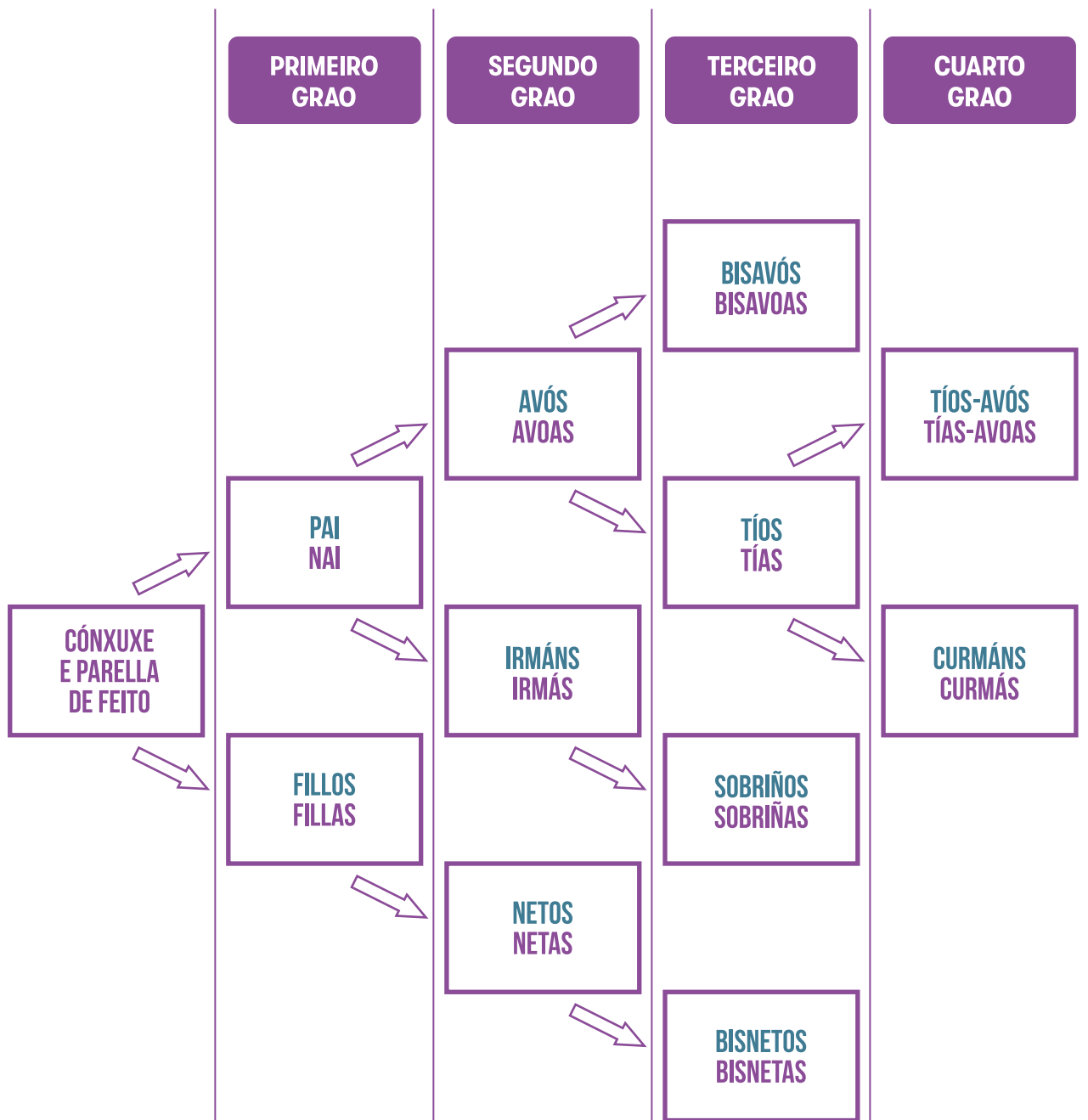


# LICENZAS E PERMISOS

Estatuto das Persoas Traballadoras



# GRAOS DE PARENTESCO



Estes graos de parentesco aplícanse por afinidade á familia política

## LICENZAS E PERMISOS LABORAIS

Este documento recolle un cadro informativo dos permisos e licenzas que se recoñecen no estatuto das persoas traballadoras (ET) para todo o persoal.

Cada convenio colectivo establece os seus propios permisos e licenzas, así como as normas de disfrute dos mesmos, que, en ningún caso, poderán empeorar os recollidos no ET, por tanto, é importante que, a hora de informarse sobre estes dereitos, alén desta táboa consultes o teu convenio colectivo

Para o goce das licenzas debes ter en conta que:

1. A xurisprudencia viña entendendo que os permisos retribuídos debían iniciarse no primeiro día laborable seguinte ao feito causante. Porén, o Tribunal Supremo ten matizado recentemente este criterio (STS 126/2026, demanda conflicto colectivo contra Grupo RACE) , sinalando que, no caso do permiso de cinco días para o coidado de familiares, o seu disfrute pode realizarse de forma flexible, sen que deba comezar necesariamente no momento do feito causante, para permitir unha atención máis racional e eficaz.
2. O permiso por hospitalización ou enfermidade grave de cónxuxe ou familiar non se extingue automaticamente coa alta hospitalaria se continúa a situación de enfermidade ou existe necesidade de coidado. Son varias as sentenzas que reiteran que a alta hospitalaria non ten porque ir parexa da alta médica, entre outras, a STS 5-3-2012, rec. 57/2011, e a STS 6-5-2025, rec. 104/2023
3. Os partos con hospitalización da nai dan dereito a permiso por hospitalización para as persoas traballadoras familiares. Así o declarou a STS 23-4-2009, rec. 44/2007, e esta liña foi reforzada polo TC 71/2020.
4. A doutrina e xurisprudencia recentes entenden que, agás o permiso de matrimonio ou parella de feito (que é en días naturais), os permisos retribuídos deben gozarse en días laborables. Esta regra aparece, entre outras, na STS 145/2018, do 13-2-2018, e complétase na STS 414/2023, do 7-6-2023 (rec. 280/2021), así como na STS 1084/2025, do 13-11-2025.
5. Algúns permisos poden gozarse de forma fraccionada, sempre mentres se manteña a causa que os xustifica e dentro dos límites legais. A STS 104/2023 e a STS 126/2026, admite expresamente o disfrute fraccionado do permiso por hospitalización de familiares deste permiso, pero condiciona o mantemento do dereito a que subsista a necesidade de coidado; se hai alta médica antes de esgotar os cinco días, o permiso extinguiríase nese momento.
6. Terán consideracións de familiares consanguíneos as persoas familiares da parella de feito., segundo o recollido no artigo 37 do ET
7. Durante o permiso parental de 8 semanas regulado no art.48bis do ET, xeranse vacacións, segundo STS 529/2026 do TS



CAUSA	SUXEITO CAUSANTE	DURACIÓN DO PERMISO	COMENTARIOS	XUSTIFICANTE / RR.HH.
Matrimonio ou rexistro de parella de feito	Persoa traballadora	15 días naturais	Permiso do art. 37.3 a) ET.	Certificado de matrimonio ou inscrición da parella de feito.
Accidente, enfermidade grave, hospitalización ou intervención cirúrxica sen hospitalización con repouso domiciliario	Cónxuxe ou parella de feito; parentes ata 2º grao ou persoas convivintes que requiran coidado efectivo	5 días laborables	Art. 37.3 b) ET. NOTA: Según a xurisprudencia pode gozarse de forma continua ou fraccionada, sempre en días laborables e mentres dure a situación.	Informe ou xustificante médico e documento de parentesco ou convivencia.
Falecemento	Cónxuxe, parella de feito ou parentes ata 2º grao	2 días laborables; 4 días se hai desprazamento	Art. 37.3 b bis) ET.	Certificado de defunción ou esquela, documento de parentesco e, se procede, xustificante do desprazamento.
Mudanza de domicilio habitual	Persoa traballadora	1 día laborable	Art. 37.3 c) ET.	Certificado de empadramento ou documento equivalente.
Cumprimento de deber inescusable de carácter público e persoal	Persoa traballadora	Tempo indispensable	Art. 37.3 d) ET. Inclúe, por exemplo, deberes relacionados con procesos electorais, xurados, comparecencias obrigatorias, etc.	Xustificante do órgano público correspondente.
Exames prenatais e técnicas de preparación ao parto; tramitación de adopción/garda/acollida	Persoa traballadora xestante ou proxenitora/adoptante/acollente	Tempo indispensable dentro da xornada de traballo	Art. 37.3 f) ET. Inclúe probas médicas e sesións vinculadas á adopción ou acollemento. NOTA: Según sentenza do TSXG a persoa proxenitora non xestante ten dereito a permiso para técnicas de preparación ao parto.	Citas médicas ou informes dos servizos de saúde ou sociais.
Permiso climático ou por risco catastrófico	Persoa traballadora	Ata 4 días retribuídos	Art. 37.3.g) ET. Cando sexa imposible acudir ao centro de traballo ou transitar pola vías de circulación, así como, cando exista risco grave por fenómenos meteorolóxicos ou catástrofes.	Xustificantes ou avisos oficiais das autoridades competentes.
Permiso por forza maior familiar (motivos urxentes)	Persoa traballadoras, familiares ou persoas convivintes que precisen presenza inmediata	Ata 4 días ao ano (por horas ou días)	Art. 37.9 ET. Motivos urxentes por enfermidade ou accidente que requiran presenza inmediata. Sempre retribuído dentro deste límite anual. Unicamente por motivos Urxentes.	Informes ou xustificantes da situación urxente, accidente e, de ser o caso, vínculo familiar ou convivencia.

CAUSA	SUXEITO CAUSANTE	DURACIÓN DO PERMISO	COMENTARIOS	XUSTIFICANTE / RR.HH.
Actos preparatorios para a doazón de órganos ou tecidos	Persoa traballadora doante	Tempo indispensable dentro da xornada	Art. 37.3.g)(sic) ET. Inclúe probas médicas, exploracións e demais actos previos á doazón que coincidan co horario laboral.	Citas e xustificantes emitidos polo sistema sanitario.
Coidado de lactante	Crianza nada ou adoptada, en garda con fins de adopción ou acollemento ate que cumpra os 9 meses.	1 hora diaria de ausencia que pode dividirse en dúas fraccións, substituír por unha redución de ½ hora ou acumularse en días completos.	Art 37.4 ET Dereito individual de cada persoa proxenitora. Ten que solicitarse con 15 días de antelación fixando a data de comezo e finalización. En caso de acumulación en días completos, estes serán días hábiles.	Libro de familia ou resolución de adopción/garda/acollida e comunicación previa das datas.
Nacemento prematuro ou hospitalización de recém nacido/a	Crianza	1 hora diaria de ausencia retribuída; posibilidade de redución de unha hora máis non retribuída.	Complementa o permiso de nacemento cando existe hospitalización ou prematuridade.	Certificado hospitalario de hospitalización indicando a duración da hospitalización.
Nacemento, adopción, garda con fins de adopción ou acollemento	Crianza ou menor	19 semanas por persoa proxenitora (ata 32 semanas en familias só 1 proxenitora) - 6 semanas obrigatorias desde o parto/adopción. - A nai pode adiantar ate 4 semanas da data do parto. - 2 semanas a coller ate os 8 anos da crianza. - 11 semanas durante os primeiros 12 meses.	Suspensión do contrato con prestación da Seguridade Social. Art. 48 ET. Ten que solicitarse a prestación da seguridade social. No caso de fraccionar, avisar a empresa dos períodos sucesivos con 15 días de antelación.	Certificado de nacemento ou resolución de adopción/garda/acollida e comunicación á empresa.
Permiso parental (non retribuído)	Crianza ou menor ata 8 anos	Ata 8 semanas por persoa proxenitora, continuas ou fraccionadas ate os 8 anos das crianzas.	Suspensión do contrato para coidado de menores. Art. 48 bis ET. Solicitar a empresa con 10 días de antelación.	Solicitudescrita á empresa indicando datas e modalidade de goce.
Excedencia por coidado de crianza	Crianza nada ou adoptada, garda con fins de adopción ou acollemento	Ata que a crianza cumpra 3 anos	Sen salario. Reserva de posto o primeiro ano, transcorrido o mesmo posto similar. Cómputo de antigüidade. Pode pararse e reanudarse cantas veces sexa preciso Art. 46.3 ET.	Libro de familia ou resolución administrativa e solicitudescrita á empresa.

CAUSA	SUXEITO CAUSANTE	DURACIÓN DO PERMISO	COMENTARIOS	XUSTIFICANTE / RR.HH.
Excedencia por coidado de familiar ata 2º grao	Familiar ata 2º grao que non poida valerse por si mesmo e non desempeñe actividade retribuída	Ata 2 anos	Sen salario. Reserva de posto o primeiro ano, transcorrido o mesmo posto similar. Cómputo de antigüidade. Pode pararse e reanudarse cantas veces sexa preciso Art. 46.3 ET.	Informe médico ou dos servizos sociais e documentos de parentesco/convivencia, máis solicitude á empresa.
Excedencia voluntaria xeral	Persoa traballadora con polo menos 1 ano de antigüidade	Entre 4 meses e 5 anos	Sen salario nin reserva de posto concreto; existe dereito preferente ao reingreso cando haxa vacante. Art. 46.2 ET.	Solicitude escrita á empresa indicando datas de inicio e fin.
Dereito a adaptar a xornada por conciliación	Crianzas menores de 12 anos, Familiar ata 2º grao que non poida valerse por si e non desempeñe actividade retribuída ou outras persoas dependentes que convivan no domicilio.	Mentres dure a necesidade de coidado	Pódese pedir a adaptación do horario así como a forma de prestación do traballo Art 34.8 ET.	Libro de familia Xustificante médico Xustificante de horarios de outras persoas coidadoras. Xustificantes de horarios escolares...
Dereito a redución de xornada por coidado de crianzas	Crianzas menores de 12 anos	Redución de entre 1/8 e 1/2 a xornada diaria de traballo	Corresponde a persoa concretar a redución e horario dentro da súa xornada ordinaria. Solicítase con 15 días de antelación Art 37.6 ET.	Libro de familia.
Dereito a redución de xornada por coidado de crianzas con enfermidade grave. Retribuído	Crianzas menores de 23 anos con cancro ou enfermidade grave con ingreso hospitalario de longa duración e necesidade de coidado.	Redución de, cando menos, o 50% da xornada ate o 99%	Agás forza maior solicítase con 15 días de antelación. Na mutua solicitar prestación que cubre o salario do tempo reducido. Art 37.6 ET.	Informe médico Libro de familia
Dereito a redución de xornada por coidado de familiares	Familiar ata 2º grao que non poida valerse por si mesmo e non desempeñe actividade retribuída	Redución de entre 1/8 e 1/2 a xornada diaria de traballo	Corresponde a persoa concretar a redución e horario dentro da súa xornada ordinaria. Solicítase con 15 días de antelación. Art 37.6 ET.	Informe médico e documentos de parentesco/convivencia, máis solicitude á empresa.

# PERMISO POR NACEMENTO E COIDAD DA CRIANZA

**A PARTIR DO 31 DE XULLO DE 2025**

DÚAS PERSOAS PROXENITORAS: 19 SEMANAS CADA PERSOA	FAMILIAS MONOMARENTAIS / MONOPARENTAIS: 32 SEMANAS
<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>6 SEMANAS OBRIGATORIAS</b> tras o parto</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>6 SEMANAS OBRIGATORIAS</b> tras o parto</li></ul>
<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>11 SEMANAS</b> antes dos 12 meses</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>22 SEMANAS</b> antes dos 12 meses</li></ul>
<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>2 SEMANAS ADICIONAIS</b> antes dos 8 anos</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>4 SEMANAS ADICIONAIS</b> antes dos 8 anos</li></ul>

## COMO SE DESFRUTA O PERMISO?

- As 6 primeiras semanas son sempre a **xornada completa**
- O resto das semanas **poden desfrutarse a xornada parcial**, previa acordo coa empresa
- **A nai biolóxica ou persoa trans xestante pode adiantar o permiso ata 4 semanas antes do parto** (esas semanas descontaranse do total)

## MOI IMPORTANTE - EFECTOS RETROACTIVOS

Se tiveches unha crianza entre o **2 de agosto de 2024 e o 30 de xullo de 2025**:

### TES DEREITO AS 2 SEMANAS ADICIONAIS

Ata que a crianza teña os 8 anos / **4 semanas** en caso monomarentalidade  
Solicitude posible dende o **1 de xaneiro de 2026**

#### COMO?

Comunicación á empresa con 15 días de antelación e logo solicitude no INSS

### PRESTACIÓN ECONÓMICA: 100 % DA BASE REGULADORA

Calculada coa base de cotización do 2º mes anterior ao nacemento, adopción ou acollemento

