colectiva introduciendo acciones positivas que amplíen los derechos de conciliación, sirviendo de ejemplo para otros convenios colectivos o planes de igualdad.

Con esta guía, pretendemos difundir ejemplos concretos de acciones positivas en materia de conciliación y corresponsabilidad en diversos convenios colectivos y planes de igualdad, con el objetivo de extender estas mejoras en los convenios colectivos que se estén negociando actualmente.



DERECHOS DE CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD EN LA LEGISLACIÓN LABORAL

Adaptación de jornada por conciliación de cónyuge, pareja de hecho, menores, familiares hasta segundo grado y otros convivientes (Art. 34.8 ET)

“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.

Asimismo, tendrán ese derecho aquellas que tengan necesidades de cuidado respecto de los hijos e hijas mayores de doce años, el cónyuge o pareja de hecho, familiares por consanguinidad hasta el segundo grado de la persona trabajadora, así como de otras personas dependientes cuando, en este último caso, convivan en el mismo domicilio, y que por razones de edad, accidente o enfermedad no puedan valerse por sí mismos, debiendo justificar las circunstancias en las que fundamenta su petición.

En la negociación colectiva se podrán establecer, con respeto a lo dispuesto en este apartado, 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 la persona trabajadora, abrirá un proceso de negociación con esta que tendrá que desarrollarse con la máxima celeridad y, en todo caso, durante un periodo máximo de quince días, presumiéndose su concesión si no concurre oposición motivada expresa en este plazo.

Finalizado el proceso de negociación, la empresa, por escrito, comunicará la aceptación de la petición. En caso contrario, planteará una propuesta alternativa que posibilite las necesidades de conciliación de la persona trabajadora o bien manifestará la negativa a su ejercicio. Cuando se plantee una propuesta alternativa o se deniegue la petición, se motivarán las razones objetivas en las que se sustenta la decisión.

La persona trabajadora tendrá derecho a regresar a la situación anterior a la adaptación una vez concluido el período acordado o previsto o cuando decaigan las causas que motivaron la

solicitud. En el resto de los supuestos, de concurrir un cambio de circunstancias que así lo justifique, la empresa sólo podrá denegar el regreso solicitado cuando existan razones objetivas motivadas para ello. 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 y 48 bis. 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.»



¿Sabías que...?

Puedes solicitar una adaptación de la duración y distribución de la jornada de trabajo, para hacer efectivo el derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral. Actualmente puedes solicitar la adaptación de jornada por cuidado de cónyuge, pareja de hecho, hijos e hijas mayores de 12 años y otros familiares que necesiten cuidado por edad, accidente o enfermedad. Ahora la empresa tiene que contestar a tu solicitud de adaptación en el plazo máximo de quince días.

Permiso por matrimonio o registro de pareja de hecho (Art. 37.a ET)

"Quince días naturales en caso de matrimonio o registro de pareja de hecho".



¿Sabías que...?

Actualmente, tienes derecho a un permiso de 15 días en caso de registrarte como pareja de hecho que será pagado por tu empresa. Esta nueva regulación legal equipara el matrimonio con las parejas de hecho a efectos de permisos laborales.

En Cantabria, existe un registro de parejas de hecho en el que se realizan los trámites para la inscripción básica y poder acreditar la citada situación.

Permiso por accidente, enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica de cónyuge, pareja de hecho u otros convivientes (Art. 37.3. b ET)

"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 consanguineidad 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."



¿Sabías que...?

Con la nueva redacción de este permiso se incluye a los familiares consanguíneos de tu pareja de hecho entre otros motivos, si están hospitalizadas o se someten a intervención quirúrgica sin hospitalización que precisa reposo domiciliario.

Permiso por fallecimiento de cónyuge, pareja de hecho o familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad (Art 37.3. b bis ET)

“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.”



¿Sabías que...?

Actualmente se ha reconocido un permiso retribuido por tu empresa de dos días por fallecimiento de la pareja de hecho por lo que se equipara a las parejas de hecho con el matrimonio a efectos de permisos laborales.

Permiso para la realización de exámenes prenatales y declaración de idoneidad (Art. 37.3 f ET)

“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”.



¿Sabías que...?

Este permiso retribuido permite a la madre trabajadora ausentarse del trabajo para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto si tienen lugar dentro de la jornada de trabajo. El permiso para exámenes prenatales lo tiene la madre trabajadora.

Igualmente este permiso retribuido permite a las personas trabajadoras en proceso de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento poder asistir a preceptivas sesiones de información, preparación y la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad siempre que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

Permiso por cuidado del lactante (Art. 37.4 ET)

"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.

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”.



¿Sabías que...?

Este es un permiso retribuido que paga tu empresa. Podrás acumularlo en jornadas completas por tu voluntad.

Es un permiso retribuido que abona la empresa a las personas trabajadoras que sean progenitores de un menor de 9 meses con independencia del sexo. Es por tanto un derecho individual.

Es recomendable que solicites la acumulación de este permiso por escrito indicando fecha de inicio y fecha de finalización. Solicita a tu empresa escrito de respuesta y/o aceptación.

La legislación prevé la extensión de este permiso hasta los 12 meses del menor, pero con reducción proporcional de salario desde los 9 meses, sólo si ambas personas progenitoras disfrutaban de la extensión en el mismo régimen.

Prestación económica por ejercicio corresponsable por cuidado del lactante (Art. 183 LGSS)

"A efectos de la prestación económica por ejercicio corresponsable del cuidado del lactante, se considera situación protegida la reducción de la jornada de trabajo en media hora que, de acuerdo con lo previsto en el párrafo cuarto del artículo 37.4 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, lleven a cabo con la misma duración y régimen los dos progenitores, adoptantes, guardadores con fines de adopción o acogedores de carácter permanente, cuando ambos trabajen, para el cuidado del lactante desde que cumpla nueve meses hasta los doce meses de edad.

La acreditación del ejercicio corresponsable del cuidado del lactante se realizará mediante certificación de la reducción de la jornada por las empresas en que trabajen sus progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores”.

Cuando concurren en ambos progenitores, adoptantes, guardadores con fines de adopción o acogedores de carácter permanente, las circunstancias necesarias para tener

la condición de beneficiarios de la prestación, el derecho a percibirla solo podrá ser reconocido a favor de uno de ellos.

La prestación económica por ejercicio corresponsable del cuidado de lactante consistirá en un subsidio equivalente al 100 por ciento de la base reguladora establecida para la prestación de incapacidad temporal derivada de contingencias comunes, y en proporción a la reducción que experimente la jornada de trabajo.

Esta prestación se extinguirá cuando el o la menor cumpla doce meses de edad”.



¿Sabías que...?

Es una prestación que se tramita en Seguridad Social. Se cobra la reducción de jornada por cuidado del lactante desde los 9 meses hasta que el menor cumple 12 meses, pero sólo se reconocerá a una de las dos personas progenitoras y se extingue cuando el menor o la menor cumpla 12 meses.

Hay que acreditar el ejercicio corresponsable del cuidado del lactante mediante certificado de la empresa donde conste la reducción de jornada en media hora de las dos personas progenitoras.

Permiso por hijo o hija prematuro (Art. 37.5 ET)

"Las personas trabajadoras tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora 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, con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el apartado 7”.



¿Sabías que...?

Este es un permiso retribuido que paga tu empresa.

Es recomendable que solicites a tu empresa esta reducción o ausencia del trabajo por escrito aportando justificación de la hospitalización del hijo o hija.

Este permiso reconoce el derecho a ausentarse del trabajo durante 1 hora o bien reducir la jornada hasta un máximo de 2 horas con reducción proporcional de salario si el menor está hospitalizado a continuación del parto.

Reducción de jornada por cuidado de cónyuge, pareja de hecho, menor de 12 años, persona con discapacidad u otros familiares con discapacidad (Art. 37.6 ET)

"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 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.”



¿Sabías que...?

Actualmente, puedes solicitar una reducción de jornada por cuidado directo de tu cónyuge o pareja de hecho si por razón de accidente o enfermedad no puede valerse por sí mismo y que no desempeñe actividad retribuida.

Es recomendable que solicites por escrito a tu empresa la reducción de jornada, explicando el porcentaje de reducción, la concreción horaria que solicitas, y la fecha de inicio de la reducción de jornada.

Nunca debes firmar un cambio de horas en tu contrato, ya que el contrato es el mismo. La empresa debe comunicar a la seguridad social que inicias una reducción de jornada por guarda legal.

Es conveniente que compruebes en la seguridad social que la reducción de jornada es por guarda legal de menores y no por interés particular.

Las cotizaciones realizadas durante los tres primeros años de reducción de jornada por cuidado de menor se computarán incrementadas al 100% a efectos de jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia y prestación por cuidado y nacimiento del menor.

Las cotizaciones realizadas durante tres años de reducción de jornada por cuidado de familiar computarán incrementadas al 100% a efectos de jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia y prestación por cuidado y nacimiento del menor.

En caso de despido o extinción del contrato mientras estén en reducción de jornada por cuidado de menor o por familiar a cargo la indemnización se calculará al 100% siempre y cuando no hubiera transcurrido el plazo máximo legalmente establecido para dicha reducción.

A efectos del desempleo la base reguladora de la prestación por desempleo tendrá en cuenta las bases de cotización incrementadas hasta el 100%.

Reducción de jornada por cuidado de hijo o hija con cáncer o enfermedad grave (Art.37.6 ET)

“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.

En consecuencia, 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 convenio colectivo, se podrán establecer las condiciones y supuestos en los que esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas. En los supuestos de nulidad, separación, divorcio, extinción de la pareja de hecho o cuando se acredite ser víctima de violencia de género, 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 que se encuentre en los supuestos previstos en los párrafos tercero y cuarto de este apartado 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 empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento de la empresa, debidamente motivadas por escrito, debiendo en tal caso la empresa 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”.



¿Sabías que...?

Te puedes reducir la jornada con un mínimo del 50% en caso de cuidado de hijo o hija menor de 23 años con cáncer o enfermedad grave. Si antes de cumplir los 23 años, tenía una discapacidad igual o superior a 65%, el derecho se amplía hasta que cumpla 26 años.

Existe un listado de enfermedades que permiten el acceso a la reducción de jornada por hijo o hija con cáncer o enfermedad grave y a la correspondiente prestación económica.

Nunca debes firmar un cambio de horas en tu contrato, ya que el contrato es el mismo que tenías, la empresa debe comunicar a la seguridad social esta reducción de jornada por hijo o hija con enfermedad grave.

Permiso por fuerza mayor por motivos de conciliación (Art 37.9 ET)

“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.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a que sean retribuidas las horas de ausencia por las causas previstas en el presente apartado equivalentes a cuatro días al año, conforme a lo establecido en convenio colectivo o, en su defecto, en acuerdo entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras aportando las personas trabajadoras, en su caso, acreditación del motivo de ausencia.”



¿Sabías que...?

Actualmente se ha reconocido un permiso de cuatro días al año que puede disfrutarse por horas si tienes que ausentarte del trabajo por enfermedad de tu hijo o hija u otras personas convivientes.

A través de este permiso podremos avanzar en conciliación y en corresponsabilidad.

Prestación económica por cuidado de hijos o hijas con cáncer o enfermedad grave (Art. 190, 191 y 192 de LGSS)

"A efectos de la prestación económica por cuidado de hijos o personas sujetas a guarda con fines de adopción o acogida con carácter permanente, menores de 18 años, afectados por cáncer u otra enfermedad grave, se considera situación protegida la reducción de la jornada de trabajo de, al menos, un 50 por ciento que, de acuerdo con lo previsto en el párrafo tercero del artículo 37.6 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, lleven a cabo los progenitores, guardadores con fines de adopción o acogedores de carácter permanente, cuando ambos trabajen, o cuando solo haya un progenitor por tratarse de familias monoparentales, para el cuidado directo, continuo y permanente del menor a su cargo 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.

La acreditación del padecimiento del cáncer u otra enfermedad grave, así como de la necesidad de hospitalización y tratamiento, y de cuidado durante el mismo, en los términos indicados en el apartado anterior, se realizará mediante informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente.

Se mantendrá la prestación económica hasta los 23 años cuando, alcanzada la mayoría de edad, persistiera el padecimiento del cáncer o la enfermedad grave, diagnosticada anteriormente, y subsistiera la necesidad de hospitalización, tratamiento y cuidado durante el mismo, en los términos y con la acreditación que se exigen en los apartados anteriores.

No obstante, cumplidos los 18 años, se podrá reconocer la prestación hasta que el causante cumpla 23 años en los supuestos de padecimiento de cáncer o enfermedad grave diagnosticada antes de alcanzar la mayoría de edad, siempre que en el momento de la solicitud se acrediten los requisitos establecidos en los apartados anteriores, salvo la edad.

Asimismo, se mantendrá la prestación económica hasta que el causante cumpla 26 años si antes de alcanzar los 23 años acreditara, además, un grado de discapacidad igual o superior al 65 por ciento.

La prestación económica de la situación protegida prevista en el artículo 190, consistirá en un subsidio equivalente al 100 por ciento de la base reguladora 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 el pago de la prestación económica corresponderá a la mutua colaboradora con la Seguridad Social o, en su caso, a la entidad gestora con la que la empresa tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales".



¿Sabías que...?

El pago y gestión de esta prestación corresponde a la Seguridad Social o Mutua en el caso de que tu empresa tenga con ella las contingencias profesionales. Cobrarás el 100% de la base reguladora de contingencias profesionales en proporción a la reducción de jornada que realices.

Existe un listado de enfermedades que permiten el acceso a la reducción de jornada por hijo o hija con cáncer o enfermedad grave y a la correspondiente prestación económica.

Solo se reconocerá esta prestación económica a una de las personas progenitoras.

En los supuestos de separación o divorcio el derecho será reconocido a la persona progenitora con quien conviva la persona enferma.

Las cotizaciones realizadas durante los períodos en que se reduce la jornada por cuidado de hijo o hija con enfermedad grave se incrementarán al 100% a efectos de prestaciones de jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, nacimiento y cuidado de menor, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural e incapacidad temporal.

Excedencia por cuidado de cónyuge, pareja de hecho, hijos, hijas o familiares (Art. 46.3 ETC)

“Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a dos años, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva, los trabajadores para atender al cuidado del cónyuge o pareja de hecho, o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad y por afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, que

por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores y trabajadoras. No obstante, si dos o más personas trabajadoras de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento debidamente motivadas por escrito debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación. Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El periodo en que la persona trabajadora permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por la empresa, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

No obstante, cuando la persona trabajadora forme parte de una familia que tenga reconocida la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de quince meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de dieciocho meses si se trata de categoría especial. Cuando la persona ejerza este derecho con la misma duración y régimen que el otro progenitor, la reserva de puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de dieciocho meses.

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.

"Los períodos de hasta tres años de excedencia que los trabajadores, de acuerdo con el artículo 46.3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, disfruten en razón del cuidado de cada hijo o menor en régimen de acogimiento permanente o de guarda con fines de adopción, tendrán la consideración de periodo de cotización efectiva a efectos de las correspondientes prestaciones de la Seguridad Social por jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, maternidad y paternidad".



¿Sabías que...?

Puedes solicitar una excedencia hasta que tu hijo o hija cumpla 3 años de edad. En el caso de adopción los 3 años se cuentan desde la fecha de la resolución de adopción.

También puedes pedir una excedencia de duración no superior a dos años por cuidado de tu cónyuge o pareja de hecho incluso de los familiares consanguíneos de tu pareja si por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida. Esta excedencia puede disfrutarse de forma fraccionada y es computable para antigüedad. Durante el primer año tienes reservado el puesto de trabajo y durante el resto un puesto de trabajo del mismo grupo profesional.

El periodo de excedencia por cuidado de hijo e hija menor de 3 años se considera periodo de cotización efectiva para jubilación, incapacidad permanente, muerte, supervivencia,

nacimiento y cuidado del menor.

Los 3 años de excedencia por cuidado de familiar se considera cotizado para jubilación, incapacidad permanente, muerte, supervivencia, nacimiento y cuidado del menor.

Es recomendable que solicites la excedencia por conciliación a tu empresa por escrito, indicando fecha de inicio y fecha de finalización de la misma.

Debes comprobar que tu empresa comunica de forma correcta a la seguridad social la excedencia por cuidado del menor ya que la excedencia debe figurar en tu vida laboral como periodo cotizado.

Suspensión del contrato por nacimiento y cuidado del menor (Art. 48.4 ET)

"El nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor, suspenderá el contrato de trabajo de la madre biológica y el del progenitor distinto de la madre biológica durante diecinueve semanas.

En el supuesto de monoparentalidad, por existir una única persona progenitora, el periodo de suspensión será de treinta y dos semanas. En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el periodo de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre biológica o del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria.

Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre biológica. En los casos de parto prematuro con falta de peso y en aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un periodo superior a siete días, el periodo de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

En caso de fallecimiento de uno de los progenitores, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste de permiso.

La suspensión del contrato de cada uno de los progenitores por el cuidado de menor se distribuye de la siguiente manera:

a) Seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto serán obligatorias y habrán de disfrutarse a jornada completa.

b) Once semanas, veintidós en el caso de monoparentalidad, que podrán distribuirse a voluntad de la persona trabajadora, en periodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse desde la finalización de la suspensión obligatoria posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. No obstante, la madre biológica podrá anticipar su ejercicio hasta cuatro semanas antes de la fecha previsible del parto.

c) Dos semanas, cuatro en el caso de monoparentalidad, para el cuidado del menor que podrán distribuirse a voluntad de la persona trabajadora, en periodos semanales de forma acumulada o interrumpida hasta que el hijo o la hija cumpla los ocho años. Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor. Las suspensiones previstas en las letras b) y c) podrán disfrutarse en régimen de jornada

completa o de jornada parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, y conforme se determine reglamentariamente. La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos. 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.

A efectos de lo dispuesto en este apartado, el término de madre biológica incluye también a las personas trans gestantes.

En los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d), la suspensión tendrá una duración de diecinueve semanas para cada adoptante, guardador o acogedor.

En el supuesto de monoparentalidad, por existir una única persona adoptante, guardadora con fines de adopción o acogedora, el periodo de suspensión será de treinta y dos semanas. En el supuesto de fallecimiento del menor, el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

En caso de fallecimiento de una de las personas adoptantes, guardadoras con fines de adopción o acogedoras, la otra persona podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste de permiso.

La suspensión del contrato de cada persona adoptante, guardador o acogedora por el cuidado de menor se distribuye de la siguiente manera:

a) Seis semanas deberán disfrutarse a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida, inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.

b) Once semanas, veintidós en el caso de monoparentalidad, que podrán distribuirse, a voluntad de la persona trabajadora, en periodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse 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.

c) Dos semanas, cuatro en el caso de monoparentalidad, para el cuidado del menor que podrán distribuirse, a voluntad de la persona trabajadora, en periodos semanales de forma acumulada o interrumpida hasta que el menor cumpla los ocho años.

En ningún caso un mismo menor dará derecho a varios periodos de suspensión en la misma persona trabajadora. En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el periodo de suspensión previsto para cada caso en este apartado podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción. Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor.

Las suspensiones previstas en las letras b) y c) podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o de jornada parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, y conforme se determine reglamentariamente. La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos. Cuando los dos adoptantes, guardadores o acogedores 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. 6.



¿Sabías que...?

Debes comunicar a tu empresa el nacimiento o adopción de tu hijo o hija, ya que las seis semanas obligatorias comienzan desde el día del parto o resolución de adopción. Las diez semanas restantes, las puedes disfrutar antes de que el menor cumpla los doce meses, pero debes comunicarlo a tu empresa con una antelación mínima de 15 días.

Permiso por nacimiento y cuidado del menor en caso de discapacidad del hijo o hija (Art. 48.6 ET)

"En el supuesto de discapacidad del hijo o hija en el nacimiento, adopción, en situación de guarda con fines de adopción o de acogimiento, la suspensión del contrato a que se refieren los apartados 4 y 5 tendrá una duración adicional de dos semanas, una para cada una de las personas progenitoras. Igual ampliación procederá en el supuesto de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple por cada hijo o hija distinta del primero. En caso de haber una única persona progenitora, esta podrá disfrutar de las ampliaciones completas previstas en este apartado para el caso de familias con dos personas progenitoras."



¿Sabías que...?

Actualmente en caso de discapacidad del hijo o hija cuando hay sólo una persona progenitora esta podrá disfrutar de dos semanas adicionales.

Permiso parental (Art. 48 bis ET)

"Las personas trabajadoras tendrán derecho a un permiso parental, para el cuidado de hijo, hija o menor acogido por tiempo superior a un año, hasta el momento en que el menor cumpla ocho años. Este permiso, que tendrá una duración no superior a ocho semanas, continuas o discontinuas, podrá disfrutarse a tiempo completo, o en régimen de jornada a tiempo parcial conforme a lo establecido reglamentariamente.

Este permiso constituye un derecho individual de las personas trabajadoras, hombres o mujeres, sin que pueda transferirse su ejercicio. Corresponderá a la persona trabajadora especificar la fecha de inicio y fin del disfrute o, en su caso, de los períodos de disfrute, debiendo comunicarlo a la empresa con una antelación de diez días o la concretada por los convenios colectivos, salvo fuerza mayor, teniendo en cuenta la situación de aquella y las necesidades organizativas de la empresa.

En caso de que dos o más personas trabajadoras generasen este derecho por el mismo sujeto causante o en otros supuestos definidos por los convenios colectivos en los que el disfrute del permiso parental en el período solicitado altere seriamente el correcto funcionamiento de la empresa, ésta podrá aplazar la concesión del permiso por un período razonable, justificándolo por escrito y después de haber ofrecido una alternativa de disfrute igual de flexible".



¿Sabías que...?

Este permiso actualmente no es retribuido y se puede disfrutar a tiempo completo o jornada parcial hasta que el menor cumpla 8 años.

Prestación económica por nacimiento y cuidado del menor y subsidio por nacimiento (Art. 177, 178, 179, 180 ,181 Y 182 LGSS)

"A efectos de la prestación por nacimiento y cuidado de menor prevista en esta sección, se consideran situaciones protegidas el nacimiento, la adopción, la guarda con fines de adopción y el acogimiento familiar, de conformidad con el Código Civil o las leyes civiles de las comunidades autónomas que lo regulen, siempre que, en este último caso, su duración no sea inferior a un año, durante los períodos de descanso que por tales situaciones se disfruten, de acuerdo con lo previsto en los apartados 4, 5 y 6 del artículo 48 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el artículo 49.a), b) y c) del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

Serán beneficiarios del subsidio por nacimiento y cuidado de menor las personas incluidas en este Régimen General, cualquiera que sea su sexo, que disfruten de los descansos referidos en el artículo anterior, siempre que, además de reunir la condición general exigida en el artículo 165.1 y las demás que reglamentariamente se establezcan, acrediten los siguientes períodos mínimos de cotización:

Si la persona trabajadora tiene menos de veintiún años de edad en la fecha del nacimiento, o en la fecha de la decisión administrativa de acogimiento o de guarda con fines de adopción o de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, no se exigirá período mínimo de cotización.

Si la persona trabajadora tiene cumplidos veintiún años de edad y es menor de veintiséis en la fecha de nacimiento, o en la fecha de la decisión administrativa de acogimiento o de guarda con fines de adopción o de la resolución judicial por la que se constituye la adopción el período mínimo de cotización exigido será de noventa días cotizados dentro de los siete años inmediatamente anteriores al momento de inicio del descanso. Se considerará cumplido el mencionado requisito si, alternativamente, acredita ciento ochenta días cotizados a lo largo de su vida laboral, con anterioridad a esta última fecha.

Si la persona trabajadora tiene cumplidos veintiséis años de edad en la fecha del nacimiento, o en la fecha de la decisión administrativa de acogimiento o de guarda con fines de adopción o de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, el período mínimo de cotización exigido será de ciento ochenta días cotizados dentro de los siete años inmediatamente anteriores al momento de inicio del descanso. Se considerará cumplido el mencionado requisito si, alternativamente, acredita trescientos sesenta días cotizados a lo largo de su vida laboral, con anterioridad a esta última fecha.

En el supuesto de nacimiento, la edad señalada en el apartado anterior será la que tenga cumplida la interesada en el momento de inicio del descanso, tomándose como referente el momento del parto a efectos de verificar la acreditación del período mínimo de cotización que, en su caso, corresponda.

En los supuestos de adopción internacional previstos en el tercer párrafo del artículo 48.5 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el párrafo cuarto del artículo 49.b) del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, la edad señalada en el apartado 1 será la que tengan cumplida los interesados en el momento de inicio del descanso, tomándose como referente el momento de la resolución a efectos de verificar la

acreditación del período mínimo de cotización que, en su caso, corresponda.

Al inicio de cada uno de los periodos de descanso la persona trabajadora deberá encontrarse en situación de alta o asimilada a la de alta

La prestación económica por nacimiento y cuidado de menor consistirá en un subsidio equivalente al 100 por ciento de la base reguladora correspondiente. A tales efectos, la base reguladora será equivalente a la que esté establecida para la prestación de incapacidad temporal, derivada de contingencias comunes.

No obstante lo previsto en el apartado anterior, el subsidio podrá reconocerse por el Instituto Nacional de la Seguridad Social mediante resolución provisional teniendo en cuenta la última base de cotización por contingencias comunes que conste en las bases corporativas del sistema, en tanto no esté incorporada a las mismas la base de cotización por contingencias comunes correspondiente al mes inmediatamente anterior al del inicio del descanso o del permiso por nacimiento y cuidado de menor.

Si posteriormente se comprobare que la base de cotización por contingencias comunes de los dos meses inmediatamente anterior al de inicio del descanso o permiso fuese diferente a la utilizada en la resolución provisional, se recalculará la prestación y se emitirá resolución definitiva. Si la base no hubiese variado, la resolución provisional devendrá definitiva en un plazo de tres meses desde su emisión.

El derecho al subsidio por nacimiento y cuidado de menor podrá ser denegado, anulado o suspendido, cuando el beneficiario hubiera actuado fraudulentamente para obtener o conservar dicha prestación, así como cuando trabajara por cuenta propia o ajena durante los correspondientes períodos de descanso.

Serán personas beneficiarias del subsidio por nacimiento y cuidado de menor previsto en esta sección las personas trabajadoras incluidas en el Régimen General que, producida la situación de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento familiar a que se refiere el artículo 177, reúnan todos los requisitos establecidos para acceder a la prestación por nacimiento y cuidado de menor regulada en la sección anterior, salvo el período mínimo de cotización establecido en el artículo 178.

La prestación económica por nacimiento regulada en esta sección tendrá la consideración de no contributiva a los efectos del artículo 109.

La cuantía de la prestación será igual al 100 por ciento del indicador público de renta de efectos múltiples (IPREM) vigente en cada momento, salvo que la base reguladora calculada conforme al artículo 179 o al artículo 248 fuese de cuantía inferior, en cuyo caso se estará a esta.

La duración de la prestación será de cuarenta y dos días naturales a contar desde el parto, pudiendo denegarse, anularse o suspenderse el derecho por las mismas causas establecidas en el artículo 180.

Dicha duración se incrementará en 14 días naturales en los siguientes supuestos:

- a) Nacimiento de hijo en una familia numerosa o en la que, con tal motivo, adquiera dicha condición, de acuerdo con lo dispuesto en la Ley 40/2003, de 18 de noviembre, de Protección a las Familias Numerosas.
- b) Nacimiento de hijo o hija, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento en caso de monoparentalidad por existir un único progenitor, guardador con fines de adopción o acogedor.

- c) Nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples, entendiendo que existe el mismo cuando el número de personas nacidas, adoptadas, en guarda o acogidas sea igual o superior a dos.
- d) Discapacidad en un grado igual o superior al sesenta y cinco por ciento de la persona progenitora, adoptante, guardadora o acogedora, beneficiaria del subsidio regulado en esta sección o del hijo, hija o persona menor adoptada, en guarda o acogimiento.

La duración del subsidio de cada una de las personas beneficiarias de este subsidio únicamente podrá incrementarse en catorce días naturales, aun cuando concurren dos o más circunstancias de las señaladas.



¿Sabías que...?

Para poder cobrar la prestación de Seguridad Social por nacimiento y cuidado del menor has de cumplir unos periodos mínimos de cotización y estar en alta en el momento del nacimiento o adopción. Cobrarás el 100% de la base reguladora por Incapacidad Temporal derivada de contingencias comunes. Esta prestación se podrá ampliar hasta 13 semanas adicionales en caso de que el menor esté hospitalizado al menos 7 días tras el parto. En ese caso deberás comunicarla la seguridad social esta circunstancia.

Las trabajadoras que no cumplan el periodo mínimo de cotización tendrán derecho a un subsidio por nacimiento del 100% del IPREM durante 42 días. Este subsidio será de 56 días naturales en caso de familia numerosa, familia monoparental, parto múltiple o discapacidad de la madre o del hijo o hija igual o superior a 65.

Permiso por accidente, enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica de cónyuge, pareja de hecho, familiares hasta segundo grado y otros convivientes (Art. 48 a EBEP)

"Por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise de reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el primer grado por consanguinidad o afinidad, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores que conviva con el funcionario o funcionaria en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella, cinco días"



¿Sabías que...?

Actualmente se reconoce un permiso de cinco días en caso de accidente o enfermedad grave de la pareja de hecho o parientes hasta el primer grado por consanguinidad o afinidad.

Permiso por fallecimiento de cónyuge, pareja de hecho o familiares hasta segundo grado (Art. 48 a EBEP)

"Cuando se trate de fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o familiar dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad, tres días hábiles cuando el suceso se produzca en la

misma localidad, y cinco días hábiles, cuando sea en distinta localidad. En el caso de fallecimiento de familiar dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad, el permiso será de dos días hábiles cuando se produzca en la misma localidad y de cuatro días hábiles cuando sea en distinta localidad."



¿Sabías que...?

Actualmente se reconoce un permiso de tres días hábiles cuando fallece la pareja de hecho. En Cantabria existe un registro de parejas de hecho en el que se realizan los trámites para la inscripción básica y poder acreditar la citada situación.

Exámenes prenatales, técnicas de preparación al parto, declaración idoneidad (Art. 48.e EBEP)

"Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto por las funcionarias embarazadas y, en los casos de adopción o acogimiento, o guarda con fines de adopción, 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, que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo".



¿Sabías que...?

Este permiso retribuido permite a la madre trabajadora ausentarse del trabajo para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto si tienen lugar dentro de la jornada de trabajo.

Igualmente este permiso permite a las personas trabajadoras en proceso de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento poder asistir a preceptivas sesiones de información, preparación y la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad siempre que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

Permiso por lactancia (Art. 48.f EBEP)

"Por lactancia de un hijo menor de doce meses tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrá dividir en dos fracciones. Este derecho podrá sustituirse por una reducción de la jornada normal en media hora al inicio y al final de la jornada, o en una hora al inicio o al final de la jornada, con la misma finalidad. El permiso contemplado en este apartado constituye un derecho individual de los funcionarios, sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor.

Se podrá solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente. Esta modalidad se podrá disfrutar únicamente a partir de la finalización del permiso por nacimiento, adopción, guarda, acogimiento o del progenitor diferente de la madre biológica respectivo. Este permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple".



¿Sabías que...?

Este permiso retribuido permite reducir la jornada de trabajo en una hora para el cuidado del menor de 12 meses. Igualmente permite acumular el permiso retribuido en jornadas completas.

Permiso por hijo o hija prematuro (Art. 48.g EBEP)

"Por nacimiento de hijos prematuros o que por cualquier otra causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la funcionaria o el funcionario tendrá derecho a ausentarse del trabajo durante un máximo de dos horas diarias percibiendo las retribuciones íntegras. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional de sus retribuciones".



¿Sabías que...?

Este es un permiso retribuido en caso de que el menor debe permanecer hospitalizado tras el nacimiento.

Es recomendable acreditar la hospitalización del hijo o hija.

Reducción de jornada por menor de 12 años, persona mayor con necesidad de cuidado o persona con discapacidad (Art. 48.h EBEP)

"Por razones de guarda legal, cuando el funcionario tenga el cuidado directo de algún menor de doce años, de persona mayor que requiera especial dedicación, o de una persona con discapacidad que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a la reducción de su jornada de trabajo, con la disminución de sus retribuciones que corresponda.

Tendrá el mismo derecho el funcionario que 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 sí mismo y que no desempeñe actividad retribuida".



¿Sabías que...?

Podrás solicitar una reducción de jornada con reducción proporcional de salario por tener a tu cargo un menor de 12 años persona mayor o persona con discapacidad que no realice actividad remunerada.

Permiso por reducción de jornada de familiar de primer grado (Art. 48.i EBEP).

Por ser preciso atender el cuidado de un familiar de primer grado, el funcionario tendrá derecho a solicitar una reducción de hasta el cincuenta por ciento de la jornada laboral, con carácter retribuido, por razones de enfermedad muy grave y por el plazo máximo de un mes.



¿Sabías que...?

Será retribuida esta reducción de jornada durante 1 mes si cumples las condiciones arriba descritas.

Permiso por matrimonio o formalización de pareja de hecho (Art. 48.i EBEP)

"Por matrimonio o registro o constitución formalizada por documento público de pareja de hecho, quince días."



¿Sabías que...?

Puedes solicitar 15 días por el registro o constitución de pareja de hecho. En Cantabria existe un registro de parejas de hecho en el que se realizan los trámites para la inscripción básica y poder acreditar la citada situación.

Permiso por el tiempo indispensable para cumplimiento deber inexcusable o deberes relacionados con la conciliación (Art. 48.j EBEP)

"Por tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal y por deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral".



¿Sabías que...?

Las personas trabajadoras a las que se les aplica el estatuto del empleado público tienen permiso por el tiempo indispensable para deberes de conciliación de la vida familiar y laboral.

Permiso por nacimiento (Art. 49.a EBEP)

"Permiso por nacimiento para la madre biológica: tendrá una duración de diecinueve semanas.

En el supuesto de monoparentalidad, por existir una única persona progenitora, el permiso será de treinta y dos semanas.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, este permiso se ampliará en tantos días como el neonato se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales.

En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el periodo de duración del permiso no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

Este permiso se ampliará para ambos progenitores en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del hijo o hija y, por cada hijo o hija a partir del segundo en los supuestos de parto múltiple, una para cada uno de los progenitores.

En caso de fallecimiento de la madre, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste de permiso.

El permiso por el cuidado de menor se distribuye de la siguiente manera:

1.º Seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, serán obligatorias y habrán de disfrutarse a jornada completa.

2.º Once semanas, veintidós en el caso de monoparentalidad, que podrán distribuirse a voluntad de la madre, en períodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse desde la finalización del descanso obligatorio posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses.

3.º Dos semanas, cuatro en el caso de monoparentalidad, para el cuidado del menor que podrán distribuirse a voluntad de la madre, en períodos semanales de forma acumulada o interrumpida hasta que el hijo o la hija cumpla los ocho años.

Este permiso, constituye un derecho individual de la madre biológica, sin que pueda transferirse su ejercicio.

El permiso previsto en los apartados 2.º y 3.º podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades del servicio lo permitan, y en los términos que reglamentariamente se determinen, conforme a las reglas establecidas en el presente artículo.

En el caso del disfrute interrumpido del permiso se requerirá, para cada período de disfrute, un preaviso de al menos quince días y se realizará por semanas completas.

En el caso de las semanas a que se refiere el párrafo 3.º, cuando concurren en ambas personas progenitoras, adoptantes, o acogedoras, por el mismo sujeto y hecho causante, y el período solicitado altere seriamente el correcto funcionamiento de la unidad de la administración en la que ambas presten servicios, esta podrá aplazar la concesión del permiso por un período razonable, justificándolo por escrito y después de haber ofrecido una alternativa de disfrute más flexible.

Durante el disfrute de este permiso, una vez finalizado el período de descanso obligatorio, se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración.

A efectos de lo dispuesto en este apartado, el término de madre biológica incluye también a las personas trans gestantes”.



¿Sabías que...?

Las 6 primeras semanas son obligatorias desde el parto, las 11 semanas restantes se podrán disfrutar hasta que el menor cumpla 12 meses.

Permiso por adopción (Art. 49.b EBEP)

"Permiso por adopción, por guarda con fines de adopción, o acogimiento, tanto temporal como permanente: tendrá una duración de diecinueve semanas para cada adoptante, guardador o acogedor.

En el supuesto de monoparentalidad, por existir una única persona progenitora, el permiso será de treinta y dos semanas.

Este permiso se ampliará para ambos progenitores en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del hijo o hija y, por cada hijo o hija a partir del segundo en los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples, una para cada uno de los progenitores.

El permiso de cada uno de los progenitores por el cuidado de menor se distribuye de la siguiente manera:

1.º Seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores a la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento, serán obligatorias y habrán de disfrutarse a jornada completa.

2.º Once semanas, veintidós en el caso de monoparentalidad, que podrán distribuirse a voluntad de aquellos, en períodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse desde la finalización del descanso obligatorio posterior al hecho causante dentro de los doce meses a contar o bien desde el nacimiento del hijo o hija, o bien desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.

3.º Dos semanas, cuatro en el caso de monoparentalidad, para el cuidado del menor que podrán distribuirse a voluntad de aquellos, en períodos semanales de forma acumulada o interrumpida hasta que el hijo o la hija cumpla los ocho años.

En ningún caso un mismo menor podrá dar derecho a varios periodos de disfrute de este permiso.

Este permiso constituye un derecho individual de las personas progenitoras, adoptantes o acogedoras, hombres o mujeres, sin que pueda transferirse su ejercicio.

El permiso previsto en los apartados 2.º y 3.º podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades del servicio lo permitan, y en los términos que reglamentariamente se determinen, conforme a las reglas establecidas en el presente artículo.

En el caso del disfrute interrumpido del permiso se requerirá, para cada período de disfrute, un preaviso de al menos quince días y se realizará por semanas completas.

En el caso de las semanas a que se refiere el párrafo 3.º, cuando concurren en ambas personas progenitoras, adoptantes, o acogedoras, por el mismo sujeto y hecho causante, y el período solicitado altere seriamente el correcto funcionamiento de la unidad de la administración en la que ambas presten servicios, esta podrá aplazar la concesión del permiso por un período razonable, justificándolo por escrito y después de haber ofrecido una alternativa de disfrute más flexible.

Si fuera necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, en los casos de adopción o acogimiento internacional, se tendrá derecho, además, a un permiso de hasta dos meses de duración, percibiendo durante este periodo exclusivamente las retribuciones básicas.

Con independencia del permiso de hasta dos meses previsto en el párrafo anterior y para el supuesto contemplado en dicho párrafo, el permiso por adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución judicial por la que se constituya la adopción o la decisión administrativa o judicial de acogimiento.

Durante el disfrute de este permiso, una vez finalizado el período de descanso obligatorio, se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración.

Los supuestos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto temporal como

permanente, previstos en este artículo serán los que así se establezcan en el Código Civil o en las leyes civiles de las comunidades autónomas que los regulen, debiendo tener el acogimiento temporal una duración no inferior a un año”.



¿Sabías que...?

Este permiso se podrá iniciar hasta 4 semanas antes de la resolución de adopción. Durante este permiso tienes derecho a participar en cursos de formación que se convoquen.

Permiso por nacimiento o adopción otra persona progenitora (Art. 49.c EBEP)

Permiso del progenitor diferente de la madre biológica por nacimiento, guarda con fines de adopción, acogimiento o adopción de un hijo o hija: tendrá una duración de diecinueve semanas.

En el supuesto de monoparentalidad, por existir una única persona progenitora, el permiso será de treinta y dos semanas.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, este permiso se ampliará en tantos días como el neonato se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales.

En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el periodo de duración del permiso no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

Este permiso se ampliará para ambos progenitores en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del hijo o hija y, por cada hijo o hija a partir del segundo en los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples, una para cada uno de los progenitores.

En caso de fallecimiento del progenitor distinto de la madre biológica, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste de permiso.

El permiso de cada uno de los progenitores por el cuidado de menor se distribuye de la siguiente manera:

1.º Seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores a la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento, serán obligatorias y habrán de disfrutarse a jornada completa.

2.º Once semanas, veintidós en el caso de monoparentalidad, que podrán distribuirse a voluntad de aquellos, en períodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse desde la finalización del descanso obligatorio posterior al hecho causante dentro de los doce meses a contar o bien desde el nacimiento del hijo o hija, o bien desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.

3.º Dos semanas, cuatro en el caso de monoparentalidad, para el cuidado del menor que podrán distribuirse a voluntad de aquellos, en períodos semanales de forma acumulada o interrumpida hasta que el hijo o la hija cumpla los ocho años.

Este permiso constituye un derecho individual de las personas progenitoras, adoptantes o acogedoras, hombres o mujeres, sin que pueda transferirse su ejercicio.

El permiso previsto en los apartados 2.º y 3.º podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades del servicio lo permitan, y en los términos que reglamentariamente se determinen, conforme a las reglas establecidas en el presente artículo.

En el caso del disfrute interrumpido del permiso se requerirá, para cada período de disfrute, un preaviso de al menos quince días y se realizará por semanas completas.

En el caso de que se optara por el disfrute del presente permiso con posterioridad a la semana dieciséis del permiso por nacimiento, si el progenitor que disfruta de este último permiso hubiere solicitado la acumulación del tiempo de lactancia de un hijo menor de doce meses en jornadas completas del apartado f) del artículo 48, será a la finalización de ese período cuando se dará inicio al cómputo del periodo de las doce semanas restantes del permiso del progenitor diferente de la madre biológica.

En el caso de las semanas a que se refiere el párrafo 3.º, cuando concurran en ambas personas progenitoras, adoptantes, o acogedoras, por el mismo sujeto y hecho causante, y el período solicitado altere seriamente el correcto funcionamiento de la unidad de la administración en la que ambas presten servicios, esta podrá aplazar la concesión del permiso por un período razonable, justificándolo por escrito y después de haber ofrecido una alternativa de disfrute más flexible.

Durante el disfrute de este permiso, una vez finalizado el período de descanso obligatorio, se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración.

En los casos previstos en los apartados a), b), y c) el tiempo transcurrido durante el disfrute de estos permisos se computará como de servicio efectivo a todos los efectos, garantizándose la plenitud de derechos económicos de la funcionaria y, en su caso, del otro progenitor funcionario, durante todo el periodo de duración del permiso, y, en su caso, durante los periodos posteriores al disfrute de este, si de acuerdo con la normativa aplicable, el derecho a percibir algún concepto retributivo se determina en función del periodo de disfrute del permiso.

Los funcionarios que hayan hecho uso del permiso por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente, tendrán derecho, una vez finalizado el periodo de permiso, a reintegrarse a su puesto de trabajo en términos y condiciones que no les resulten menos favorables al disfrute del permiso, así como a beneficiarse de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a las que hubieran podido tener derecho durante su ausencia”.



¿Sabías que...?

La otra persona progenitora distinta a la madre biológica tiene 19 semanas de permiso, de las que 6 son obligatorias e inmediatamente posteriores al nacimiento, adopción o acogimiento.

Permiso por cuidado de hijo menor afectado por cáncer u otra enfermedad grave (Art. 49.e EBEP)

"El funcionario tendrá derecho, siempre que ambos progenitores, guardadores con fines de adopción o acogedores de carácter permanente trabajen, a una reducción de la jornada de trabajo de al menos la mitad de la duración de aquélla, percibiendo las retribuciones íntegras con cargo a los presupuestos del órgano o entidad donde venga prestando sus servicios, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del hijo menor de edad afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas o 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 o, en su caso, de la entidad sanitaria concertada 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 23 años. En consecuencia, el mero cumplimiento de los 18 años de edad del hijo o del 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 la persona a su cargo cumpla los 23 años en los supuestos en que el padecimiento del 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 de jornada hasta que la persona a su cargo cumpla 26 años si, antes de alcanzar los 23 años, acreditara, además, un grado de discapacidad igual o superior al 65 por ciento.

Cuando concurren en ambos progenitores, guardadores con fines de adopción o acogedores de carácter permanente, por el mismo sujeto y hecho causante, las circunstancias necesarias para tener derecho a este permiso o, en su caso, puedan tener la condición de beneficiarios de la prestación establecida para este fin en el régimen de la Seguridad Social que les sea de aplicación, el funcionario tendrá derecho a la percepción de las retribuciones íntegras durante el tiempo que dure la reducción de su jornada de trabajo, siempre que el otro progenitor o guardador con fines de adopción o acogedor de carácter permanente, sin perjuicio del derecho a la reducción de jornada que le corresponda, no cobre sus retribuciones íntegras en virtud de este permiso o como beneficiario de la prestación establecida para este fin en el régimen de la Seguridad Social que le sea de aplicación. En caso contrario, sólo se tendrá derecho a la reducción de jornada, con la consiguiente reducción de retribuciones.

Asimismo, en el supuesto de que ambos presten servicios en el mismo órgano o entidad, ésta podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas en el correcto funcionamiento del servicio.

Cuando la persona enferma contraiga matrimonio o constituya una pareja de hecho, tendrá derecho al permiso quien sea su cónyuge o pareja de hecho, siempre que acredite las condiciones para ser beneficiario.

Reglamentariamente se establecerán las condiciones y supuestos en los que esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas".



¿Sabías que...?

Existe un listado de enfermedades que permiten el acceso a la reducción de jornada por hijo o hija con cáncer o enfermedad grave y a la correspondiente prestación económica.

Permiso parental (Art. 49.g EBEP)

"Permiso parental para el cuidado de hijo, hija o menor acogido por tiempo superior a un año, hasta el momento en que el menor cumpla ocho años: no tendrá carácter retribuido y tendrá una duración no superior a ocho semanas, continuas o discontinuas, podrá disfrutarse a tiempo completo, o en régimen de jornada a tiempo parcial, cuando las necesidades del servicio lo permitan y conforme a los términos que reglamentariamente se establezcan.

Este permiso, constituye un derecho individual de las personas progenitoras, adoptantes o acogedoras, hombres o mujeres, sin que pueda transferirse su ejercicio.

Cuando las necesidades del servicio lo permitan, corresponderá a la persona progenitora, adoptante o acogedora especificar la fecha de inicio y fin del disfrute o, en su caso, de los períodos de disfrute, debiendo comunicarlo a la Administración con una antelación de quince días y realizándose por semanas completas.

Cuando concurren en ambas personas progenitoras, adoptantes, o acogedoras, por el mismo sujeto y hecho causante, las circunstancias necesarias para tener derecho a este permiso en los que el disfrute del permiso parental en el período solicitado altere seriamente el correcto funcionamiento de la unidad de la administración en la que ambas presten servicios, esta podrá aplazar la concesión del permiso por un período razonable, justificándolo por escrito y después de haber ofrecido una alternativa de disfrute más flexible.

A efectos de lo dispuesto en este apartado, el término de madre biológica incluye también a las personas trans gestantes.



¿Sabías que...?

La legislación contempla un permiso parental hasta que el menor cumpla 8 años que podrá ser disfrutado a tiempo completo o a tiempo parcial. Este no tiene carácter retribuido.

Excedencia por hijo o hija, familiares a cargo (Art. 89.4 EBEP)

"Los funcionarios de carrera tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, o de cada menor sujeto a guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años, para atender al cuidado de un familiar que se encuentre a su cargo, hasta el segundo grado inclusive de consanguinidad o afinidad que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

El período de excedencia será único por cada sujeto causante. Cuando un nuevo sujeto causante diera origen a una nueva excedencia, el inicio del período de la misma pondrá fin al que se viniera disfrutando.

En el caso de que dos funcionarios generasen el derecho a disfrutarla por el mismo sujeto causante, la Administración podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas relacionadas con el funcionamiento de los servicios.

El tiempo de permanencia en esta situación será computable a efectos de trienios, carrera y derechos en el régimen de Seguridad Social que sea de aplicación. El puesto de trabajo desempeñado se reservará, al menos, durante dos años. Transcurrido este periodo, dicha reserva lo será a un puesto en la misma localidad y de igual retribución.

Los funcionarios en esta situación podrán participar en los cursos de formación que convoque la Administración”.



¿Sabías que...?

En el estatuto del empleado público la excedencia por cuidado de familiar a cargo será de 3 años.

El periodo de excedencia será computable para trienios y se reservará el puesto de trabajo durante dos años.



EJEMPLOS DE MEJORA DE LOS PERMISOS POR CONCILIACIÓN EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

A través de la negociación colectiva, ya sea del convenio colectivo o del plan de igualdad de nuestra empresa podemos mejorar y ampliar los derechos de conciliación establecidos en el Estatuto de los Trabajadores o Estatuto Básico del Empleado Público.

A continuación, se presentan algunos ejemplos de mejora de derechos de conciliación y corresponsabilidad.

Permisos Retribuidos por conciliación de la vida laboral y familiar.

- Permiso retribuido por el tiempo indispensable para acompañamiento a consulta médica de familiares hasta primer grado de consanguinidad o afinidad. **Plan de Igualdad de Limpiezas Garayalde, 2025-2029.**
- Permiso retribuido para consultas prenatales para cónyuge y pareja de hecho legalmente constituida. **Plan de Igualdad Sociedad Activos Inmobiliarios Campus Comillas SLU. 2025-2029.**
- Bolsa de 20 horas anuales, retribuidas, por trabajador/a, no acumulable en días completos para el supuesto de acompañamiento a consultas médicas (médico/A de cabecera o especialista) y pruebas diagnósticas, dentro del servicio público de salud a familiares de hasta primer grado de afinidad o consanguinidad. **Plan de Igualdad NEFAB SAU 2025-2029.**
- Permiso retribuido por el tiempo indispensable para la persona progenitor distinta de la madre gestante, para el acompañamiento a exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, siempre y cuando estos se produzcan dentro de la jornada de trabajo de la persona trabajadora, que deberán justificarse posteriormente y preavisarse con un plazo mínimo de 3 días. **Plan de Igualdad Ute Limpieza Universidad de Cantabria. 2025-2029**
- Permiso retribuido para situaciones personales y familiares. Plan de Igualdad de **Siali Technologies SL. 2025-2029.**
- Establecer una bolsa de 15 horas anuales retribuidas para aquellos trabajadores/as que estén adscritos a convenios en los que no esté aprobada dicha bolsa de horas, no acumulables en días completos y que deberán solicitarse con un mínimo de 4 días de antelación para acompañar a mayores dependientes de hasta el 2º grado de consanguinidad o afinidad a citas o gestiones en los centros de atención social de la administración pública, que en todo caso deberán justificarse con posterioridad. **Plan de Igualdad Ute Limpieza Universidad de Cantabria. 2025-2029**
- Crear una bolsa de 10 horas anuales retribuidas para asuntos particulares del ámbito de la conciliación. **Plan de Igualdad Arenas & Asociados 2025-2028.**
- Permiso Retribuido de 20 horas al año, para acompañamiento al médico de familiares hasta 2º

grado de consanguinidad o afinidad, así como de personas dependientes a cargo. Con un preaviso de 48 a su line manager. Plan de Igualdad de **WÄRTSILÄ IBÉRICA S.A 2025-29**.

- En el caso de procesos oncológicos de parientes de primer grado y/o cónyuge se tendrá derecho a un permiso retribuido para acompañamiento en el día en el que reciba el tratamiento oncológico el citado familiar. Plan de Igualdad de **MAJOREL 2025-29**.
- 15 horas anuales totales que podrán utilizarse para cualquiera de estas dos finalidades: i. Acompañar a visitas médicas a hijos o hijas menores de edad o a familiares de primer grado de consanguinidad o afinidad que tengan merced a sus condiciones físicas o psíquicas y así resulte acreditado. ii. Asistir a tutorías o reuniones escolares de hijos o hijas menores de edad o discapacitados físicos o psíquicos. **Convenio Colectivo Grupo Mercantil ISS 2025-2028**
- Implantar el derecho de que todas las personas trabajadoras que vayan a someterse a la realización de tratamientos de reproducción asistida, así como en el caso de su cónyuge o pareja de hecho, puedan solicitar el disfrute de un permiso retribuido, por el tiempo indispensable para la realización de dichos tratamientos. **Plan de Igualdad QUIBIM, S.L. 2025-2028**.
- Disponibilidad de hasta 12 horas al año sin pérdida de retribución para acudir a tutorías o citas del centro docente de cada menor al cargo en virtud de patria potestad o tutela, siempre que esas tutorías o citas coincidan con la jornada laboral habitual. **Plan de Igualdad de Bimba y Lola 2025-2029**.
- Garantizar un permiso retribuido de dos días para las gestiones previas a las adopciones internacionales. **Plan de Igualdad Security Services Kuo SL 2025-2029**.
- La empresa favorecerá, si el convenio no propone una mejora, que las personas trabajadoras tengan posibilidad de solicitar un permiso retribuido de hasta un máximo de 24 horas anuales para la atención a su cónyuge, pareja de hecho debidamente registrada como tal o familiares de primer grado de consanguinidad, destinado al acompañamiento a consultas, pruebas médicas o urgencias sin hospitalización. **Plan de Igualdad Docks Logistics Spain SA 2025-2029**.
- A partir del 1 de enero de 2025, se crea una bolsa de 20 horas al año para cada persona trabajadora y 25 horas en caso de familias monoparentales y debiendo presentar justificante, para: – Los casos de asistencia a consulta médica propia. – El acompañamiento médico de familiares hasta 1.º grado de consanguinidad o afinidad, cónyuge y pareja de hecho o familiares dependientes. **Convenio Colectivo Convenio colectivo estatal para el comercio de distribuidores de especialidades y productos farmacéuticos. 2025-2026**.
- Bolsa de hasta 40 horas anuales de permiso retribuido, acumulable en días completos o fraccionado en horas por persona trabajadora que deberán justificar con la antelación de al menos 5 días para el acompañamiento a tratamientos oncológicos (radioterapia y quimioterapia). Hasta 1º grado de consanguinidad o afinidad. **Plan de Igualdad NEFAB SAU 2025-2029**.
- Bolsa de 24 horas para que las personas trabajadoras con parejas embarazadas puedan asistir a exámenes prenatales y clases técnicas de preparación al parto. **Plan de Igualdad Docks Logistics Spain SA 2025-2029**.
- La persona trabajadora previo aviso y posterior justificación, tendrá una licencia retribuida de hasta 16 horas al año para acompañar a consulta médica al cónyuge o pareja de hecho, padres, madres, hijos e hijas menores de edad y personas en situación de dependencia legal

de la persona trabajadora. **Plan de Igualdad Nestlé España SA. 2024-2028.**

- Permiso retribuido por el tiempo necesario para acompañamiento a consulta médica de ascendientes, descendientes y cónyuge. **Plan de Igualdad Megamotor SL 2024-2028.**
- Cinco días por fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho legalmente constituida, padres e hijos. **Convenio estatal de Gestorías Administrativas 2024-2026.**
- Por el tiempo necesario para asistir a un máximo de dos tutorías al año por cada hijo en edad de formación reglamentaria obligatoria. En caso de hijos con discapacidad igual o superior al 33 % será un máximo de 4 tutorías al año. **Convenio colectivo Generali Seguros y Reaseguros SAU 2024-2027.**
- El personal podrá ausentarse, por el tiempo necesario, por enfermedad sin baja médica o para la realización de visitas médicas, propias o de familiares que convivan con la persona trabajadora hasta el segundo grado, o familiares de primer grado, aunque no convivan con ella en el domicilio habitual, por un máximo de 40 horas anuales, que se considerarán permiso retribuido. Este permiso no se prorratea en función de la jornada anual que realice la persona trabajadora, disfrutándose igual a jornada completa que reducida. **Convenio colectivo Generali Seguros y Reaseguros SAU 2024-2027.**
- Permiso retribuido de 20 horas para acompañamiento a consulta de cónyuge, menores de edad y familiares hasta el segundo grado. **Plan de Igualdad Real Racing Club 2022- 2026.**
- Permiso retribuido para acompañamiento a consulta médica de familiares hasta segundo grado de consanguinidad, con justificante de asistencia. **Plan de Igualdad Códice 2022- 2026.**

Permiso por cuidado del lactante.

- Aumento del permiso de lactancia hasta los 12 meses del/a lactante. **Plan de Igualdad NEFAB SAU 2025-2029.**
- Ampliación en un día más del permiso para el cuidado del lactante cuando dicho permiso se disfruta de forma acumulada hasta que este cumpla los 9 meses de edad. **Plan de Igualdad Security Services Kuo SL 2025-2029.**
- Ampliación en dos días la acumulación del permiso del cuidado del lactante siempre que se disfrute de manera ininterrumpida con el permiso por nacimiento. **Plan de Igualdad Grupo Ferroglobe 2025-2029.**
- Las personas trabajadoras, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla los 9 meses de edad, tendrán derecho a cualquiera de las siguientes opciones, que no serán acumulables entre sí: Opción de reducción: A reducir su jornada en una hora por día laborable con la misma finalidad. **Convenio colectivo Comercio Mayoristas de Frutas, Hortalizas y Productos Agroalimentarios de Cantabria, para el periodo 2024-2027.**
- Las personas trabajadoras, durante el período de lactancia, hasta que el hijo/a cumpla los 9 meses de edad, tendrán derecho a una pausa en su jornada de una hora, que podrán dividir en dos fracciones. 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 normal en una hora, con la misma finalidad, o acumular dicha hora en jornadas completas. **Convenio colectivo de la empresa Sidenor Aceros Especiales SL 2022-2026.**

Reducción de jornada, adaptación horaria, flexibilidad por conciliación de la vida laboral y familiar.

- Los trabajadores y las trabajadoras que por sentencia judicial de divorcio o convenio regulador tengan establecidos unos determinados periodos de tenencia de los hijos que coincidan con periodo laboral, tendrán preferencia para adaptar sus vacaciones a dichos periodos fijados en la sentencia o convenio (vacaciones verano, navidad, semana santa, puentes). **Plan de Igualdad de Thales España Sistemas SAU 2025-2029.**
- Establecer un intervalo horario flexible para la entrada y salida del trabajo, así como para la hora de comer (dentro de los límites fijados por la compañía). **Plan de Igualdad de Ingeniería de Instrumentación y control SA 2025-2029.**
- Cambio de turno y/o movilidad geográfica para personas que tengan a su cargo familiares con niveles de dependencia grado 1 o 2 siempre que existen vacantes. **Plan de Igualdad de Security Services Kuo SL 2025-2029.**
- Cambio de turno o movilidad geográfica para padres o madres cuya guarda o custodia legal recaiga exclusivamente en un progenitor, de acuerdo a lo establecido en el régimen de visitas. **Plan de Igualdad de CFI Servicios de Limpieza SL 2025-2029.**
- En los casos en los que ambos progenitores trabajen en la empresa, equilibrar los turnos de trabajo dando facilidad para que cada uno de ellos pueda elegir el turno. **Plan de Igualdad de Security Services Kuo SL 2025-2029.**
- Se intentará facilitar, por motivos de conciliación debidamente justificados, los turnos seguidos frente a los turnos partidos, dejando éstos últimos solo para casos en los que organizativamente sean inviable el turno seguido. **Plan de Igualdad Grupo Barceló 2025-2029.**
- Derecho a la flexibilidad horaria y adaptación de la jornada por motivos personales de conciliación y por el tiempo pactado. **Plan de Igualdad Thales España Sistemas SAU 2025-2029**
- Las personas que soliciten o tengan una reducción de jornada regulada legalmente, podrán solicitar por redistribuir su jornada reducida de lunes a jueves y no trabajar los viernes. La solicitud deberá realizarse con mínimo un mes de antelación. **I.C.A. Sistemas y Seguridad, S.L. 2025-2026.**
- En todos aquellos departamentos donde sean posible se establecerá 30 minutos antes y después de la hora fijada. Se entenderá que la flexibilidad de entrada y salida no implicará una modificación del horario de trabajo, solamente es una medida de conciliación para que la persona pueda entrar o salir y, siempre que no se modifique de forma sistemática el horario establecido. **Plan de Igualdad CITESA 2025-2029.**
- Los días de libre disposición podrán disfrutarse por horas, no inferiores a 3'5 horas con el objetivo de cubrir las necesidades personales y familiares, siempre que las necesidades del

servicio lo permitan y se garantice su correcto y normal funcionamiento previa autorización de Personas y Talento. **Plan de Igualdad Unicaja 2025- enero 2027.**

- Asegurar que los horarios de los programas formativos sean compatibles con la conciliación de la vida personal, propiciando y garantizando que las personas con jornadas reducidas puedan realizar la formación que les corresponde. **Plan de Igualdad Ica Sistemas y Seguridad SL 2025-2026.**
- Las personas trabajadoras con menores a cargo en edad de educación infantil (0 – 4 años) dispondrán de flexibilidad horaria durante el período de adaptación del niño o la niña al centro escolar, con un máximo de dos semanas al año. **Plan de Igualdad Ica Sistemas y Seguridad SL 2025-2026.**
- Favorecer la flexibilidad y adaptación de jornada para que el cónyuge o pareja de hecho acuda a consultas prenatales por el tiempo imprescindible debidamente acreditado. **Plan de Igualdad Roma, Consultoría y Asistencia técnica. 2024-2028.**
- Aumento del plazo de la medida de conciliación de reducción de jornada por guarda legal de un o una menor de 12 años, a 14 años. **Plan de Igualdad de Limpiezas Santander SL 2024-2028.**
- Adaptación de la jornada de trabajo al horario escolar. **Plan de Igualdad Aceinsa Movilidad SA. 2024-2028.**
- Previo acuerdo entre las partes, quien, por razones de guarda legal, tenga a su cuidado directo algún menor entre doce y catorce años, podrá solicitar reducción de jornada con reducción proporcional de salario y garantía de reincorporación a la jornada completa al cumplir el causante 14 años. No obstante, los trabajadores con un preaviso de 30 días podrán dejar sin efecto dicho acuerdo de reducción manteniendo la garantía de reincorporación. **Convenio colectivo para el sector de Abogados, Procuradores, Graduados Sociales de Cantabria 2023-2026.**
- Favorecer la flexibilidad y adaptación de jornada para que cónyuge o pareja de hecho acuda a consultas prenatales por el tiempo imprescindible debidamente acreditado. **Plan de Igualdad Stream Mobile 2022-2026.**

Excedencia por conciliación de la vida laboral y familiar

- Los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a un período de excedencia no superior a 4 años para atender al cuidado de cada hijo o hija, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, o en los supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa. **VI Convenio Colectivo del grupo Distribuidora Internacional de Alimentación, SA, y Día Retail España, SAU. 2025-2028.**
- Establecer una excedencia, con derecho a reserva del puesto de trabajo, de hasta tres meses para las personas en trámites de adopción internacional, previa justificación documental. **Plan de Igualdad Grupo Barceló. 2025-2029.**
- La excedencia especial por cuidado de menor se ampliará a un máximo de 4 años y podrá disfrutarse hasta los 4 años del menor, preservando la garantía de reincorporación y la reserva del puesto de trabajo. **Plan de Igualdad de Bimba y Lola España S.L.U 2025-2029.**

- Ampliar de 3 a 4 años la excedencia por guarda legal de menores y de 2 a 4 años, la excedencia por cuidado del cónyuge o pareja de hecho, o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad y por afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho a cargo por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad que no desempeñen actividades. El plazo de reserva de puesto de trabajo será de 1 año. Transcurrido ese plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional. **Plan de Igualdad Grupo Barceló. 2025-2029**
- Ampliar los periodos de excedencia por cuidado de familiares por consanguinidad hasta tercer grado inclusive a 3 años y con reserva del puesto de trabajo los 18 primeros meses de la excedencia. **Plan de igualdad comillas motor S.L 2024-2027.**
- Las personas trabajadoras tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a cuatro años para atender al cuidado de cada hijo/a, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción o en los supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, a contar desde la fecha de nacimiento o en su caso resolución judicial o administrativa. **Plan de Igualdad Glezco Asesores y Consultores. 2024-2028.**
- También tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años, las personas trabajadoras para atender al cuidado del cónyuge o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que, por razones de edad, accidente enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida. **Convenio colectivo Generali Seguros y Reaseguros SAU 2024- 2027.**



ESTA GUÍA ESTÁ SUBVENCIONADA POR LA DIRECCIÓN GENERAL DE INCLUSIÓN SOCIAL, FAMILIAS E IGUALDAD DE LA CONSEJERÍA DE INCLUSIÓN SOCIAL, JUVENTUD, FAMILIAS E IGUALDAD DEL GOBIERNO DE CANTABRIA DENTRO DEL PROGRAMA 'INTERVENCIÓN SINDICAL PARA LA CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD EN EL ÁMBITO LABORAL'