

# CONCILIACIÓN Y DISCAPACIDAD

**Permisos, medidas y ayudas de apoyo a la conciliación  
para familias de personas con discapacidad  
intelectual y del desarrollo**



Plena inclusión Cantabria  
C/ Ruiz de Alda 13 bajo.  
39009. Santander  
Año de edición: 2025  
[info@plenainclusioncantabria.org](mailto:info@plenainclusioncantabria.org)  
[www.plenainclusioncantabria.org](http://www.plenainclusioncantabria.org)



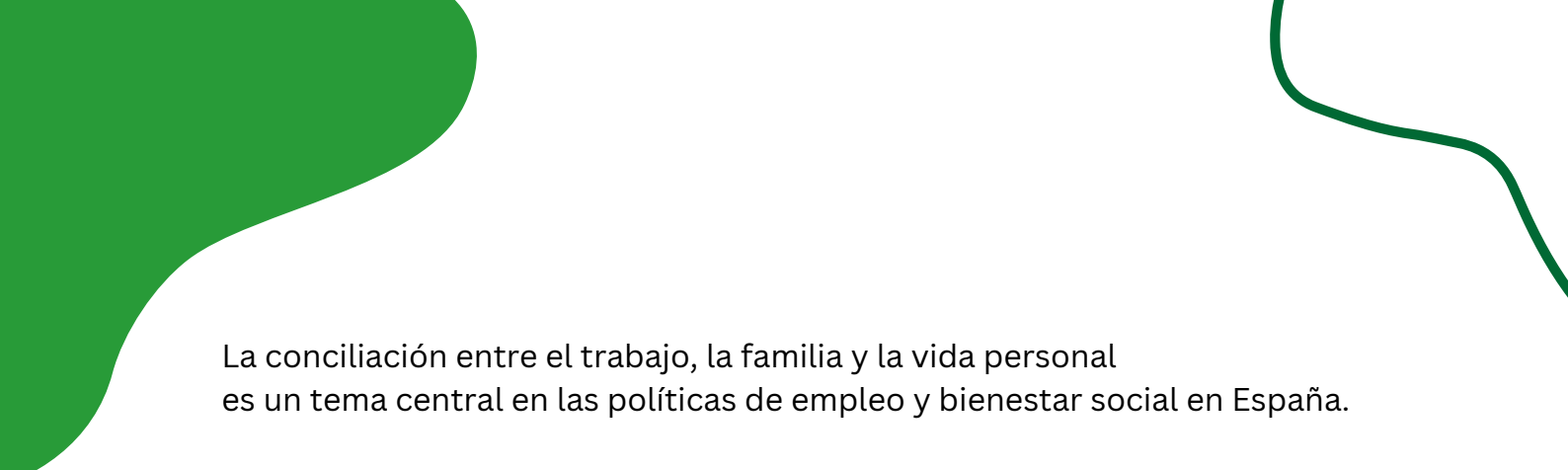
Programa de interés social financiado con cargo a la  
asignación tributaria del IRPF



# ÍNDICE

Permiso por nacimiento y cuidado del menor	<a href="#"><u>6</u></a>
Permiso para exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto	<a href="#"><u>7</u></a>
Permiso para asistir a sesiones de información y preparación en adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento	<a href="#"><u>8</u></a>
Permiso de lactancia	<a href="#"><u>9</u></a>
Permiso parental	<a href="#"><u>10</u></a>
Reducción de jornada por cuidado de hijos o familiares	<a href="#"><u>11</u></a>
Excedencia por cuidado de familiares	<a href="#"><u>13</u></a>
Modificación y adaptación de la jornada laboral y teletrabajo	<a href="#"><u>15</u></a>
Guarda legal y excedencia	<a href="#"><u>17</u></a>
Permiso por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario	<a href="#"><u>18</u></a>

Permiso por fallecimiento	<a href="#"><u>19</u></a>
Permiso por fuerza mayor	<a href="#"><u>20</u></a>
Permiso por matrimonio o registro de pareja de hecho	<a href="#"><u>21</u></a>
Permiso por traslado de domicilio	<a href="#"><u>22</u></a>
Permiso por deber inexcusable de carácter público y personal	<a href="#"><u>23</u></a>
Permisos para empleados públicos de Cantabria	<a href="#"><u>24</u></a>
Blindaje frente al despido	<a href="#"><u>27</u></a>
Prestación por crianza	<a href="#"><u>28</u></a>
Prestación por hijo a cargo con discapacidad	<a href="#"><u>29</u></a>
Prestación económica para el cuidado de menores afectador por cáncer u otra enfermedad grave	<a href="#"><u>31</u></a>
Ayudas a la conciliación en Cantabria	<a href="#"><u>33</u></a>
Leyes, normas y directivas relevantes	<a href="#"><u>35</u></a>



La conciliación entre el trabajo, la familia y la vida personal es un tema central en las políticas de empleo y bienestar social en España.

Para ello, se han creado permisos pagados y ayudas económicas que permiten a las personas trabajadoras cuidar de sus familiares sin que esto les cause problemas económicos o ponga en riesgo su trabajo.

La ley sobre conciliación está en constante cambio. Y recientemente, se han hecho mejoras importantes, como la ampliación de los permisos por nacimiento.

El Estatuto de los Trabajadores es la ley principal que regula estos derechos, pero se esperan más novedades a lo largo de 2025 que afectarán a trabajadores y empresas.

Es fundamental saber que los permisos que se recogen en este documento son los mínimos obligatorios que establece la ley y que los convenios colectivos de cada sector o empresa pueden mejorar estas condiciones.

## Permiso por nacimiento y cuidado del menor (maternidad/paternidad)

- **Qué es:** Es un derecho que tienen los trabajadores para ausentarse de su puesto de trabajo para cuidar a sus hijos recién nacidos, adoptados o acogidos.  
Durante ese tiempo, la Seguridad Social les paga una prestación económica.
- **Duración actual:** 19 semanas intransferibles para cada progenitor.
- **Permiso retribuido.**
- **Disfrute:** Las 6 primeras semanas obligatorias e ininterrumpidas tras el parto. Las semanas restantes se pueden disfrutar en periodos semanales, de forma acumulada o interrumpida, hasta que el menor cumpla 1 año.
- **A tener en cuenta:** 2 de estas semanas podrán disfrutarse hasta que el menor cumpla 8 años.
- **Familias monoparentales:** 32 semanas en total.
- **Familias con un hijo o hija con discapacidad:** Se amplía en 2 semanas.

## Permiso para exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto

- **Qué es:** Es un derecho de las trabajadoras embarazadas y de sus parejas para ausentarse del trabajo y poder asistir a citas médicas y sesiones de preparación al parto.
- **Duración:** El tiempo indispensable.
- **Permiso retribuido.**
- **Aviso a la empresa:** Se debe avisar a la empresa con antelación y justificar la ausencia.

### **Exámenes prenatales**

Citas médicas de seguimiento del embarazo (ecografías, análisis, consultas).

### **Técnicas de preparación al parto**

Clases de respiración, ejercicios, etc.

## Permiso para asistir a sesiones de información y preparación en adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento

- **Qué es:** Es un derecho laboral que permite a los trabajadores ausentarse de su puesto de trabajo para realizar los trámites obligatorios relacionados con estos procesos.
- **Duración:** El tiempo indispensable.
- **Permiso retribuido.**
- **Aviso a la empresa:** Se debe avisar a la empresa con antelación y justificar la ausencia.

## Permiso por lactancia

- **Qué es:** Es un derecho laboral que tienen las personas trabajadoras (hombres y mujeres) para ausentarse del trabajo y cuidar a su hijo o hija menor de 9 meses.
- **Disfrute:**
  - **Reducción de jornada:** Consiste en 1 hora diaria de ausencia del trabajo (o dos fracciones de media hora) hasta que el bebé cumpla 9 meses.
  - **Acumulación:** Se pueden acumular esas horas diarias en días completos. El número de días completos se calcula dividiendo el total de horas de permiso a las que tienes derecho entre las horas de tu jornada diaria.  
Por ejemplo:
    - Si trabajas 8 horas al día, el número de días acumulados puede ser de unos 12 a 14 días laborables.
    - Si trabajas a tiempo parcial (por ejemplo, 4 horas diarias), el número de días acumulados será mayor.  
En este caso, podría llegar hasta 28 días hábiles.
- **Permiso retribuido.**
- **A tener en cuenta:** Lo puede solicitar ambos progenitores.
- **Aviso a la empresa:** Hay que avisar a la empresa con 15 días de antelación.

## Permiso parental

### Cuidado de menores hasta 8 años

- **Qué es:** Es un derecho que tienen los trabajadores para ausentarse de su puesto de trabajo y dedicarse al cuidado de sus hijos. A diferencia del permiso por nacimiento, este permiso tiene una prestación económica asociada parcial, es decir, no es retribuido de forma completa.
- **Duración:** Hasta 8 semanas, continuas o discontinuas.
- **Flexibilidad:** Se puede disfrutar a tiempo completo o parcial.
- **Permiso parcialmente retribuido.**
- **Novedad importante:** Para progenitores de los niños nacidos a partir del 2 de agosto de 2024 se introducen 2 semanas más, que serán retribuidas y podrán solicitarse a partir de enero de 2026.
- **A tener en cuenta:** Es un derecho individual e intransferible del trabajador. Puede disfrutarse de manera flexible, incluso a tiempo parcial.
- **Aviso a la empresa:** Hay que avisar a la empresa con diez días de antelación para poder organizarse.

## Reducción de jornada por cuidado de hijos o familiares

- **Qué es:** Es un derecho del trabajador a reducir su jornada diaria de trabajo, con la consiguiente disminución proporcional del salario, para dedicarse al cuidado directo de ciertas personas.
- **A qué familiares incluye:**
  - **Hijos menores de 12 años:** Para su cuidado directo.
  - **Hijos mayores de 12 años con discapacidad:** Cuando necesiten cuidado directo, sin límite de edad, siempre que no trabajen.
  - **Cónyuge, pareja de hecho o familiares hasta el segundo grado** de consanguinidad o afinidad que precisen cuidados y no trabajen.
- **Reducción de jornada:** El trabajador puede reducir su jornada diaria entre, al menos, un octavo (12,5%) y un máximo de la mitad (50%).  
En el caso de cuidado de menores con cáncer o enfermedad grave, la reducción mínima debe ser del 50%.
- **Aviso a la empresa:** El trabajador debe avisar a la empresa con antelación.

- **Disminución salarial:** La reducción de jornada conlleva una disminución proporcional del salario, incluyendo el salario base y los complementos salariales.
- **Duración del derecho:**
  - Para el cuidado de hijos menores: hasta que el menor cumpla los 12 años.
  - Para el cuidado de familiares: no hay límite de tiempo, siempre que persista la causa que justifica la reducción.
- **Salario y cotizaciones:** El salario se reduce de forma proporcional a la reducción de la jornada. Sin embargo, las cotizaciones a la Seguridad Social se mantienen al 100% durante un tiempo determinado (3 años para el cuidado de hijos, 1 año para el cuidado de otros familiares) para el cálculo de futuras prestaciones.
- **Inicio y fin:** La reducción de jornada comienza cuando el trabajador lo solicita y finaliza cuando el hijo cumple los 12 años o cuando desaparece la causa del cuidado del familiar. El trabajador debe avisar a la empresa con 15 días de antelación si quiere volver a su jornada original.

## Excedencia por cuidado de familiares

- **Qué es:** Es un derecho del trabajador a suspender su contrato de trabajo por un período de tiempo determinado, sin recibir salario.
- **Duración:** Duración máxima de 3 años por cada hijo o hija (recién nacido o adoptado) y 2 años por familiar a cargo (hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad) que precise cuidados.
- **Excedencia no retribuida.**
- **A qué familiares incluye:**
  - **Hijos menores de 12 años:** Para su cuidado directo.
  - **Hijos mayores de 12 años con discapacidad:** Cuando necesiten cuidado directo, sin límite de edad, siempre que no trabajen.
  - **Cónyuge, pareja de hecho o familiares hasta el segundo grado** de consanguinidad o afinidad que precisen cuidados y no trabajen.
- **Reserva del puesto de trabajo:**
  - **Primer año:** El trabajador tiene derecho a la reserva de su puesto de trabajo exacto.

- **A partir del segundo año:** La reserva es de un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente. Si el trabajador es parte de una familia numerosa, el período de reserva del puesto exacto puede ser más largo.
- **Reincorporación:** Para volver a la empresa, el trabajador debe solicitar el reingreso con antelación a la finalización de la excedencia. No hay un plazo mínimo legal, pero se recomienda hacerlo con el tiempo suficiente para que la empresa pueda organizarse.
- **Aviso a la empresa:** El trabajador debe comunicar a la empresa por escrito su intención de solicitar la excedencia, indicando la fecha de inicio, la duración y la causa que lo justifica. Para volver a la empresa, el trabajador debe solicitar su reincorporación con una antelación mínima que suele ser de 15 a 30 días, aunque es recomendable consultar el convenio colectivo.
- **Flexibilidad:** La excedencia puede disfrutarse de forma fraccionada, es decir, por periodos, siempre y cuando no se supere la duración máxima permitida.

## Modificación y adaptación de la jornada laboral y teletrabajo

- **Qué es:** Es un derecho que permite a las personas trabajadoras modificar su jornada laboral para cuidar de sus hijos o de otras personas a su cargo. Es una medida flexible que no implica reducción salarial, a diferencia de la reducción de jornada.
- **A qué familiares incluye:**
  - **Hijos menores de 12 años:** Para su cuidado directo.
  - **Hijos mayores de 12 años con discapacidad:** Cuando necesiten cuidado directo, sin límite de edad, siempre que no trabajen.
  - **Cónyuge, pareja de hecho o familiares hasta el segundo grado** de consanguinidad o afinidad que precisen cuidados y no trabajen.
- **Qué medidas contempla:** Cambios en la distribución y/o duración de la jornada, cambios en los turnos de trabajo o posibilidad de teletrabajar.
- **Aviso a la empresa:** El trabajador debe presentar una solicitud a la empresa por escrito, detallando el motivo de la petición y la adaptación que necesita.

- **A tener en cuenta:** Las propuestas deben ser razonables y proporcionadas en relación a las necesidades de la empresa y de la persona trabajadora.  
La empresa tiene 15 días para negociar la solicitud.  
Si en 15 días la empresa no responde, la solicitud se considera aceptada por silencio administrativo.  
Y si la respuesta de la empresa es negativa debe justificarla.

## Guarda legal y excedencia

- **Qué es:** Son dos derechos laborales diferentes que buscan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, pero tienen características distintas.
  - La **guarda legal** es la justificación legal para solicitar una reducción de la jornada laboral, no una suspensión del contrato.
  - La **excedencia** es una suspensión temporal del contrato de trabajo, lo que significa que el trabajador deja de trabajar y de percibir salario durante un periodo.

Característica	Guarda Legal (Reducción de jornada)	Excedencia por Cuidado de Familiares
Relación laboral	El contrato de trabajo continúa, pero con jornada reducida	El contrato queda suspendido temporalmente
Salario	Se reduce de forma proporcional a la jornada	No se recibe salario
Trabajo	Se trabaja menos horas al día	No se trabaja
Duración	Hasta que el menor cumpla 12 años o las necesidades de cuidado persistan	Máximo 3 años para hijos/as y 2 para otros familiares
Reincorporación	Se solicita volver a la jornada original con 15 días de antelación	Se solicita el reingreso con la antelación necesaria.
Puesto de trabajo	El puesto se mantiene	Reserva del puesto

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

- **Qué es:** Es un derecho laboral que te permite ausentarte del trabajo para cuidar de un familiar cercano.
- **Duración:** 5 días.
- **Flexibilidad y permiso por cada evento:** Se puede elegir el momento de inicio del permiso dentro del periodo en que se mantiene la causa que lo justifica. También se puede disfrutar de forma fraccionada, siempre que el hecho causante persista. Y se puede solicitar el permiso cada vez que ocurra uno de los supuestos mencionados, sin un límite anual.
- **Permiso retribuido.**
- **A qué familiares incluye:** cónyuge, pareja de hecho, parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad (incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho o cónyuge), así como a cualquier otra persona que conviva en el mismo domicilio y requiera cuidados.
- **Aviso a la empresa:** El trabajador debe informar a la empresa y justificar su ausencia.

**Primer grado:** Hijos, padres, suegros, yernos, nueras.

**Segundo grado:** Abuelos, nietos, hermanos, cuñados.

## Permiso por fallecimiento

- **Qué es:** Es un derecho que tienen los trabajadores para ausentarse de su puesto de trabajo en caso de la muerte de un familiar. Este permiso busca dar tiempo al trabajador para que pueda hacer frente al duelo, realizar los trámites necesarios y acompañar a su familia.
- **Duración:** 2 días naturales.  
Si es necesario desplazamiento, se amplía a 4 días.
- **Permiso retribuido.**
- **A qué familiares incluye:** cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.
- **Aviso a la empresa:** El trabajador debe informar a la empresa y justificar su ausencia.

**Primer grado:** Hijos, padres, suegros, yernos, nueras.

**Segundo grado:** Abuelos, nietos, hermanos, cuñados.

## Permiso por fuerza mayor

### Motivos familiares urgentes

- **Qué es:** Es un derecho laboral que te permite ausentarte del trabajo cuando necesitas atender motivos familiares urgentes e imprevisibles.
- **Duración:** hasta 4 días.
- **Flexibilidad:** Puede fraccionarse por horas o días.
- **Permiso retribuido.**
- **A qué familiares incluye:** cónyuge, pareja de hecho, parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, así como a cualquier otra persona que conviva en el mismo domicilio.
- **Motivos:** ausentarse del trabajo por motivos familiares urgentes e imprevisibles, en casos de enfermedad o accidente que hagan indispensable la presencia del trabajador.
- **A tener en cuenta:** Se puede utilizar por horas o días.
- **Aviso a la empresa:** El trabajador debe informar a la empresa y justificar su ausencia.

## Permiso por matrimonio o registro de pareja de hecho

- **Qué es:** Es un derecho laboral que te permite ausentarte del trabajo para celebrar tu unión y disfrutar de un tiempo de descanso.
- **Duración:** 15 días naturales consecutivos.
- **Inicio del permiso:** El permiso debe comenzar en la fecha del evento (la boda o el registro) o en el primer día laborable inmediatamente posterior, según lo que sea más conveniente.
- **Permiso retribuido.**
- **A tener en cuenta:** El permiso puede acumularse a las vacaciones anuales, si así se acuerda con la empresa.
- **Aviso a la empresa:** Se debe avisar a la empresa con antelación y justificar con la documentación que lo acredite.

# Permiso por traslado de domicilio

- **Qué es:** Es un derecho laboral retribuido que te permite ausentarte del trabajo para realizar el cambio de tu residencia principal.
- **Duración:** 1 día hábil.
- **Permiso retribuido.**
- **Aviso a la empresa:** El trabajador debe informar a la empresa con antelación (se recomienda avisar con al menos 15 días de antelación) y justificar su ausencia (contrato de alquiler o escritura de compraventa de la nueva vivienda, certificado de empadronamiento en el nuevo domicilio, factura de una empresa de mudanzas que acredite la fecha y el servicio o facturas de suministros (luz, agua, gas, etc.) con la nueva dirección.

# Permiso por deber inexcusable de carácter público y personal

- **Qué es:** Es un derecho laboral de la persona trabajadora para ausentarse del puesto de trabajo para cumplir con obligaciones cívicas o personales de carácter obligatorio (ser miembro de una mesa electoral, asistir a un juicio como testigo, perito o jurado, presentarse a una citación judicial o administrativa, etc.).
- **Duración:** El tiempo indispensable para el cumplimiento del deber. No es un día completo si el trámite solo dura unas horas.
- **Permiso retribuido.**
- **Aviso a la empresa:** El trabajador debe informar a la empresa con antelación y justificar su ausencia.

# Permisos para empleados públicos de Cantabria

### Permiso por Asuntos Particulares

- **Duración:** 6 días al año por asuntos particulares.
- **Adicionales:** A estos días se suman 2 días adicionales al cumplir el sexto trienio, y se añade un 1 más por cada trienio a partir del octavo.
- **Justificación:** No requieren justificación específica y pueden disfrutarse a lo largo del año.

### Permiso por Matrimonio o Registro de Pareja de Hecho

- **Duración:** 15 días naturales y consecutivos.
- **Justificación:** Se debe acreditar el matrimonio o la inscripción en el registro de parejas de hecho. El día del evento debe estar incluido en el periodo del permiso.

### Permiso por Fallecimiento de Familiar

- La duración de este permiso varía en función del grado de parentesco y de si se necesita desplazamiento.

- Cónyuge, pareja de hecho y parientes de 1er grado:
  - 3 días hábiles si el suceso se produce en la misma localidad.
  - 5 días hábiles si ocurre en una localidad distinta.
- Parientes de 2º grado (hermanos, abuelos, nietos, cuñados):
  - 2 días hábiles si se produce en la misma localidad.
  - 4 días hábiles si ocurre en una localidad distinta.
- Fallecimiento fuera de España: La duración puede ampliarse en más días hábiles.

### Permiso por Enfermedad Grave u Hospitalización de Familiar

- Este permiso se aplica para el cuidado de un familiar que sufra una enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica.
- **Duración:** 5 días hábiles para cónyuge, pareja de hecho o parientes de primer grado, 4 días hábiles para parientes de segundo grado.
- **Ampliación por desplazamiento:** Se puede ampliar por días adicionales en caso de desplazamiento a otra localidad.
- **Justificación:** Es necesaria la justificación médica que acredite la gravedad, hospitalización o intervención.

### Permiso de Maternidad y Paternidad (Nacimiento y Cuidado del Menor)

- **Duración:** 19 semanas para cada progenitor, de las cuales 6 son de descanso obligatorio, ininterrumpido e inmediatamente posteriores al parto.

- **Hospitalización del recién nacido:** En caso de nacimiento prematuro o de que el bebé deba permanecer hospitalizado después del parto, el empleado público tiene derecho a ausentarse del trabajo un máximo de dos horas diarias con retribuciones íntegras. El permiso de nacimiento también se amplía por el tiempo que el neonato esté hospitalizado, con un límite de 13 semanas adicionales.

### Permiso por Lactancia

- **Duración:** Los empleados tienen derecho a una hora de ausencia del trabajo, que puede dividirse en dos fracciones, hasta que el hijo o hija cumpla 12 meses.
- **Formas de disfrute:** Puede disfrutarse de varias maneras:
  - Ausentándose una hora al día.
  - Reduciendo la jornada en media hora.
  - Acumulando las horas en jornadas completas.

### Otros permisos relevantes

- **Permiso por traslado de domicilio:** 1 día por mudanza.
- **Permiso para deber inexcusable:** Por el tiempo indispensable para cumplir con un deber público o personal (por ejemplo, ser miembro de una mesa electoral).
- **Permiso para exámenes:** Por el tiempo necesario para la realización de exámenes finales de estudios oficiales.

## Blindaje frente al despido Nulidad

- **Qué es:** Es la protección legal que otorga la normativa laboral a los trabajadores que se encuentran en situaciones de especial vulnerabilidad, como el embarazo, la maternidad o el ejercicio de derechos de conciliación.
- **Finalidad:** Evitar que el empleador pueda despedir al trabajador por motivos discriminatorios o como represalia por ejercer sus derechos. Este "blindaje" se traduce en la declaración de nulidad del despido.
- **A tener en cuenta:** El despido será nulo durante el disfrute del permiso parental, durante el permiso de hospitalización de 5 días y adaptaciones de jornada o excedencia.

# Prestación por crianza

- **Qué es:** Ayuda económica para madres, madres y tutores con hijos e hijas de 0 a 3 años.
- **Quién puede solicitarla:**
  - Mujeres con hijos e hijas menores de 3 años que están dadas de alta en la Seguridad Social. Esto incluye a madres que trabajan por cuenta ajena o propia, y a aquellas que perciben una prestación contributiva o subsidio por desempleo.
  - En el caso de parejas de progenitores del mismo sexo, solo uno de ellos o ellas puede solicitar y recibir la prestación.
  - El padre o tutor en caso de fallecimiento de la madre.
  - El padre o tutor con la guarda y custodia completa del menor.
- **A tener en cuenta:** Ya no es un requisito indispensable estar trabajando, aunque sí se tienen en cuenta otros factores, como estar recibiendo prestaciones por desempleo.
- **Cuantía:** 100€ al mes por hijo de 0 a 3 años.

# Prestación por hijo a cargo con discapacidad

- **Qué es:** Es una prestación de la Seguridad Social para familias con hijos o menores a cargo que tienen alguna discapacidad reconocida.
- **A qué familiares incluye:**
  - Hijos, hijas o menores en acogida permanente o guarda con fines de adopción menores de 18 años con una discapacidad igual o superior al 33%.
  - Mayores de 18 años con una discapacidad igual o superior al 65%.
  - Mayores de 18 años con una discapacidad igual o superior al 75%.
  - Menores de 18 años sin discapacidad.
- **Cuantía:** El importe varía en función del grado de discapacidad del menor. Para el año 2025 las cuantías son las siguientes:
  - Por hijo/a o menor a cargo con discapacidad igual o superior al 33%: 1.000€.
  - Por hijo/a mayor de 18 años con discapacidad igual o superior al 65%: 5.805,60€ anuales por hijo (483,80€ mensuales).

- Por hijo/a mayor de 18 años con discapacidad igual o superior al 75% y necesidad de tercera persona: 8.707,20 euros anuales por hijo (725,60 euros mensuales).
- Por hijo/a menor de 18 años sin discapacidad: 588 euros anuales (49,00€ mensuales).
- **A tener en cuenta:** esta prestación es compatible con la pensión de orfandad y considerada exenta de IRPF.  
Incompatible con la Pensión no contributiva de invalidez o de pensionista de jubilación.  
Se extingue si las rentas por trabajo o prestación sustitutiva superan el 100% del SMI.

# Prestación económica para el cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave

- **Qué es:** Es un subsidio que compensa la pérdida de ingresos que sufren los trabajadores progenitores, adoptantes o acogedores, que reducen su jornada de trabajo y su salario para cuidar de manera directa, continua y permanente del menor a su cargo, afectado por cáncer u otra enfermedad grave de las determinadas legalmente.
- **Personas beneficiarias:**
  - Trabajadores por cuenta ajena y autónomos.
  - Es un derecho que solo puede ser disfrutado por uno de los progenitores, adoptantes o acogedores. Si ambos cumplen los requisitos, pueden alternarse el disfrute.
  - Para ser beneficiario, el trabajador debe estar dado de alta en un régimen de la Seguridad Social y cumplir con los periodos de cotización exigidos.
- **Reducción obligatoria:** Para acceder a la prestación, el trabajador debe reducir su jornada laboral en, al menos, un 50%.

- **Duración:** La ayuda se concede inicialmente por dos meses. Después, se renueva por periodos de cuatro meses si un médico del servicio público de salud certifica que el cuidado sigue siendo necesario.  
El permiso se puede disfrutar como máximo hasta que el menor cumpla los 23 años.  
El límite se amplía a los 26 años si el menor tiene un grado de discapacidad igual o superior al 65%.
- **La prestación es del 100% de la base reguladora.**  
La prestación compensa la reducción de la jornada.  
Por ejemplo, si el trabajador reduce su jornada en un 60%, la prestación será del 60% de su base reguladora.
- **Aviso a la empresa:** La solicitud se realiza ante la entidad gestora o mutua colaboradora de la Seguridad Social a la que esté adscrito el trabajador.  
Se debe presentar la solicitud oficial, el certificado de la empresa sobre la reducción de jornada y un informe médico que acredite la condición del menor y la necesidad de cuidado directo, continuo y permanente.

# Ayudas a la conciliación en Cantabria

La Consejería de Inclusión Social, Juventud, Familias e Igualdad y el Servicio Cántabro de Empleo suelen ser los organismos que gestionan las ayudas.

### **Ayudas a entidades locales**

Convocatorias de subvenciones (como las del Plan Corresponsables) para que los municipios y mancomunidades de Cantabria promuevan y desarrollen servicios dirigidos a facilitar la conciliación y los cuidados familiares, especialmente para familias con menores de hasta 16 años.

Estas ayudas buscan fomentar servicios de cuidados profesionalizados y sensibilizar sobre la corresponsabilidad. Consulta en tu ayuntamiento.

### **Ayudas para gastos de guardería y/o centros de atención infantil**

En ocasiones, se ofrecen ayudas para familias por los gastos en guarderías y/o centros de atención infantil, con una cuantía mensual por hijo bajo custodia. Consulta en tu ayuntamiento de referencia.

Para obtener información actualizada y detallada sobre las ayudas y sus convocatorias específicas en Cantabria, es recomendable consultar las siguientes fuentes oficiales (Portal de la Sede Electrónica del Gobierno de Cantabria, Consejería de Inclusión Social, Juventud, Familias e Igualdad del Gobierno de Cantabria, Servicio Cántabro de Empleo (EMCAN), etc.

Es fundamental revisar las convocatorias más recientes, ya que las condiciones, plazos y requisitos pueden variar.

## Leyes, normas y directivas relevantes

- **Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras**

Establece los derechos de los trabajadores a adaptar la jornada laboral y disfrutar de permisos y excedencias para el cuidado de hijos o familiares.

- **Estatuto de los Trabajadores**

Regula los permisos por maternidad y paternidad, el derecho a la lactancia, la reducción de jornada por cuidado de hijos o familiares, y la excedencia por cuidado de hijos o familiares.

- **Ley 10/2021, de 9 de julio, sobre trabajo a distancia**

Esta ley regula el teletrabajo como una forma de organización que puede facilitar la conciliación de la vida familiar y laboral.

- **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.**

Establece el derecho a la conciliación de todas las personas trabajadoras y refuerza la protección de la maternidad y la paternidad.

- **Real Decreto 1700/2011, de 18 de noviembre, por el que se modifica el Reglamento del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas, aprobado por el Real Decreto 439/2007.**  
Regula las deducciones fiscales por maternidad y por cuidado de hijos o familiares.
- **Real Decreto 1148/2011, de 29 de julio, para la aplicación y desarrollo, en el sistema de la Seguridad Social, de la prestación económica por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave.**  
Derecho laboral que permite a los padres o adoptantes reducir su jornada de trabajo o suspender su contrato para cuidar de un hijo menor de edad afectado por una enfermedad grave. La lista de enfermedades consideradas graves se encuentra en el anexo del Real Decreto 1148/2011. La persona trabajadora puede reducir su jornada de trabajo al menos un 50% y hasta un máximo del 99,99% y a percibir una prestación económica de la Seguridad Social que cubre el 100% de la base reguladora por incapacidad temporal derivada de contingencias profesionales o comunes, según corresponda. Además, tiene derecho a la reserva de su puesto de trabajo durante el período de excedencia y a reincorporarse a su puesto de trabajo una vez finalizada la excedencia.

- **Orden TMS/103/2019, de 6 de febrero, por la que se modifica el anexo del Real Decreto 1148/2011, de 29 de julio, para la aplicación y desarrollo, en el sistema de la Seguridad Social, de la prestación económica por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave.**

Se aprueba el modelo de declaración médica sobre la necesidad de cuidado continuo del menor.

- **Ley 4/2018, de 28 de junio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018.**

Establece medidas para fomentar la conciliación, como la ampliación del permiso de paternidad a 16 semanas.

- **Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.**

Refuerza los derechos de conciliación de las personas trabajadoras, como el derecho a la adaptación de la jornada laboral y el derecho a la desconexión digital.

- **Directiva Europea 2019/1158, relativa a la conciliación de la vida familiar y profesional de los progenitores y cuidadores.**

Esta directiva europea establece estándares mínimos en materia de conciliación y corresponsabilidad, y ha impulsado la adopción de nuevas medidas en España.

- **Real Decreto-ley 2/2023, de 16 de marzo, de medidas urgentes para la ampliación de derechos de los pensionistas, la reducción de la brecha de género y el establecimiento de un nuevo marco de sostenibilidad del sistema público de pensiones.**

Ampliación de la prestación económica por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave hasta los 26 años.

- **Real Decreto-ley 2/2024, de 21 de mayo, por el que se adoptan medidas urgentes para la simplificación y mejora del nivel asistencial de la protección por desempleo, y para completar la transposición de 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 el que se deroga la Directiva 2010/18/UE del Consejo.**

Incluye medidas para la conciliación, como el permiso parental de 8 semanas y el permiso para el cuidado de un familiar con discapacidad.

- 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, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, y el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, para completar la transposición de 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.

