

Guía básica Conciliación y corresponsabilidad

↗ Con más
avances.
Sin brechas



Nacimiento, adopción y acogimiento



El nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor, o adopción/acogimiento, suspenderá el contrato de trabajo de la madre biológica y el del progenitor distinto de la madre biológica; adoptante o acogedora, durante 19 semanas.

En el supuesto de monoparentalidad, por existir una única persona progenitora, el periodo de suspensión será de 32 semanas.

1. Las seis semanas inmediatamente posteriores al parto son obligatorias.
2. Once semanas podrán distribuirse a voluntad (o 22 en caso de monoparentalidad). Se podrán disfrutar a jornada completa o parcial, de manera continuada al periodo obligatorio o de forma

interrumpida, en periodos semanales (acumulados o independientes) desde la finalización de las seis semanas obligatorias, hasta que el hijo o hija cumpla doce meses de edad.

3. El disfrute de cada periodo semanal o acumulación de periodos deberá comunicarlos la persona interesada a la empresa con una antelación mínima de quince días. El disfrute a jornada completa o parcial requerirá un acuerdo entre la empresa y el o la trabajadora.
4. Dos semanas adicionales (cuatro en caso de monoparentalidad) que podrán distribuirse a voluntad de la persona trabajadora, en periodos semanales de forma acumulada o interrumpida, hasta que el hijo o hija cumpla ocho años. Este permiso se ampliará para ambos progenitores en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del hijo o hija y, por cada uno a partir del segundo, en los casos de parto múltiple, uno para cada uno de los progenitores (para los nacimientos producidos desde el 2 de agosto de 2024).

Estos derechos son individuales y no pueden transferirse

- Las vacaciones no se pueden disfrutar durante la suspensión de contrato y NO se pierden
- Cuando finalice el contrato durante la suspensión, se sigue percibiendo la prestación. Al terminar, se solicita el desempleo
- Si se cobra el desempleo se puede pedir la suspensión y reanudarse al terminar

En los casos de **parto prematuro con falta de peso** y en aquellos otros en los que la o el neonato precise hospitalización 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.
- Por periodo superior a siete días, el periodo de suspensión se ampliará en tantos días como la o 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 podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del permiso.

Ver texto literal (Artículo 48.4.5.6 – ET)

Permiso parental



Ocho semanas para el cuidado de hijo o hija; menor acogido durante más de un año; hasta que cumplan ocho años. De forma continua o discontinua; tiempo completo o parcial.

Se deberá especificar inicio y fin del disfrute; y comunicarlo a la empresa con diez días de antelación. Es un permiso NO retribuido.

Ver texto literal (Artículo 48 bis – ET)

Lactancia



Por lactancia de un hijo menor de nueve meses, una hora de ausencia de trabajo. Se podrá sustituir por reducción de jornada en media hora, o acumularlo en jornadas completas (laborables).

Se podrá acumular en jornadas completas a la finalización del periodo de nacimiento, adopción, guarda o acogimiento. Es un derecho individual de todas las personas trabajadoras (ambos progenitores) sin que pueda transferirse.

Ver texto literal (Artículo 37.4 – ET)

Excedencia



Hasta los tres años del menor, derecho a excedencia para su cuidado. Se podría solicitar de forma fraccionada. En caso de adopción, el periodo comienza a contar desde la resolución judicial. Durante este tiempo las cotizaciones son computables a efectos de antigüedad.

Durante el primer año se reserva el puesto de trabajo, después a un puesto del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

Ver texto literal (Artículo 46.3 – ET)

Ausencia por causa de fuerza mayor



Cuatro días al año cuando la ausencia sea necesaria por motivos familiares urgentes de personas convivientes en el mismo domicilio y que hagan indispensable la presencia inmediata. Es retribuido. Siempre debe acreditarse el motivo y puede disfrutarse por horas.

Ver texto literal (Artículo 37.9 – ET)

Adaptación de jornada



Por motivos de conciliación de la vida familiar y laboral, derecho a solicitar la adaptación de la duración y distribución de la jornada laboral en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, incluida la prestación de su trabajo a distancia. Cuando se tengan hijos e hijas menores de doce años o necesidad de cuidado para mayores de doce; cónyuge o pareja de hecho; familiares de hasta segundo grado de consanguinidad o personas dependientes si viven en el mismo domicilio y que, por razones de edad, accidente o enfermedad no puedan valerse por sí mismos. Se deben justificar las circunstancias en las que se fundamenta su petición.

La adaptación debe ser razonable y proporcionada en relación con persona o empresa.

La negociación colectiva pactará los términos. Si no se establece en convenio, la empresa abre un proceso de negociación con quien la solicitó de quince días. Tras esto, la empresa comunicará por escrito la aceptación o alternativa, o la denegará justificadamente con razones objetivas.

Ver texto literal (Artículo 34.8 – ET)

Reducción de jornada



Hasta los doce años del hijo o hija, derecho a reducir la jornada de trabajo diaria (mínimo un octavo y máximo la mitad). Se disminuirá proporcionalmente el salario.

Durante los tres primeros años las cotizaciones serán del 100% de la jornada sin reducir.

Este permiso se amplía también a convivientes. Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo del cónyuge o de la pareja de hecho; o de 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.

Ver texto literal (Artículo 37.6 – ET)

**¡Recuerda revisar tu convenio o normativa
porque puede contener mejoras!**

