

Conciliación y corresponsabilidad

Nueva normativa aplicable a las empresas

Asistencia Técnica
17 de Julio 2024



MCM Madrid
Ciudad
Corresponsable



Contenidos

1

Conceptualización

2

Marco normativo

3

Últimos avances legislativos

4

Buenas prácticas



MIA

Madrid
Ciudad
Corresponsable

Objetivos

1

Impulsar entornos
laborales
igualitarios

2

Fomentar el
equilibrio Vida-
Trabajo

3

Sensibilizar sobre los
beneficios de la
corresponsabilidad
en los entornos
laborales

4

Desarrollar
estrategias para la
implementación de
la
corresponsabilidad



MIA

Madrid
Ciudad
Corresponsable

Conceptos clave



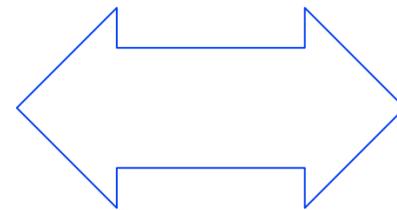
La mirada convencional del mercado laboral

"Es el lugar del tiempo singular, de lo propio, la condición de estar consigo mismo de manera crítica y reflexiva, es el culto a la individualidad y responde a la cualidad de ocuparse de sí mismo."
Soledad Murillo.

Espacio
Público

Ámbito productivo, con el espacio de la actividad, donde tiene lugar la vida laboral, social, política, económica.
Lugar de participación en la sociedad y del reconocimiento.

Espacio
Privado



No remunerado

Espacio
doméstico

Ámbito de la "inactividad" donde tiene lugar el cuidado del hogar, la crianza, los afectos y el cuidado de las personas dependientes.



MIM Madrid
Ciudad
Corresponsable

Conciliación y corresponsabilidad

Conciliación

La Real Academia de la Lengua Española, define conciliar como: “hacer compatible dos o más cosas”.

La conciliación de la vida laboral, familiar y personal hace referencia a “la creación de una estructura y organización del entorno laboral que facilite a mujeres y a hombres la **combinación del trabajo, las responsabilidades familiares y la vida personal**. Para la creación de tal estructura se establecen determinadas acciones como la introducción de sistemas de permiso por razones familiares, de permiso parental, de atención a personas dependientes (menores, personas mayores, con discapacidad).”

Corresponsabilidad

“La **distribución equilibrada** en el seno del hogar de las tareas domésticas, el cuidado de personas dependientes, los espacios de educación y trabajo, permitiendo a sus miembros el libre y pleno desarrollo de opciones e intereses, mejorando la salud física y psíquica de las mujeres y contribuyendo a alcanzar una situación de igualdad real y efectiva entre ambos sexos”.

Esto requiere una negociación entre los distintos intereses que se plantean en el propio hogar. Es decir, decidir quién va a hacerse cargo de las diferentes responsabilidades y cuándo pactar alternancias y respetar los compromisos.

Conciliación y corresponsabilidad

El **reparto y participación** en las tareas domésticas y de cuidados **NO es equilibrado entre mujeres y hombres**, debido a la perpetuación de roles y estereotipos de género y a la división sexual del trabajo.

Este desequilibrio **condiciona y limita el desarrollo personal y profesional de las mujeres**, quienes siguen asumiendo mayoritariamente dichas tareas.

La **corresponsabilidad** es el **reparto equilibrado** de las tareas domésticas y de las responsabilidades familiares, tales como su organización, el cuidado, la educación y el afecto de personas dependientes dentro (y fuera) del hogar, con el fin de distribuir de manera justa los tiempos de vida de mujeres y hombres.

Para conseguir la participación equilibrada, resulta necesaria la **reestructuración y reorganización de los sistemas, laboral, educativo y de recursos sociales**, con el fin de introducir la igualdad de oportunidades en el empleo, variar los roles y estereotipos tradicionales, y cubrir las necesidades de atención y cuidado a personas dependientes.

Resulta fundamental la **implicación de la Administración Pública** y del conjunto de los **agentes sociales e instancias públicas y privadas**.



MIM

Madrid
Ciudad
Corresponsable

Conciliación

“Conciliar el tiempo personal, familiar y laboral significa que mujeres y hombres puedan mantener un nivel económico digno y suficiente que les permita responsabilizarse y disfrutar del cuidado de la familia o, simplemente, del ocio.”

Corresponsabilidad

“Se considera la provisión de cuidados como una cuestión política que requiere de la responsabilidad colectiva. La corresponsabilidad plantea que debe existir una redistribución de los cuidados y de la satisfacción de las necesidades físicas y emocionales de las personas entre los distintos actores de la sociedad, entre los hombres y las mujeres, y entre los individuos y la sociedad.”



MIM

Madrid
Ciudad
Corresponsable

Conciliación y corresponsabilidad

Doble jornada

Se considera la suma del trabajo productivo y el trabajo derivado del sostenimiento de la vida estaremos definiendo lo que se denomina doble jornada.

Se trata de la forma bajo la cual la mayoría de las mujeres adultas de las sociedades urbanas industrializadas han afrontado su participación en el mercado de trabajo.

Triple jornada

El concepto de triple jornada se acuñó en América Latina para destacar el papel de muchas mujeres que, además de su participación en el mercado laboral (formal o informal), y de asumir los cuidados familiares, participan además en asociaciones, sindicatos o movimientos sociales, como asociaciones vecinales, grupos de ayuda mutua, etc.

Esta tercera actividad, les implica un enorme esfuerzo, pero es vital para el desarrollo de un mayor bienestar de la comunidad.



Algunos datos

La [“Encuesta de características esenciales de la población y viviendas”](#), elaborada por el INE (2021) y publicada en el 2023, apunta que:

Atendiendo a la situación en el hogar, el 49,7% de las mujeres que **viven en pareja** se encargan de la mayor parte de las **tareas domésticas**, frente al 4,3% de hombres en la misma situación.

Por otro lado, el 1,5% de mujeres no participa habitualmente en estas tareas frente al 12,6% de hombres.



Independientemente de la situación en el hogar, el **45,9% de mujeres se encargan de la mayor parte de las tareas domésticas** frente al **14,9% de hombres**.

El 15,7% de los varones no participa habitualmente en dichas labores, frente al 6% de mujeres.



El **47,1% de la población de 16 años y más reside en hogares con alguna persona dependiente** (incluyendo menores de edad).

8 de cada 10 personas dependientes son menores de edad.

El **39,8% de las personas cuidadoras dedican entre tres y seis horas diarias a los cuidados**.



El cuidado de menores de edad recae mayoritariamente en las mujeres (40,2% frente al 4,8% de hombres). También **asumen en mayor medida el cuidado de personas dependientes que conviven en el hogar** (48,3% de mujeres frente al 20,5% de hombres).

El 29,7% de la población objeto de estudio tiene alguna **persona dependiente a su cargo fuera del hogar**. El 11,3% de mujeres se encargan de la mayor parte de su cuidado frente al 2,6% de hombres.



MIM

Madrid
Ciudad
Corresponsable



Algunos datos

Empeora la conciliación: solo el 29% de la población tiene facilidades para conciliar, frente al 35% de hace un año (2022).

- La flexibilidad horaria (52%) y el teletrabajo (37%) son las medidas que más ayudan a la conciliación.
- Un 38% de los trabajadores afirma que las mujeres se acogen a más días de permisos que los hombres.
- Casi 8 de cada 10 empresas indican que las medidas de conciliación deben dirigirse a personas con hijos/as a su cargo.

[Estudio de InfoJobs](#)

El 84% de las excedencias en el 2023 fueron solicitadas por mujeres (datos del Ministerio de Inclusión, Seguridad social y Migraciones del 2023). Esta cifra nos demuestra que siguen siendo ellas quienes salen del mercado laboral, frenando sus carreras profesionales. Por lo tanto, es necesario centrar la mirada en las acciones puestas en marcha en el ámbito laboral y promocionar medidas que supongan un impulso para frenar esta brecha en el ámbito de los cuidados y la corresponsabilidad.

[Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones](#)

El 46% de las organizaciones empresariales que han incluido iniciativas vinculadas a la igualdad han mejorado sus resultados y reputación organizacional, según la Organización Internacional del Trabajo y la Organización Internacional de Empleadores.

[OIT](#)

Algunos datos

En un estudio realizado por la Universidad de Vigo para Comisiones Obreras, se han analizado 500 convenios colectivos, lo que supone un 71,5% de toda la población que figura como personas trabajadoras vinculadas a los convenios en la estadística de Convenios Colectivos, siendo una muestra representativa a nivel nacional.

En este estudio se analiza la ordenación del tiempo de trabajo, los permisos, licencias y excedencias, los órganos de representación y la toma de decisiones en la negociación colectiva, el salario y los complementos salariales.

Las principales conclusiones del examen de los convenios colectivos son:

- Que la ordenación del tiempo de trabajo no tiene una perspectiva de género.
- Una fuente de discriminación en la distribución de los permisos o de la propia ordenación de turnos o guardias de trabajo radica en la falta de perspectiva de género en la negociación colectiva, porque aplican directamente los términos legales establecidos de forma genérica.
- Es necesario el control efectivo entre el registro y la jornada realizada de manera efectiva. Es objeto de negociación los instrumentos de registro y su eficacia por ello, su fiabilidad y cumplimiento va a repercutir en el cumplimiento de los derechos de conciliación de las personas trabajadoras, obligando a su conservación y al abono de las horas de trabajo estipuladas. Es decir, garantizar un registro objetivo, fiable y accesible, desagregado por género.
- Otra de las consecuencias anteriores es la masculinización de las horas extraordinarias, afectando directamente a la corresponsabilidad.
- Es necesario atender a la regulación del tiempo de trabajo porque, en ausencia de pacto, la distribución irregular de la jornada puede suponer un 10% como porcentaje mínimo, lo que supone una dificultad añadida en la conciliación. Así, esta disposición antepone los intereses de una parte sobre los derechos de la otra.
- La reducción de la jornada de trabajo como medida de conciliación se ha impuesto en la modalidad de ausencia del puesto de trabajo en lugar de otras variables en el cómputo, aunque las cláusulas convencionales suelen atender a distintas realidades.
- Los permisos retribuidos por circunstancias familiares son una herramienta fundamental, a la vez que su uso flexible para la conciliación.

[CCOO](#)

Marco normativo



MIA

Madrid
Ciudad
Corresponsable

Normativa internacional

MARCO NORMATIVO COMUNITARIO

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:

- Tiene por fundamento la igualdad entre mujeres y hombres. Tal y como se refiere en sus considerandos las políticas de conciliación deben servir para contrarrestar la desventajosa situación de las mujeres en el mercado de trabajo, así como los efectos nocivos derivados de la perpetuación de los roles de cuidado.

Estrategia Europea para la Igualdad de Género 2020-2025

- Mejorar la conciliación de la vida privada y la vida profesional de los trabajadores es una de las formas de abordar las diferencias entre hombres y mujeres en el mercado de trabajo. Ambos progenitores tienen que sentirse responsables y facultados en lo relativo a las responsabilidades asistenciales.



MARCO NORMATIVO INTERNACIONAL

Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible (Naciones Unidas), impulsa el compromiso de la comunidad internacional para el logro de la igualdad de género y el empoderamiento de todas las mujeres y niñas.

Objetivo 5: Igualdad de Género. Metas seleccionadas:

- 5.4 Reconocer y valorar los cuidados y el trabajo doméstico no remunerados mediante servicios públicos, infraestructuras y políticas de protección social, y promoviendo la responsabilidad compartida en el hogar y la familia, según proceda en cada país.
- 5.5 Asegurar la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles decisorios en la vida política, económica y pública.

Objetivo 8: Trabajo decente y crecimiento económico. Metas seleccionadas:

- 8.5 De aquí a 2030, lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, así como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor.



Normativa estatal

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

Capítulo II: Igualdad y conciliación. Art. 44: Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

- Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

Contempla como [contenido mínimo obligatorio del diagnóstico de situación de los Planes de Igualdad](#) el *“Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral”*.

- 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 la que se deroga la Directiva 2010/18/UE del Consejo.

En esta normativa se introducen cambios en el permiso de lactancia para los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, haciendo que éste sea universal para todas las personas trabajadoras. Esto significa que, independientemente de la regulación en el convenio colectivo o en un acuerdo con la empresa, todas las personas trabajadoras podrán disfrutar de él.

Últimos avances normativos



MIA Madrid
Ciudad
Corresponsable

Catálogo de medidas previstas legalmente

Promoción y formación profesional en el trabajo

Adaptación de jornada

Vacaciones

Permisos retribuidos

Lactancia

Nacimiento de hija/o prematura/o ó que deba permanecer hospitalizado después del parto

Reducción de jornada por guarda legal o cuidado de familiar

Reducción de jornada por cuidado de menores afectados por cáncer o enfermedad grave

Nacimiento, adopción y acogimiento

Excedencias por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral

Protección a la maternidad: riesgo durante el embarazo y lactancia natural

Derechos laborales y de seguridad social de las víctimas de violencia de género



MIM

Madrid
Ciudad
Corresponsable

Promoción y formación profesional en el trabajo

El artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores, relativo a la *"Promoción y formación profesional en el trabajo"* recoge los derechos de las personas trabajadoras para:

a) *El disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, así como a una preferencia a elegir turno de trabajo y a acceder al trabajo a distancia, si tal es el régimen instaurado en la empresa, y el puesto o funciones son compatibles con esta forma de realización del trabajo, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.*

b) *A la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional.*

c) *A la concesión de los permisos oportunos de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo.*

d) *A la formación necesaria para su adaptación a las modificaciones operadas en el puesto de trabajo. La misma correrá a cargo de la empresa, sin perjuicio de la posibilidad de obtener a tal efecto los créditos destinados a la formación. El tiempo destinado a la formación se considerará en todo caso tiempo de trabajo efectivo.*

2. *En la negociación colectiva se pactarán los términos del ejercicio de estos derechos, que se acomodarán a criterios y sistemas que garanticen la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre trabajadores de uno y otro sexo.*

3. *Los trabajadores con al menos un año de antigüedad en la empresa tienen derecho a un permiso retribuido de veinte horas anuales de formación profesional para el empleo, vinculada a la actividad de la empresa, acumulables por un periodo de hasta cinco años. El derecho se entenderá cumplido en todo caso cuando el trabajador pueda realizar las acciones formativas dirigidas a la obtención de la formación profesional para el empleo en el marco de un plan de formación desarrollado por iniciativa empresarial o comprometido por la negociación colectiva. Sin perjuicio de lo anterior, no podrá comprenderse en el derecho a que se refiere este apartado la formación que deba obligatoriamente impartir la empresa a su cargo conforme a lo previsto en otras leyes. En defecto de lo previsto en convenio colectivo, la concreción del modo de disfrute del permiso se fijará de mutuo acuerdo entre trabajador y empresario.*

No retribuido, salvo que en convenio se indique lo contrario.

Derechos no absolutos.



MW

Madrid
Ciudad
Corresponsable

Adaptación de jornada

El artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores, relativo a la “jornada de trabajo”, en su apartado octavo recoge los términos de la [adaptación de jornada](#):

“Las personas trabajadoras tienen derecho a solicitar 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. Dichas adaptaciones deberán ser razonables y proporcionadas en relación con las necesidades de la persona trabajadora y con las necesidades organizativas o productivas de la empresa. En el caso de que tengan hijos o hijas, las personas trabajadoras tienen derecho a efectuar dicha solicitud hasta que los hijos o hijas cumplan doce años.”

Cauce para su solicitud: En la negociación colectiva se pactarán los términos para su ejercicio, garantizando la ausencia de discriminación (tanto directa como indirecta).

Si no existiera previsión al respecto, la empresa ante la solicitud abrirá un proceso de negociación con la persona trabajadora durante un periodo máximo de 15 días. Finalizado, la empresa por escrito, comunicará la aceptación de la petición, planteará una propuesta alternativa o manifestará la negativa a su ejercicio indicando las razones objetivas que sustentan tal decisión.

Duración: La persona trabajadora tendrá derecho a solicitar el regreso a su jornada o modalidad contractual anterior una vez concluido el periodo acordado o cuando el cambio de las circunstancias así lo justifiquen aun cuando no hubiese transcurrido el periodo previsto.

Resolución de discrepancias surgidas entre la dirección de la empresa y la persona trabajadora serán resueltas por la **jurisdicción social** a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social.



MIA

Madrid
Ciudad
Corresponsable

Vacaciones

El artículo 38 del Estatuto de los Trabajadores regula las **vacaciones anuales**, destacamos a continuación los elementos fundamentales:

- El periodo de vacaciones anuales retribuidas **no es sustituible por compensación económica** y será el pactado en **convenio colectivo o contrato individual**. Su duración no será inferior a 30 días naturales.
- El periodo o periodos de su disfrute **se fijará de común acuerdo entre empresario y persona trabajadora**, de conformidad con el convenio. En caso de desacuerdo, la jurisdicción social fijará la fecha para su disfrute, siendo irrecurrible la decisión.
- El calendario de vacaciones será fijado en cada empresa, **debiendo conocer la persona trabajadora las fechas con al menos dos meses de antelación del inicio de su disfrute**. En caso de coincidencia con incapacidad temporal derivada de embarazo, parto o lactancia natural o con el periodo de suspensión de contrato (art. 48.4,5 y 7) se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta, aunque haya terminado el año natural a que corresponda.



Permisos retribuidos

El Estatuto de los Trabajadores, en su artículo 37.3, prevé los siguientes **permisos retribuidos** que previo aviso y justificación posterior a la empresa, permiten a la persona trabajadora ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por los motivos y tiempo siguiente:

- *Matrimonio o registro de pareja de hecho, quince días naturales.*
- *Cinco días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad o de cualquier otra persona distinta que conviva en el mismo domicilio*
- *Dos días por el fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Si la persona trabajadora necesitara un desplazamiento se ampliará en dos días.*
- *Un día por traslado de domicilio habitual.*
- *Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado, se estará a lo que esta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.*
- *Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.*
- *Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.*



MM

Madrid
Ciudad
Corresponsable

Lactancia

El artículo 37.4 del Estatuto de los Trabajadores establece que, En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d), las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el **cuidado del lactante** hasta que este cumpla nueve meses.

La duración del permiso se **incrementará proporcionalmente** en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o **acogimiento múltiples**.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una **reducción de su jornada en media hora** con la misma finalidad o **acumularlo en jornadas completas**.

La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un **derecho individual** de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio a la otra persona progenitora, adoptante, guardadora o acogedora.

No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, podrá limitarse 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 ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

Cuando ambas personas progenitoras, adoptantes, guardadoras o acogedoras ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla **doce meses**, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses

Corresponsabilidad en el cuidado del lactante

Los artículos 183, 184 y 185 de la Ley General de la Seguridad Social establecen el marco regulador de la [prestación económica por ejercicio corresponsable de cuidado de lactante](#).

Consideración de **situación protegida** la reducción de la jornada de trabajo en media hora que, de acuerdo con el art. 37.4 del Estatuto de los Trabajadores lleven a cabo con la misma duración y régimen los DOS progenitores, adoptantes, guardadores con fines de adopción o acogedores de carácter permanente, cuando ambos trabajen, para el cuidado del lactante desde que cumpla nueve meses hasta los doce meses de edad.

En relación con las **personas beneficiarias**:

Para el acceso al derecho a la prestación económica serán exigidos los **mismos requisitos que para la prestación por nacimiento y cuidado de menor**.

Cuando concurren ambos progenitores, adoptantes (...) las circunstancias necesarias para tener la **condición de beneficiaria de la prestación, el derecho a percibirla solo podrá ser reconocido a favor de uno de ellos**.

Estas previsiones no resultan de aplicación al funcionariado público.

Respecto a la **prestación económica: subsidio equivalente al 100% de la base reguladora establecida para la prestación de incapacidad temporal derivada de contingencias comunes, en proporción a la reducción que experimente la jornada de trabajo**.



Nacimiento de hijo/a prematura o que deba permanecer hospitalizado/a después del parto

El artículo 37.5 del Estatuto de los Trabajadores, establece que:

*Las personas trabajadoras tendrán **derecho a ausentarse del trabajo durante una hora** en el caso de nacimiento prematuro de hijo o hija, o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto. Asimismo, **tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario.** Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el apartado 7.*



MCM

Madrid
Ciudad
Corresponsable

Reducción de jornada por guarda legal o cuidado familiar

El artículo 37.6 del Estatuto de los Trabajadores establece el marco regulador de [la reducción de jornada por guarda legal o cuidado de familiar](#):

- Las personas beneficiarias serán aquellas que por razones de guarda legal tengan a su cuidado directo algún menor de 12 años o una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida.
- También quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe actividad retribuida.
- Tendrán derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.



MW Madrid
Ciudad
Corresponsable

Reducción de jornada por cuidado de menores afectados por cáncer o enfermedad grave

Así también, el art. 37.6 del Estatuto de los Trabajadores prevé el derecho de [reducción de al menos la mitad de la jornada](#), con la proporcional disminución del salario.

- **Beneficiarias:** la persona progenitora, guardadora con fines de adopción o acogedora permanente.
- **Objeto de la reducción:** 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 necesidad de cuidado directo, continuo y permanente acreditado.
- **Duración:** como máximo hasta que el menor cumpla los 23 años. El mero cumplimiento de los 18 no será causa de extinción de la reducción de jornada si se mantiene la necesidad de cuidado directo, continuo y permanente.
- **Acumulación en jornadas completas:** por convenio colectivo se podrá establecer las condiciones y supuestos que así lo permitan.
- Supuestos de separación o divorcio y extinción de la pareja de hecho.
- **Derecho individual de hombres o mujeres.** Supuesto de coincidencia de dos o más personas trabajadoras con el mismo derecho por el mismo sujeto causante.
- Prestación económica de la Seguridad Social (art. 135 quáter LGSS): [características esenciales del subsidio](#).



Nacimiento, adopción y acogimiento

El **nacimiento** (art. 48.4 ET), que comprende el **parto y el cuidado de menor de 12 meses**, suspenderá el contrato de trabajo de la madre biológica y del progenitor distinto de la madre biológica durante **16 semanas**.

- **Obligatoriedad del disfrute de las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto**, que habrán de disfrutarse a jornada completa para asegurar la protección de la salud de la madre y cumplir con los deberes de cuidado previstos en el art. 68 Cc.
- Posibilidad de disfrute de las 10 semanas restantes en régimen de jornada completa o parcial hasta que , previo acuerdo y conforme se determine reglamentariamente.
- **Derecho individual e intransferible.**
- Casos de parto prematuro u hospitalización del neonato: cómputo del periodo de suspensión.
- Supuesto de fallecimiento del hijo o hija.
- Duración adicional de dos semanas (una para cada uno de los progenitores) en caso de discapacidad o múltiple.

Previsión en términos análogos (art. 48.5) para los **supuestos de adopción, guarda con fines de adopción y acogimiento**.

- **Referencia:** la resolución judicial por la que se constituye la adopción o la decisión administrativa de guarda.
- En los supuestos de **adopción internacional**, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el periodo previsto podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituya la adopción.



Excedencias por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral



El artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores regula las **excedencias**:

- **Excedencia voluntaria:** la persona trabajadora con al menos un año de antigüedad en la empresa tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Dicho derecho solo podrá ser de nuevo ejercitado una vez hayan transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia voluntaria.
- Para **atender al cuidado de cada hijo/a** (por naturaleza, adopción o guarda con fines de adopción o acogimiento permanente): las personas trabajadoras tendrán derecho a un periodo de excedencia no superior a tres años a contar desde la fecha del nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

Para atender al **cuidado de un familiar hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad** que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad **no pueda valerse por sí mismo/a y no desempeñe actividad retribuida**: derecho a periodo de excedencia no superior a dos años.

Periodo de excedencia **computable a efectos de antigüedad**, teniendo derecho a la asistencia cursos de formación profesional.

Durante el **primer año derecho a reserva de puesto de trabajo**, tras el cual la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente. (Previsión de 15 meses familia numerosa categoría general, máximo de 18 categoría especial).

Protección a la maternidad: riesgo durante el embarazo y lactancia natural

Art. 26 Ley Prevención Riesgos Laborales: La **evaluación de los riesgos** deberá comprender la determinación de la **naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente** a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico.

Si los resultados de dicha evaluación revelasen riesgo o posible repercusión, la empresa **adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo**

1. **Adaptación** de las condiciones o del tiempo de trabajo.
2. Desempeño de un **puesto de trabajo o función diferente y compatible** con su estado.
3. **Puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente** (derecho a conjunto de retribuciones de puesto de origen)
4. Situación de **suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo** (art. 45.1d ET) mientras persista la imposibilidad.

También de aplicación al periodo de lactancia natural.

Derechos: arts. 48.8 y 48.9 del ET.

Prestación por riesgo durante el embarazo: Arts. 186 y 187 LGSS.

Prestación por riesgo durante la lactancia natural: Arts. 188 y 189 LGSS.



Derechos laborales y de seguridad social de las víctimas de violencia de género

Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.

[Reducción, reordenación de su tiempo de trabajo](#) (art. 37.7 ET), [movilidad geográfica](#) (Artículo 40.4), [suspensión de la relación laboral](#) (Artículo 45.1.n) y [extinción del contrato de trabajo](#) (Artículo 49 .1. m).

[Título habilitante](#): artículo 23 de la LO 1/2004.

[Derechos seguridad social](#): 165.5, 267.b.2º, (...) Ley General de la Seguridad Social.

Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual.

- equiparación de derechos en la materia a las trabajadoras víctimas de violencias sexuales.



Buenas practicas



MIA

Madrid
Ciudad
Corresponsable

Catálogo de buenas prácticas

Mejoras de las previsiones normativas

Ampliación de los días de permisos legales o convencionales.

Aumento de los periodos previstos de reserva del puesto de trabajo en excedencias.

Equiparación de derechos de la pareja de hecho al matrimonio.

Ampliación de los días de permiso previstos en el ET o convenio de aplicación.

Creación de permisos de cuidados no previstos: propuestas Ley de Familias.

Organización del trabajo

Trabajo por objetivos.

Modalidades de no presencialidad (trabajo a distancia, remoto, teletrabajo causal o total, modelo híbrido)..

Concentración o reparto de los periodos vacacionales a elección de la persona trabajadora.

Horario prefijado para reuniones o colaboraciones dentro del horario de coincidencia entre personal.

Uso de intranet para facilitar el trabajo colaborativo no presencial.

Organización de la jornada

Jornada personalizada y/o flexible.

Bolsa de horas.

Jornada intensiva todo el año o en periodo estival.

Facilitar el cambio de día o de turno entre la plantilla.

Adelantar horario de fin de jornada en días especiales.

Semana comprimida.

Otros

Garantizar el conocimiento de los derechos en la materia a toda la plantilla mediante campañas de comunicación, promoviendo su uso corresponsable.

Cuidado de menores de 0-3 años en el centro de trabajo y/o cheque guardería.

Ayudas económicas para situaciones personales y/o familiares tasadas.

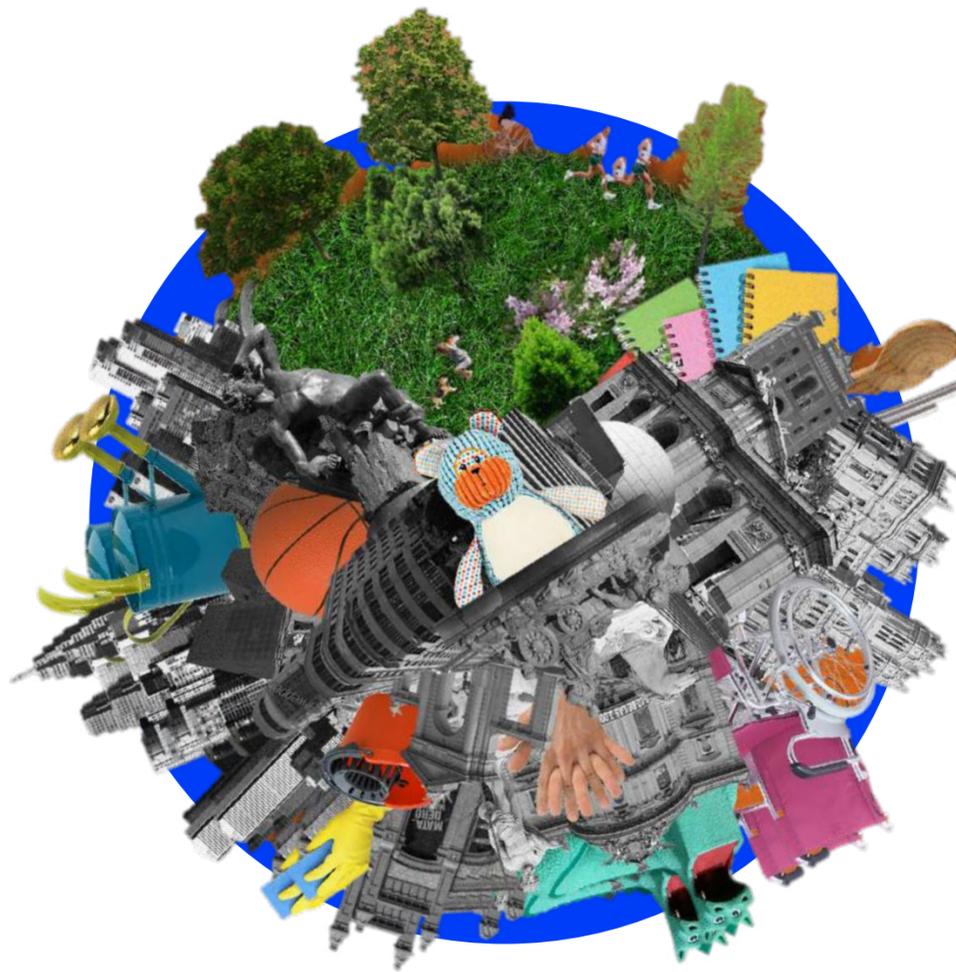
Parking gratuito o autobús lanzadera.

Ticket-restaurante.

Buzón de sugerencias.



GRACIAS



Contacto

Correo electrónico

Contacto@madridcorresponsable.es

Teléfono

+34 914 670 640

Visítanos

madridcorresponsable.es