

¡TE CORRESPONDE!

Guía de permisos para favorecer la conciliación y la corresponsabilidad



 Instituto de las Mujeres

 Igualdad en la Empresa



Cofinanciado por la Unión Europea

Elaboración:

Subdirección General para el Emprendimiento, la Igualdad en
la Empresa y la Negociación Colectiva de Mujeres

Instituto de las Mujeres
Ministerio de Igualdad
Marzo 2026

Edita:

Instituto de las Mujeres
C/ Pechuán, 1
28002 Madrid
Correo electrónico: inmujer@inmujeres.es

**Catálogo de publicaciones de la Administración
General del Estado:**

<https://cpage.mpr.gob.es>
NIPO: 050-26-017-8



ÍNDICE

Introducción	5
--------------	---



Permisos por embarazo, nacimiento, adopción y acogimiento

Permiso para exámenes prenatales, preparación al parto y trámites para la adopción o acogimiento	6
Permiso por nacimiento	7
Permiso por adopción y acogimiento	10
Permisos por nacimiento prematuro y hospitalización	13
Permiso de lactancia	14



Permisos para el cuidado de menores, familiares y convivientes

Reducción de jornada por cuidado directo de menores, pareja, familiares y personas a cargo	16
Reducción de jornada por hospitalización y tratamiento por enfermedad grave de menores a cargo	18
Permiso de ausencia por causa de fuerza mayor	20
Excedencia voluntaria para el cuidado de menores a cargo	21
Excedencia voluntaria para el cuidado de pareja o familiares	23
Permiso parental	25
Permiso por cuidado de pareja, familiares o convivientes	26



Permisos para la promoción y formación profesional

Permiso de asistencia a exámenes y cursos de formación profesional _____ 27

Permiso de asistencia a cursos de formación profesional para el empleo _____ 28



Otros permisos vinculados a la conciliación y corresponsabilidad

Permiso para hacer efectivo el derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral _____ 29

Otros permisos _____ 31



Protección del ejercicio de los permisos de conciliación y corresponsabilidad

Prohibición de trato desfavorable en contratos a tiempo parcial ____ 33

Garantías en el trabajo fijo-discontinuo _____ 33

Nulidad de la extinción del contrato por causas objetivas y del despido disciplinario _____ 34

Solventar discrepancias en materia de conciliación _____ 35

Introducción

La normativa laboral española reconoce un amplio conjunto de derechos y permisos destinados a facilitar la conciliación de la vida personal y laboral de las personas trabajadoras. En los últimos años, este marco normativo se ha ampliado y reforzado con nuevas medidas orientadas a favorecer el cuidado de menores, familiares y convivientes, así como a promover una distribución más equilibrada de estas responsabilidades.

Conocer estos derechos, su contenido y la forma en que pueden ejercerse resulta fundamental para favorecer su utilización y fomentar el uso corresponsable de los mismos.

Con esta finalidad, el Instituto de las Mujeres ha elaborado la presente guía ¡TE CORRESPONDE! Guía de permisos para favorecer la conciliación y la corresponsabilidad, que recopila y explica de manera clara los principales permisos vinculados a la conciliación reconocidos en el Estatuto de los Trabajadores.

La guía se estructura en distintos bloques temáticos que abordan los permisos relacionados con el embarazo, nacimiento, adopción y acogimiento; el cuidado de menores, familiares y convivientes; los permisos vinculados a la formación profesional y otras medidas que facilitan la conciliación de la vida personal y laboral. Incluye también información sobre las garantías y la protección jurídica frente al ejercicio de estos derechos.



Permisos por embarazo, nacimiento, adopción y acogimiento

Permiso para exámenes prenatales, preparación al parto y trámites para la adopción o acogimiento

Modalidad: Ausencia del puesto de trabajo

Quién puede solicitar el permiso: Personas trabajadoras

Duración: Tiempo indispensable

Permiso retribuido: Sí

Regulación: Art.37.3. f) Estatuto de los Trabajadores

Contenido del permiso

Las personas trabajadoras pueden **ausentarse** del trabajo, con derecho a **remuneración**, por el **tiempo indispensable** para:

- realizar exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto.
- asistir a las preceptivas sesiones de información y preparación y a la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, en casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento.

Cómo se ejerce

Requiere aviso previo y justificación del tiempo de ausencia.



Permiso por nacimiento

Modalidad: Suspensión del contrato de trabajo con reserva de puesto

Quién puede solicitar el permiso: Madre biológica y la otra persona progenitora

Duración: 19 semanas biparentalidad / 32 semanas monoparentalidad

Regulación: Art. 48.4 y 6 Estatuto de los Trabajadores

Contenido del permiso

Suspensión del contrato de trabajo con reserva de puesto en caso de **nacimiento**, que comprende el parto y el cuidado de menor de doce meses.

La madre biológica y la otra persona progenitora, distinta de la madre biológica, podrán suspender su contrato laboral durante **diecinueve semanas**.

En el caso de existir una única persona progenitora, el periodo de suspensión será de **treinta y dos semanas**.

El término de madre biológica incluye también a las personas trans gestantes.

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio a la otra persona progenitora.

Cómo se ejerce

Las **seis semanas inmediatamente posteriores** al parto son **obligatorias** y habrán de disfrutarse a jornada completa, para asegurar la protección de la salud de la madre y el cumplimiento de los deberes de cuidado previstos en el artículo 68 del Código Civil por parte de la otra persona progenitora.

Un periodo de **once semanas** (en el caso de familias **monoparentales veintidós semanas**), que podrán distribuirse, a voluntad de la madre y de la otra persona progenitora, de la siguiente forma:



- En periodos semanales de forma acumulada o interrumpida.
- Ejercitarse desde la finalización de la suspensión obligatoria posterior al parto y hasta que el hijo o hija cumpla doce meses.
- Disfrutarse a jornada completa o parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, comunicándolo con una antelación de quince días en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos.
- En el caso de que ambos progenitores trabajen para la misma empresa, esta podrá limitar el ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

La **madre** biológica podrá **anticipar** su ejercicio hasta **cuatro semanas** antes de la **fecha** previsible del **parto**.

Una ampliación de **dos semanas**, en el caso de familias **monoparentales** **cuatro semanas**, para el cuidado de menor hasta los **ocho años**, que podrán distribuirse a voluntad de la madre y de la otra persona progenitora de la siguiente forma:

- En periodos semanales de forma acumulada o ininterrumpida.
- Ejercitarse desde la finalización de la suspensión obligatoria posterior al parto y hasta que el hijo o hija cumpla ocho años.
- Disfrutarse a jornada completa o parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, comunicándolo con una antelación de quince días en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos.
- Tiene efectos retroactivos para nacimientos desde el 2 de agosto de 2024.

Otras situaciones protegidas

Parto prematuro, falta de peso y hospitalización del neonato a continuación del parto: el periodo de suspensión podrá computarse a partir de la fecha del alta hospitalaria, a instancia de la madre biológica o de la otra persona progenitora. Se excluye del cómputo el periodo obligatorio de 6 semanas de la madre biológica.

Si la hospitalización es superior a siete días se ampliará el permiso tantos días como dure el ingreso, con un máximo de trece semanas adicionales.



Fallecimiento de hijo o hija: no reducirá el periodo de suspensión, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

Fallecimiento de una de las personas progenitoras: la otra persona progenitora podrá utilizar la totalidad del permiso o la parte que reste.

Discapacidad del hijo o hija: se añadiría una semana a la suspensión del contrato de cada persona progenitora. Si solo hay una persona progenitora, esta podrá disfrutar de dos semanas adicionales.

Parto múltiple: se añadirá una semana para cada persona progenitora por cada hijo o hija distinta del primero. Si solo hay una persona progenitora, esta podrá disfrutar de dos semanas adicionales.

Prestaciones de la Seguridad Social

Prestación por nacimiento:

[Solicitar](#)

Prestación de periodos adicionales de la prestación por nacimiento:

[Solicitar](#)

Prestación de pago único por nacimiento:

[Solicitar](#)

Prestación de pago único por nacimiento múltiple:

[Solicitar](#)

Prestación de pago único por nacimiento en familias monoparentales, numerosas o con progenitor/a con discapacidad:

[Solicitar](#)



Permiso por adopción y acogimiento

Modalidad: Suspensión del contrato de trabajo con reserva de puesto

Quién puede solicitar el permiso: Cada persona adoptante, guardadora o acogedora

Duración: 19 semanas biparentalidad / 32 semanas monoparentalidad

Regulación: Art. 48.5 y 6 Estatuto de los Trabajadores

Contenido del permiso

Suspensión del contrato de trabajo con reserva del puesto en caso de **adopción**, de **guarda con fines de adopción** y de **acogimiento** de una duración de **diecinueve semanas para** cada persona adoptante, guardadora o acogedora.

En el supuesto de **monoparentalidad**, por existir una única persona adoptante, guardadora con fines de adopción o acogedora, el periodo de suspensión será de **treinta y dos semanas**.

Cómo se ejerce

Seis semanas obligatorias, que habrán de disfrutarse a **jornada completa e ininterrumpida**, inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.

Un periodo de **once semanas (veintidós** en el caso de familias **monoparentales**), que podrán distribuirse, a voluntad de la persona trabajadora, de la siguiente forma:

- En periodos semanales de forma acumulada o interrumpida.
- Ejercitarse dentro de los doce meses siguientes a la resolución judicial o decisión administrativa por la que se constituya la adopción, la guarda con fines de adopción o el acogimiento.



- Disfrutarse a jornada completa o parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, comunicándolo con una antelación de quince días en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos.
- Se podrá limitar el ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas, motivadas por escrito, cuando las dos personas adoptantes, guardadoras o acogedoras trabajen para la misma empresa.

Una ampliación de **dos semanas (cuatro** en caso de **monoparentalidad**), para el cuidado del menor hasta los ocho años, que podrán distribuirse, a voluntad de la persona trabajadora, de la siguiente forma:

- En periodos semanales de forma acumulada o interrumpida.
- Disfrutarse a jornada completa o parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, comunicándolo con una antelación de quince días en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos.
- Se podrá limitar el ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas, motivadas por escrito, cuando las dos personas adoptantes, guardadoras o acogedoras trabajen en la misma empresa.
- Tiene efectos retroactivos para adopciones, guardas con fines de adopción y acogimiento y acogimientos desde el 2 de agosto de 2024.

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio a la otra persona adoptante, guardadora con fines de adopción o acogedora.

Otras situaciones protegidas

Fallecimiento del menor: no reducirá el periodo de suspensión, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

Fallecimiento de una de las personas adoptantes, guardadoras con fines de adopción o acogedoras: la otra persona podrá utilizar la totalidad del permiso o la parte que reste.

Adopción internacional: cuando sea necesario el desplazamiento previo de las personas adoptantes al país de origen del menor adoptado, el periodo de suspensión podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.



Discapacidad del menor en adopción, en situación de guarda con fines de adopción o acogimiento: la suspensión del contrato tendrá una duración adicional de una semana para cada una de las personas adoptantes, guardadoras o acogedoras. En caso de monoparentalidad, la suspensión tendrá una duración adicional de dos semanas.

Adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple: la suspensión del contrato tendrá una duración adicional de una semana para cada una de las personas adoptantes, guardadoras o acogedoras, por cada menor distinto del primero. En caso de monoparentalidad, la suspensión tendrá una duración adicional de dos semanas.

Prestaciones de la Seguridad Social

Prestación por adopción o acogimiento:

[Solicitar](#)

Prestación de periodos adicionales de la prestación por adopción o acogimiento:

[Solicitar](#)

Prestación de pago único por adopción o acogimiento múltiple:

[Solicitar](#)

Prestación de pago único por adopción o acogimiento en familias monoparentales, numerosas o con progenitor/a con discapacidad:

[Solicitar](#)



Permisos por nacimiento prematuro y hospitalización

Modalidad: Ausencia del puesto de trabajo y reducción de jornada

Quién puede solicitar el permiso: Madre biológica y la otra persona progenitora

Duración: 1 hora ausencia / hasta 2 horas reducción de jornada

Permiso de ausencia retribuido: Sí

Permiso de reducción de jornada retribuido: No

Regulación: Art. 37.5 y 7 Estatuto de los Trabajadores

Contenido del permiso

En caso de **nacimiento prematuro** u **hospitalización** del hijo o hija a **continuación del parto**, la madre biológica y la otra persona trabajadora tienen derecho a:

- **Ausentarse una hora** del puesto de trabajo.
- **Reducirse** la jornada hasta un **máximo de dos horas**, con disminución proporcional del salario.

Cómo se ejerce

La concreción horaria y la determinación del permiso y la reducción de jornada corresponden a la persona trabajadora dentro de su jornada ordinaria.

Requiere preaviso de quince días o la que se determine en el convenio colectivo aplicable, salvo fuerza mayor.

Las discrepancias entre la empresa y la persona trabajadora sobre la concreción horaria serán resueltas por la jurisdicción social a través del procedimiento establecido en el [artículo 139](#) de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.



Permiso de lactancia

Modalidad: Ausencia del puesto de trabajo

Quién puede solicitar el permiso: Personas trabajadoras

Duración: 1 hora/día hasta 9 meses

Permiso retribuido: Sí

Regulación: Art. 37.4 y 7 Estatuto de los Trabajadores

Contenido del permiso

En caso de **nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento** las personas trabajadoras tienen derecho a **una hora de ausencia** remunerada para el cuidado del/de la lactante hasta que cumpla los **nueve meses**.

En caso de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple la duración se incrementará proporcionalmente.

Cómo se ejerce

Requiere preaviso de quince días salvo causa de fuerza mayor.

El permiso de lactancia puede disfrutarse, a voluntad de la persona trabajadora, de la siguiente forma:

- ausentándose una hora diaria o dividida en dos fracciones,
- reduciéndose la jornada en media hora, o
- acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo al que llegue con la empresa.



Si ambas personas trabajadoras de la misma empresa generasen este derecho por la misma persona lactante, la empresa podrá limitar el ejercicio simultáneo con los siguientes requisitos:

- Acreditar razones fundadas y objetivas de funcionamiento de la empresa, motivándolo por escrito.
- Ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas progenitoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

Cuando ambas personas progenitoras, adoptantes, guardadoras o acogedoras ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que la persona lactante tenga doce meses. En este supuesto habrá reducción proporcional de salario a partir de los nueve meses.



Permisos para el cuidado de menores, familiares y convivientes

Reducción de jornada por cuidado directo de menores, pareja, familiares y personas a cargo

Modalidad: Reducción de jornada

Quién puede solicitar el permiso: Personas trabajadoras

Duración: Mínimo 1/8 - Máximo 1/2 de la jornada

Permiso retribuido: No

Regulación: Art. 37.6 y 7 Estatuto de los Trabajadores

Contenido del permiso

Reducción de jornada, con disminución proporcional del salario, de **al menos un octavo** y un máximo de la **mitad** de la duración de aquella, para el cuidado de:

- menores de doce años,
- persona con discapacidad, que no desempeñe una actividad retribuida, que esté a cargo directo de la persona trabajadora por razón de guarda legal,
- cónyuge o pareja de hecho, o
- familiar hasta el segundo grado de consanguinidad y afinidad, incluido familiar consanguíneo de la pareja de hecho, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo/a, y que no desempeñe actividad retribuida.



Cómo se ejerce

Es un derecho individual de las personas trabajadoras.

La concreción horaria corresponderá a la persona trabajadora dentro de su jornada ordinaria. No obstante, los convenios colectivos podrán establecer criterios para la concreción horaria de la reducción de jornada, en atención a los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la persona trabajadora y las necesidades productivas y organizativas de las empresas.

Si dos o más personas trabajadoras de la misma empresa generasen este derecho por la misma persona, la empresa podrá limitar el ejercicio simultáneo con los siguientes requisitos:

- Acreditar razones fundadas y objetivas de funcionamiento de la empresa, motivándolo por escrito.
- Ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

La persona trabajadora, salvo causa de fuerza mayor, debe avisar con una antelación de quince días o la que se determine en convenio, precisando la fecha en que iniciará y finalizará la reducción de jornada.

Las discrepancias surgidas entre la empresa y la persona trabajadora sobre la concreción horaria serán resueltas por la jurisdicción social a través del procedimiento establecido en el [artículo 139](#) de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.



Reducción de jornada por hospitalización y tratamiento por enfermedad grave de menores a cargo

Modalidad: Reducción de jornada

Quién puede solicitar el permiso: Personas trabajadoras

Duración: Mínimo 1/2 de la jornada

Permiso retribuido: No

Regulación: Art. 37.6 y 7 Estatuto de los Trabajadores

Contenido del permiso

Las personas **progenitoras, guardadoras con fines de adopción o acogedoras** permanentes tienen derecho a reducirse, al menos, la **mitad** de la **jornada**, con **disminución** proporcional del **salario**, para el cuidado de menor a cargo:

- afectado por **cáncer** (tumores malignos, melanomas y carcinomas),
- cualquier otra **enfermedad grave** que implique ingreso hospitalario de larga duración y requiera cuidado directo, continuo y permanente.

Cómo se ejerce

La necesidad de cuidado directo, continuo y permanente debe ser acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente.

El derecho a la reducción de jornada alcanza hasta que el menor cumpla los veintitrés años, siempre que:

- el padecimiento de cáncer o enfermedad grave haya sido diagnosticado antes de los dieciocho años, y
- se acredite la persistencia de la necesidad de cuidado directo, continuo y permanente.

Es un derecho individual de las personas trabajadoras.



La concreción horaria corresponderá a la persona trabajadora dentro de su jornada ordinaria. No obstante, los convenios colectivos podrán establecer criterios para la concreción horaria de la reducción de jornada, en atención a los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la persona trabajadora y las necesidades productivas y organizativas de las empresas.

Si dos o más personas trabajadoras de la misma empresa generasen este derecho por la misma persona, la empresa podrá limitar el ejercicio simultáneo con los siguientes requisitos:

- Acreditar razones fundadas y objetivas de funcionamiento de la empresa, motivándolo por escrito.
- Ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

La persona trabajadora, salvo causa de fuerza mayor, debe avisar con una antelación de quince días o la que se determine en convenio, precisando la fecha en que iniciará y finalizará la reducción de jornada.

Las discrepancias surgidas entre la empresa y la persona trabajadora sobre la concreción horaria serán resueltas por la jurisdicción social a través del procedimiento establecido en el [artículo 139](#) de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.

Otras situaciones protegidas

Discapacidad igual o superior al 65 por ciento: El derecho a la reducción de jornada se mantendrá hasta los veintiséis años en caso de que el grado de discapacidad se haya acreditado con anterioridad a cumplir los veintitrés años de edad.

Nulidad, separación, divorcio, extinción de la pareja de hecho o violencia de género acreditada: la reducción de jornada podrá solicitarla la persona progenitora, guardadora o acogedora con quien conviva la persona enferma, siempre que se cumplan el resto de requisitos exigidos.

Matrimonio o constitución de pareja de hecho de la persona enferma: el derecho a la reducción de jornada corresponderá a su cónyuge o pareja de hecho, siempre que se cumplan el resto de requisitos exigidos.

Prestaciones de la Seguridad Social

Prestación por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave:

Solicitar



Permiso de ausencia por causa de fuerza mayor

Modalidad: Ausencia del puesto de trabajo

Quién puede solicitar el permiso: Personas trabajadoras

Duración: 4 días al año

Permiso retribuido: Sí

Regulación: Art. 37.9 Estatuto de los Trabajadores

Contenido del permiso

Las personas trabajadoras pueden **ausentarse** del trabajo **por** causa de **fuerza mayor** cuando sea necesario:

- por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes,
- en casos de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata.

Cómo se ejerce

Serán retribuidas las horas de ausencia equivalentes a cuatro días al año, conforme a lo establecido en convenio colectivo o, en su defecto, en el acuerdo entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras, aportando, en su caso, justificación del motivo de la ausencia.



Excedencia voluntaria para el cuidado de menores a cargo

Modalidad: Suspensión del contrato de trabajo

Quién puede solicitar el permiso: Personas trabajadoras

Duración: 3 años máximo

Permiso retribuido: No

Regulación: Art. 46.3 Estatuto de los Trabajadores

Contenido del permiso

Las personas trabajadoras tienen derecho a un periodo de **excedencia máximo de tres años** para el cuidado de **hijas e hijos** por naturaleza, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, que comenzará a contar desde la fecha de nacimiento de la resolución judicial o administrativa que constituye la adopción o el acogimiento.

Cómo se ejerce

El periodo de excedencia:

- puede disfrutarse de forma fraccionada,
- computa a efectos de antigüedad,
- la persona trabajadora mantiene el derecho de asistencia a cursos de formación profesional, debiendo ser convocada por la empresa cuando se realicen, especialmente con ocasión de su reincorporación,
- es un derecho individual de las personas trabajadoras,
- finalizará si nace, se adopta o se acoge otra hija o hijo que dé derecho a un nuevo periodo de excedencia



Si dos o más personas trabajadoras de la misma empresa generasen este derecho por la misma persona, la empresa podrá limitar el ejercicio simultáneo con los siguientes requisitos:

- Acreditar razones fundadas y objetivas de funcionamiento de la empresa, motivándolo por escrito.
- Ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas progenitoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

En la reincorporación al puesto de trabajo se debe tener en cuenta que si es durante el primer año da derecho a la reserva del puesto de trabajo, pero si es posterior da derecho a un puesto del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

Otras situaciones protegidas

La persona trabajadora forma parte de una familia numerosa de categoría general: la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de quince meses.

La persona trabajadora forma parte de una familia numerosa de categoría especial: la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de dieciocho meses.



Excedencia voluntaria para el cuidado de pareja o familiares

Modalidad: Suspensión del contrato de trabajo

Quién puede solicitar el permiso: Personas trabajadoras

Duración: 2 años

Permiso retribuido: No

Regulación: Art. 46.3 Estatuto de los Trabajadores

Contenido del permiso

Las personas trabajadoras tienen derecho a un periodo de **excedencia máximo de dos años**, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva, para atender al cuidado de:

- cónyuge o pareja de hecho, o
- familiar hasta el segundo grado de consanguinidad y por afinidad, incluido familiar consanguíneo de la pareja de hecho, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo/a, y no desempeñe actividad retribuida.

Cómo se ejerce

El periodo de excedencia:

- puede disfrutarse de forma fraccionada,
- computa a efectos de antigüedad,
- la persona trabajadora mantiene el derecho de asistencia a cursos de formación profesional, debiendo ser convocada por la empresa cuando se realicen, especialmente con ocasión de su reincorporación,
- finalizará cuando un nuevo sujeto causante dé derecho a un nuevo periodo de excedencia.



Es un derecho individual de las personas trabajadoras.

Si dos o más personas trabajadoras de la misma empresa generasen este derecho por la misma persona, la empresa podrá limitar el ejercicio simultáneo con los siguientes requisitos:

- Acreditar razones fundadas y objetivas de funcionamiento de la empresa, motivándolo por escrito.
- Ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

En la reincorporación al puesto de trabajo se deben tener presentes las siguientes circunstancias:

- Si se produce durante el primer año tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo.
- Si es posterior a ese plazo tendrá derecho a la reserva de un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

Otras situaciones protegidas

La persona trabajadora forma parte de una familia numerosa de categoría general: la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de quince meses.

La persona trabajadora forma parte de una familia numerosa de categoría especial: la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de dieciocho meses.



Permiso parental

Modalidad: Suspensión del contrato de trabajo

Quién puede solicitar el permiso: Personas trabajadoras

Duración: 8 semanas máximo

Regulación: Art. 48 bis Estatuto de los Trabajadores

Contenido del permiso

Las personas trabajadoras tienen derecho a un permiso máximo de **ocho semanas** para el **cuidado de hijo/a o menor acogido/a** por tiempo superior a un año, hasta los ocho años de edad.

Cómo se ejerce

El permiso podrá disfrutarse en semanas continuas o discontinuas y tanto a tiempo completo como en jornada a tiempo parcial.

Corresponde a la persona trabajadora especificar la fecha de inicio y fin del periodo o periodos del disfrute, si se fracciona.

Requiere preaviso de diez días o el establecido en convenio colectivo, salvo causa de fuerza mayor, teniendo en cuenta las necesidades organizativas de la empresa.

Cuando dos o más personas generen este derecho por la misma persona o por otros supuestos definidos en los convenios colectivos, la empresa podrá aplazar la concesión del permiso por un tiempo razonable con los siguientes requisitos:

- Justificación por escrito de que el disfrute del permiso parental alteraría seriamente el funcionamiento de la empresa
- Ofrecimiento de alternativa de disfrute igual de flexible.



Permiso por cuidado de pareja, familiares o convivientes

Modalidad: Ausencia del puesto de trabajo

Quién puede solicitar el permiso: Personas trabajadoras

Duración: 5 días

Permiso retribuido: Sí

Regulación: Art. 37.3.b) Estatuto de los Trabajadores

Contenido del permiso

La persona trabajadora podrá **ausentarse** del trabajo **cinco días** por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de alguna de las siguientes personas:

- cónyuge,
- pareja de hecho,
- parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, incluido familiar consanguíneo de la pareja de hecho, o
- cualquier otra persona distinta de las anteriores que conviva con la persona trabajadora y requiera el cuidado efectivo de aquella.

Cómo se ejerce

Requiere aviso previo y justificación.



Permisos para la promoción y formación profesional

Permiso de asistencia a exámenes y cursos de formación profesional

Modalidad: Ausencia o adaptación de jornada

Quién puede solicitar el permiso: Personas trabajadoras

Duración: Tiempo necesario

Permiso retribuido: No

Regulación: Art.23.1 Estatuto de los Trabajadores

Contenido del permiso

Las **personas trabajadoras** para conciliar trabajo y acciones formativas tienen derecho a:

- Permisos para **concurrir a exámenes**.
- **Preferencia** para **elegir turno** o acceder a **trabajo a distancia**, si se utiliza en la empresa.
- **Adaptación** de la **jornada** ordinaria para asistir a **cursos** de **formación profesional**.
- **Permisos** para formación o perfeccionamiento profesional **con reserva de puesto**.



Cómo se ejerce

La forma de ejercicio de estos derechos se pactará a través de la negociación colectiva, que deberá garantizar la ausencia de discriminación, directa o indirecta.

La preferencia para acceder al trabajo a distancia requiere que el puesto o tareas que se desempeñan sean compatibles con esta forma de trabajo.

Permiso de asistencia a cursos de formación profesional para el empleo

Modalidad: Ausencia

Quién puede solicitar el permiso: Personas trabajadoras

Duración: 20 horas anuales

Permiso retribuido: Sí

Regulación: Art.23.3 Estatuto de los Trabajadores

Contenido del permiso

Las personas trabajadoras tienen derecho a un **permiso retribuido** de **veinte horas anuales** de **formación** profesional **para el empleo** vinculada a la actividad de la empresa.

Las acciones formativas que se realicen en el marco del plan de formación desarrollado por la empresa o comprometido por la negociación colectiva se entienden como ejercicio de este derecho.

Queda excluida la formación que deba obligatoriamente impartir la empresa a su cargo conforme a lo previsto en otras leyes.

Cómo se ejerce

La concreción del modo de disfrute del permiso se fijará de mutuo acuerdo, salvo que estuviera previsto en convenio colectivo.



Otros permisos vinculados a la conciliación y corresponsabilidad

Permiso para hacer efectivo el derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral

Modalidad: Adaptación de jornada

Quién puede solicitar el permiso: Personas trabajadoras

Duración: Tiempo necesario

Regulación: Art.34.8 Estatuto de los Trabajadores

Contenido del permiso

Las personas trabajadoras, para hacer efectivo el derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral, tienen derecho a solicitar la adaptación:

- de la duración y distribución de la jornada,
- de la ordenación del tiempo de trabajo, y
- de la forma de prestación del trabajo, incluida la prestación del mismo a distancia.

Se podrán solicitar las adaptaciones para el cuidado de:

- hijos o hijas hasta los doce años,
- hijos o hijas mayores de doce años que requieran cuidado directo, cónyuge o pareja de hecho,



- familiares por consanguinidad hasta el segundo grado,
- otras personas dependientes que convivan con la persona trabajadora.

Cómo se ejerce

La solicitud se fundamentará en la edad, accidente o enfermedad que les impida valerse por sí mismas.

Las adaptaciones deben ser razonables y proporcionadas en relación con las necesidades organizativas y productivas de la empresa y de la persona trabajadora.

Los términos de ejercicio de este derecho se establecerán mediante negociación colectiva, garantizando la ausencia de discriminación, directa o indirecta, entre personas trabajadoras de uno y otro sexo.

En defecto de negociación colectiva, para la concreción de la adaptación de jornada se seguirá el siguiente procedimiento:

- Solicitud de adaptación de jornada.
- Apertura de un proceso de negociación entre la persona trabajadora y la empresa, que no excederá de quince días.
- Comunicación de la decisión a la persona trabajadora: aceptación, propuesta alternativa o denegación de la solicitud, motivando las razones objetivas en las que se sustenta la decisión.

Las discrepancias surgidas entre la dirección de la empresa y la persona trabajadora serán resueltas por la jurisdicción social, a través del procedimiento establecido en el [artículo 139](#) de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.



Otros permisos

Modalidad: Ausencia del puesto de trabajo

Quién puede solicitar el permiso: Personas trabajadoras

Duración: Según objeto del permiso

Permiso retribuido: Sí

Regulación: Art.37.3.a), b bis) y c) Estatuto de los Trabajadores

Contenido de los permisos

Las personas trabajadoras tienen derecho a **ausentarse** de su puesto de trabajo **con** derecho a **remuneración** por lo motivos y tiempo siguientes:

- **Quince días** naturales por **matrimonio** o registro de **pareja de hecho**
- **Dos días** por el **fallecimiento** de **cónyuge, pareja de hecho** o **parientes** hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuatro días si se requiere desplazamiento.
- **Un día** por **traslado** de **domicilio** habitual.

Cómo se ejerce

Requieren aviso previo y justificación.



Protección del ejercicio de los permisos de conciliación y corresponsabilidad

El conjunto de permisos y derechos de conciliación y corresponsabilidad reconocidos en el Estatuto de los Trabajadores se refuerza con un **marco de protección jurídica**, destinado a evitar represalias, discriminaciones o cualquier consecuencia adversa derivada de su solicitud o disfrute.

Este régimen garantiza que el ejercicio legítimo de estos derechos no pueda influir negativamente en las condiciones de trabajo, en las decisiones empresariales o en la continuidad en el empleo, ni suponga discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo.

Regulación del Estatuto de los Trabajadores:

- Artículo 12.5.e) párrafo 1
- Artículo 16.6
- Artículo 53.4
- Artículo 55.5
- Disposición adicional 18ª



Prohibición de trato desfavorable en contratos a tiempo parcial

Las personas trabajadoras pueden renunciar al pacto de horas complementarias negociadas en el contrato a tiempo parcial, para atender a las necesidades de cuidado directo de:

- menores, cónyuge, pareja, familiares y personas a cargo;
- menores a cargo hospitalizados o en tratamiento por enfermedad grave.

Se requiere aviso previo de quince días y que haya transcurrido un año desde que se celebró el pacto.

Garantías en el trabajo fijo-discontinuo

Las personas trabajadoras con contrato fijo-discontinuo:

- No pueden sufrir perjuicio por el ejercicio de los derechos de conciliación.
- Tienen derecho a que la antigüedad se calcule teniendo en cuenta la duración total de la relación laboral y no solo el tiempo de servicios efectivamente prestados, con la excepción de aquellas condiciones que exijan otro tratamiento en atención a su naturaleza y siempre que responda a criterios de objetividad, proporcionalidad y transparencia.



Nulidad de la extinción del contrato por causas objetivas y del despido disciplinario

Serán **nulos la extinción del contrato** o el **despido** de las personas trabajadoras **durante la suspensión** de aquel por:

- nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento o riesgo durante el embarazo o la lactancia natural,
- disfrute del permiso parental,
- enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia natural,
- cuando se notifique la decisión de extinguir el contrato en una fecha tal que el plazo de preaviso concedido finalice dentro de esos periodos de suspensión.

También será nula la extinción o el despido de:

- **Trabajadoras embarazadas** desde la fecha de inicio del embarazo hasta el comienzo del periodo de suspensión por parto o riesgo en el embarazo o la lactancia natural.
- **Personas trabajadoras** que hayan **solicitado o estén disfrutando**:
 - permisos por cuidado de cónyuge, pareja de hecho, familiares o convivientes, lactancia o nacimiento prematuro y hospitalización (art. 37 ET, apartados 3b, 4, 5 y 6);
 - adaptaciones de jornada para hacer efectivo el derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral (art. 34.8 ET);
 - excedencia voluntaria para el cuidado de menores, pareja o familiares (art. 46.3 ET).
- **Personas trabajadoras** que se **reincorporen al finalizar** los periodos de **suspensión** del contrato por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, siempre que no hayan transcurrido más de doce meses desde la fecha de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento.



Solventar discrepancias en materia de conciliación

Las discrepancias entre las empresas y las personas trabajadoras en relación con el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se resolverán por la jurisdicción social a través del procedimiento establecido en [artículo 139](#) de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.