

GUÍA DE CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD

SECTOR FERROVIARIO DE CCOO



INTRODUCCIÓN

Los derechos de conciliación y corresponsabilidad de la vida laboral, personal y familiar es un aspecto cada vez más valorado porque afectan a la totalidad de las plantillas y por su capacidad de mejorar la calidad de vida de las personas trabajadoras y de sus familiares. Por ello es absolutamente necesario que las y los trabajadores estén bien informados.

Estos derechos permiten a las personas trabajadoras crear un proyecto de vida más equilibrado entre lo personal y lo profesional gracias a condiciones laborales que favorecen una participación equitativa de hombres y mujeres en los diferentes ámbitos. Así, en el laboral impulsan el desarrollo profesional de las y los trabajadores, en el personal se permite un espacio para el tiempo de ocio, el autocuidado, etc...y en el ámbito familiar, que engloba las relaciones afectivas y los cuidados, permiten un reparto más equitativo de las tareas de reproducción, asignadas tradicionalmente a las mujeres, avanzando de esta manera hacia la igualdad real y efectiva.

Esta guía pretende ser una herramienta de consulta para los trabajadores y trabajadoras ¡infórmate y disfruta de tus derechos!

Para cualquier duda que te surja, acude a nuestros delegados y delegadas y/o secciones sindicales, estamos para asesorarte.

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN

INFORMACIÓN DE CARÁCTER GENERAL SOBRE LOS DERECHOS DE CONCILIACIÓN

1

DERECHOS EN EL EMBARAZO, TRAS EL NACIMIENTO Y DURANTE EL PERIODO DE LACTANCIA

3

Derechos de la mujer trabajadora durante el embarazo y la lactancia

Riesgo durante el embarazo o lactancia natural

Suspensión contractual por nacimiento, adopción, guarda, acogimiento y cuidado de menor

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

Permiso por cuidado del lactante (Art 37.4 y 7 del ET)

PERMISOS DE CONCILIACIÓN PARA EL CUIDADO DE HIJOS/AS, FAMILIARES Y CONVIVIENTES

9

Adaptación de jornada (art. 34.8 ET)

Reducción de jornada por cuidados (art 37 ET)

Reducción de jornada por cuidado de menor a cargo con cáncer o enfermedad grave

Excedencia por cuidados (art 46.3)

LEY DE FAMILIAS: NUEVOS PERMISOS RECOGIDO EN EL RDL5/2023 DE 28 DE JUNIO

13

Permiso parental (art 48.bis)

15 días naturales en caso de registro de pareja de hecho.

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

Permiso por fallecimiento

Permiso para ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor, cuando sea necesario por motivos familiares urgentes e inesperados



INFORMACIÓN DE CARÁCTER GENERAL SOBRE LOS DERECHOS DE CONCILIACIÓN

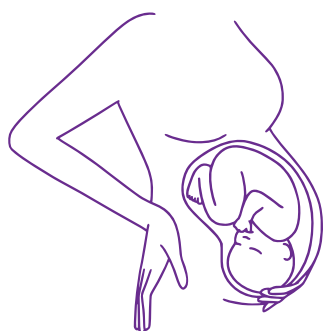
- La legislación ha evolucionado ampliando la duración de los permisos y los sujetos que pueden hacer uso de dichos derechos, extendiéndose a otros supuestos que contemplan nuevas formas de trabajo flexible, mejoran las garantías y la **celeridad del proceso**, que no podrá extenderse más de 15 días (hasta ahora eran 30). Se establece la **presunción de concesión** en el caso de que transcurra ese tiempo sin la oposición motivada expresa y por escrito de la persona empleadora, quien, además, deberá plantear una propuesta alternativa con las razones objetivas en las que se apoya la decisión.
- Es importante atender a los **plazos de comunicación por escrito** que se establecen para solicitar los diferentes permisos y aportar los documentos que acrediten el derecho.
- Es importante remitirse siempre al **convenio colectivo de aplicación y al plan de igualdad** de la empresa porque pueden contemplar mejoras respecto a lo establecido en la legislación vigente.
- Pese a ser derechos individuales, si **dos o más personas trabajadoras de la misma empresa** generasen un derecho por el **mismo sujeto causante**, la empresa puede **limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas** de funcionamiento de la empresa, **debidamente motivadas** por escrito, debiendo en tal caso la empresa **ofrecer un plan alternativo** que asegure el disfrute de ese derecho a ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.
- Las personas trabajadoras pueden **pedir a la empresa adaptaciones razonables y proporcionadas en el trabajo para facilitar la conciliación, sin poder ser obstaculizadas**. De esta manera, la empresa está obligada, en caso de negativa, a buscar alternativas a lo planteado y tiene que razonar y justificar adecuadamente por escrito objetivamente por qué niega la solicitud de la persona trabajadora.
- En caso de **despido durante el embarazo o el ejercicio de los derechos de conciliación**, es importante destacar que, según la ley, **se considerará nulo y la persona trabajadora tendrá derecho a ser readmitida y a recibir a modo de indemnización los salarios de tramitación**, salvo que la empresa pueda justificar suficientemente la causa del despido disciplinario o la extinción objetiva.

- **CCOO te asesoramos y acompañamos** durante la tramitación de estos derechos, pero, sobre todo, **en caso de negativa o falta de acuerdo con la empresa respecto a la alternativa ofrecida por esta**, lo primero que debes hacer es dirigirte a tu delegada/o de personal o a tu sección sindical para informarte **sin perder de vista los plazos establecidos para interponer demanda ante el juzgado de lo Social: 20 días hábiles desde que se recibe la comunicación de la empresa.**



DERECHOS EN EL EMBARAZO, TRAS EL NACIMIENTO Y DURANTE EL PERIODO DE LACTANCIA

Derechos de la mujer trabajadora durante el embarazo y la lactancia



Durante la gestación, las mujeres tienen **derecho a ausentarse del puesto de trabajo por el tiempo indispensable** para asistir a la realización de **exámenes prenatales y preparación al parto** que deban hacerse dentro de la jornada laboral. Éste es un permiso retribuido y la trabajadora debe avisar previamente y presentar justificante a la empresa.

Riesgo durante el embarazo o lactancia natural



Embarazo de riesgo

No se debe confundir con la situación de riesgo en el embarazo. En este caso, el riesgo tiene su origen en algún problema de tipo médico que supone un riesgo para la madre y/o para el feto.

El riesgo está relacionado con la gestación y no con el trabajo que la mujer gestante desempeña, por tanto, la empresa no tiene que abordar la situación tomando medidas preventivas, correspondiendo al médico/a valorar la situación.

La empresa, en caso de detectarse esta situación para las mujeres trabajadoras, en primer lugar, debe **adoptar las medidas necesarias para evitar la exposición a este riesgo tanto de la madre como del feto/bebé**. Estas adaptaciones **pueden incluir, si fuera necesario, la modificación de la jornada laboral o limitar la realización de algunas tareas**.

Si esto no fuera viable, se puede **realizar un cambio de puesto de trabajo, de la misma o distinta categoría**, compatible con el embarazo o la lactancia natural, sin que ello implique una reducción del salario por cambio de funciones.

Por último, **si no es posible la adaptación ni el cambio de puesto de la madre, tiene derecho a la suspensión de contrato por riesgo en el embarazo o situación de lactancia natural** (hasta que el bebé cumpla 9 meses), teniendo derecho a percibir un subsidio consistente en una prestación económica equivalente al 100% de la base reguladora de las contingencias profesionales que percibe la trabajadora.



Novedad

Suspensión contractual por nacimiento, adopción, guarda, acogimiento y cuidado de menor

En el BOE del 30/07/2025 se publicó el **Real Decreto-ley 9/2025, de 29 de julio, por el que se amplía el permiso de nacimiento y cuidado, mediante la modificación del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores**, el Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP) y la Ley General de la Seguridad Social (LGSS).

Este **derecho individual e intransferible desde el 31 de julio de 2025**, fecha de entrada en vigor del Real Decreto-ley, consiste en la suspensión del contrato durante 19 semanas (antes 16), al que corresponde una prestación económica de la Seguridad Social para cada persona progenitora, adoptante, guardadora o acogedora. De esas 19 semanas, **6 han de disfrutarse a jornada completa de forma ininterrumpida** inmediatamente después del parto o de la resolución judicial o decisión administrativa en caso de adopción, guarda o acogida.



El resto del permiso, **11 semanas** (antes 10) no obligatorias, a distribuir en periodos semanales hasta que el bebé/menor cumpla 12 meses.

Las **2 semanas restantes** se podrán disfrutar en periodos semanales acumulados o interrumpidas hasta que el menor cumpla **8 años** (para nacimientos a partir del 2 de agosto de 2024).

El disfrute de estas 2 semanas **podrán solicitarse a partir del 1 de enero de 2026**.

Después del reciente pronunciamiento del **Tribunal Constitucional** exigiendo la equiparación de los permisos por nacimiento en el caso de familias monoparentales, en el nuevo Real Decreto-ley el permiso por nacimiento y cuidado del menor en aquellos supuestos en que exista un solo acogedor/a o guardador/a **se ha incrementado a 32 semanas reconociendo el ejercicio de los roles de ambos progenitores en una sola persona**. En este caso el permiso se disfrutará de la siguiente manera:

- **6 semanas obligatorias e ininterrumpidas después del parto.**
- **22 semanas** a distribuir en periodos semanales hasta que el menor cumpla 12 meses.
- **4 semanas adicionales** retribuidas al 100% en periodos semanales acumulados o interrumpidas hasta que el menor cumpla 8 años.

Respecto al permiso por nacimiento y cuidado de menor existen una serie de consideraciones que se deben tener en cuenta:

- El **nacimiento y cuidado** del menor da derecho a la **suspensión del contrato y prestación económica tanto a la madre biológica como a la otra persona progenitora**. También se reconoce este derecho en caso de adopción, guarda o acogimiento de menores de 6 años y mayores de 6 años, pero menores de edad, con discapacidad o que, por sus circunstancias y experiencias personales o por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los correspondientes servicios sociales.
- En el caso de **acogimiento, ya no se exige que sea permanente o que dure un año o más**.
- El disfrute de la suspensión del contrato (y su prestación económica) podrá adelantarse **hasta cuatro semanas** en los supuestos de **adopción internacional y a voluntad de la madre biológica respecto a la fecha prevista del parto**.
- A efectos de esta suspensión del contrato y correspondiente prestación económica, el término de **madre biológica también incluye a las personas trans gestantes**.
- **Las 13 semanas no obligatorias podrán disfrutarse de forma acumulada en periodos semanales o ininterrumpida**. Además, cabe la posibilidad, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, de disfrutar este periodo en régimen de jornada completa o parcial.
- Las personas trabajadoras tendrán que comunicar a la empresa con 15 días de antelación cuándo y cómo van a disfrutar las 13 semanas restantes del permiso.
- Se **flexibiliza el disfrute de las semanas adicionales**, ampliando su utilidad más allá del primer año de vida, al poder disfrutarse 2 semanas retribuidas hasta que el o la menor cumpla 8 años.



- **En caso de fallecimiento de hija o hijo**, el período de suspensión (16 semanas) no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las 6 semanas de descanso obligatorio, la persona trabajadora solicite la reincorporación al puesto de trabajo.
- Este permiso se ve **incrementado en una semana adicional** para cada una las personas progenitoras, adoptantes, guardadoras o acogedoras en los siguientes casos:
 - **Discapacidad de hijos/as.**
 - En caso de **nacimiento, adopción, guarda o acogimiento múltiple por cada hija o hijo a partir del segundo.**
 - Las **familias monomarentales y monoparentales disfrutarán de las dos semanas** adicionales de permiso retribuido, indicadas en los casos anteriores, que corresponderían para el caso de familias con dos personas progenitoras.
- Para tener derecho a la prestación abonada por la Seguridad Social, existen **dos requisitos: estar de alta o en situación asimilada al alta y tener un periodo mínimo de cotización cubierto.** Este periodo varía en función de la edad de la persona trabajadora, para lo que se establecen diferentes horquillas de edad.
- La solicitud de la prestación económica se puede realizar de manera online o en las oficinas de la Seguridad Social en un **plazo máximo de tres meses desde el nacimiento, adopción o acogimiento.**
- **Además, existe un subsidio no contributivo por maternidad** para las trabajadoras por cuenta ajena o en situación asimilada al alta en caso de parto y que no reúnan los períodos mínimos de cotización exigidos para cobrar la prestación.

Nacimiento de hijo o hija prematuro o que, por cualquier causa, deba permanecer hospitalizado a continuación del parto

En este caso, las personas trabajadoras tendrán derecho a:



- Un **permiso remunerado** para ausentarse del trabajo durante **1 hora diaria**.
- Además, tendrán derecho a **reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas**, con la **disminución proporcional de salario**.
- En los casos de **parto prematuro y aquellos supuestos en los que el neonato deba permanecer hospitalizado** a continuación del parto por un **periodo superior a siete días**, la **prestación se podrá ampliar en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado**, con un **máximo de trece semanas adicionales**. Esta ampliación se podrá disfrutar por cada uno de los progenitores a partir del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las 6 semanas de descanso obligatorio.

Permiso por cuidado del lactante (art 37.4 y 7 del ET)

Se trata de un **permiso retribuido, individual e intransferible** para atender los cuidados del bebé lactante, pudiendo ejercerse este derecho de varias maneras:

- El permiso para **ausentarse 1 hora al día continua o distribuida en dos medias horas**, decidiendo la persona trabajadora cuándo disfruta ese permiso **dentro de su jornada ordinaria**.
- **Reducir la jornada media hora al principio o al final de la jornada**.



- **Acumular las horas de este permiso para conseguir jornadas completas.** Esta opción no está condicionada a lo que recoja el convenio colectivo de la persona trabajadora o al acuerdo al que llegara con su empleador tras la modificación recogida en el **sobre permisos por lactancia, Real Decreto-ley 2/2024, de 21 de mayo**. La duración del periodo se establecerá teniendo en cuenta el número de días laborales que hay entre el momento en el que se pide el permiso acumulado hasta la fecha en la que el/la menor cumpla 9 meses, acumulándose una hora por cada día y, después, esas horas se sumarán hasta ver a cuántas jornadas de trabajo equivale, contemplando el número de días laborales, los festivos y los fines de semana.



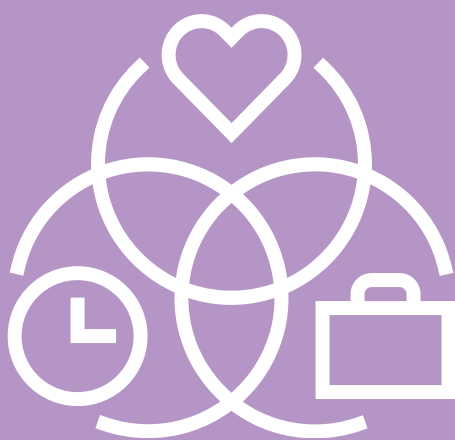
Algunas consideraciones a tener en cuenta:

- **La duración del permiso se incrementa proporcionalmente en casos de nacimiento, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple.**
- **El permiso se puede ampliar desde los 9 meses hasta que el bebé cumpla un año, pero sólo cuando ambas personas soliciten el permiso con la misma duración y modalidad y teniendo en cuenta que conlleva la disminución proporcional de salario.** En este caso, una de las personas trabajadoras podrá solicitar una prestación económica de la Seguridad Social que compense al permiso no retribuido.

Esta prestación consiste en un equivalente al 100% de la base reguladora establecida para la prestación por incapacidad temporal y es proporcional a la reducción de jornada.

PERMISOS DE CONCILIACIÓN PARA EL CUIDADO DE HIJOS/AS, FAMILIARES Y CONVIVIENTES

Adaptación de jornada (art. 34.8 ET)



Las personas trabajadoras tienen derecho a las **adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo**, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, incluida la **prestación de su trabajo a distancia**, para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral.

Tienen derecho a solicitar la adaptación de jornada las personas trabajadoras **hasta que los hijos o hijas cumplan doce años** y quienes tengan **necesidades de cuidado respecto de los hijos e hijas mayores de doce años**, el **cónyuge o pareja de hecho**, familiares por consanguinidad hasta el **segundo grado de la persona trabajadora**, 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 mismas, debiendo justificar las circunstancias en las que fundamenta su petición: exponiendo y aportando documentación (informes médicos, horarios de centros de cuidados de mayores, guarderías o centros de día,...)

Para ello, deben remitir un **escrito con, al menos, 15 días de antelación** a la empresa indicando de forma detallada el motivo de la solicitud de adaptación de jornada en relación a las necesidades de conciliación expuestas.

Reducción de jornada por cuidados (art. 37 ET)



Este derecho supone que las personas trabajadoras reduzcan su jornada de trabajo diaria con la disminución proporcional del salario entre, **al menos, un octavo y, máximo, la mitad de la duración de la misma para el cuidado directo de un menor de doce años o de una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida**. Asimismo, podrán acogerse a este derecho quienes tengan que encargarse del cuidado directo del **cónyuge o pareja de hecho o de un familiar hasta 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 no realice una actividad retribuida**.

El permiso se **solicitará con 15 días de antelación**, indicando la concreción horaria, dentro de la jornada ordinaria, de la persona trabajadora.

Es un permiso no retribuido, pero hay que tener en cuenta que, **durante los tres primeros años de reducción, computarán a la persona trabajadora las cotizaciones incrementándolas hasta el 100%** de la cuantía que hubiera correspondido si se hubiera mantenido la jornada sin reducción **a los efectos de las prestaciones por jubilación, incapacidad permanente, muerte o supervivencia y nacimiento y cuidado del menor**.

Reducción de jornada por cuidado de menor a cargo con cáncer o enfermedad grave

En el artículo 37 del ET también se recoge el derecho de reducir la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, **al menos, la mitad de duración de aquella para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente hasta los veintitrés años**.

Por tanto, **el mero cumplimiento de los dieciocho años por el hijo o el menor sujeto a acogimiento permanente o a guarda con fines de adopción no será causa de extinción de la reducción de la jornada si se mantiene la necesidad de cuidado directo, continuo y permanente**.

No obstante, cumplidos los 18 años, se podrá reconocer el derecho a la reducción de jornada hasta que el causante cumpla 23 años en los supuestos en que el padecimiento de cáncer o enfermedad grave haya sido diagnosticado antes de alcanzar la mayoría de edad, siempre que en el momento de la solicitud se acrediten los requisitos establecidos, salvo la edad.

Asimismo, **se mantendrá el derecho a esta reducción hasta que la persona cumpla 26 años si antes de alcanzar 23 años acreditara, además, un grado de discapacidad igual o superior al 65 por ciento.**

Los periodos de reducción de jornada, en este caso, se computarán las cotizaciones incrementándolas hasta el 100% a los efectos de las prestaciones por jubilación, incapacidad permanente, muerte o supervivencia y nacimiento y cuidado del menor, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural e incapacidad temporal.

Excedencia por cuidados (art 46.3)



Los trabajadores y las trabajadoras tendrán derecho a un periodo de **excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo/hija**, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, o en los supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, **a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.**

También tendrán derecho a un **periodo de excedencia, de duración no superior a dos años, para atender al cuidado del cónyuge o pareja de hecho, o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad y por afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho** que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa por escrito el disfrute de este derecho y acreditar que se encuentra en uno de estos supuestos.

Además, deber tener en cuenta que:

- Durante el periodo de excedencia, **se suspende el contrato de trabajo aunque este tiempo es computable a efectos de antigüedad.**
- **No es obligatorio disfrutarla de forma continuada.** Es posible el disfrute del derecho de conciliación de manera fraccionada en varios periodos.
- **Cada sujeto causante da inicio a un nuevo periodo dando fin al que se viniera disfrutando.**
- **Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo.** Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente con carácter general, ampliándose este plazo bajo algunos supuestos como:
 - Tener reconocida la condición de **familia numerosa 15 meses** en el caso de tratarse de un título de **categoría general y 18 meses si se trata de la condición especial.**
 - **El ejercicio simultaneo del derecho con la misma duración y régimen que la otra persona progenitora de lugar a la ampliación hasta los 18 meses.**
- El tiempo que la persona trabajadora esté en situación 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.**



LEY DE FAMILIAS: NUEVOS PERMISOS



La Ley de Familias entra en vigor el 30 de junio de 2023 a través del RD ley 5/2023 de 28 de junio para dar cumplimiento al mandato comunitario de transponer la Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, y por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE del Consejo.

Desde CCOO consideramos, en líneas generales, que las medidas que introduce con objeto de fomentar y facilitar la conciliación y la corresponsabilidad en el reparto de las tareas relacionadas con los cuidados y la crianza suponen un avance, destacando aspectos como los siguientes:

- Además de introducir nuevos derechos de conciliación corresponsable, modifica determinados permisos retribuidos y el derecho a la adaptación de jornada ampliando el número de días y el ámbito subjetivo de estos permisos, explicitando al cónyuge e incorporando a la pareja de hecho y a las personas convivientes sobre las que se llevará a efecto el cuidado efectivo.
- Reconoce expresamente el derecho a no ser discriminados/discriminadas o tener un trato desfavorable a mujeres u hombres por el ejercicio de los derechos de conciliación o corresponsabilidad de la vida familiar y laboral, indicando expresamente que el trato desfavorable dispensado a mujeres u hombres por dicho motivo será constitutivo de discriminación por razón de sexo.

Permiso parental 48.bis

Es un **permiso personal e intransferible** de las personas trabajadoras y tendrá una **duración no superior a ocho semanas, continuas o discontinuas**. Podrá disfrutarse a **tiempo completo o en régimen de jornada a tiempo parcial**, conforme a lo establecido reglamentariamente **para el cuidado del hijo/a o menor acogido por tiempo superior a un año hasta el momento en que cumpla ocho años**.

Para solicitarlo, corresponderá a la persona trabajadora **especificar la fecha de inicio y fin del disfrute** o, en su caso, de los periodos de disfrute, debiendo comunicarlo a la empresa con una **antelación de diez días** o la concretada por los convenios colectivos, **salvo fuerza mayor**, teniendo en cuenta la situación de aquella y las necesidades organizativas de la empresa.

Hay que tener en cuenta que, pese a que en la Directiva 2019/1158 de 20 de junio (conciliación de vida familiar y profesional de progenitores y cuidadores) se establece que el permiso parental ha de ser retribuido, este ha entrado en vigor sin desarrollo normativo. Esto supone que, a día de hoy, se trate de una suspensión de contrato sin retribución, aunque con reserva del puesto de trabajo, y que durante este permiso la empresa no tenga obligación de cotizar a la Seguridad Social por la persona trabajadora que ejerce este derecho afectando tanto al devengo de las pagas extraordinarias, como al periodo anual de vacaciones que se verá minorado en cuantía económica y de tiempo respectivamente.

Además, hay que tener también en cuenta que, aunque se puede disfrutar a tiempo completo o parcial, en este último caso se remite al desarrollo reglamentario, que aún no existe.

Se extiende el permiso de **15 días naturales** en caso de matrimonio al **registro de pareja de hecho**.



Se amplía a **5 días laborables** (antes 2) el permiso por **accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario** del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja 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”. La necesidad de cuidado efectivo es una novedad en el precepto que sólo se aplica respecto de los convivientes sin vínculo familiar o afectivo reseñados previamente.



Permiso por fallecimiento de 2 días laborables, 4 si es necesario desplazamiento, del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

Permiso de 4 días para ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes e inesperados relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata. Estas horas de ausencia deben ser retribuidas cuando no sobrepasen el equivalente a **4 días al año**. El motivo de la ausencia, que debe ser acreditado, tiene que implicar urgencia, no gravedad.



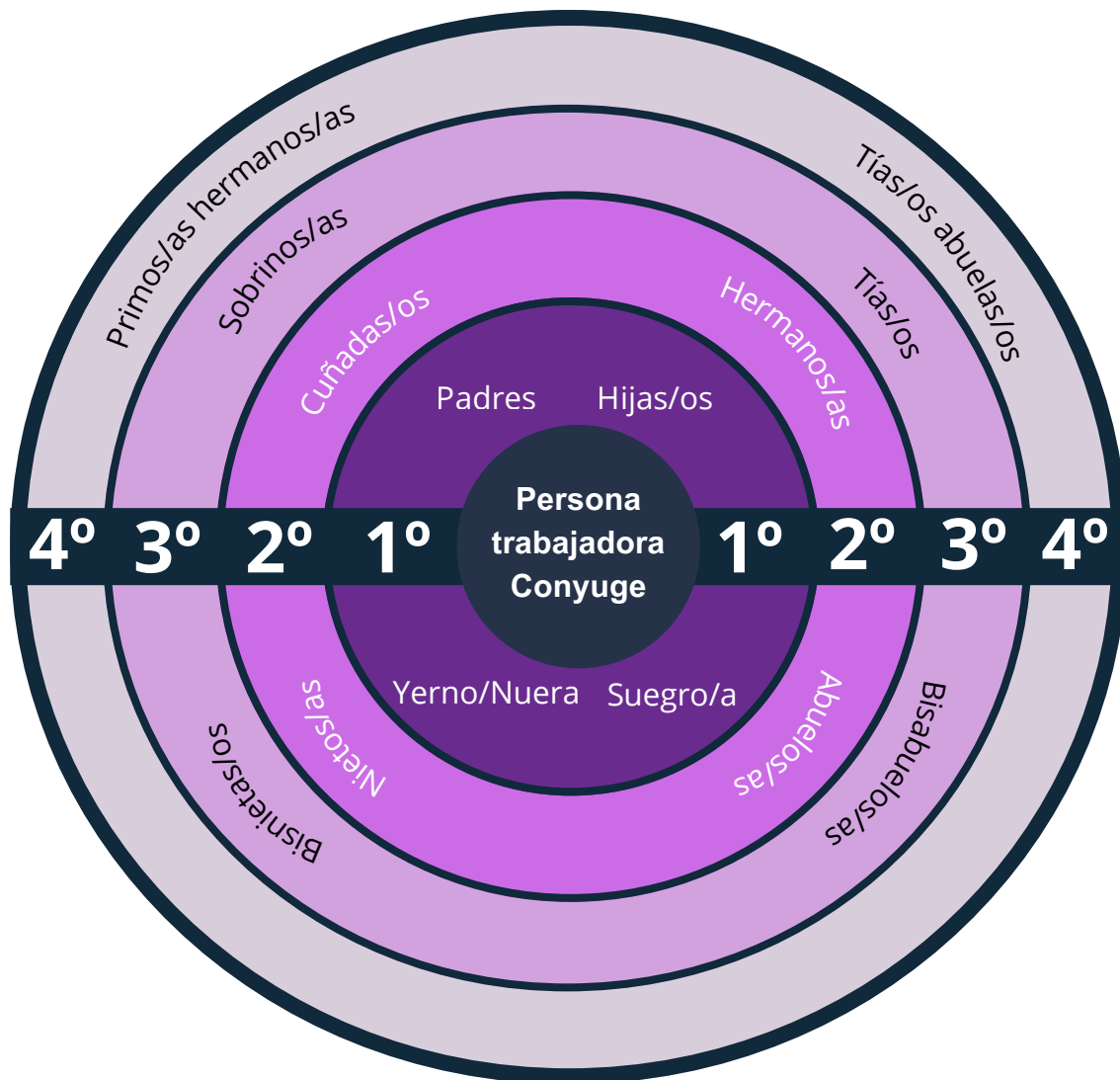
Respecto a estos permisos se debe tener en cuenta lo siguiente:

- La persona trabajadora se podrá ausentar del puesto de trabajo **previa comunicación y justificación del hecho causante del permiso y en los casos que sea necesario justificar la relación**.
- Los días de permiso retribuido son laborables salvo que el convenio colectivo amplíe los días de permiso y expresamente se indique que son días naturales.
- Todos los permisos retribuidos, sean en días naturales o laborales, **se inician el primer día laborable siguiente al hecho causante** de la persona trabajadora.
- En el permiso por cuidados, se incluye al familiar consanguíneo de la pareja de hecho.

GRADOS DE CONSANGUINIDAD Y AFINIDAD

La **consanguinidad** es el parentesco por sangre entre personas de la misma familia, mientras que la **afinidad** es el vínculo legal entre personas de la misma familia sin lazos de sangre.

En el siguiente diagrama te enseñamos los distintos **grados** existentes de consanguinidad y afinidad:



Contamos contigo

Contacta con nuestras secciones sindicales

¡Afílate!



Federación de Servicios a la Ciudadanía de CC OO- Sector Ferroviario

Avda. Ciudad de Barcelona 10, 1ª planta, 28007, Madrid



comunicacion-fe@fsc.ccoo.es



915066155 Int.- 166 155



www.ferroviario.fsc.ccoo.es



<https://blog.escuelaferroviaria.ccoo.es/>



@FerroviariosCcoonectados



@ccooferroviario



@CCOO_FER



@FerroviarioCCOO