

En **CCOO**

DESMONTAMOS MITOS

sobre los derechos
de conciliación en
las empresas

*CONCILIA CON TRANQUILIDAD.
CONCILIA SOBRE SEGURO.*



Elabora: Comisiones Obreras de Extremadura
Financia: Instituto de la Mujer de Extremadura
Diseño e impresión: Imprenta papelería Copegraf
Año: 2026

DESMONTAMOS MITOS

sobre los derechos de conciliación en las empresas

A pesar de la información que circula, todavía hoy persisten creencias erróneas que pueden dificultar tu derecho a conciliar y perjudicarte a nivel laboral

*¿Cuántas de estas afirmaciones has escuchado alguna vez?
¿Cuáles de ellas creías que eran ciertas,
o al menos no del todo falsas?*

A continuación, en **CCOO** te ayudamos a desmontar algunos de los mitos más escuchados sobre los **derechos de conciliación de la vida laboral, familiar y personal...**

Mitos y verdades sobre la conciliación en las empresas

-  **Mito:** *Solo las mujeres trabajadoras pueden disfrutar de los derechos de conciliación.*
-  **Verdad:** Todos los derechos son individuales, intrasferibles y neutros respecto al género de la persona trabajadora, hombres y mujeres. Buscan la corresponsabilidad en los cuidados.
-  **Mito:** *Si hago uso de estos derechos me pueden despedir.*
-  **Verdad:** Los permisos y reducciones son derechos protegidos; cualquier represalia o despido por solicitarlos se considera nulo por discriminación.
-  **Mito:** *Pedir conciliación perjudica mi carrera profesional.*
-  **Verdad:** Perjudicar o discriminar a una persona en su promoción interna o formación por el hecho de conciliar, está prohibido por ley, por discriminación o vulneración de derechos fundamentales. Además supone para la empresa una importante pérdida de talento.

Mitos y verdades sobre los derechos y permisos de conciliación

Reducción de jornada por cuidados

-  **Mito:** *Me la pueden denegar.*
-  **Verdad:** Es un derecho individual de las personas trabajadoras si cumplen los requisitos legales; no pueden denegarlo de forma arbitraria. La empresa solo puede oponerse si existen razones organizativas muy graves.

-  **Mito:** *Tengo que negociar con la empresa el horario que necesito.*
-  **Verdad:** La concreción horaria corresponde a la persona trabajadora, pero ha de realizarse dentro de la jornada ordinaria de trabajo.

-  **Mito:** *Tengo que firmar un nuevo contrato con la nueva jornada.*
-  **Verdad:** Tu contrato sigue siendo el mismo. Sin modificaciones. Sin firmar nada nuevo.

-  **Mito:** *Si reduzco mi jornada, perderé el 100% de mis futuras prestaciones de jubilación o paro.*
-  **Verdad:** Durante los tres primeros años de reducción de jornada por cuidado de un menor (o primer año si es por cuidado de otros familiares), tus bases de cotización se computan elevadas al 100% de la cuantía que te correspondería a jornada completa. Esto protege el cálculo de prestaciones futuras.

Adaptación de la duración y distribución de la jornada de trabajo

-  **Mito:** *Si adapto mi jornada seguro que me reducen el sueldo.*
-  **Verdad:** La adaptación de la jornada no implica reducción de salario ni de jornada. Afectará a la distribución del tiempo de trabajo, horario o forma de prestación, incluido en determinados casos el trabajo a distancia.

-  **Mito:** *Si solicito teletrabajar o un turno fijo por conciliación, la empresa tiene que dármelo sí o sí.*
-  **Verdad:** No es un derecho directo. La empresa debe negociar de buena fe y puede denegarlo si demuestra razones organizativas o productivas justificadas.

-  **Mito:** *Yo no tengo por qué justificar los motivos por los que necesito la adaptación por conciliación.*
-  **Verdad:** La persona trabajadora ha de justificar y demostrar debidamente su necesidad real de conciliación.

-  **Mito:** *La empresa puede tardar meses en contestarme.*
-  **Verdad:** Hay un periodo máximo de 15 días para negociar cuando no existe regulación convencional específica.

Excedencias por cuidados de menores o familiares

- ✗ Mito:** *Tengo que disfrutar de la excedencia por cuidados de forma continuada.*
- ✓ Verdad:** No. La excedencia por cuidados se puede disfrutar de forma fraccionada en varios periodos independientes según las necesidades de conciliación de la persona trabajadora dentro del periodo de duración máximo de cada excedencia.
-
- ✗ Mito:** *Tras la excedencia me reincorporaré a mi puesto de trabajo anterior.*
- ✓ Verdad:** Solo tiene reserva del puesto de trabajo anterior durante el primer año de excedencia por cuidados. A partir del segundo año, la ley garantiza un puesto de trabajo dentro del mismo grupo profesional.
-
- ✗ Mito:** *Cuando vuelva de la excedencia podré disfrutar de las vacaciones acumuladas.*
- ✓ Verdad:** Durante la excedencia el contrato está suspendido, por lo que no generas días de vacaciones.
-
- ✗ Mito:** *Durante el tiempo en excedencia perderé antigüedad en mi empresa.*
- ✓ Verdad:** Todo el tiempo de excedencia es computable a efectos de antigüedad en la empresa.

Permiso parental de 8 semanas.

- ✗ Mito:** *Este permiso es incompatible con el permiso por nacimiento y cuidado del menor*
- ✓ Verdad:** Son totalmente compatibles y acumulables. No son excluyentes.
-
- ✗ Mito:** *Solo puede disfrutarlo uno de los dos progenitores.*
- ✓ Verdad:** Este permiso es igual e intransferible y puede ser utilizado por cada progenitor a tiempo completo o parcial, de forma continua o discontinua.
-
- ✗ Mito:** *Estos días me los tiene que pagar la empresa.*
- ✓ Verdad:** Este permiso no es retribuido.
-
- ✗ Mito:** *Tengo que notificar el día antes a la empresa que voy a usar el permiso.*
- ✓ Verdad:** Se tiene que preavisar a la empresa con al menos 10 días de anticipación, salvo fuerza mayor, especificando las fechas de inicio y finalización del permiso.

Permiso de 5 días por accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización.

- ✗ Mito:** *Si mi familiar está ingresado 3 días solo me corresponden 3 días de permiso no 5 días.*
- ✓ Verdad:** La duración del permiso son 5 días laborables, no hasta 5 días, siempre que la necesidad de cuidado y reposo domiciliario esté justificada.
-
- ✗ Mito:** *Han operado a mi hijo, pero no ha necesitado hospitalización, no puedo pedir los días para cuidarlo.*
- ✓ Verdad:** El permiso no solo puede disfrutarse por causa de hospitalización también en caso de accidentes, enfermedad grave o intervención quirúrgica sin hospitalización si el facultativo prescribe que necesita reposo domiciliario.
-
- ✗ Mito:** *Solo se puede usar una vez por el mismo familiar.*
- ✓ Verdad:** No existe límite del permiso, es decir, se genera un nuevo permiso por cada hecho, aunque sea por el mismo familiar, conviviente...
-
- ✗ Mito:** *Tengo que notificar a la empresa que voy a usar el permiso, pero no tengo que presentarles ningún justificante médico.*
- ✓ Verdad:** Se tiene que preavisar a la empresa y no necesitas su autorización, aunque necesitas justificarlo.

Permiso de 4 días por fuerza mayor.

- ✗ Mito:** *Solo puedo utilizarlo si mi hijo o mi hija enferma*
- ✓ Verdad:** Pueden utilizarse para hijos/as, familiares o personas convivientes. Mientras exista una situación urgente e imprevista por enfermedad o accidente que requiera tu presencia inmediata.
-
- ✗ Mito:** *Son cuatro días completos y nada más.*
- ✓ Verdad:** La ausencia es equivalente a cuatro días al año que se pueden usar por horas o por jornadas completas.
-
- ✗ Mito:** *Tengo que avisar con 15 días de antelación.*
- ✓ Verdad:** Precisamente por su carácter urgente puede impedir un preaviso ya que esta diseñado para responder al instante ante crisis familiares imprevistas. Has de comunicarlo a la empresa y posterior justificarlo.
-
- ✗ Mito:** *Me descontaran de la nomina este día.*
- ✓ Verdad:** La empresa debe abonar las horas de ausencia sin que las pueda descontar de la nómina ni obligar a recuperarlas.

Recomendaciones sindicales **CCOO**

CONSULTA tu Convenio colectivo de aplicación o el Plan de Igualdad de tu empresa porque los derechos pueden estar mejorados mediante la negociación colectiva.

CONSULTA con la representación legal de CCOO de tu empresa o acude a la sede de CCOO más cercana y consulta con tu federación o con el Gabinete de Igualdad, si tienes dudas.

COMUNICA todos los permisos por escrito, con tiempo suficiente, y conserva una copia firmada por la empresa que garantice su recepción.

SOLICITA la aceptación o denegación por escrito.

Y recuerda,
**CONCILIAR NO ES PEDIR UN FAVOR.
ES EJERCER UN DERECHO.**

**CONCILIA CON TRANQUILIDAD.
CONCILIA SOBRE SEGURO.**

¡SI TIENES DUDAS, CUENTA CON CCOO!



Contacta con:

Badajoz y provincia:

Avda. de Colón, 6. Badajoz.

Móvil: **606 862 601**

Cáceres y provincia:

C/ Obispo Ciriaco Benavente, 2. Cáceres.

Móvil: **689 061 598**

Correo electrónico:

mujer.ex@extremadura.ccoo.es



imex

Instituto
de la *Mujer*
de Extremadura

JUNTA DE EXTREMADURA

extremadura.ccoo.es



ccoo extremadura



[ccoo.extremadura](https://www.facebook.com/ccoo.extremadura)



[ccooextremadura](https://www.instagram.com/ccooextremadura)



[@ccoo_ext](https://twitter.com/ccoo_ext)