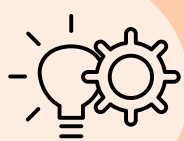


# PERMISOS Y MEDIDAS DE CONCILIACIÓN

ENLACE:

[HTTPS://WWW.INMUJERES.GOB.ES/SERVRECURSOS/SERVINFORMACION/DOCS\\_HOME/PERMISOSYMEDIDASDECONCILIACION.PDF](https://www.inmujeres.gob.es/servrecursos/servinformacion/docs_home/permisosymedidasdeconciliacion.pdf)



**Cuidado de hijos mayores de 12 años, cónyuge o pareja de hecho, familiar por consanguineidad hasta el 2º grado y otras personas dependientes que convivan en el mismo domicilio**

15 días naturales

- Derecho a la adaptación y distribución de la jornada
- Razonables y proporcionadas en relación con las necesidades de la trabajadora y las de la empresa.

**Permiso retribuido matrimonio y registro de pareja de hecho**



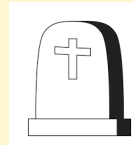
- 5 días
- Hijos mayores de 12 años, cónyuge o pareja de hecho, familiar por consanguineidad hasta el 2º grado y otras personas dependientes que convivan en el mismo domicilio



**Permiso retribuido por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario**

- Cónyuge, pareja de hecho, parientes hasta el segundo grado por consanguineidad o afinidad
- 2 días
- El plazo se ampliará si la persona trabajadora necesita desplazarse para ello

**Permiso retribuido por fallecimiento**



- Tiempo indispensable
- Siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo



**Realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto**

- Tiempo indispensable
- Siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo

**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**



**Nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) ET**

- Ausentarse del trabajo durante 1 hora
- Ausencia de dos horas con disminución proporcional del salario.
- Concreción horaria y determinación de permisos y reducciones por la persona trabajadora dentro de su jornada ordinaria, salvo convenio colectivo.
- Discrepancias empresa-persona trabajadora resueltas por la jurisdicción social.

- 1 hora de ausencia, que podrán dividir en dos fracciones hasta que el lactante cumpla 9 meses.
- Se incrementará la duración en supuestos múltiples
- Se podrá sustituir por reducción de jornada
- Derecho individual intransferible
- Podrá limitarse su ejercicio simultáneo por la empresa de forma justificada y ofreciendo un plan alternativo.
- En caso de ejercicio simultáneo, el periodo podrá extenderse hasta que el lactante cumpla 12 meses con reducción proporcional de salario a partir del noveno mes.
- Concreción horaria y determinación de permisos y reducciones por la persona trabajadora dentro de su jornada ordinaria, salvo convenio colectivo.
- Discrepancias empresa-persona trabajadora resueltas por la jurisdicción social.

**Nacimiento prematuro de hijo o hija, o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto.**



GOBIERNO DE ESPAÑA

MINISTERIO DE IGUALDAD

Instituto de las MUJERES



### Razones de guarda legal

- Supuestos: Cuidado directo de menores de 12 años, de personas con discapacidad que no desempeñen actividades retribuidas, cónyuge o pareja de hecho, familiar hasta el 2º grado de consanguinidad y afinidad que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida; familiar consanguíneo de la pareja de hecho que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.
- Reducción de la jornada de trabajo diaria
- Disminución proporcional del salario entre, al menos, 1/8 y un máximo de 1/2 de duración de aquella.



### Hospitalización y tratamiento continuado del menor a su cargo afectado por enfermedad grave, que implique ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente

- Progenitor, guardador con fines de adopción acogedor permanente
- Reducción de la jornada de trabajo
- Disminución proporcional del salario, de al menos la mitad de la duración de aquella

- Víctimas de violencia de género y de terrorismo
- Reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o reordenación del tiempo de trabajo.
- Derecho a realizar su trabajo total o parcialmente a distancia o a dejar de hacerlo si este fuera el sistema establecido, siempre en ambos casos que esta modalidad de prestación de servicios sea compatible con el puesto y funciones desarrolladas



### Causa de fuerza mayor por motivos familiares urgentes en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata

- El mero cumplimiento de los 18 no será causa de extinción de la reducción de jornada si se mantiene la necesidad de cuidado directo, continuo y permanente.
- Se podrá prorrogar hasta los 23 años del menos en supuestos de enfermedad grave diagnosticada antes de la mayoría de edad
- Hasta los 26 años en casos de discapacidad igual o superior al 65 por ciento acreditada antes de los 23.
- Se podrá acumular esta reducción en jornadas completas por convenio colectivo.
- En los supuestos de nulidad, separación, divorcio, extinción de pareja de hecho o cuando se acredite ser víctima de violencia de género, el derecho a la reducción de jornada se reconocerá a favor del progenitor, guardador o acogedor con quien conviva la persona enferma, siempre que cumpla el resto de los requisitos exigidos.
- Matrimonio o pareja de hecho, tendrá también derecho a reducción de jornada siempre que acredite las condiciones para acceder al derecho.
- La persona empresaria podrá limitar el ejercicio simultáneo de este derecho por razones fundadas y objetivas de funcionamiento de la empresa

### Protección o derecho a la asistencia social integral



- Familiares, personas convivientes
- Derecho a que sean retribuidas las horas de ausencia con un máximo de equivalencia a cuatro días al año
- Conforme a lo establecido en convenio colectivo o, en defecto de este, en acuerdo entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras.



GOBIERNO DE ESPAÑA

MINISTERIO DE IGUALDAD

Instituto de las MUJERES