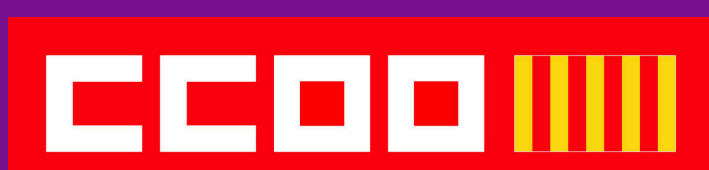




GUÍA SOBRE **DERECHOS DE CONCILIACIÓN**

EDICIÓN ACTUALIZADA EN NOVIEMBRE DE 2025



GENERALITAT
VALENCIANA

GUÍA SOBRE DERECHOS DE CONCILIACIÓN

Edición actualizada en noviembre de 2025

Redacción:

Cristina Ochando Pardo

Con la colaboración de **Noelia Hernández i Fito**
y **Celia Rodrigo Aguado**

Coordinación:

Empar Pablo Martínez

Edición:

Secretaria de Dones i Igualtat de CCOO PV

Más información:

X @ccoopv

Facebook /ccoopv

Instagram @comissionsobrerespv

Bluesky @ccoopv.bsky.social

www.pv.ccoo.es/Dona

Maquetación:

VO Impressió & Detalles, S.L.

Impreso en VO Impresión & Detalles, SL

índice

1. Presentación	5
2. Introducción	7
3. Reducción de jornada	9
4. Adaptación de jornada	19
5. Excedencia por cuidados	25
6. Permiso por cuidado de lactante o lactancia	31
7. Permisos retribuidos	36
8. Suspensiones contractuales, con y sin prestación económica	40
• El permiso parental	40
• Suspensión del contrato y prestación económica por nacimiento adopción, guarda y acogimiento y cuidado de menor	43

1. Presentación

Conciliar la vida laboral, personal y familiar continúa siendo un reto estructural que afecta directamente a las condiciones de vida y de trabajo de la clase trabajadora. Las personas que asumen responsabilidades de cuidados —niños y niñas, personas mayores o en situación de dependencia— nos enfrentamos a un sistema que todavía no los reconoce como un derecho ni como un bien común esencial para la sostenibilidad de la vida.

En CCOO PV afirmamos con rotundidad que sin cuidados no hay vida, ni trabajo, ni economía. Los cuidados son un elemento clave de la organización social y, por lo tanto, tienen que estar en el centro de las políticas públicas. No pueden continuar siendo una tarea invisible, precarizada y feminizada. El modelo actual, sostenido históricamente sobre el esfuerzo de las mujeres, especialmente de las que tienen menos recursos, perpetúa desigualdades estructurales que el movimiento sindical y feminista llevamos décadas denunciando.

Desde nuestro compromiso sindical y feminista, reivindicamos una transformación profunda del modelo de cuidados, que avance hacia un sistema público e integral, con financiación suficiente, servicios universales, accesibilidad garantizada y empleo digno y profesionalizado. Este cambio tiene que ir acompañado de un Pacto Social Estatal de Cuidados, fruto del diálogo social y de la negociación colectiva, que asegure corresponsabilidad real entre el Estado, las empresas, la sociedad y las familias. Un acuerdo que tiene que tener su desarrollo en pactos de carácter territorial, ya que las competencias están transferidas a las comunidades autónomas.

Exigimos también políticas activas que impulsen la participación igualitaria de los hombres en las tareas de cuidados, la reducción y reorganización de los tiempos de trabajo y una ley de usos del tiempo que permita vivir mejor, con espacio para el descanso, la cultura, el ocio, la formación, la vida comunitaria y la participación social.

Conciliar no es solo cuidar: es tener derecho al tiempo propio, al bienestar y a la vida plena.

CCOO PV asume el compromiso de continuar trabajando desde el sindicalismo feminista para hacer efectivas estas reivindicaciones. Defendemos un modelo productivo y social que ponga la vida en el centro, que distribuya la riqueza y el tiempo de manera justa, y que garantice que cuidar y ser cuidada sea un derecho y no un privilegio.

Construir un nuevo modelo de cuidados es una tarea colectiva, sindical y feminista. Es apostar por una sociedad más justa, igualitaria y sostenible. Y desde CCOO PV continuaremos luchando para hacerlo posible.

Empar Pablo Martínez

Secretària de Dones, Igualtat i Coordinació
del Diàleg Social de CCOO PV

2. Introducción

La Directiva de la Unión Europea 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, ha sido transpuesta a nuestro ordenamiento jurídico a través del Real Decreto-ley 5/2023, de 28 de junio y del Real Decreto-ley 9/2025, de 29 de julio.

Esta normativa modifica algunos artículos del Estatuto de los Trabajadores, el Estatuto Básico del Empleado Público, la Ley General de Seguridad Social y la Ley de la Jurisdicción Social.

Algunos derechos existentes han sido parcialmente modificados y también hay algunas novedades.

En CCOO consideramos muy importante avanzar en derechos de conciliación de la vida familiar y la vida profesional de las personas trabajadoras y, por lo tanto, celebramos las recientes modificaciones, así como las novedades introducidas por esta normativa. Sin embargo, hay cuestiones con las que no estamos de acuerdo, como con el hecho de que el permiso parental no vaya acompañado de una remuneración o prestación económica, ya que, como las estadísticas y la experiencia nos dicen, si se trata de derechos de conciliación no remunerados (total o parcialmente) serán mayoritariamente las trabajadoras las que se acojan a ellos. Esto es lo que ocurre actualmente en las excedencias o reducciones de jornada por motivos de cuidado.

Dada la relevancia de los cambios y la importancia de tener una buena información para poder hacer uso de los derechos, CCOO PV ha elaborado esta guía.

Advertimos que esta guía recoge las modificaciones que la norma ha introducido en el Estatuto de los Trabajadores, pero cada persona trabajadora debe fijarse también en su convenio colectivo de aplicación y en el plan de igualdad de su empresa, donde puede haber una regulación de los derechos de conciliación más beneficiosa.

Os adelantamos que tenemos la pretensión de ampliar la guía recogiendo lo previsto para el sector público y de actualizarla. Por ello os invitamos a poner atención en el año de edición. En las actualizaciones iremos señalando las nuevas ediciones y se publicarán en nuestra web.

3. Reducción de jornada

REDUCCIÓN DE JORNADA POR MOTIVOS DE CUIDADOS (ART. 37 ET)

Existen 3 supuestos en los que nos podemos reducir la jornada por cuidados.

1. La persona trabajadora tendrá **derecho a la reducción de jornada de trabajo diaria**, con la **disminución proporcional del salario**, que podrá ser entre al menos un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla, en los siguientes supuestos (artículo 37.6 ET):
 - a. Quien por razones de **guarda legal** tenga a su cuidado directo a un o una **menor de 12 años**, o a una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida.
 - b. Quien precise encargarse del cuidado directo de **cónyuge, pareja de hecho, familiar dependiente hasta el 2º 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.

Ejemplo: una persona trabajadora que tiene una jornada de 40 horas semanales distribuidas en 8 horas diarias, podrá reducir su jornada como mínimo 1 hora y como máximo 4 horas diarias.

La reducción de jornada constituye un **derecho individual** pero, si **dos o más personas trabajadoras** de la misma empresa generasen este derecho **por el mismo sujeto causante** (esto es, si el derecho

se ejerce por el mismo hijo e hija o familiar), la empresa podrá **limitar su ejercicio simultáneo** por razones fundadas y objetivas de funcionamiento de la empresa, debidamente motivadas por escrito, debiendo en tal caso ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

En cualquier caso, la persona trabajadora deberá realizar la solicitud con **preaviso de 15 días de antelación**, salvo fuerza mayor.

¿Qué horario puede fijar la persona trabajadora?

La **concreción horaria** y la determinación del periodo de la reducción de jornada **corresponderá a la persona trabajadora dentro de su jornada ordinaria**. Para que se considere que la persona trabajadora ha planteado la reducción dentro de su jornada ordinaria y que, por tanto, tiene derecho a la concreción horaria, el Tribunal Supremo (por todas, Sentencia TS R.C.U.D. núm.983/2023, de 21 de noviembre) entiende que se refiere a la jornada que viene realizando la persona trabajadora de manera habitual. Así no cabría por esta vía cambiar de un sistema de turnos a un turno único o la aplicación de un horario flexible a la entrada o salida del trabajo si el horario realizado es fijo. En este caso lo que habría que hacer es solicitar la adaptación de jornada prevista en el art. 34.8 ET, que se desarrolla en el capítulo 4 de esta guía. Pese a las mejoras legislativas de los últimos años, en la adaptación de la jornada la persona trabajadora no tiene un auténtico derecho a concretar el horario sino a solicitar a la empresa esa adaptación.

Ejemplo 1: si trabajas en sistema de turnos rotativos de mañana, tarde y noche, para tener derecho a fijar el horario con la correspondiente reducción de jornada por motivos de cuidado del artículo 37 ET, tendrás que reducir la jornada en todos los turnos. Si lo que quieres es trabajar en un único turno tendrás que solicitar la adaptación de jornada, regulada en el artículo 34.8 ET, aunque te reduzcas la jornada.

Ejemplo 2: si trabajas en jornada partida de lunes a viernes de 9.00 a 14.00 horas y de 16.00 a 19.00 horas, en principio, tendrás derecho a fijar el horario si lo que pretendes es trabajar todas las mañanas de 9.00 a 14.00 horas y no trabajar por la tarde. Pero si lo que pretendes es trabajar de lunes a viernes de 8.00 a 15.00 horas tendrás que solicitar la adaptación de jornada.

Ejemplo 3: si trabajas de lunes a sábado y la reducción de jornada consiste únicamente en dejar de trabajar los sábados, también tendrás que acudir a la adaptación de jornada.

Finalmente, el convenio colectivo de aplicación puede establecer criterios para la concreción horaria de la reducción de jornada atendiendo a los derechos de conciliación de la persona trabajadora y las necesidades productivas y organizativas de la empresa.

Si la empresa deniega (o modifica) la concreción horaria de la reducción de jornada, y esta concreción se ha solicitado conforme a lo establecido en el artículo 37.6 ET y de acuerdo con la jurisprudencia del Tribunal Supremo, se podrá interponer una demanda. Esta demanda puede ser estimada judicialmente si no se aprecia que hay abuso de derecho (que deberá alegar y probar la empresa demandada) en la concreción horaria de la persona trabajadora y si el convenio colectivo no establece criterios que limiten este derecho de acuerdo a las necesidades productivas y organizativas de la empresa. Lo habitual es que no existan esos criterios limitativos del derecho a concreción horaria en los convenios colectivos.

¿Qué dice la Jurisprudencia?

En la reducción de jornada el salario se reducirá proporcionalmente, en función de la jornada efectivamente trabajada (tanto en el salario base como en los **complementos salariales que dependen del número de horas efectivamente realizadas**). Sin embargo, en el caso de los complementos salariales abonados por la empresa que no dependan del número de horas realizadas deberán ser

abonados en su cuantía íntegra y no puede reducirse su cuantía en proporción a la reducción de jornada por motivos de cuidado que se esté disfrutando. Así lo señala el Tribunal Supremo con respecto a los complementos de asistencia y puntualidad (STS RCUD núm. 700/2025, de 4 de julio), plus absentismo (STS RCUD núm. 1028/2024, de 17 de julio), plus de turnicidad, plus por festivos, plus por exceso de tiempo de relevo y la retribución de las acciones de desarrollo profesional (STS núm. 700/2025, de 4 de julio), etc.

Sobre las cotizaciones a la Seguridad Social

Tal y como se establece en el artículo 237.3 TRLGSS, **las cotizaciones realizadas durante los primeros tres años** del período de esta reducción de jornada por motivos de cuidado se computarán **incrementadas hasta el 100% de la cuantía** que hubiera correspondido si se hubiera mantenido sin dicha reducción de trabajo, a efectos de las correspondientes **prestaciones de la Seguridad Social** por jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, maternidad y paternidad.

*** En otras palabras:** cuando disfrutas de una reducción de jornada por cuidado de hijos e hijas o familiares, los tres primeros años no te penalizan a la hora de calcular las prestaciones de la Seguridad Social señaladas en el párrafo anterior. Tu cotización será la misma que si hubieses estado trabajando con la jornada que tuvieses con anterioridad.

2. En los casos de nacimientos de **hijos o 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** (artículo 37.5 ET). Esta hora sería retribuida.

Además, en este supuesto se tendrá derecho a **reducir su jornada** de trabajo hasta un máximo de **dos horas**, con la **disminución** proporcional de **salario**.

Para el disfrute de este permiso (concreción horaria) se estará a lo previsto en el apartado 7 del artículo 37. La concreción horaria corresponderá a la persona trabajadora sin que esté previsto que el convenio colectivo pueda limitar este derecho.

Sobre las cotizaciones a la Seguridad Social

No se prevé que estas se computen incrementadas al 100% de la cuantía que hubiera correspondido si no se hubiese reducido la jornada.

- 3. La reducción de jornada por cuidado de menor a cargo con cáncer o enfermedad grave. El o la menor puede ser hijo, hija o persona en acogida permanente o guarda con fines de adopción.**

Esta reducción de jornada tiene que ser de, al menos, la mitad de la duración de la jornada ordinaria, y lleva aparejada la disminución proporcional de salario.

Puedes solicitarlo durante la hospitalización y tratamiento continuado, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente.

Debe estar acreditado por el informe del servicio de salud u órgano administrativo de la comunidad autónoma correspondiente.

Puedes ejercer este derecho hasta que cumpla los 23 años si se mantiene la necesidad de cuidado directo, continuo y permanente. Excepcionalmente, se puede ampliar hasta los 26 años si antes de alcanzar los 23 años acredita un grado de discapacidad igual o superior al 65%.

Por convenio colectivo se puede establecer la posibilidad de acumular la reducción de jornada por jornadas completas. No olvides consultar tu convenio colectivo.

Según el RD 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, se podrá solicitar esta reducción cuando ambas personas progenitoras, acogedoras o guardadoras trabajen, salvo en familias monomarentales y monoparentales.

Esta reducción de jornada lleva aparejada una prestación que se debe solicitar a la mutua (y no a la Seguridad Social). Si tuvieran derecho ambas personas progenitoras/adoptantes/acogedoras solo podrá percibir la prestación una de ellas.

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.

La concreción horaria corresponderá a la persona trabajadora, pero vendrá referida a su “jornada ordinaria” y se pueden establecer en el convenio colectivo de aplicación criterios que limiten este derecho atendiendo a las necesidades organizativas o productivas de la empresa, tal y como se ha señalado en el apartado 1 de este capítulo.

Sobre las cotizaciones a la Seguridad Social

Según el art. 237.3 TRLGSS, las cotizaciones efectuadas durante esta reducción de jornada se computarán incrementadas hasta el 100% de la cuantía que hubiera correspondido si se hubiera mantenido sin dicha reducción la jornada de trabajo a efectos de las prestaciones por jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, nacimiento y cuidado de menor, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural e incapacidad temporal.

*** En otras palabras:** cuando disfrutas de esta reducción de jornada, no te penaliza a la hora de calcular las prestaciones de la Seguridad Social señaladas en el párrafo anterior. Tu cotización será la misma que si hubieses estado trabajando con la jornada que tuvieras con anterioridad.

ASPECTOS COMUNES PARA LAS REDUCCIONES DE JORNADA POR MOTIVOS DE CUIDADO

- 1) La persona trabajadora tendrá un **plazo de veinte días hábiles**, a partir de que la empresa le comunique su negativa o su disconformidad con la propuesta realizada para presentar demanda ante el Juzgado de lo Social (artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social).
- 2) La extinción del contrato por causas objetivas o el despido disciplinario serán considerados nulos cuando las personas trabajadoras hayan solicitado o estén disfrutando de la reducción de jornada salvo que se declare la procedencia de la decisión extintiva o del despido por motivos no relacionados con el ejercicio del derecho a la adaptación de jornada por motivos de conciliación (arts. 53.4 b) y 55.5 b) ET).

*** En otras palabras:** en caso de que te despidan mientras ejerces este derecho y las razones alegadas por la empresa no respondan a causas que justifiquen el despido disciplinario o la extinción objetiva, puedes interponer una demanda. Si los tribunales consideran que la empresa no ha justificado suficientemente el despido, lo declarará nulo, con lo cual la empresa tendrá que readmitirte y pagarte los salarios de tramitación.

Ejemplo: si a una persona trabajadora que está disfrutando de reducción de jornada por motivos de cuidado se le despide porque la empresa prueba que acosó laboralmente a un compañero o compañera de trabajo, y no por haber solicitado o estar disfrutando de la reducción de jornada, ese despido será procedente.

- 3) La indemnización en caso de extinción o despido será la que hubiera correspondido sin considerar la reducción de jornada (Disposición Adicional 18ª ET).

Asimismo, para el cálculo de la base reguladora de la prestación de desempleo, las bases de cotización se computarán incrementadas hasta el 100% de la cuantía que hubiera correspondido si se hubiera mantenido su jornada anterior a la reducción (artículo 270.6 LGSS).

Ejemplo: persona trabajadora que tiene un contrato a tiempo completo, pero está disfrutando de una reducción de jornada de media jornada por cuidado de hijo menor de 12 años. Su contrato se ve extinguido por causas objetivas. Tendrá derecho a la indemnización por la extinción de este contrato (20 días por año trabajado) como si hubiera trabajado a tiempo completo. Lo mismo ocurre con la prestación por desempleo.

- 4) La vulneración de derechos fundamentales (derecho a la no discriminación por razón de sexo y circunstancias familiares, art. 14 CE y protección de la familia y la infancia, art. 39 CE) puede dar lugar a una **indemnización por daños y perjuicios**, que puede incluir el daño moral. Según diversas sentencias del Tribunal Supremo (por todas, la STS RCUd núm. 379/2023, de 26 de mayo) la denegación injustificada por la empresa de la concreción horaria de la reducción de jornada no supone automáticamente la vulneración de derechos fundamentales y, por tanto, el reconocimiento de esa indemnización. Así, para tener acceso a esta indemnización se debe probar o, al menos, aportar indicios de que ha existido vulneración de los derechos fundamentales alegados.
- 5) Ante la denegación injustificada de la empresa o el retraso en la efectividad de la solicitud, pero no ha habido vulneración de

derechos fundamentales, **puede** dar lugar a una **indemnización alternativa por daños y perjuicios** (artículo 139.2 Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social) que puede incluir el daño moral.

- 6) Los **daños y perjuicios distintos del daño moral hay que acreditarlos**. Por ejemplo, se podrían considerar acreditados en el caso de que la persona trabajadora haya tenido que ejercer el derecho a excedencia por motivos de cuidado ante la negativa injustificada de la empresa de la concreción horaria. En este caso se podría incluir en la indemnización por daños y perjuicios los salarios dejados de percibir durante la excedencia por motivos de cuidado.
- 7) En principio, el reconocimiento de una de las indemnizaciones excluiría el reconocimiento de la otra.

Recomendaciones

1. Infórmate bien antes de realizar cualquier solicitud.
2. La solicitud de reducción debe ser **por escrito**.
3. Comprueba en la Seguridad Social que la empresa ha comunicado correctamente tu situación de reducción de jornada por cuidado
4. Guarda toda la documentación relativa a tu reducción de jornada por cuidado. Te puede hacer falta a la hora de acceder a prestaciones futuras como la jubilación.
5. Consulta tu convenio colectivo y el plan de igualdad de tu empresa por si tienen una regulación específica.
6. En caso de duda, acude al sindicato.



Recuerda

- Tienes derecho a una reducción de jornada por cuidados.
- La reducción de jornada lleva aparejada una reducción de salario.
- Tienes derecho a la concreción horaria de tu reducción de jornada si se realiza dentro de tu “jornada ordinaria” y el convenio colectivo no establece criterios en atención a las necesidades organizativas o productivas de la empresa que limiten este derecho.
- Si la empresa te niega la reducción de jornada o la concreción horaria de la misma, puedes interponer demanda ante los juzgados en 20 días hábiles desde la comunicación.
- Posibilidad de indemnización de daños y perjuicios si se acredita vulneración de derechos fundamentales y/o la negativa de la empresa es injustificada.

4. Adaptación de Jornada

DERECHO A SOLICITAR LA ADAPTACIÓN DE LA JORNADA POR RAZÓN DE LA CONCILIACIÓN (ART. 34.8 ET)

Las personas trabajadoras tienen **derecho a solicitar las adaptaciones** razonables y proporcionadas en la duración y distribución horaria de la jornada, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación de trabajo, incluido el trabajo a distancia, para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral.

¿En qué puede consistir la adaptación por razón de la conciliación?

No se prevé que estas se computen incrementadas al 100% de la cuantía que hubiera correspondido si no se hubiese reducido la jornada.

- a) **Con reducción de jornada:** Cuando se solicita una reducción de jornada, pero no dentro de la “jornada ordinaria” de la persona trabajadora (ver lo señalado en el capítulo anterior respecto a las reducciones de jornada por cuidado del art. 37 ET). En este caso hay que solicitar adaptación de jornada.
- b) **Sin reducción de jornada:** Puede consistir en solicitar la asignación de un turno fijo cuando la persona trabajadora está trabajando en turnos rotativos, cambiar de jornada partida a jornada continua, pasar de trabajo presencial a trabajo a distancia, total o parcialmente, en movilidad geográfica o traslado, etc.

¿Quién tiene derecho a solicitarla?

No se prevé que estas se computen incrementadas al 100% de la cuantía que hubiera correspondido si no se hubiese reducido la jornada.

1. Personas trabajadoras con hijas e hijos menores de 12 años
2. Personas trabajadoras con 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 mismos. Se deberán justificar las circunstancias en las que se fundamenta la petición.

Si en tu convenio colectivo o el plan de igualdad de tu empresa no dice otra cosa, se debe abrir un **proceso de negociación** entre la persona trabajadora y la empresa, que será como **máximo de 15 días**. **Se presume concedida** si en el plazo de 15 días la empresa **no se opone expresamente**. En caso de denegación de la solicitud o de propuesta alternativa, la empresa deberá motivar las razones objetivas en las que sustenta su decisión. Hay sentencias de diferentes tribunales que, entre otros motivos, estiman la adaptación de jornada solicitada por la persona trabajadora ante la ausencia de un verdadero proceso de negociación por parte de la empresa. Por todas, ver las sentencias TSJ de Galicia núm. 855/2022, de 18 de febrero y TSJ Asturias, núm. 2123/2024 de 20 de diciembre.

** En otras palabras*, si en 15 días no te han contestado, podemos entender que han aceptado la solicitud. Si aun así te la deniegan fuera de plazo, te recomendamos acudir al sindicato.

¿Qué pasa si la empresa te deniega la adaptación de jornada solicitada?

Si no estás de acuerdo y consideras que las razones alegadas por la empresa no responden a necesidades organizativas o productivas, puedes interponer una reclamación judicial ante la Jurisdicción Social. Debes interponerla en **un plazo de veinte días hábiles** (esto es, sin contar sábados, domingos y festivos) a partir de la notificación de la negativa o disconformidad (artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social).

Al igual que en el caso de la reducción de jornada por motivos de cuidado regulada en el art. 37 ET, la denegación injustificada de la empresa o el retraso en la efectividad de la solicitud de adaptación de jornada y/o con vulneración de derechos fundamentales **puede** dar lugar a **una indemnización por daños y perjuicios**, que puede incluir el daño moral. Las reglas son las mismas que para la indemnización por daños y perjuicios que hemos visto en el capítulo anterior en relación las reducciones de jornada.

En cualquier caso, te recomendamos hacer una consulta previa en el sindicato para valorar la idoneidad de interponer la demanda.

¿Qué dice la Jurisprudencia?

Las sentencias establecen que hay que poner en una balanza, por un lado, las necesidades de conciliación de la vida familiar y laboral de la persona trabajadora, teniendo en cuenta la dimensión constitucional del ejercicio de estos derechos a través de art. 14 CE (derecho de la persona trabajadora a no ser discriminada por razón de sexo ni por motivos familiares) y el art. 39 CE (protección de la familia y de la infancia) y, por otro, las necesidades organizativas o productivas de la empresa, que la misma debe alegar y acreditar. Así se señala, por ejemplo, en las sentencias del Tribunal Superior de Justicia (en adelante, TSJ) de Galicia número 2692/2021, de 30

de junio y 3367/2021, de 16 de septiembre, TSJ de Madrid de 9 de diciembre de 2020, núm. 1088/2021, de 3 de diciembre y núm. 441/2023, de 5 de mayo, TSJ de Asturias, núm. 621/2021, de 23 de marzo, entre otras.

*** En otras palabras:** las necesidades son diferentes si es familia monomarental/monoparental o no en el caso de guarda de menores; si la persona por la que se solicita adaptar la jornada tiene una discapacidad; si se solicita por un bebé o por un hijo o hija de 11 años, etc. Tampoco es lo mismo una microempresa o una empresa grande; si tiene actividad de atención al público o si se trabaja por objetivos; si se trabaja a turnos en una cadena de producción, etc.

PROTECCIÓN EN CASO DE EXTINCIÓN DE CONTRATO DE TRABAJO POR CAUSAS OBJETIVAS O DESPIDO DISCIPLINARIO

La extinción del contrato por causas objetivas o el despido disciplinario serán considerados nulos cuando las personas trabajadoras hayan solicitado o estén disfrutando de la adaptación de jornada por motivos de la conciliación familiar y laboral, salvo que se declare la procedencia de la decisión extintiva o del despido por motivos no relacionados con el ejercicio del derecho a la adaptación de jornada por motivos de conciliación (arts. 53.4 b) y 55.5 b) ET).

*** En otras palabras:** en caso de que te despidan mientras ejerces este derecho y las razones alegadas por la empresa no respondan a causas que justifiquen el despido disciplinario o la extinción objetiva, puedes interponer una demanda. Si los tribunales consideran que la empresa no ha justificado suficientemente el despido, lo declarará nulo, con lo cual la empresa tendrá que readmitirte y pagarte los salarios de tramitación.

Ejemplo: una persona trabajadora solicita la adaptación de jornada y se le despide disciplinariamente por insultar gravemente a una compañera de trabajo. La persona trabajadora acude a los Servicios Jurídicos de CCOO PV e interpone demanda. Si la empresa prueba que los insultos existieron y esta conducta se considera como infracción muy grave en el convenio colectivo de aplicación, el despido será declarado procedente. Pero si la empresa no logra probar que los insultos existieron o que no tuvieron suficiente gravedad, este despido será declarado nulo y, por tanto, la empresa estará obligada a readmitir a la persona trabajadora y a pagarle los salarios de tramitación.

Recomendaciones

1. Es necesario acreditar las necesidades de conciliación de la personas trabajadoras y, salvo en el caso de las y los menores de 12 años, también la imposibilidad de valerse por sí mismas de las personas que requieren nuestros cuidados. Por tanto, **recomendamos que la acreditación** sea lo más rigurosa y exhaustiva posible y conectada con la solicitud de adaptación de jornada.
 - a. **Ejemplo 1:** persona trabajadora que tiene un horario de 9 a 14 h por la mañana y de 16 a 19 horas por la tarde. Tiene un bebé de un año, que va a la guardería y la otra persona progenitora trabaja a turnos. Solicita la adaptación de jornada de 8 a 16 horas. Para acreditar las necesidades de conciliación, deberá alegar y acreditar la situación laboral de la otra persona progenitora y el horario de la guardería.
 - b. **Ejemplo 2:** persona trabajadora que trabaja a turnos rotativos de mañana, tarde y noche. Su padre tiene Alzheimer, por las mañanas es atendido en un centro de día, pero por la tarde está solo y necesita ser cuidado. La

solicitud de adaptación sería trabajar en un único turno de mañanas. Por tanto, debería acreditar que su padre tiene esta enfermedad y que le impide valerse por sí mismo (mediante un certificado médico, por ejemplo); también se debería acreditar por el centro de día que está atendido en ese centro por las mañanas, pero no por las tardes, que es cuando la persona trabajadora tiene necesidades de conciliación.

2. Consulta tu convenio colectivo y el plan de igualdad de tu empresa por si tienen una regulación diferente a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, que en ningún caso podrá empeorar lo aquí expuesto.
3. Recomendamos que hagas uso de tu derecho a ser acompañada o acompañado en el proceso de negociación por la delegada o delegado o integrante del comité de empresa.
4. En caso de duda, acude al sindicato.



Recuerda

- Se trata de un derecho a solicitar la adaptación de jornada, no es automático, hay que acreditar la necesidad de conciliación.
- Puede ser con reducción de jornada, con la correspondiente reducción de salario, si excede los límites de la “jornada ordinaria” fijada en el art.37 ET o sin reducción de jornada (y sin reducción de salario).
- Si la empresa te la niega debe justificar por escrito motivos organizativos o productivos.
- Si no estás de acuerdo con la propuesta alternativa o la negativa de la empresa, debes interponer demanda ante los juzgados en 20 días hábiles desde la comunicación.

5. Excedencia por cuidados (Art. 46.3 ET)

Excedencia por cuidado de hijo o hija menor de tres años y otras u otros familiares:

- a) La persona trabajadora tendrá derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a **tres años** para atender al **cuidado de cada hijo o hija**, a contar desde la fecha de nacimiento o de la resolución de adopción o acogimiento permanente del o de la menor.
- b) 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 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.**

La excedencia por cuidados es un derecho que únicamente se debe comunicar a la empresa, siempre que se esté dentro de los supuestos señalados. No se tienen que justificar las necesidades de conciliación.

Puede **disfrutarse de manera fraccionada en varios períodos**. Esto significa que si una persona trabajadora necesita disfrutar la excedencia durante meses alternos, tendría derecho a ello. Por ejemplo, si la persona a cuidar es la madre, que tiene una enfermedad acreditada que le impide valerse por sí misma y ya está jubilada, y necesitas cuidarla los meses alternos.

La excedencia constituye un **derecho individual** pero, si **dos o más personas trabajadoras** de la misma empresa generasen este derecho **por el mismo sujeto causante** (esto es, si el derecho se ejerce por el mismo hijo, hija o familiar), la empresa podrá **limitar su ejercicio simultáneo** por razones fundadas y objetivas de funcionamiento de la empresa, debidamente motivadas por escrito, debiendo en tal caso 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.

Ejemplo: si estás disfrutando de una excedencia por cuidado de tu hijo y nace otro, puedes solicitar una nueva excedencia por este segundo hijo y finalizará la que estás disfrutando.

No hay establecido un período de preaviso para su comunicación a la empresa en el Estatuto de los Trabajadores.

Durante el periodo en el que la persona trabajadora esté de excedencia, **se suspende el contrato de trabajo**. Esto quiere decir que se interrumpen las obligaciones principales del contrato: las personas trabajadoras no deben prestar servicios y la empresa no debe retribuir su trabajo.

Durante el periodo durante el cual la persona trabajadora permanezca en situación de excedencia será computable a efectos de **antigüedad**.

Sobre la reserva del puesto de trabajo durante una excedencia por cuidados

Se tendrá derecho a la **reserva del puesto de trabajo** durante el **primer año** y, 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 de categoría general, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de quince meses 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 la otra persona progenitora, la reserva de puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de dieciocho meses.

En cualquier caso, siempre existirá reserva de puesto de trabajo incondicionada y la empresa no puede alegar la inexistencia de vacantes para impedir su reincorporación. Así lo establece la Sentencia del Tribunal Supremo RCUd núm. 312/2023, de 26 de abril.

*** En otras palabras:** cuando finaliza tu excedencia por cuidado, la empresa siempre está obligada a readmitirte.

Sobre la formación

La persona trabajadora en situación de excedencia tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocada por la empresa, especialmente con ocasión de su reincorporación.

Sobre las cotizaciones a la Seguridad Social

Cotización del periodo de excedencia por cuidado

Según establece el artículo 237.3 del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, los periodos de **hasta tres años** de excedencia por cuidado 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.

En el caso de excedencia por hija o hijo y si se tiene reconocida la condición de familia numerosa, este período se amplía a 30 meses en la categoría general y a 36 meses en la categoría especial.

En el supuesto que se hubiese reducido la jornada por cuidado, y, posteriormente, se hubiese disfrutado del periodo de excedencia por cuidado se computará tanto la reducción de jornada incrementada al 100% como el periodo de excedencia hasta el límite de tres años establecido en el artículo 237.1 del TRLGSS.

*** En otras palabras:** cuando disfrutas de una excedencia o reducción de jornada por cuidado, los tres primeros años (más 30 ó 36 meses en el caso de familias numerosas) no te penalizan a la hora de calcular las prestaciones de la Seguridad Social señaladas anteriormente. Tu cotización será la misma que si hubieses estado trabajando con la jornada que tuvieras con anterioridad.

PROTECCIÓN EN CASO DE EXTINCIÓN DE CONTRATO DE TRABAJO POR CAUSAS OBJETIVAS O DESPIDO DISCIPLINARIO (ARTS. 53.4 B) Y 55.5 B) ET)

Tal y como ocurre en la adaptación y la reducción de jornada no pueden despedir a las personas trabajadoras por solicitar o hacer uso de los derechos de conciliación, en este caso, de la excedencia por cuidado. Si el motivo del despido fuese éste, sería nulo.

¿Qué dice la Jurisprudencia?

La Sentencia del Tribunal Supremo RCUd núm. 161/2021 de 5 de febrero establece la posibilidad de solicitar una excedencia por un hijo o hija mayor de tres años, pero siempre que no pueda valerse por sí misma por enfermedad, accidente o discapacidad, ya que la edad se refiere a personas mayores.

Diversas sentencias entienden que es posible encontrarse en excedencia por cuidado en un trabajo y estar en otro, por cuenta propia o ajena, siempre y cuando sea una actividad profesional compatible con la conciliación de la vida familiar y personal, por ejemplo, en un trabajo más liviano o sencillo, con mejor horario o con mejor distribución de la jornada. Es el caso de las Sentencias del Tribunal Supremo RCUd, de 10 de febrero de 2015 o TSJ Andalucía (Sevilla), núm. 1043/2020, de 26 de mayo.

Notas para saber más

Termina este apartado del artículo 46 del ET haciendo una alusión expresa a la **corresponsabilidad entre hombres y mujeres**:

“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.”

Esta mención también aparece en las reducciones por motivos de cuidado en el artículo 37.6 del ET.

Pero, ¿qué es la corresponsabilidad?

La corresponsabilidad es el reparto equilibrado de las tareas domésticas y de las responsabilidades familiares, tales como su organización, el cuidado, la educación y el afecto de personas dependientes dentro del hogar, con el fin de distribuir de manera justa los tiempos de vida de mujeres y hombres.

Recomendaciones

1. La comunicación de excedencia debe realizarse **por escrito**.
2. Comprueba en la Seguridad Social que la empresa ha comunicado correctamente tu situación de excedencia por cuidado.
3. Guarda toda la documentación relativa a tu excedencia por cuidado. Te puede hacer falta a la hora de acceder a prestaciones futuras como la jubilación.
4. Consulta tu convenio colectivo y el plan de igualdad de tu empresa por si mejoran esta regulación.
5. En caso de duda, acude al sindicato.



Recuerda

- Tienes derecho a solicitar una excedencia por cuidados, tanto por menores de tres años, como por otros familiares que no puedan valerse por sí mismos y no desempeñen actividad retribuida.
- Durante este periodo se suspende el contrato de trabajo, ni vamos a trabajar ni cobramos, pero este periodo sí computa a efectos de antigüedad en la empresa.
- Tenemos derecho a una 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 período de cotización efectiva a efectos de las correspondientes prestaciones de la seguridad social.

6. 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, **a su elección**, al disfrute retribuido del permiso de lactancia hasta los 9 meses del bebé, que podrá consistir en una de estas posibilidades:

- Una hora de ausencia del trabajo, que podrá dividir en dos fracciones. Por ejemplo, si la persona trabajadora tiene un horario de 8 a 15 horas, podría solicitar irse una hora de 11 a 12 horas o solicitar irse media hora de 10 a 10:30 y media hora de 12 a 12:30 horas.
- Una reducción de su jornada en media hora al inicio o al final de la jornada. Siguiendo el ejemplo anterior podría optar por o bien entrar a las 8.30 horas o salir a las 14.30 horas.
- Acumular la hora de ausencia en jornadas completas. La forma de calcular este permiso es contar una hora por cada día que se tenga que trabajar hasta el día de antes (incluido) de que el bebé cumpla 9 meses. De este cómputo, hay que excluir los días en que esté fijado que no se va a trabajar. Esto es, el período de suspensión de contrato por nacimiento y cuidado de menor que se disfrute hasta los 9 meses del bebé, los días de descanso semanal, los festivos, las vacaciones en su caso, etc. Esto nos dará un número de horas que se deberán distribuir a lo largo de los días en que esté previsto que la persona trabaje. Si el convenio colectivo establece condiciones inferiores a lo dispuesto en el ET, como, por ejemplo, que se fije un número de horas inferior al cálculo mencionado, se tendrán por no puestas.

Ejemplo práctico: si realizando el cálculo, tal y como se ha explicado, nos salen 18 días de permiso de lactancia acumulada y el convenio establece que son 15 días, lo que comunicaremos a la empresa son los 18 días y no los establecidos por el convenio de aplicación.

La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

El permiso por cuidado de lactante o lactancia constituye un derecho individual de las personas trabajadoras (por lo que se puede disfrutar independientemente de la situación laboral de la otra persona progenitora/adoptante/guardadora/acogedora, como lo establecen las Sentencias del Tribunal Supremo RUD núm. 646/2022, de 12 de julio y núm. 494/2023, de 11 de julio) y sin que pueda transferirse su disfrute. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo bebé lactante, 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.

Cuando ambas personas 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. Solo una de ellas podrá percibir una prestación económica de la Seguridad Social **desde los 9 meses de lactante y hasta que cumpla los 12 meses, que cubra el permiso no retribuido** (es necesaria la certificación de la reducción de jornada por las empresas en que trabajen ambas personas).

*** En otras palabras:** el permiso es hasta que el o la menor cumpla 9 meses, pero si ambas personas los disfrutan a la vez, podrá alargarse hasta que cumpla los 12 meses. Hasta los 9 meses es retribuido, y a partir de los 9 meses no, pero una de las dos personas que lo disfrute podrá pedir una prestación de la Seguridad Social para compensar la reducción salarial. De esta manera, se trata de fomentar que ambas personas ejerzan este derecho, favoreciendo la corresponsabilidad.

PROTECCIÓN EN CASO DE EXTINCIÓN DE CONTRATO DE TRABAJO POR CAUSAS OBJETIVAS O DESPIDO DISCIPLINARIO (ARTS. 53.4 b) y 55.5 b) ET)

La extinción del contrato por causas objetivas o el despido disciplinario serán considerados nulos cuando las personas trabajadoras hayan solicitado o estén disfrutando del permiso por cuidado de lactante/lactancia salvo que se declare la procedencia de la decisión extintiva o del despido por motivos no relacionados con el ejercicio del derecho al permiso por cuidado de lactante/lactancia.

*** En otras palabras:** las empresas no pueden despedir a las personas trabajadoras por solicitar o hacer uso de los derechos de conciliación. Si el motivo del despido fuese este, sería nulo.

¿Qué dice la Jurisprudencia?

Diversas sentencias del Tribunal Supremo, entre ellas la Sentencia TS núm. 570/2022, de 22 de junio resuelve las dudas sobre la posibilidad de disfrutar primero la **acumulación de la lactancia** y seguidamente la **excedencia por cuidado de hijo e hijas**. Esta sentencia establece que si en el convenio colectivo aplicable se prevé el disfrute acumulado de la lactancia a opción de la persona trabajadora, **esta puede disfrutar la acumulación de la lactancia retribuida**, aunque seguidamente y sin solución de continuidad,

comunique a la empresa el inicio de una excedencia por cuidado de hijo o hija menor de tres años.

Según la jurisprudencia del Tribunal Supremo, el permiso por cuidado de lactante o lactancia hasta los 9 meses del bebé es retribuido y no puede suponer pérdida económica de ningún tipo para la persona trabajadora que lo disfrute (Sentencias del Tribunal Supremo RCUd de 9 de diciembre de 2009 y núm. 815/2019, de 3 de diciembre).

Finalmente, la Sentencia TS RCUd núm. 986/2023, de 21 de noviembre, fija que las personas trabajadoras a tiempo parcial deben de disfrutar el mismo permiso que las personas trabajadoras a tiempo completo. Esto es, tendrán derecho, a su elección, bien a una hora de ausencia, bien a media hora de reducción de jornada, bien a la acumulación de una hora por día en que esté previsto que trabaje y se distribuirá a lo largo de esos días, conforme a la jornada que efectivamente realice. Por tanto, lo habitual es que las personas trabajadoras a tiempo parcial disfruten de más días de permiso de lactancia acumulada.

Recomendaciones

1. No olvides consultar tu convenio colectivo y el plan de igualdad de tu empresa por si mejoran esta regulación.
2. En caso de duda, acude al sindicato.



Recuerda

- Tienes varias opciones para disfrutar este permiso: ausencia, reducción o acumulación.
- Este permiso es retribuido hasta los 9 meses del o de la lactante, independientemente de la situación laboral de la otra persona progenitora/adoptante/guardadora/acogedora.
- El convenio colectivo puede mejorar la regulación del Estatuto de los Trabajadores respecto al permiso de lactancia, incluida la modalidad acumulada, pero nunca empeorarlo.
- No hay un número de días de permiso de lactancia fijo, ya que dependerá de las circunstancias del trabajo de la persona trabajadora, salvo que se establezca una mejora por convenio colectivo.

7. Permisos retribuidos (Art. 37.3 y 37.9 ET)

Consideraciones previas

- a) Los días de permiso retribuido son días laborales salvo que se establezca expresamente que son días naturales (como es el supuesto del permiso por matrimonio o registro de pareja de hecho, que es en días naturales porque así lo dice expresamente el ET).
- b) Todos los permisos retribuidos, tanto los fijados en días naturales como en días laborables, se inician en el primer día laborable de la persona trabajadora.

Ejemplo: si trabajas de lunes a viernes y te casas un sábado, el inicio del permiso por matrimonio será el lunes.

- c) Por convenio colectivo o plan de igualdad, se pueden mejorar los permisos retribuidos establecidos en el ET, pero nunca empeorarlos.

Estas consideraciones se recogen en diferentes sentencias del Tribunal Supremo: sentencias núm. 811/2020, de 29 de septiembre; 834/2022, de 18 de octubre; 982/2022, de 20 de diciembre; 73/2023, de 25 de enero; 2624/2023, de 7 de junio; y 962/2024, de 27 de junio, entre otras muchas.

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

- El **permiso por matrimonio** de 15 días naturales, *ahora* también se aplica para **parejas de hecho registradas**.

- **El permiso por accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario** *ahora* es de cinco días. También se amplía el ámbito subjetivo, para cuidar de:
 - 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.
 - 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.

Tendremos que acreditar y justificar siempre el hecho causante (es decir, la enfermedad, accidente, intervención, etc.) y la relación con la persona que requiere nuestros cuidados.

La Audiencia Nacional en su Sentencia núm. 39/2025, de 7 de marzo, estima que es nula la práctica empresarial de limitar este permiso a un máximo de 5 días laborables al año, y que las personas trabajadoras tienen derecho a este permiso cada vez que se produzca el hecho causante.

En el caso de que este permiso sea por hospitalización, la Sentencia TS número 381/2025, de 6 de mayo, entiende que si se produce el alta hospitalaria sin la correspondiente alta médica de familiar, conviviente, cónyuge o pareja de hecho antes de que transcurran los cinco días laborales del permiso se presume que siguen las necesidades de cuidado. En cualquier caso, es recomendable que ante esta situación (y siempre que el convenio colectivo no establezca una forma concreta de acreditación), la persona trabajadora aporte algún informe médico o facultativo en el que se indique que, pese al alta hospitalaria, el o la paciente deba guardar reposo domicilio.

PROTECCIÓN EN CASO DE EXTINCIÓN DE CONTRATO DE TRABAJO POR CAUSAS OBJETIVAS O DESPIDO DISCIPLINARIO (ARTS. 53.4 b) y 55.5 b) ET)

Tal y como ya se ha mencionado en supuestos anteriores, la empresa no puede despedir a las personas trabajadoras por solicitar o hacer uso de los derechos de conciliación. Si el motivo del despido fuese este, sería nulo.

- El **permiso por fallecimiento**. **Dos días laborables** para cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Se puede ampliar en dos días más en caso de desplazamiento.

A diferencia del permiso anterior no se incluye el o la familiar consanguíneo de la pareja de hecho.

- **Un día laborable por traslado** de domicilio habitual.
- 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.
- **NUEVO PERMISO de 4 días por fuerza mayor**, recogido en el artículo 37.9 del Estatuto de los Trabajadores.

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**.

Permiso de 4 días por fuerza mayor

Ahora tienes **4 días al año** para ausentarte del trabajo:

- Por **causa de fuerza mayor** cuando sea necesario por **motivos familiares urgentes**.
- Estos motivos tienen que estar relacionados con **familiares o personas convivientes**.
- En caso de **enfermedad o accidente** que haga **indispensable su presencia inmediata**.
- Se podrá disfrutar por horas.
- Hay que **acreditar el motivo** de la ausencia.

Para saber más

¿Qué se entiende por **fuerza mayor** en este caso?

- Tiene que tratarse de un acontecimiento imprevisto, no programado.
- Tiene que tener un carácter urgente, aunque no necesariamente grave.
- Ha de ser necesaria la presencia de la persona trabajadora.

Para saber más

Hay que recordar que en el Estatuto de los Trabajadores no hay previstos días de permiso retribuidos por asuntos propios. Tampoco se halla recogido en el Estatuto de los Trabajadores un permiso retribuido para acompañamiento de familiares a consulta médica programada. Son permisos que se introducen por negociación colectiva. Si no está previsto en el convenio colectivo o en el plan de igualdad de aplicación, no hay derecho a su disfrute.

8. Suspensiones contractuales, con y sin prestación económica

EL PERMISO PARENTAL (ART. 48 bis ET)

Se trata de una suspensión del contrato con reserva de puesto de trabajo, no de un permiso retribuido. Por tanto, no conlleva retribución ni prestación económica de la Seguridad Social.

¿En qué consiste este permiso?

Las personas trabajadoras tendrán derecho a un permiso parental para el cuidado de **hija, hijo o menor acogido** por tiempo superior a un año **hasta** que cumpla los **ocho años de edad**.

Es un único **permiso de 8 semanas** que se podrá disfrutar de **forma continua o discontinua**.

Ejemplo: si necesitas cuidar de tus hijos o hijas durante las vacaciones escolares de Navidad, puedes utilizar este permiso en varios años hasta agotar las 8 semanas mientras que tu hija o hijo sea menor de 8 años.

Se puede disfrutar a **tiempo completo o a tiempo parcial**, pero en este último caso se remite a un desarrollo reglamentario que aún no se ha producido.

En el supuesto de ejercicio a tiempo parcial, el cálculo de la indemnización por despido se efectuará con el salario que correspondiera a tiempo completo (disposición adicional decimonovena del ET).

Corresponde a la persona trabajadora especificar la fecha de inicio y fin del disfrute o , en su caso, de los períodos de disfrute **con una antelación mínima de diez días** o la que establezca el convenio colectivo de aplicación.

Este permiso constituye un derecho individual de las personas trabajadoras, hombres o mujeres, sin que pueda transferirse su ejercicio. Si dos o más personas trabajadoras generasen este derecho por el mismo sujeto causante (esto es, la o el mismo menor), o en otros supuestos definidos por los convenios colectivos, en los que el disfrute de este permiso en el período solicitado altere seriamente el correcto funcionamiento de la empresa, ésta podrá aplazar su disfrute, con justificación por escrito y con propuesta alternativa de disfrute igual de flexible.

Sobre las cotizaciones a la Seguridad Social

Según el Boletín de Noticias en Red (B.U.R.) núm. 2/2024, la Seguridad Social entiende que la empresa debe mantener el alta y la cotización de la persona trabajadora durante el disfrute del permiso parental a tiempo completo. La base de cotización será la mínima correspondiente en cada momento al grupo de la categoría profesional de la persona trabajadora.

***En otras palabras:** durante el permiso parental a tiempo completo se cotiza a la Seguridad Social.

PROTECCIÓN EN CASO DE EXTINCIÓN DE CONTRATO DE TRABAJO POR CAUSAS OBJETIVAS O DESPIDO DISCIPLINARIO (ARTS. 53.4 b) y 55.5 b) ET)

Tal y como ya se ha mencionado en supuestos anteriores, la empresa no puede despedir a las personas trabajadoras por solicitar o hacer uso de los derechos de conciliación. Si el motivo del despido fuese este, sería nulo.

Permiso parental de ocho semanas para cuidado de menores

De momento, este permiso no es retribuido y no conlleva prestación económica de la Seguridad Social.



Los menores, hijos e hijas o menores acogidos por tiempo superior a un año, tienen que ser menores de ocho años.



Se podrá disfrutar de forma continua o discontinua.



Se podrá disfrutar a tiempo completo o parcial.



Se debe comunicar a la empresa con una antelación mínima de diez días, salvo causa de fuerza mayor.

SUSPENSIÓN DEL CONTRATO Y PRESTACIÓN ECONÓMICA POR NACIMIENTO, ADOPCIÓN, GUARDA, ACOGIMIENTO Y CUIDADO DE MENOR (ARTS. 45.1 D) Y 48.4, 5 Y 6 ET; ARTS 177 Y SIGUIENTES TRLGSS; RD 295/2009, DE 6 DE MARZO EN LO QUE NO CONTRADIGA ET Y TRLGSS)

a) Suspensión del contrato y prestación económica por nacimiento y cuidado de menor.

- Disfrute de 19 semanas para cada una de las personas progenitoras (32 en caso de monomarentalidad/monoparentalidad), distribuidas de la siguiente manera:
 - 6 semanas ininterrumpidas, inmediatamente posteriores al parto y de disfrute a tiempo completo.
 - 11 semanas acumuladas o interrumpidas (22 semanas en caso de monomarentalidad/monoparentalidad), que se podrán disfrutar en períodos semanales hasta que el o la menor cumpla un año.
 - 2 semanas acumuladas o interrumpidas (4 semanas en caso de monomarentalidad/monoparentalidad), que se podrán disfrutar en períodos semanales hasta que la o el menor cumpla los ocho años.
 - En caso de fallecimiento de una de las personas progenitoras, la otra podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del permiso.
- **¡OJO!** Para nacimientos que se hayan producido entre el 2 de agosto de 2024 hasta 30 de julio de 2025 (ambos incluidos) se establece el siguiente régimen transitorio: disfrute de 18 semanas de suspensión de contrato (30 semanas en el caso de monomarentalidad/monoparentalidad) y la correspondiente prestación económica de la Seguridad Social, distribuidas de la siguiente manera:

- 6 semanas ininterrumpidas, inmediatamente posteriores al parto y de disfrute a tiempo completo.
- 10 semanas acumuladas o interrumpidas (20 semanas en caso de monomarentalidad/monoparentalidad), que se podrán disfrutar en períodos semanales hasta que el o la menor cumpla un año.
- 2 semanas acumuladas o interrumpidas (4 semanas en caso de monomarentalidad/monoparentalidad), que se podrán disfrutar en períodos semanales hasta que la o el menor cumpla los ocho años. Solo se podrá solicitar a partir del 1 de enero de 2026.
- Cuestiones comunes, independientemente de la fecha de nacimiento del bebé:
 - La madre biológica puede anticipar la suspensión hasta 4 semanas antes de la fecha prevista para el parto.
 - En los casos de parto prematuro con falta de peso y otros en los que el neonato o la neonata precise hospitalización a continuación del parto por un periodo superior a 7 días la suspensión y la prestación se amplían hasta un máximo de 13 semanas mientras el bebé se encuentre hospitalizado.
 - En caso de fallecimiento de hija o hijo, el período de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las 6 semanas de descanso obligatorio, la persona trabajadora solicite la reincorporación al puesto de trabajo.
 - A efectos de esta suspensión del contrato y correspondiente prestación económica, el término de madre biológica también incluye a las personas trans gestantes.

Protección frente al despido de las mujeres embarazadas

La extinción del contrato por causas objetivas o el despido disciplinario será considerado nulo en el caso de las trabajadoras embarazadas hasta la fecha de comienzo del período de suspensión del contrato por nacimiento y cuidado del menor o por enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia natural, salvo que se declare la procedencia de la decisión extintiva o del despido por motivos no relacionados con el embarazo o por enfermedades causadas por el embarazo, parto o lactancia natural (arts. 53.4 b) y 55.5 b) ET).

b) Suspensión del contrato y prestación económica por adopción, guarda con fines de adopción y acogimiento.

Da derecho a esta suspensión la adopción, guarda o acogimiento de:

- Menores de 6 años.
- Mayores de 6 años pero menores de edad con discapacidad o que, por sus circunstancias y experiencias personales o por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los correspondientes servicios sociales.
- Disfrute de 19 semanas para cada una de las personas progenitoras (32 en caso de monomarentalidad/monoparentalidad), distribuidas de la siguiente manera:
 - 6 semanas ininterrumpidas, inmediatamente después de la resolución judicial o administrativa por la que se constituye la adopción, guarda o acogimiento y de disfrute a tiempo completo. 11 semanas acumuladas o interrumpidas, que se podrán disfrutar en períodos semanales (22 semanas en caso de monomarentalidad/monoparentalidad), en el plazo de un año desde la resolución judicial o decisión administrativa.

- 2 semanas acumuladas o interrumpidas (4 semanas en caso de monomarentalidad/monoparentalidad), que se podrán disfrutar en períodos semanales hasta que la o el menor cumpla los ocho años.
- En caso de fallecimiento de una de las personas adoptantes, guardadoras o acogedoras, la otra podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del permiso.
- En caso de fallecimiento del menor, el período 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.
- **¡OJO!** Para adopciones, guardas con fines de adopción o acogimientos que se hayan producido entre el 2 de agosto de 2024 hasta 30 de julio de 2025 (ambos incluidos) se establece el siguiente régimen transitorio: disfrute de 18 semanas de suspensión de contrato (30 semanas en el caso de monomarentalidad/monoparentalidad) y la correspondiente prestación económica de la Seguridad Social, distribuidas de la siguiente manera:
 - 6 semanas ininterrumpidas, inmediatamente después de la resolución judicial o administrativa por la que se constituye la adopción, guarda o acogimiento y de disfrute a tiempo completo.
 - 10 semanas acumuladas o interrumpidas (20 semanas en caso de monomarentalidad/monoparentalidad), que se podrán disfrutar en períodos semanales en el plazo de un año desde la resolución judicial o decisión administrativa.
 - 2 semanas acumuladas o interrumpidas (4 semanas en caso de monomarentalidad/monoparentalidad), que se podrán disfrutar en períodos semanales hasta que la o el menor cumpla los ocho años. Solo se podrá solicitar a partir del 1 de enero de 2026.

- Cuestiones comunes, independientemente de la fecha de resolución judicial o decisión administrativa:
 - En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de las personas progenitoras al país de origen, podrá adelantarse el disfrute de la suspensión del contrato (y su prestación económica) hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.
 - Si se ha disfrutado el permiso por guarda con fines de adopción no cabe, por el o la misma menor, disfrutar posteriormente un nuevo período de suspensión cuando se formalice la adopción.

ASPECTOS COMUNES DE LAS SUSPENSIONES DEL CONTRATO POR NACIMIENTO Y CUIDADO DE MENOR, ADOPCIÓN, GUARDA Y ACOGIMIENTO

- Las semanas no obligatorias podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o parcial (en este último caso, se requiere el acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora). La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de 15 días, el ejercicio de este derecho.
- No se puede transferir ninguna semana a la otra persona progenitora, adoptante, guardadora o acogedora.
- Si las dos personas progenitoras, adoptantes, guardadoras o acogedoras trabajan para la misma empresa, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.
- En el caso de discapacidad de hijos e hijas se fija una semana adicional para cada una de las personas progenitoras/adoptantes/guardadoras/acogedoras. En el caso de familias

monomarentales y monoparentales se fija que la persona progenitora/adoptante/guardadora/acogedora disfrute de las dos semanas.

- En caso de nacimiento, adopción, guarda o acogimiento múltiple se añade una semana adicional para cada persona progenitora/adoptante/guardadora/acogedora por cada hija o hijo a partir del segundo. En caso de familias monomarentales y monoparentales, se fija que la persona progenitora/adoptante/guardadora/acogedora disfrute de las dos semanas.
- Las personas trabajadoras se beneficiarán de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubieran podido tener derecho durante la suspensión de contrato por nacimiento y cuidado de menor.
- Cuando el período vacacional fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión de contrato por nacimiento y cuidado de menor, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute de la citada suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

PROTECCIÓN FRENTE AL DESPIDO DURANTE LOS PERIODOS DE SUSPENSIÓN POR NACIMIENTO, ADOPCIÓN, ACOGIMIENTO Y GUARDA CON FINES DE ADOPCIÓN (ARTS. 53.4 A) Y C); 55.5 A) Y C) ET)

- La extinción del contrato por causas objetivas o el despido disciplinario será considerado nulo salvo que se declare la procedencia de la decisión extintiva o del despido por motivos no relacionados con el ejercicio de estos derechos:

- Durante los períodos de suspensión del contrato de trabajo por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción y acogimiento.
- Desde que la persona trabajadora se reintegre al trabajo tras finalizar los períodos de suspensión, siempre que no hubieran transcurrido más de 12 meses desde la fecha de nacimiento, la adopción, la guarda con fines de adopción o el acogimiento.

c) Prestación por nacimiento y cuidado de menor abonada por la Seguridad Social.

Requisitos

- Estar afiliada o afiliado y en alta o en situación asimilada al alta. En caso nacimientos, adopciones, guardas y acogimientos producidos a partir de 31 de julio de 2025 (incluido) se exige que la persona trabajadora esté en situación de alta o asimilada de alta, no solo para el nacimiento de la prestación sino también en cada uno de los períodos de disfrute de la prestación.
- Tener cubierto un período mínimo de cotización:
 - Si tiene menos de 21 de años de edad en la fecha de parto o decisión administrativa o judicial de acogimiento o resolución judicial por la que se constituye la adopción, no se exigirá ningún período de cotización.
 - Si tiene más de 21 y menos de 26 años se exigirá 90 días de cotización dentro de los 7 años inmediatamente anteriores al inicio del descanso o 180 días cotizados a lo largo de toda la vida laboral con anterioridad a dicha fecha.
 - Si tiene 26 años o más se exigirá 180 días de cotización dentro de los 7 años inmediatamente anteriores al inicio del descanso o 360 días cotizados a lo largo de toda la vida laboral con anterioridad a dicha fecha.

Prestación económica o importe

Es el 100% de la base reguladora, que será la establecida para la prestación de incapacidad temporal derivada de contingencias comunes, referida al mes inmediatamente anterior al del hecho causante (esto es, el parto, la resolución judicial de adopción, etc.), salvo que la persona trabajadora hubiera ingresado en la empresa en el mismo mes del hecho causante. En este último caso se tomará la base de cotización de ese mes.

Solicitud

Puede realizarse online o en las oficinas de la Seguridad Social. Esta debe realizarse en un plazo máximo de tres meses desde el nacimiento, adopción o acogimiento. Si se realiza con posterioridad a esos tres meses, se irán restando días de las 16 semanas por cada día que exceda el plazo máximo de tres meses.

Ejemplo: si la solicitas a los 3 meses y un día del nacimiento, se restará un día de prestación. Si la solicitas a los 4 meses, se restará un mes de prestación.

d) Subsidio no contributivo por maternidad.

Prestación económica para las personas trabajadoras incluidas en el Régimen General que, producida la situación de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento y estén en situación de alta o en situación asimilada al alta pero que no reúnan los períodos mínimos de cotización exigidos para cobrar la prestación.

Consiste en un subsidio de cuantía diaria igual al 100% del IPREM diario vigente en cada momento. Se tendrá derecho al subsidio a partir del día del parto, de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o de la decisión administrativa de la guarda o acogimiento. Serán 42 días naturales desde el parto,

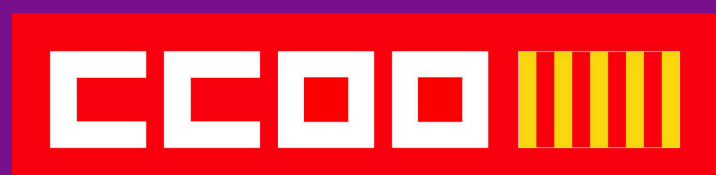
añadiendo únicamente 14 días naturales (aunque concurren dos o más circunstancias) en los casos de:

- Nacimiento, adopción, guarda o acogimiento de hijo o hija en familia numerosa o en la que, con este nacimiento adquiriera esta condición.
- Nacimiento, adopción, guarda o acogimiento en una familia monomarental o monoparental
- Nacimiento, adopción, guarda o acogimientos múltiples.
- Cuando la persona progenitora, adoptante, acogedora o guardadora o el hijo o la hija tengan reconocida una discapacidad en un grado igual o superior al 65%.

NOTAS

GUÍA SOBRE DERECHOS DE CONCILIACIÓN

EDICIÓN ACTUALIZADA EN NOVIEMBRE DE 2025



GENERALITAT
VALENCIANA