

CONSULTAS FRECUENTES SOBRE APLICACIÓN DE LOS DERECHOS DE CONCILIACIÓN

bizitza pertsonala,
familia eta lana
bateragarri egitea



conciliación
de vida personal,
familiar y laboral



EUSKO JAURLARITZA
GOBIERNO VASCO

ONGIZATE, GAZTERIA ETA
ERRONKA DEMOGRAFIKOAREN SAILA
DEPARTAMENTO DE BIENESTAR,
JUVENTUD Y RETO DEMOGRÁFICO

¿Cuántas semanas tengo de permiso por nacimiento y cuidado de menor y cómo se distribuyen?

**19 SEMANAS
DE PERMISO
RETRIBUIDO**

32 SEMANAS DE PERMISO PARA LAS
FAMILIAS MONOPARENTALES Y
MONOMARENTALES

6 SEMANAS

6 semanas obligatorias e ininterrumpidas tras el nacimiento o resolución de adopción/guarda/acogimiento, que deben disfrutarse a jornada completa.



11 SEMANAS

11 semanas flexibles que pueden distribuirse por semanas, de forma acumulada o interrumpida, hasta que el o la menor cumpla 12 meses.



2 SEMANAS

2 semanas adicionales que pueden disfrutarse por semanas hasta que el o la menor cumpla 8 años. Estas solo son aplicables a nacimientos, adopciones, guardas o acogimientos producidos a partir **del 2 de agosto de 2024** y **pueden solicitarse y disfrutarse a partir del 1 de enero de 2026.**

[Más información](#)

¿Qué ocurre si estoy embarazada?

Tienes derecho a solicitar que la empresa adopte las medidas de protección para la maternidad previstas en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Y, si a pesar de las medidas preventivas, adaptación de horarios, o cambio de puesto de trabajo, el riesgo no desaparece y el desempeño de tu trabajo puede influir negativamente en tu salud o en la del feto, puedes solicitar la baja por riesgo durante el embarazo.

¿Puedo solicitar a mi empresa el teletrabajo?

El trabajo a distancia se trata de una decisión que debe ser acordada por ambas partes, es decir, persona trabajadora y empresariado.

En esta situación se trata de una medida que, en caso de ser posible llevarla a la práctica, tendrá carácter preferente frente a la suspensión de contrato o la reducción de jornada.

Es decir, la persona trabajadora tiene derecho a solicitar trabajar a distancia y para ello, las empresas han de reorganizar el trabajo y adoptar medidas de flexibilización para el lugar de trabajo.

[Más información](#)

¿Qué ocurre si hay desacuerdos con la empresa para el ejercicio de la adaptación de jornada o reducción de jornada? ¿Puedo acudir al juzgado?

Sí, si el acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora no fuera posible, la trabajadora o el trabajador puede acudir a los tribunales para reclamar su derecho a adaptar o reducir la jornada de forma temporal.

Desde que la empresa le comunique su negativa o disconformidad con la propuesta que se ha realizado, la persona trabajadora dispondrá de un **plazo de 20 días** para presentar demanda ante el Juzgado de lo Social.

¿Puedo disfrutar mi reducción de jornada por días completos o tiene que ser por horas?

El Estatuto de las personas Trabajadoras (art. 37.6) dice que la persona trabajadora puede acogerse a una reducción de la jornada de trabajo **diaria**, lo que en principio apunta a una reducción en horas cada día.

No obstante, puede concentrarse en días completos si existe acuerdo con la empresa o si el convenio colectivo lo permite.

El Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP) en su artículo 48.h también articula la reducción de jornada pero su concreción se remite a la normativa de desarrollo de cada administración, por lo que debe confirmarse este derecho con la administración correspondiente.

[Más información](#)

¿Cómo funciona el permiso parental/marental no retribuido de 8 semanas?

Es un derecho individual para el cuidado de hijas e hijos hasta que cumplan 8 años, regulado en el art. 48 bis del Estatuto de las personas Trabajadoras (ET) y en el art. 49.g) del EBEP. Su duración máxima es de 8 semanas, que pueden disfrutarse de forma continua o discontinua, en semanas completas.

En cuanto a la modalidad, actualmente solo puede disfrutarse a tiempo completo. La posibilidad de disfrute a tiempo parcial está pendiente de desarrollo reglamentario, por lo que, a día de hoy, no es aplicable. El permiso no es retribuido, por lo que no se percibe salario durante su disfrute.

Respecto a la cotización, la empresa debe mantener el alta en la Seguridad Social y la cotización, que se realiza sobre la base mínima correspondiente al grupo profesional. Para ejercer el derecho, debe solicitarse con una antelación mínima de 10 días, indicando las fechas y la forma de disfrute.

[Más información](#)

Excedencia por cuidados, ¿sigo cotizando?

El período de excedencia tendrá 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. También será computable a efectos de antigüedad y tendrá la consideración de situación asimilada al alta para poder obtener las prestaciones por desempleo.

[Más información](#)

Permiso por hospitalización de un familiar, ¿de cuántos días es el permiso?

De acuerdo con lo establecido en el artículo 37.3 b) del ET, dicho permiso tiene una duración de cinco días laborables y da derecho a retribución.

El permiso puede iniciarse desde el día del hecho causante, es decir, desde la hospitalización, la intervención quirúrgica del familiar, o desde que se le indica que debe realizar reposo domiciliario, pero también puede diferirse, siempre que la necesidad de atención o cuidado al familiar se mantenga y exista un acuerdo con la empresa respecto a las fechas de disfrute.

Es necesario que la situación de hospitalización, intervención o reposo domiciliario sea debidamente justificada mediante la presentación de los justificantes o documentos médicos correspondientes.

[Más información](#)

¿Cuándo puedo usar el permiso para ausentarme del trabajo por causas de fuerza mayor?

Puede utilizarse cuando sea **imprescindible la presencia inmediata** de la persona trabajadora por motivos familiares urgentes e **imprevisibles**, como enfermedad o accidente de familiares o personas convivientes que requieran atención inmediata.

[Más información](#)

He solicitado a Gobierno Vasco una ayuda por reducción de jornada o excedencia y tengo dudas ¿Dónde puedo preguntar?

Si tienes una consulta referente a un expediente concreto de ayudas por reducción de jornada o excedencia gestionado por la Dirección de Infancia, Adolescencia y Familias del Gobierno Vasco puedes escribir a
ayudasfamilia@euskadi.eus.

Desde Kontzilia no tenemos acceso a la tramitación ni al estado de los expedientes, por lo que no podemos consultar información individualizada sobre este tema.

Para cualquier otra duda o aclaración

kontzilia@euskadi.eus

bizitza pertsonala,
familia eta lana
bateragarri egitea

{kontzilia}

conciliación
de vida personal,
familiar y laboral



EUSKO JAURLARITZA
GOBIERNO VASCO

ONGIZATE, GAZTERIA ETA
ERRONKA DEMOGRAFIKOAREN SAILA
DEPARTAMENTO DE BIENESTAR,
JUVENTUD Y RETO DEMOGRÁFICO