

Guía Jurídica y Social de Conciliación (Sept. 2026)

Estatuto de los Trabajadores y Real Decreto-ley 9/2025 · Familias monoparentales, biparentales y numerosas

1. Medidas cotidianas de conciliación

Medida / derecho	Regla estatal común	Qué cambia por tipo de familia
Reducción de jornada Art. 37.6-7 ET	Por guarda legal de menor de 12 años: reducción diaria entre, al menos, 1/8 y un máximo de 1/2, con disminución proporcional del salario. La concreción corresponde a la persona trabajadora dentro de su jornada ordinaria. Salvo fuerza mayor, preaviso de 15 días o el fijado en convenio.	El ET no establece una reducción distinta por ser familia monoparental, biparental o numerosa. El impacto económico puede ser especialmente relevante cuando existe un único salario.
Adaptación de jornada / trabajo a distancia Art. 34.8 ET	Se puede solicitar una adaptación razonable y proporcionada de la duración/distribución de jornada, ordenación del tiempo o forma de prestación, incluido trabajo a distancia. Si el convenio no regula el procedimiento, la negociación debe desarrollarse con máxima celeridad y en un máximo de 15 días; si no hay oposición motivada expresa en ese plazo, se presume concedida.	No existe en el ET una prioridad automática general por monoparentalidad o familia numerosa. Las circunstancias familiares forman parte de la ponderación de la solicitud.
Excedencia por cuidado de hijo/a Art. 46.3 ET	Hasta 3 años por cada hijo/a. El periodo computa a efectos de antigüedad. Durante el primer año existe reserva del mismo puesto; después, reserva de un puesto del mismo grupo profesional o categoría equivalente.	Si la persona trabajadora pertenece a familia numerosa, la reserva del mismo puesto se amplía hasta 15 meses (categoría general) o 18 meses (especial). El ET no fija con carácter general un preaviso único de 15 días o 1 mes para esta excedencia.
Permiso parental Art. 48 bis ET	Hasta 8 semanas, continuas o discontinuas, hasta que el menor cumpla 8 años. Derecho individual e intransferible. Preaviso de 10 días o el previsto en convenio, salvo fuerza mayor. En el régimen estatal general continúa siendo no retribuido.	Cada persona trabajadora genera su propio derecho. En una familia monoparental hay una sola persona trabajadora progenitora que pueda generarlo; no se duplican las 8 semanas.

Importante: convenio colectivo y normativa específica pueden mejorar estos mínimos. Esta guía resume el marco estatal general y no sustituye asesoramiento jurídico individual.

2. Permisos retribuidos y cuidados urgentes

Permiso	Contenido esencial	Retribución / aplicación
5 días Art. 37.3.b ET	Por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de cónyuge, pareja de hecho, determinados familiares o conviviente que requiera cuidado efectivo.	Permiso retribuido a cargo de la empresa. Es transversal: no tiene una duración distinta por tipo de familia.
Fuerza mayor familiar Art. 37.9 ET	Derecho a ausentarse por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable la presencia inmediata. Puede utilizarse por horas.	Las horas de ausencia se retribuyen hasta el equivalente a 4 días al año, conforme a convenio colectivo o acuerdo con la representación legal, aportando acreditación cuando proceda.
Nacimiento y cuidado Art. 48.4-5 ET · RDL 9/2025	Régimen general: 19 semanas por persona progenitora: 6 obligatorias inmediatamente después del nacimiento + 11 distribuibles hasta los 12 meses + 2 distribuibles hasta que el menor cumpla 8 años. Monoparentalidad: 32 semanas: 6 obligatorias + 22 hasta los 12 meses + 4 hasta los 8 años.	La prestación económica correspondiente al nacimiento y cuidado se gestiona por la Seguridad Social conforme a la LGSS. Las semanas de las letras b) y c) requieren, con carácter general, comunicación a la empresa con al menos 15 días de antelación.

Aplicación temporal del RDL 9/2025: entró en vigor el 31 de julio de 2025. Las 2 semanas adicionales hasta los 8 años -4 en monoparentalidad- se aplican a hechos causantes desde el 2 de agosto de 2024 y pueden solicitarse desde el 1 de enero de 2026.

3. Comparativa rápida del permiso por nacimiento y cuidado

Unidad familiar	Duración y desglose	Observaciones
Monoparental Una única persona progenitora	32 semanas 6 obligatorias + 22 distribuibles hasta los 12 meses + 4 distribuibles hasta los 8 años.	El RDL 9/2025 reconoce expresamente la duración superior para garantizar al menor una protección equivalente en tiempo de cuidado.
Biparental	19 semanas por cada persona progenitora 6 obligatorias + 11 hasta los 12 meses + 2 hasta los 8 años.	Es un derecho individual e intransferible.
Familia numerosa	19 semanas por cada persona progenitora , como régimen general.	La condición de familia numerosa, por sí sola, no añade una semana al periodo de suspensión del art. 48 ET. Sí existen ampliaciones específicas por discapacidad del menor, parto/adopción múltiple y determinados supuestos de hospitalización, según la norma aplicable.

4. Monoparentalidad y título autonómico

En España no existe, a septiembre de 2026, un título estatal único de familia monoparental. El reconocimiento administrativo específico depende en buena medida de la normativa de cada comunidad autónoma. Por ello, no debe afirmarse de forma general que disponer de un título autonómico sea requisito estatal para que el INSS reconozca las 32 semanas: el art. 48 ET define la monoparentalidad, a estos efectos, por la existencia de una única persona progenitora.

5. Protección frente al despido

El Estatuto de los Trabajadores establece supuestos de nulidad del despido vinculados, entre otros, al disfrute del permiso por nacimiento, al permiso parental y a la solicitud o disfrute de determinadas medidas de conciliación, incluida la adaptación de jornada del art. 34.8 y la excedencia del art. 46.3. Esta protección no significa que toda extinción sea automáticamente nula: la norma permite que el despido sea declarado procedente cuando existan motivos acreditados no relacionados con el ejercicio de esos derechos.

6. Lectura social: por qué la misma norma no siempre implica la misma capacidad de conciliar

Las medidas laborales anteriores son, en gran parte, derechos individuales comunes. Sin embargo, su utilidad práctica puede ser distinta cuando toda la logística, los cuidados y los imprevistos recaen sobre una sola persona adulta.

Situación	Implicación práctica
Un solo adulto disponible	No existe un segundo progenitor con quien alternar recogidas, enfermedad del menor, citas médicas o cambios de turno.
Permisos no retribuidos	Una medida jurídicamente disponible puede ser económicamente difícil de utilizar cuando existe un único salario en el hogar.
Reducción de jornada	Aporta tiempo, pero conlleva una reducción proporcional del salario; esa relación entre tiempo e ingresos puede tener mayor impacto en un hogar monoparental.
Adaptación de jornada	Puede ser una herramienta central para conciliar sin reducir salario, pero requiere valorar la necesidad de la persona trabajadora y las necesidades organizativas o productivas de la empresa.

Fuentes normativas principales

- Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores: arts. 34.8, 37, 46.3, 48 y 48 bis.
- Real Decreto-ley 9/2025, de 29 de julio, por el que se amplía el permiso de nacimiento y cuidado.

Actualizado: septiembre de 2026 · sarasmorago.com

Documento divulgativo. La aplicación concreta puede depender del convenio colectivo, la situación laboral, la comunidad autónoma y las circunstancias del caso.