

PERMISOS Y DE MEDIDAS DE CONCILIACIÓN PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

MEDIDA DE CONCILIACIÓN	TIEMPO	LEGISLACIÓN Y CONDICIONES
ADAPTACIONES Y DISTRIBUCION DE LA JORNADA DE TRABAJO.		
Adaptación y distribución de jornada y tiempo de trabajo.	Medidas a acordar en la negociación colectiva o en acuerdo individual - Duración de la jornada de trabajo - Distribución de la jornada de trabajo - Forma de la prestación del tiempo de trabajo (trabajo a distancia) - Ordenación del tiempo de trabajo	Art 34.8 ET. En el caso de tener hijos o hijas menores de 12 años. Asimismo, tendrán ese derecho aquellas que tengan necesidades de cuidado respecto de los hijos e hijas mayores de 12 años, el cónyuge o pareja de hecho, familiares hasta 2º grado de consanguinidad, así como de otras personas dependientes cuando, en este último caso, convivan en el mismo domicilio, y que por razones de edad, accidente o enfermedad no puedan valerse por sí mismos. Solicitud de la persona trabajadora especificando el tipo de medida, horario y fechas con 15 días de antelación.
REDUCCIONES DE LA JORNADA DE TRABAJO.		
Por lactancia de menores de 9 meses y tras el permiso de nacimiento.	Hasta 1 hora/día fraccionable en 2 ausencias, acumulación del tiempo en jornadas completas o reducción de jornada en ½ hora. Permiso retribuido.	Art 37.4 ET. y Art 45.1.d ET. En caso de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento.
Por nacimiento prematuro de hijo o hija, o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto.	Ausencia de 1 hora diaria retribuida. Hasta 2 horas diarias de reducción de jornada no retribuidas con disminución proporcional del salario.	Art. 37.5 ET.
Reducción de jornada por cuidado de menores de 12 años o cuidado de familiar.	Reducción de entre al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de la jornada. Disminución proporcional de salario.	Art. 37.6 ET. La persona trabajadora que por guarda legal tenga a su cuidado directo menores de 12 años o persona con discapacidad que no tenga actividad retribuida, Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo del cónyuge o pareja de hecho, o un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad y afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida
Reducción de jornada por cuidado continuado de menores de 18 años al cargo con enfermedades graves o hospitalizaciones de larga duración.	Reducción al menos del 50% de la jornada y hasta el 99%. Disminución proporcional de salario de la empresa, pero con cobro de subsidio compensatorio del INSS según RD 1148/2011 de 29 de julio.	Art. 37.6 ET. El progenitor, adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor permanente, tendrá derecho de reducción de jornada para cuidado durante la hospitalización y tratamiento continuado del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas) o cualquier otra enfermedad grave con ingreso hospitalario de larga duración que requiera cuidado directo continuo. Este derecho se conserva hasta que el menor cumpla los 18 o hasta los 23 años si persistiera la situación. Se requiere acreditación del servicio público de salud.
Reducción de jornada de trabajo a víctimas de violencia de género o de terrorismo.	Medidas a acordar en la negociación colectiva o en acuerdo individual. Reordenación del tiempo de trabajo (adaptación de horario, horario flexible y trabajo a distancia) con disminución proporcional de salario.	Art. 37.8 ET. Las personas trabajadoras consideradas víctimas de violencia de género o de terrorismo para hacer efectiva su protección o su derecho a asistencia social. En su defecto se aplica el Art. 37.7 ET.
SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO		
Por nacimiento, adopción, guarda o acogimiento.	Mínimo 1 año, máximo 3 años. Sin remuneración salarial.	Art 45.1.d ET. Por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento de menores de 6 años o de mayores de 6 años con discapacidad o provenientes del extranjero con especiales dificultades de inserción social y familiar.
Por riesgos en embarazo y lactancia.	Fin de suspensión: 1º Cuando comience la suspensión por el parto, 2º Cuando el lactante cumpla 9 meses o 3º Cuando desaparezca la imposibilidad. Sin remuneración salarial.	Art 45.1.e ET. Por riesgo durante el embarazo y la lactancia natural de un menor de 9 meses. Fin de la suspensión Art. 48.7.ET. en 3 casos:
Por decisión víctima violencia género.	Duración inicial de 6 meses. El juez podrá prorrogar la suspensión por periodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses. Sin remuneración salarial.	Art 45.1.n ET. Por decisión de la trabajadora que esté obligada a abandonar su puesto por ser víctima de violencia de género. Duración según Art 48.8.ET.
Permiso parental por cuidado hija o menor acogido.	Hasta 8 semanas en total mientras la edad de la persona menor sea entre 1 y 8 años. La Comisión Europea ha abierto un procedimiento de infracción contra España por no retribuir el permiso e incumplir la Directiva (UE) 2019/1158. Se están presentando demandas solicitando el cobro.	Art 48.bis.1 ET. 8 semanas, continuas o discontinuas, tanto a tiempo completo o en jornada a tiempo parcial.
EXCEDENCIAS		
Excedencia general.	Desde 4 meses hasta 5 años. Sin reserva de puesto	Art 46.2 ET. Excedencia general para personas trabajadoras con al menos una antigüedad de 1 año en la empresa. Preferencia para ocupar vacantes similares.
Excedencia para cuidados de familiar.	Hasta 3 años con reserva del puesto por 1 año. Opcional el disfrute de forma fraccionada.	Art 46.3 ET. Para cuidado de hijos o hijas naturales o adoptivos o en supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento permanente.
	Hasta 2 años con reserva de puesto por 1 año. La reserva del puesto para personas que forman parte de una familia numerosa de categoría general son 15 meses y familia numerosa de categoría especial son 18 meses.	Art 46.3 ET. Para cuidados de cónyuge, de pareja de hecho y sus familiares consanguíneos hasta 2º grado que no puedan valerse por sí mismos.
SUSPENSIÓN DEL CONTRATO CON RESERVA DEL PUESTO DE TRABAJO Y RETRIBUCIÓN.		
Suspensión del contrato de trabajo por nacimiento (maternidad, paternidad).	16 semanas cada progenitor. De las cuales 6 semanas serán obligatoriamente seguidas al parto y el resto podrán distribuirse a voluntad de los progenitores tanto en régimen de jornada completa como parcial. La madre puede iniciar su disfrute hasta 4 semanas antes del parto. Remuneración salarial del INSS.	Art 48.4 ET. Por nacimiento y cuidado de menor de 12 meses la madre biológica suspenderá el contrato de trabajo. La misma duración de la suspensión para el progenitor distinto de la madre biológica. Una vez pasadas las 6 semanas obligatorias, se deberá avisar de los periodos de disfrute semanal con 15 días de antelación mínima.
	Ampliación de la suspensión hasta un máximo de 13 semanas adicionales en los casos de parto prematuro con falta de peso u hospitalización a continuación del parto por un periodo superior a 7 días. Remuneración salarial del INSS.	Art 48.4 ET. En caso de parto prematuro u hospitalización del neonato más de 7 días, el plazo de suspensión de contrato empezará a computar a partir del alta hospitalaria y se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales.
	1 semana adicional para cada una de las personas progenitoras en el supuesto de discapacidad del hijo o hija. 1 semana adicional para cada una de las personas progenitoras por cada hijo o hija distinta del primero. Los progenitores monoparentales podrán disfrutar de las 2 semanas. Remuneración salarial del INSS.	Art 48.6 ET. Para supuestos de discapacidad del hijo o hija en el nacimiento, adopción, en situación de guarda con fines de adopción o de acogimiento múltiple por cada hijo o hija.
	Finalizará de la suspensión de contrato según Art. 45.1.e) cuando se inicie la suspensión de contrato por nacimiento o la criatura cumpla 9 meses.	Art. 48.7 ET. Ir a la medida riesgos en embarazo y lactancia.
PERMISOS RETRIBUIDOS		
Matrimonio o registro de pareja de hecho.	15 días naturales iniciándose el primer día laboral tras la fecha de matrimonio o de registro de pareja hecho.	Art. 37.3.a ET.
Accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario.	5 días laborables, iniciándose el primer día laboral tras el hecho causante.	Art. 37.3.b ET. El derecho a este permiso es generado por: cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja a de hecho, así como de 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.
Fallecimiento.	2 días laborales. 2 días adicionales si hay desplazamiento.	Art. 37.3.b.bis ET. Fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.
Traslado del domicilio habitual.	1 día natural.	Art. 37.3.c ET.
Cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.	Tiempo necesario.	Art. 37.3.d ET.
Exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto. Asistencia a sesiones de información y preparación en los casos de adopción.	Tiempo necesario dentro de la jornada de trabajo.	Art. 37.3.f ET.
Por alerta meteorológica o catástrofe.	Hasta 4 días laborales. El permiso se prolongará hasta que desaparezcan las circunstancias que lo justificaron. La empresa podrá establecer el trabajo a distancia cuando sea compatible con la prestación laboral.	Art. 37.3.g ET. Por imposibilidad de acceder al centro de trabajo o transitar por las vías de circulación necesarias para acudir al mismo, como consecuencia de las recomendaciones, limitaciones o prohibiciones al desplazamiento establecidas por las autoridades competentes.
Ausencia por razones justificadas de urgencia familiar.	Hasta 4 días laborales cada año. El permiso se puede distribuir en horas o en días.	Art 37.9. ET. En caso de urgencia familiar inesperada que requiera presencia inmediata de la persona trabajadora.
PERMISOS EXAMENES Y FORMACIÓN		
Asistencia a exámenes.	El tiempo necesario para la asistencia a exámenes es permiso justificado, pero no retribuido.	Art 23.1 ET. a) Concurrir a exámenes, preferencia elección turno de trabajo y acceso al trabajo a distancia para la obtención de un título académico o profesional.
Promoción y formación profesional en el trabajo.	El tiempo de formación ante modificaciones en el puesto de trabajo es tiempo de trabajo efectivo.	Art 23.1 ET. b) Adaptación jornada c) Perfeccionamiento profesional con reserva de puesto de trabajo d) Formación ante modificaciones en el puesto de trabajo.
Permiso de formación profesional para el empleo vinculada a la actividad de la empresa.	Permiso retribuido de 20 horas anuales acumulables por un periodo de hasta 5 años para personas trabajadoras con al menos 1 año de antigüedad.	Art 23.3 ET.
PARA PERSONAS TRABAJADORAS RECONOCIDAS VICTIMAS DE VIOLENCIA DE GENERO (en color morado)		
Derecho a movilidad geográfica o cambio de centro de trabajo.	Durante 6 meses de cambio de centro hay reserva del puesto. Más allá de 6 meses se pierde la reserva.	Art. 40.4 ET.
Extinción del contrato de trabajo.		Art. 49.m ET.