

# CONOCE TUS DERECHOS

## Guía básica de conciliación y corresponsabilidad 2025



**sembrando  
feminismo**

**SAI**

Servicio de asesoramiento  
para la igualdad de género

# ¿Vas a ser padre?

# ¿Vas a ser madre?

## Conoce tus derechos

### Suspensión del contrato por nacimiento y cuidado de menor

19 semanas de permiso retribuido intransferible para ambas personas progenitoras desde el nacimiento, o desde la resolución judicial de adopción, guarda con fines de adopción y acogimiento.

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

La suspensión del contrato de cada una de las personas progenitoras por el cuidado de menor se distribuye de la siguiente manera:

- 6 semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto o a la resolución judicial serán obligatorias y habrán de disfrutarse a jornada completa.
- 11 semanas, 22 en el caso de monoparentalidad, que podrán distribuirse a voluntad de la persona trabajadora, en periodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse desde la finalización de la suspensión obligatoria posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses o de la resolución judicial.
- 2 semanas, 4 en el caso de monoparentalidad, que podrán distribuirse a voluntad de la persona trabajadora, en periodos semanales de forma acumulada o interrumpida hasta que el hijo o la hija cumpla los ocho años.

La madre biológica puede anticipar su ejercicio 4 semanas antes de la fecha previsible de parto.

Podrá solicitarse el ejercicio del derecho a jornada parcial después de las 6 primeras semanas.

### Algunas cuestiones importantes

En caso de fallecimiento del hijo/a, el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que una vez finalizadas las 6 primeras semanas, se solicite la incorporación al puesto de trabajo.

En caso de discapacidad del menos o de parto múltiple, el permiso se incrementa una semana más para cada persona progenitora. Si sólo hubiera una persona progenitora, ésta podrá disfrutar de las ampliaciones completas.

En caso de nacimiento prematuro o con falta de peso, o si el neonato debe permanecer en el hospital tras el parto (para el personal funcionario solo se aplica el segundo supuesto):

- El período de suspensión podrá computarse a partir del alta hospitalaria (excluyendo las 6 semanas posteriores al parto, por ser de suspensión obligatoria).
- El período de suspensión se ampliará en tantos días como el o la menor se encuentre en el hospital, siempre que hayan transcurrido 7 días, y con un tope de 13 semanas adicionales.

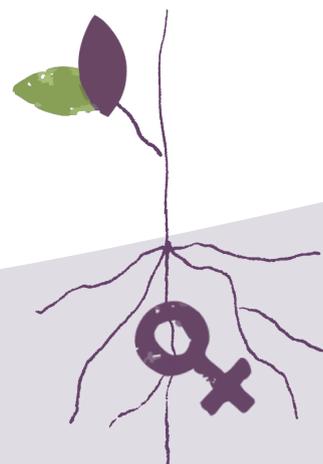
Tienes derecho a un permiso retribuido por el tiempo necesario para acudir a revisiones prenatales y para la realización de los cursos de preparación al parto, siempre que no se puedan realizar fuera de la jornada laboral.

En caso de adopción o guarda con fines de adopción o acogimiento, tienes derecho a un permiso retribuido para la asistencia a las sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad.

## **Derechos relacionados con la suspensión del contrato**

En caso de nacimiento prematuro, o si la recién nacida o recién nacido necesita hospitalización tras el parto, tienes derecho a ausentarte durante 1 hora del trabajo, remunerada, y también puedes reducir hasta un máximo de 2 horas la jornada de manera diaria, dentro de la jornada de trabajo (con la disminución proporcional del salario). En el caso del personal funcionario, se aplicará también la segunda opción y tendrá derecho ausentarse del trabajo hasta dos horas percibiendo las retribuciones íntegras.

Cuando se trate de una adopción internacional, podrás iniciar el periodo de suspensión hasta 4 semanas (en caso del personal funcionario serán 2 meses, percibiendo las retribuciones íntegras) antes de la resolución por la que se constituye la adopción.



Las vacaciones que no hayas podido disfrutar durante la suspensión del contrato, no las pierdes, pudiendo disfrutarlas posteriormente.

Si estás disfrutando de esta suspensión y se acaba tu contrato de trabajo, continuarás percibiendo la prestación el tiempo establecido, y después podrás solicitar el desempleo.

Si estás cobrando la prestación por desempleo cuando se produce el nacimiento o la adopción, guarda con fines de adopción y acogimiento, podrás solicitar esta suspensión y durante el tiempo que dure la prestación de desempleo quedará en suspenso, pudiendo después reanudarse la prestación.

---

## Permiso parental

Permiso de **8 semanas** para el cuidado de hija/o o menor acogido durante más de un año, hasta que cumpla los 8 años. Podrás disfrutarlo de manera continua o discontinua, a tiempo completo o parcial.

Deberá especificarse el inicio y fin del disfrute, y comunicarlo a la empresa con una antelación de 10 días o lo que se concrete en convenio colectivo, salvo fuerza mayor teniendo en cuenta la situación de la persona y las necesidades organizativas de la empresa.

Si eres personal funcionario, cuando las necesidades del servicio lo permitan podrás especificar el inicio y fin del disfrute podrás solicitarlo con una antelación de 15 días y realizarlo por semanas completas.

Si dos personas generasen este permiso por un/a mismo/a menor, o cuando se altere el correcto funcionamiento de la empresa o Administración, se podrá aplazar el disfrute por un periodo razonable, justificándolo por escrito y ofreciendo una alternativa más flexible.

---

## Lactancia

Por lactancia de un hijo o una hija menor de **9 meses**, tienes derecho a una hora de ausencia de trabajo (respetando la hora de entrada y salida), que podrás sustituir por una reducción de tu jornada en media hora (al entrar o salir), o acumularlo en jornadas completas.

Si se disfruta por ambos en el mismo régimen y duración, el periodo puede extenderse hasta los **12 meses** del o la menor. Cuando 2 personas tengan el derecho por el mismo o la misma menor, la empresa podrá limitar el derecho simultáneo, ofreciendo un plan alternativo que asegure el disfrute y posibilite el ejercicio.

En el caso del personal funcionario, el derecho es hasta los 12 meses, teniendo derecho a una hora de ausencia que podrás dividir en dos fracciones, o sustituirla por una reducción de jornada de media hora al inicio y al final de la jornada, o una hora al inicio o al final de la jornada.

Podrás acumularlo en jornadas completas a la finalización del periodo de nacimiento, adopción, guarda o acogimiento, pudiendo el otro progenitor/a acumularlo después de las 6 semanas obligatorias.

## Adaptación de la Jornada

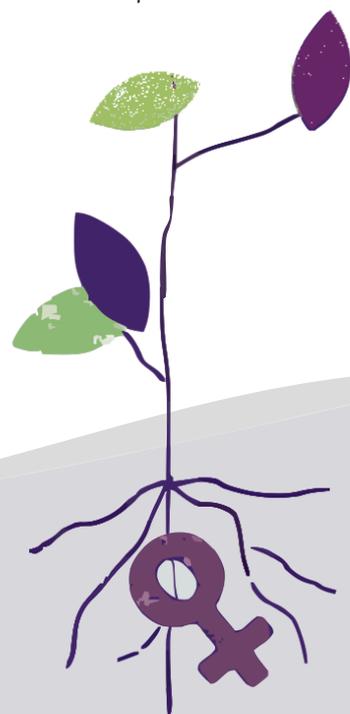
(para empresas privadas y personal laboral)

Por motivos de conciliación de la vida familiar y laboral, tienes derecho a solicitar la adaptación de la duración y distribución de tu jornada de trabajo, tanto en la ordenación, como en la forma de prestación, para el cuidado:

- De hijos/as menores de 12 años.
- De hijos/as mayores de 12 años, cónyuge o pareja de hecho, familiares por consanguinidad hasta el segundo grado.
- De personas dependientes que convivan en el mismo domicilio y que por razones de edad, accidente o enfermedad no puedan valerse por sí mismas, debiendo justificar las circunstancias en la que se fundamenta la petición.

La adaptación deberá ser razonable y proporcionada en relación a la necesidad de cada persona y empresa.

La negociación colectiva pactará los términos de este derecho. Si no se establece nada en el convenio, la empresa abrirá un proceso de negociación con las personas que lo soliciten (máximo de 15 días). Tras este periodo, la empresa comunicará por escrito su decisión de aceptar la solicitud o establecer una alternativa posible o denegarla justificadamente por razones objetivas. Si no existe oposición motivada expresa en el plazo correspondiente, se presume concedida la solicitud.



Finalizado el periodo pactado o cuando decaigan las causas que motivaron la solicitud, la persona trabajadora podrá solicitar el regreso a su jornada o modalidad contractual. En el caso de que exista un cambio de circunstancias que lo justifique, la empresa sólo podrá denegar lo cuando existan razones objetivas motivadas para ello.

Este permiso es compatible con cualquiera de los permisos retribuidos establecidos, incluida la reducción de jornada.

---

## Reducción de jornada

Hasta los **12 años** de tu hijo o hija, tienes derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, entre un octavo y la mitad de esta, con la disminución proporcional del salario.

Durante el tiempo que estés en reducción de jornada, las cotizaciones para desempleo se computarán incrementadas al 100% de la cuantía que te hubiera correspondido si hubieras mantenido la jornada sin reducir.

Durante los 3 primeros años de reducción de jornada, cotizas a la Seguridad Social como si no estuvieras en reducción, para las prestaciones por incapacidad permanente, jubilación, maternidad/paternidad, muerte y supervivencia.

Si eres personal funcionario tienes este derecho hasta los 12 años, pero sin una reducción mínima ni máxima.

Si dos personas generasen este permiso por un/a mismo/a menor, o cuando se altere el correcto funcionamiento de la empresa o Administración, se podrá aplazar el disfrute por un periodo razonable, justificándolo por escrito y ofreciendo una alternativa más flexible.

---

## Cuidado de hijo o hijo con enfermedad grave

Si tu hijo o hija es menor de 18 años y tiene cáncer u otra enfermedad grave, que requiera ingreso hospitalario o tratamiento continuado en el domicilio tras la hospitalización, y ambos progenitores trabajáis, tienes derecho a reducir tu jornada como mínimo en un 50% de su duración, y a una prestación económica para compensar la pérdida salarial.

Cuando cumpla 18 y hasta los 23 años, se podrá reconocer el derecho si la enfermedad había sido ya diagnosticada previamente, y hasta los

26 años si antes de los 23 se acreditó un grado de discapacidad igual o superior al 65%.

Si eres personal funcionario, percibirás las retribuciones íntegras. Si el derecho se ejerce por ambos progenitores/as sólo uno/a podrá cobrar las prestaciones íntegras.

Se tendrá por cotizado al 100% todo el periodo de reducción para las prestaciones por incapacidad permanente, jubilación, maternidad/paternidad, muerte y supervivencia.

## Excedencia

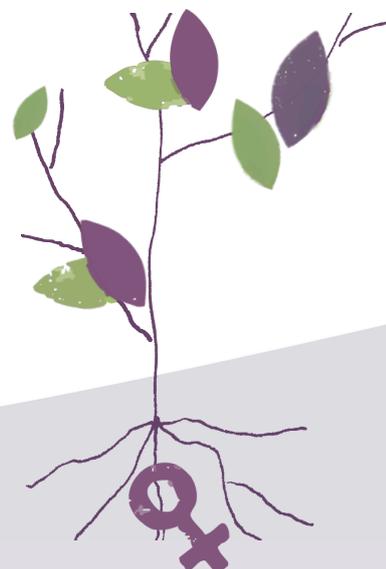
Hasta los **3 años de tu hijo o hija** tienes derecho a excedencia para su cuidado. Se puede solicitar de forma fraccionada. En caso de adopción o acogimiento, el plazo de 3 años comienza a contar desde la fecha de la resolución judicial o sentencia por la que se constituye la adopción o acogimiento.

Los tres años de excedencia cotizas a efectos de las prestaciones de la Seguridad Social por incapacidad permanente, jubilación, maternidad/paternidad, muerte y supervivencia, y son computables a efectos de antigüedad.

Durante el primer año tendrás derecho a la reserva de tu puesto de trabajo, después a un puesto del mismo grupo profesional o categoría equivalente. Se incrementará la reserva a 15 meses cuando se trate de una familia con mayores necesidades de apoyo a la crianza de categoría general, y a 18 meses si es de categoría especial.

Si eres personal funcionario, la reserva del puesto de trabajo es de 2 años, después tendrás derecho a un puesto en la misma localidad y con la misma retribución.

Si dos personas generasen este permiso por un/a mismo/a menor, o cuando se altere el correcto funcionamiento de la empresa o Administración, se podrá aplazar el disfrute por un periodo razonable, justificándolo por escrito y ofreciendo una alternativa más flexible.



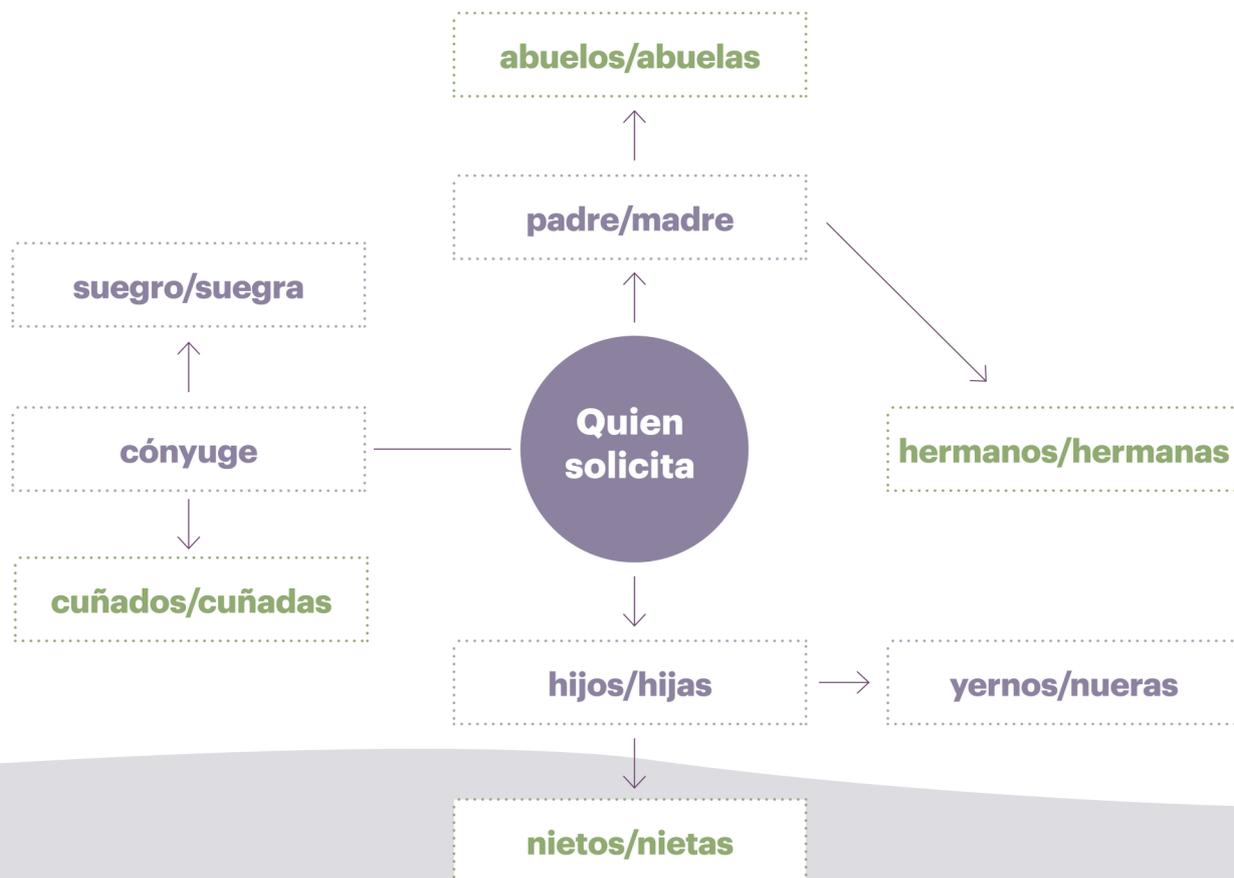
# ¿Y si tienes que cuidar a un/a familiar?

## Reducción de jornada

Tienes derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, entre un octavo y la mitad de esta, con la disminución proporcional del salario, para atender al cuidado directo del cónyuge o pareja de hecho, o de un/a familiar hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho que, por razones de edad, accidente o enfermedad, no pueda valerse por sí mismo/a, y no desempeñe actividad retribuida.

Los 3 primeros años de reducción de jornada, las cotizaciones se computan incrementadas hasta el 100% de la cuantía que te hubiera correspondido si hubieras mantenido la jornada sin reducir, a efectos del cálculo de prestaciones de Seguridad Social por Incapacidad permanente, maternidad/paternidad, muerte y supervivencia y jubilación.

En el caso de las prestaciones por desempleo, las cotizaciones se verán incrementadas al 100% de la cuantía que te hubiera correspondido si hubieras mantenido la jornada sin reducir.



Si eres personal funcionario, no se aplica la atención al cónyuge, pareja de hecho o familiar consanguíneo de la pareja de hecho, pero si tienes derecho a una reducción del 50% durante un mes para atender al cuidado de un familiar de primer grado con carácter retribuido.

Si dos personas generasen este permiso por un/a mismo/a menor, o cuando se altere el correcto funcionamiento de la empresa o Administración, se podrá aplazar el disfrute por un periodo razonable, justificándolo por escrito y ofreciendo una alternativa más flexible.

#### 1º y 2º grado de consanguinidad o afinidad:

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

### Excedencia

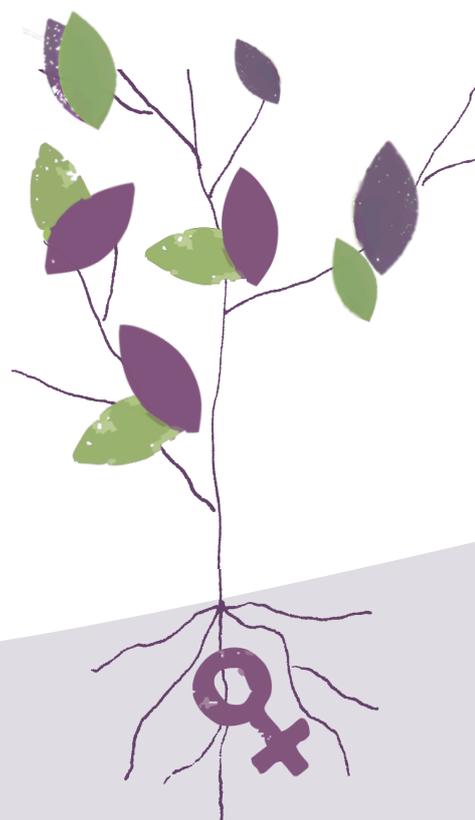
Tienes derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a 2 años, para atender al cuidado del cónyuge o pareja de hecho, o de un/a familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho que, por razones de accidente, enfermedad o discapacidad, no pueda valerse por sí mismo/a, y no desempeñe actividad retribuida. Se trata de un periodo computable a efectos de antigüedad, durante el cual tendrás derecho a la asistencia a cursos de formación profesional.

Todo el tiempo de excedencia se considerará como efectivamente cotizado a efectos de las prestaciones por incapacidad permanente, maternidad/paternidad, muerte y supervivencia y jubilación.

Durante el primer año tendrás derecho a la reserva de tu puesto de trabajo (ampliable en caso de familia numerosa) y, transcurrido el primer año, a un puesto del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

Si eres personal funcionario, no se aplica la atención al cónyuge, pareja de hecho o familiar consanguíneo de la pareja de hecho, y el derecho se extiende hasta los 3 años. La reserva del puesto de trabajo serán 2 años, transcurrido este periodo, a un puesto en la misma localidad y de igual retribución.

Si dos personas generasen este permiso por un/a mismo/a menor, o cuando se altere el correcto funcionamiento de la empresa o Administración, se podrá aplazar el disfrute por un periodo razonable, justificándolo por escrito y ofreciendo una alternativa más flexible.



## Solicitud de derechos

- Deberá preavisarse a la empresa al menos con una antelación de 15 días, o la que determine el convenio colectivo aplicable, precisando la fecha de inicio del ejercicio del derecho (y de finalización en el caso de la excedencia) y el horario en el que se pretende realizar (en el caso de la reducción de jornada), siempre como fecha límite de ejercicio la que indica la Ley.
- Se debe preavisar también con el mismo plazo de tiempo la incorporación a la jornada completa, el incremento o disminución de horas de reducción, la incorporación de la excedencia o la prórroga de ambos derechos (siempre que no se supere el límite máximo de tiempo establecido en la Ley).
- Los derechos se pueden ejercer de manera continuada o interrumpida, dando derecho cada nuevo hijo/a o familiar (diferente al anterior), al nuevo ejercicio de los mismos, con los mismos límites máximos establecidos en la Ley.



### ALGUNAS CUESTIONES COMUNES A ESTOS DERECHOS

Será nulo el despido de quienes soliciten/disfruten de estos derechos.

Lo que implica:

- Readmisión inmediata del trabajador/a.
- Con abono de los salarios dejados de percibir.

Salvo que se declare la procedencia del despido por motivos no relacionados con estas situaciones.

**La información contenida en este documento hace referencia a los derechos reconocidos en el Estatuto de los Trabajadores y en el Estatuto Básico del Empleado Público.**

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

# ¿Qué otros permisos tengo?

## Matrimonio

Tienes 15 días naturales en caso de matrimonio o registro de pareja de hecho.

## Accidente, enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización

Tienes 5 días en caso de que afecte a tu cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta a las anteriores que conviva contigo en el mismo domicilio y requiera cuidado efectivo.

Si eres personal funcionario, no se incluye el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, y en el caso de familiares de segundo grado el permiso se limita a 4 días hábiles.

## Fallecimiento

Tienes 2 días en caso de tu cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando tengas que hacer un desplazamiento al efecto el plazo será de 2 días más.

Si eres personal funcionario, tienes 3 días hábiles y 5 días cuando sea en distinta localidad, excepto para el caso de familiares de segundo grado que se limita a 2 días hábiles y 4 si se produce en distinta localidad.

## Ausencias por causa de fuerza mayor

Tienes 4 días cuando la ausencia sea necesaria por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable tu presencia inmediata.

Tienes derecho a que las horas sean retribuidas conforme a lo establecido en el convenio colectivo o acuerdo entre la empresa y la representación sindical, debiendo aportar la acreditación del motivo de la ausencia.



## **SAI**

### **Servicio de asesoramiento para la igualdad de género**

Desde CCOO informamos de estos derechos a través del Servicio de Asesoramiento de Igualdad. Si tienes cualquier duda acude a nuestras sedes del sindicato en la provincia y las agentes de igualdad te atenderán.

#### **Valladolid**

Plaza Madrid, 4  
983 391 516

#### **Burgos**

C/ San Pablo, 8  
947 257 800

#### **Soria**

C/ Vicente Tutor, 6  
975 233 644

#### **Salamanca**

C/ Abogados de Atocha, 2  
923 264 464

#### **Palencia**

Plaza de los Juzgados, 4  
979 741 417

#### **Segovia**

Avd. del Acueducto, 31  
921 420 151

#### **Ávila**

Plaza Santa Ana, 7  
920 222 564

#### **León**

C/ Roa de la Vega, 21  
987 234 422

#### **Zamora**

Plaza Alemania, 1  
980 522 778

NOS  
**IMPULSA**

