

SERVICIO DE DEFENSA LEGAL DE LA MUJER



Guía

Nuevos derechos y permisos de
conciliación corresponsable

Subvencionado por:



Consejería de Inclusión
Social, Juventud, Familias
e Igualdad

Instituto Andaluz
de la Mujer



Índice

Introducción	4
1. Suspensión del contrato por nacimiento y cuidado de un o una menor hasta doce meses	5
2. Suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural de un o una menor de nueve meses	7
3. Permiso para el cuidado del lactante	7
4. Permiso de cuidados por guarda legal de persona menor de doce años o personas dependientes. Derecho a la reducción de jornada	9
5. La adaptación de la jornada de trabajo. Supuestos	11
6. Excedencia por cuidado de menores y personas a cargo	12
7. Permiso parental	13
8. Permisos remunerados	14
▶ Por matrimonio o registro de la pareja de hecho	
▶ Por enfermedad, accidente, hospitalización e intervención quirúrgica sin hospitalización	
▶ Por fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o pariente hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad	
▶ Por causa de fuera mayor	
▶ Otros	

Introducción

La conciliación responsable de la vida laboral, personal y familiar es un **derecho fundamental** que busca **equilibrar** las responsabilidades y los tiempos de trabajo, cuidado y ocio de todas las personas, sin distinción de sexo. En las últimas décadas, hemos presenciado un cambio cultural significativo hacia una mayor igualdad y una distribución más justa de las tareas domésticas y de cuidado. Sin embargo, a pesar de los avances, todavía enfrentamos **desafíos importantes** para lograr una verdadera corresponsabilidad.

El cambio cultural necesario para alcanzar esta meta implica un replanteamiento profundo de los roles tradicionales y estereotipos asociados a cada sexo que han prevalecido en nuestra sociedad. Es vital reconocer que la conciliación responsable **no solo beneficia a las mujeres**, quienes históricamente han asumido la mayor carga del trabajo no remunerado, sino que también **repercute positivamente en los hombres, las familias y la sociedad en su conjunto**. La corresponsabilidad permite que todas las personas disfruten de una vida más equilibrada y satisfactoria, fomentando el bienestar emocional, la salud mental y la equidad laboral.

La conciliación responsable es especialmente relevante para las mujeres, que son las que más utilizan estos derechos. Este uso desigual refleja la realidad de que, a pesar de los avances en igualdad, las mujeres siguen llevando una mayor parte de las responsabilidades de cuidado y tareas domésticas. Por ello, promover la corresponsabilidad no solo es un imperativo de justicia social, sino también una estrategia clave para **avanzar hacia una sociedad más equitativa**.

En esta guía de derechos de conciliación responsable, ofrecemos un panorama completo de todos los **derechos recogidos** en nuestro ordenamiento jurídico. Nuestro objetivo es proporcionar a las personas trabajadoras, empleadores y responsables de políticas públicas, las herramientas necesarias para implementar y fomentar medidas que faciliten una distribución equitativa de las responsabilidades. Solo a través de un compromiso conjunto y consciente podremos avanzar hacia una sociedad más justa e igualitaria, donde todas y todos puedan ejercer plenamente sus derechos y vivir en equilibrio.

Promover la conciliación responsable requiere un esfuerzo concertado de todos los sectores de la sociedad. Desde la implementación de políticas públicas efectivas hasta la adopción de prácticas empresariales que apoyen la flexibilidad y el equilibrio, cada paso cuenta. Esta guía está diseñada para ser una **herramienta práctica y accesible** que impulse el cambio cultural necesario, asegurando que los derechos de conciliación responsable se conviertan en una realidad para todos y todas.

Patricia Laguna Herradón

Secretaria de la Mujer de la Confederación sindical de Comisiones Obreras de Andalucía

Normativa

La normativa que regula los derechos está recogida Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público y en el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, y por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

1. Suspensión del contrato por nacimiento y cuidado del menor hasta 12 meses

El nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor de doce meses, suspenderá el contrato de trabajo de la madre biológica así como del progenitor distinto de la madre biológica.

¿Qué duración tiene dicha suspensión?

El nacimiento suspenderá el contrato de trabajo tanto de la madre biológica como del progenitor distinto a la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa.

¿Cómo se distribuyen esas semanas?

La suspensión del contrato de cada uno de los progenitores, una vez transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá distribuirse a voluntad de aquellos, en períodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida, podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o de jornada parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos

períodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días.

¿Hasta cuándo puede durar la suspensión?

Puede 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.

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor.

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.

Supuestos especiales

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 los supuestos de **adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento** la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas para cada persona adoptante, guardadora o acogedora. 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.

La suspensión del contrato de cada uno de los progenitores, una vez transcurridas las primeras seis semanas, podrá distribuirse a voluntad de aquellos, en períodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida, podrá

disfrutarse en régimen de jornada completa o de jornada parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora.

El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos períodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días.

En los supuestos de **adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento** previo de las personas progenitoras 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.

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 las dos personas adoptantes, guardadoras o acogedoras que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, ésta podrá limitar el disfrute simultáneo de las diez semanas voluntarias por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

Nota: En el caso del personal incluido en el Estatuto Básico del Empleado Público si fuera necesario el desplazamiento previo de las personas progenitoras 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.

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 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 para el caso de familias con dos personas progenitoras.

2. Suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural de un o una menor de nueve meses

Cuando una trabajadora desempeñe un puesto de trabajo en el que existan riesgos objetivos para el correcto desarrollo del embarazo, se llevará a cabo la suspensión del contrato de trabajo en el supuesto en que no exista otro puesto de trabajo compatible con su estado.

En el caso de que exista una situación de riesgo durante la lactancia, la trabajadora tendrá derecho al cambio de puesto de trabajo, y si ello no fuera posible puede declararse la suspensión del contrato hasta que el o la menor cumpla 9 meses.

3. Permisos para cuidado del lactante

¿Cómo puede disfrutarse de este permiso?

En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, las personas trabajadoras tendrán derecho:

A una hora de ausencia del trabajo para el cuidado de lactante, el cual podrán dividir en dos fracciones, pudiéndolo tomar al inicio o al final de la jornada.

Quien tenga este derecho, voluntariamente, podrá sustituirlo por una reducción de jornada en media hora o acumularlo

en jornadas completas, sin necesidad de que la posibilidad de acumulación esté recogida en el convenio colectivo ni a la necesidad de que se conceda por parte de la empresa.

Este permiso durará hasta que el menor cumpla los 9 meses, el cual se incrementará en los casos de adopción, acogida o nacimiento múltiples. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre, en caso de que ambos trabajen.

La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio a la otra persona progenitora, adoptante, guardadora o acogedora.

No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, podrá limitarse 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.

Nota: En el caso del personal incluido en el Estatuto Básico del Empleado Público:

Por **lactancia de un hijo menor de doce meses** tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrá dividirse 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.

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.

¿Puede extenderse la duración del permiso más de 9 meses?

Sí, este permiso podrá extenderse hasta la edad de 12 meses del lactante, con reducción proporcional del salario a partir de que cumpla los 9 meses, en el supuesto de que ambas personas ejerzan este derecho con la misma duración y régimen.

Prestación de corresponsabilidad de cuidado del lactante: Es un subsidio al que tienen acceso las personas progenitoras, adoptantes, guardadores con fines de adopción o acogedores de carácter permanente cuando se acogen a reducir la jornada de trabajo en media hora para cuidar al lactante desde que cumpla nueve meses hasta los doce meses de edad.

¿Cómo se calcula el permiso de lactancia cuando se opta por la acumulación del permiso en jornadas completas?

Para determinar la duración del permiso por lactancia cuando este se acumula en jornadas completas, se ha de dividir el número total de días laborables que restan hasta la fecha en la que el menor cumple los nueve meses -o la mayor edad que, en su caso, pueda fijar el convenio colectivo-, por el número de horas de trabajo que integran la jornada diaria de la persona trabajadora, aunque de esta fórmula resulte, para quienes trabajan a tiempo parcial, mayor número de días laborales acumulados de permiso retribuido que para las personas que trabajan a tiempo completo.

4. Permiso de cuidados por guarda legal de persona menor de doce años o personas dependientes. Derecho a la reducción de jornada

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. La reducción conlleva por tanto una reducción proporcional del salario.

La persona progenitora, guardadora con fines de adopción o acogedora 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 cumpla los veintitrés años.

El mero cumplimiento de los 18 años de edad 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 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.

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 de la persona progenitora, guardadora o acogedora con quien conviva la persona enferma, siempre que cumpla el resto de los requisitos exigidos.

Cuando la persona enferma contraiga matrimonio

o constituya una pareja de hecho, tendrá derecho a la reducción de jornada quien sea su cónyuge o pareja de hecho, siempre que acredite las condiciones para acceder al derecho a la misma.

Nota: Las enfermedades que pueden dar lugar a este permiso se encuentran contempladas en el RD Real Decreto 1148/2011, de 29 de julio, para la aplicación y desarrollo, en el sistema de la Seguridad Social, de la prestación económica por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave.

En este supuesto está previsto el Subsidio para el cuidado de menores con enfermedad grave (CUME), subsidio económico que se reconoce a una de las personas progenitoras, adoptantes o acogedoras, cuando ambos trabajan, que reduce su jornada laboral entre un 50% y un 99% para poder ocuparse de la persona afectada.

Las personas trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

También tendrán derecho a realizar su trabajo total o parcialmente a distancia o a dejar de hacerlo

si este fuera el sistema establecido, siempre en ambos casos que esta modalidad de prestación de servicios sea compatible con el puesto y funciones desarrolladas por la persona.

A tener en cuenta: Todas las reducciones de jornada contempladas constituyen un derecho individual de las personas trabajadoras, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más personas trabajadoras de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, se podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento, debidamente motivadas por escrito, debiendo en tal caso ofrecerse un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

Nota: ¿Qué entendemos por 1º y 2º grado de consanguinidad o afinidad?

Hijas e hijos, nietas y nietos, madres y padres, suegras y suegros, hermanas y hermanos o cuñados y cuñadas, yernos y nueras.

Nota: En el caso del personal incluido en el Estatuto Básico del Empleado Público:

Por razones de guarda legal, cuando la persona funcionaria 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 personal 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.

Por ser preciso atender el cuidado de un familiar de primer grado, 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.

Si hubiera más de un titular de este derecho por el mismo hecho causante, el tiempo de disfrute de esta reducción se podrá prorratear entre los mismos, respetando en todo caso, el plazo máximo de un mes.

5. La adaptación de la jornada de trabajo. Supuestos

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.

Hay que tener cuenta que es un derecho a solicitar, es decir, la persona trabajadora puede solicitar este derecho para conciliar vida laboral y familiar sin necesidad de reducir la jornada, y en consecuencia, sin reducción salarial.

¿En qué supuestos se puede solicitar la adaptación de la jornada?

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 aquéllas que tengan necesidades de cuidado respecto de los hijos e hijas mayores de doce años.

Cuidado el cónyuge o pareja de hecho, familiares por consanguinidad hasta el segundo grado de la persona trabajadora.

Cuidado 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.

¿Cómo se solicita?

En la negociación colectiva se podrán establecer 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 caso que la negociación colectiva no establezca dichos términos, el procedimiento a seguir es siguiente:

Solicitar a la empresa la adaptación de la jornada de trabajo.

La empresa abrirá un proceso de negociación con la persona trabajadora, durante un periodo máximo de quince días naturales.

Finalizada la negociación, o el plazo de quince días, la empresa comunicará por escrito a la persona trabajadora la aceptación de la petición, planteará una propuesta alternativa o manifestará la negativa a cualquier cambio, se motivarán las razones objetivas en las que se sustenta la decisión.

La persona trabajadora es quien tiene el derecho a adaptar la duración y distribución de la jornada de trabajo, pero la elección de la duración y distribución de la jornada no le corresponde en exclusiva, sino que es necesario el acuerdo previo con el empresario.

6. Excedencia por cuidado de menores y personas a cargo

Las personas trabajadoras tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hija o 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, las personas trabajadoras 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, se 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 se 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.

7. Permiso parental

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.

¿Su duración es de 8 semanas al año u 8 semanas en total? Su duración es de 8 semanas en total por cada hija o hijo.

Este permiso, que tendrá una duración no superior a ocho semanas, continuas o discontinuas, podrá disfrutarse a tiempo completo, o en régimen de

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.

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.

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 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.

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.

Es causa de despido nulo el que se produzca mientras se disfruta el permiso parental, por tanto, el despido tendrá el mismo efecto que para el resto de los supuestos de despido nulo: la readmisión inmediata de la persona trabajadora, con abono de los salarios dejados de percibir.

Para el personal incluido en el Estatuto Básico del Empleado Público también se ha introducido el permiso parental.

Este permiso actualmente NO ES RETRIBUIDO.

8. Permisos remunerados

Por matrimonio o registro de la pareja de hecho:

Por matrimonio o pareja de hecho, 15 días naturales. Para las parejas de hecho cuando así sean reconocidas a través de la normativa legal.

Para personal incluido en el Estatuto Básico del Empleado Público también se ha producido la ampliación a las parejas de hecho.

Permiso de cinco días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización:

Se trata de un permiso cinco días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización, en 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.

Para poder acogerse a este permiso se deben cumplir algunos de los siguientes requisitos:

Accidente o enfermedad graves

Hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario.

Cónyuge.- Parientes hasta el segundo grado por consanguineidad o afinidad - Pareja de hecho, incluido el familiar consanguíneo de la

pareja de hecho.- 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.

Nota: En el caso del personal incluido en el Estatuto Básico del Empleado Público:

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 hábiles.

Cuando se trate de accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise de reposo domiciliario, de un familiar dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad, el permiso será de cuatro días hábiles.

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.

Nota: En el caso del personal incluido en el Estatuto Básico del Empleado Público:

Tres días por fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o familiar dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad, cinco días en caso de que necesite hacer un desplazamiento.

Dos días por fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o familiar dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad, cinco días en caso de que necesite hacer un desplazamiento.

Permiso por causa de fuerza mayor.

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.

Cuando se dice fuerza mayor se habla de hechos imprevisibles y sorpresivos que no han permitido a la persona trabajadora de una antelación y preaviso.

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.

En este punto hay que tener en cuenta que el permiso es de aplicación y es remunerado tal y

como lo establece el Estatuto de los Trabajadores, con independencia de que no se haya recogido en el convenio colectivo o por acuerdo entre las partes.

Es un permiso que puede distribuirse por horas, hasta completar cuatro días al año.

Las personas trabajadoras que tenga la consideración de víctimas de violencia de género o de víctima del terrorismo dispondrán del tiempo indispensable para asistir a consulta médica o tratamiento psicológico, si así lo determinan

los Servicios Sociales de Atención o Salud. Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto.

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.



Escanea el código para ponerte
en contacto con el sindicato

SERVICIO DE DEFENSA LEGAL DE LA MUJER

Subvencionado por:



Consejería de Inclusión
Social, Juventud, Familias
e Igualdad

Instituto Andaluz
de la Mujer

