

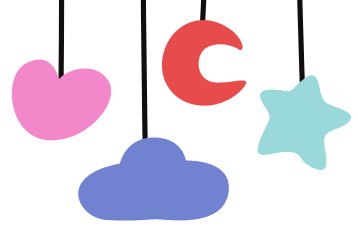
Conciliación

Nacimiento y cuidado del o la
menor

Personal sanidad privada y
sectores socio-sanitarios



Permisos por conciliación



Guía rápida

Nota previa: en esta guía vas a encontrar los derechos regulados en el Estatuto de los Trabajadores, pero es importante que mires en tu Convenio Colectivo y Plan de Igualdad cómo está regulado, por si se ha concretado la regulación del derecho o se ha mejorado.

1. ADAPTACIÓN DE JORNADA (Art. 34.8 ET)

Se puede solicitar por:

- a) Hijas e hijos menores de 12 años.
- b) Hijas e hijos mayores de 12 años, cónyuge, pareja de hecho, convivientes o familiares hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad que por edad, accidente, enfermedad o discapacidad no puedan valerse por sí mismas/os. Se deberán justificar las circunstancias en las que se fundamenta la petición.

Más información en la Guía sobre derechos de CONCILIACIÓN de CCOO PV que puedes consultar en este QR.



2. REDUCCIÓN DE JORNADA POR MOTIVOS DE CUIDADOS (Art. 37 ET)

Existen tres supuestos:

1) Derecho a la reducción de jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional de salario, que podrá ser entre al menos un octavo y un máximo de la mitad de la duración de la jornada, en los siguientes supuestos:

a) por menores de 12 años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida.

b) cónyuge, pareja de hecho, familiar dependiente hasta el segundo grado de consanguinidad o 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 no desempeñe actividad retribuida.

2) En los casos de nacimientos de hijos e hijas prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante 1 hora diaria. Esta hora sería retribuida.

3) Reducción de jornada por cuidado de menor a cargo con cáncer o enfermedad grave. Esta reducción tiene que ser de, al menos la mitad de la duración de la jornada ordinaria, y lleva aparejada la disminución proporcional de salario.

Más información en la Guía sobre derechos de CONCILIACIÓN de CCOO PV.



3. EXCEDENCIAS POR CUIDADOS (Art. 46.3)



En dos supuestos:

- 1) Excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo o hija, a contar desde la fecha del nacimiento o de la resolución de adopción o acogimiento permanente.
- 2) Excedencia de duración no superior a dos años, salvo que se establezca una duración mayor en el convenio colectivo de aplicación, para atender al cuidado de cónyuge o pareja de hecho, o de familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, incluida la persona familiar consanguínea de la pareja de hecho, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí misma, y no desempeñe actividad retribuida.

Durante el periodo de excedencia se suspende el contrato de trabajo, no existe remuneración pero este periodo sí computa a efectos de antigüedad en la empresa.

Existe derecho a reserva de puesto de trabajo durante el primer año y transcurrido este plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

Los periodos de hasta tres años de excedencia 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.

Más información en la Guía sobre derechos de CONCILIACIÓN de CCOO PV.



4. PERMISO POR CUIDADO DE LACTANTE O LACTANCIA (Art.37.4 y 7 ET)

En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, las personas trabajadoras tendrán derecho al disfrute del permiso de lactancia, que podrá consistir en:

- 1) Una hora de ausencia del trabajo, que podrá dividir en dos fracciones.
- 2) Una reducción de su jornada en media hora al inicio o al final de la jornada.
- 3) Acumular la hora de ausencia en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o acuerdo con la empresa.

La duración del permiso se incrementará en los casos de nacimiento o adopción múltiples.

Más información en la
Guía sobre derechos de
CONCILIACIÓN de
CCOO PV.



5. PERMISOS RETRIBUIDOS (Art.37.3 y 9 ET)

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

- **Permiso por matrimonio:** 15 días naturales. También se aplica a parejas de hecho registradas.
- **Permiso por accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario:** 5 días.



Cónyuge o pareja de hecho, parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el o la familiar consanguíneo de la pareja de hecho y cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y requiera el cuidado efectivo de ella. Hay que acreditar y justificar el hecho causante y la relación con la persona que requiere cuidados.

- **Permiso por fallecimiento:** 2 días para cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.
- **Por traslado del domicilio habitual:** 1 día.
- **Por exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto,** por el tiempo indispensable. También en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones. En los dos supuestos, siempre que deban tener lugar dentro de la jornada laboral.
- **Permiso por fuerza mayor de 4 días.** 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. Los cuatro días pueden disfrutarse por horas y se debe acreditar el motivo de la ausencia.

Solo hemos incluido los permisos retribuidos relacionados con los cuidados, hay más en el Estatuto de las personas Trabajadoras, como el permiso de fuerza mayor para situaciones derivadas de una catástrofe o fenómenos meteorológicos adversos.



RECUERDA: No olvides revisar tu Convenio Colectivo y tu Plan de Igualdad, pues puede ampliar o modificar alguno de los permisos anteriores, así como establecer nuevos.

6. PERMISO POR NACIMIENTO

Por nacimiento: para la madre biológica y el otro progenitor distinto de la madre biológica (incluye persona trans gestante) adoptante, guardador/a o acogedor/a (art.48.4 y 5 ET).

19 semanas, de las cuales:

- **6 obligatorias** tras parto, ininterrumpidas, a jornada completa.
- **11 semanas**, a disfrutar en periodos semanales de forma acumulada o interrumpida hasta que el hijo/hija cumpla 12 meses.
- **2 semanas**, en periodos semanales de forma acumulada o interrumpida hasta que el hijo/hija cumpla los ocho años.

En caso de **familias monoparentales** tendrán 32 semanas (6 semanas tras el parto, 22 semanas hasta los 22 meses del menor y 4 semanas hasta los 8 años del menor).

Para ampliar información (condiciones, supuestos parto prematuro, neonato hospitalizado, fallecimiento, discapacidad, parto múltiple, etc.) véase en este QR el folleto **ÚLTIMAS NOVEDADES PERMISO POR NACIMIENTO Y PERMISO PARENTAL** modificación artículo 48 Estatuto de las Personas Trabajadoras por el Real Decreto-ley 9/2025.



7. PERMISO PARENTAL para el cuidado del hijo, hija o menor acogido por un tiempo superior a un año, hasta que el menor cumpla 8 años. (Art. 48 bis ET)

Duración **8 semanas**, se puede disfrutar de manera continua o discontinua, a tiempo completo o a tiempo parcial conforme a lo establecido reglamentariamente.

La persona trabajadora especificará la fecha de inicio y fin del disfrute o, en su caso, de los periodos 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. **No tiene carácter retribuido.**

Véase en este QR el folleto **ÚLTIMAS NOVEDADES PERMISO POR NACIMIENTO Y PERMISO PARENTAL** modificación artículo 48 Estatuto de las Personas Trabajadoras por el Real Decreto-ley 9/2025.

