

Guía **Acorde**

Ahora **CORresponde**





Puedes **COPIAR, DISTRIBUIR Y COMUNICAR PÚBLICAMENTE LA OBRA**

Elaboración: Secretaría de Igualdad, Juventud y Formación de UGT Andalucía

Financiación: Consejería de Igualdad, Políticas Sociales y Conciliación

Diseño: José M. Castillo

Fecha de publicación: Octubre de 2022

03

PRESENTACIÓN

08

CONCILIAR O CORRESPONSABILIZAR, HE AHÍ LA CUESTIÓN...

18

DERECHOS DE CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD

28

MEDIDAS DE MEJORA DE LOS DERECHOS EN PLANES Y MEDIDAS DE IGUALDAD

41

ANEXO 1. GLOSARIO DE TÉRMINOS

43

ANEXO 2. INFORMACIÓN AMPLIADA DE CONTENIDOS

47

ANEXO 3. NORMATIVA DE REFERENCIA

ÍNDICE



PRESENTACIÓN

Guía **Acorde** Ahora **COR**responde

Hacia un reparto global y pactado de los cuidados **QUIENES SOMOS**

La **UGT Andalucía** es una organización sindical entre cuyos principios está la defensa de los derechos laborales de los trabajadores y de las trabajadoras de nuestra comunidad autónoma.

En nuestras bases y políticas sindicales está la consecución de la **igualdad** entre mujeres y hombres, especialmente en nuestro ámbito: el laboral.

La **Secretaría de Igualdad, Juventud y Formación** es el organismo dentro de la UGT Andalucía que se encarga de introducir **la perspectiva de género** en nuestras políticas sindicales, y es desde dónde hemos desarrollado la presente Guía.

Con este documento pretendemos demostrar que los **cuidados familiares y domésticos** tienen una enorme dimensión social, y que deben plantearse desde lo público y no solo desde el ámbito privado.

Estos cuidados, y el desigual reparto que existe en su ejercicio entre mujeres y hombres, son una de las barreras más importantes que tienen las mujeres para su pleno desarrollo profesional y, por lo tanto, vital.

Estas consecuencias laborales negativas para las mujeres tienen una incidencia directa y negativa en el acceso a las mujeres a una igualdad salarial y a una igualdad en el acceso a los recursos económicos, sin esta igualdad no habrá una igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres en nuestra sociedad.

PRESENTACIÓN:

Secretaría de Igualdad, Juventud y Formación de UGT Andalucía

PROYECTO Y COLABORACIONES

Esta Guía es fruto de una subvención de la **Consejería de Igualdad, Políticas Sociales y Conciliación**, ahora llamada **Consejería de Inclusión Social, Juventud, Familias e Igualdad**, para la realización de actividades en materia de conciliación y/o corresponsabilidad.

UGT Andalucía presentó el Proyecto con el nombre de ACORDE por los diferentes significados de la palabra: la primera es **acorde** como **consenso** o **sinónimo de acuerdo**.

La segunda es por el significado musical, ya que un **acorde** consiste en un conjunto de tres o más notas diferentes que suenan simultáneamente y que constituyen una **unidad armónica**.

UGT Andalucía presentó el **Proyecto Acorde** con dos actividades dirigidas a sensibilizar sobre la importancia de la corresponsabilidad:

- 1) Realización y divulgación de un **vídeo**



- 2) Elaboración, publicación y difusión de la presente Guía

Hemos llamado a la **Guía Acorde: Ahora Corresponde. Hacia un reparto global y pactado de los cuidados**. Puesto que este es el momento de cambiar, de hacer un nuevo **pacto social**, es necesario ya **corresponder** el esfuerzo de las mujeres, de equiparlo y dimensionarlo, de corresponsabilizarnos como miembros de una **familia**, como integrantes de una **empresa** y como partes de una **sociedad**.

LA GUÍA ES FRUTO DEL PROYECTO ACORDE:

- Realizado y ejecutado por UGT Andalucía
- Subvencionado por la Consejería de Inclusión Social, Juventud, Familias e Igualdad

OBJETIVOS

UGT Andalucía propone la realización y ejecución del **Proyecto Acorde**, con la que queremos incentivar la **conciliación de la vida laboral, familiar y personal en Andalucía** como una necesidad social que no debe recaer solo en las mujeres, queremos hacer una propuesta de cambio hacia la corresponsabilidad, no solo entre mujeres y hombres, también entre empresas y plantillas, entre administraciones públicas y ciudadanía. También pretendemos informar sobre la problemática actual de la conciliación en Andalucía, recopilar los derechos de conciliación existentes y destacar la importancia de la **corresponsabilidad**, así como demostrar su incidencia positiva en la consecución de la igualdad entre mujeres y hombres en nuestra comunidad autónoma.

Otro objetivo es informar de los derechos existentes para divulgar su conocimiento y su desarrollo en los centros de trabajo, especialmente para mejorarlos y aplicarlos en medidas de corresponsabilidad en **planes de igualdad** y **convenios colectivos**.

Hemos querido hacer una **guía fácil** de entender, con conceptos claros, no muy extensa, pero con mucha información complementaria a través de enlaces por cada uno de los temas tratados.

Pretendemos hacer una **guía accesible** para personas con discapacidad, inmigrantes que no manejen bien el idioma, con dibujos y cuadros resúmenes al final de cada punto, con vocación de informar a un público amplio.

Nuestro objetivo ha sido hacer una **publicación diferente**, moderna, interactiva, que escape de los formatos tradicionales, para darle un punto de innovación al proyecto y que, además, resulte atractiva a las personas jóvenes.

OBJETIVOS:

- Promover la conciliación de la vida laboral, familiar y personal desde la corresponsabilidad
- Informar de los derechos de corresponsabilidad y de su posible desarrollo y mejora en los centros de trabajo
- Hacer una guía fácil, accesible e interactiva

ESTRUCTURA

La estructura de la guía está diferenciada en 3 partes:

1. La **primera** es la presentación de la situación actual de la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, y la importancia de llegar hacia la corresponsabilidad.
2. La **segunda** es un compendio resumido de derechos relacionados con la conciliación y la corresponsabilidad de cara a informar sobre estos derechos y potenciar su ejercicio de forma corresponsable.
3. La **tercera** parte consta de propuestas de medidas de mejora de los derechos conciliación y de corresponsabilidad para introducir en los convenios colectivos y en los planes de igualdad en Andalucía.

ESTRUCTURA:

1. Conciliación y corresponsabilidad
2. Derechos
3. Medidas de mejora

Primera parte :



CONCILIAR O

CORRESPONSABILIZAR,

HE AHÍ LA CUESTIÓN....

1.1 CONCEPTOS PRINCIPALES

Antes de empezar es importante aclarar los conceptos principales que vamos a tratar en la Guía Acorde para entender de lo que hablamos.

- **CONCILIACIÓN**

La **conciliación de la vida laboral, familiar y personal** es un concepto que surge cuando se hace evidente que el tiempo privado de una persona (familiar y personal) incide directamente en el tiempo laboral y al revés.

La conciliación es la necesidad que surge para que, desde lo laboral, se facilite la gestión de los cuidados y de las necesidades familiares y personales, con lo que este concepto englobaría todas las medidas, políticas y derechos que facilitan compaginar esos cuidados y responsabilidades con el desarrollo del trabajo remunerado.

- **CUIDADOS**

Los **cuidados y responsabilidades familiares** son todas aquellas tareas de gestión y mantenimiento cotidiano de la vida y de la salud, de atender diariamente el bienestar físico y emocional de las personas que engloban una familia.

Esas tareas son tales como: limpieza general de la casa, de la ropa, organización y realización de compras necesarias y elaboración de comidas, acompañamiento a menores y mayores al médico y a su recuperación en caso de enfermedad, asistencia a tutorías, actividades escolares/extraescolares, así como la provisión de las demás necesidades físicas y emocionales de las personas a tu cargo, y un largo etc. Todo esto requiere un tiempo y un esfuerzo en la organización de las tareas, además del necesario para su realización.

- **REPARTO DESIGUAL EN LA ASUNCIÓN DE LOS CUIDADOS**

Los cuidados son imprescindibles para la sostenibilidad de la vida y estos deben de ser entendidos como un derecho y no un privilegio. Tradicionalmente, han sido y son asumidos por las mujeres, siendo por lo tanto, un privilegio para los hombres, al disponer estos de más tiempo para su desarrollo profesional y para su ocio personal. Para que los cuidados sean un derecho y no un privilegio, debe de haber una mayor implicación de los hombres en el ámbito

privado, y una mayor implicación de la sociedad en el ámbito público: los poderes públicos con recursos y derechos para las familias, y también en las empresas, que deben facilitar que sus plantillas puedan conciliar sin consecuencias laborales negativas.

• **DIMENSIÓN GLOBAL DE LOS CUIDADOS**

La corresponsabilidad de los cuidados no debe de entenderse sólo desde el ámbito doméstico, sino que debe tener una dimensión más global en la sociedad. Los sindicatos, los movimientos sociales, el Estado, las empresas público/ privadas y las familias en los hogares son los principales actores que deben generar un entorno de **corresponsabilidad social** en todos los ámbitos, para así favorecer un reparto equilibrado y responsable de los cuidados entre mujeres y hombres necesario para el bienestar social de cada etapa de nuestras vidas.

• **CORRESPONSABILIDAD**

La **corresponsabilidad** es el reparto justo de las tareas de cuidados y responsabilidades familiares entre mujeres y hombres, entre gobiernos y familias, entre empresas y plantillas, desde un punto de vista social y no solo privado.



LA CONCILIACIÓN:

- No es un problema privado
- No es un problema exclusivo de mujeres

QUEREMOS IR HACÍA LA CORRESPONSABILIDAD ENTRE:

- Mujeres y Hombres
- Familias y Administraciones
- Plantilla y Empresas



1.2. QUIENES CONCILIAN SON LAS MUJERES

• JUSTIFICACIÓN

La realidad es que las políticas de conciliación han sido y son ejercidas por las mujeres con efectos negativos directos en su desarrollo profesional y social .

Actualmente se han producido **grandes cambios** positivos en materia de igualdad en nuestra sociedad gracias a las reivindicaciones del feminismo, pero no han sido suficientes para cubrir las necesidades que surgen en el ámbito doméstico - familiar.

Las mujeres se han ido incorporando a un **mercado laboral** cada más competitivo, pero la carga de los cuidados familiares y tareas del hogar sigue recayendo en ellas, lo que sigue dificultando su desarrollo personal y su ascenso profesional. Por esto son las que **tienen los empleos más precarios** (como los empleos a tiempo parcial), son las que usan los permisos relacionados con esos cuidados (como puede ser el de reducción de jornada y salario), son quienes salen del mercado de trabajo con bajas voluntarias o excedencias, para atender a los cuidados y necesidades familiares... todo esto se debe a la falta de corresponsabilidad de los hombres, que no se han incorporado al ámbito privado de la misma forma que las mujeres lo han hecho en el público.

Ante esta **falta de corresponsabilidad** de los hombres y un mercado laboral cada día más competitivo y precario, muchas mujeres deciden retrasar la edad de su maternidad o a plantearse no ser madres, lo que ha supuesto un retraso en la edad de maternidad, una disminución de la natalidad y un envejecimiento de la población.

Por lo tanto, cada vez hay más personas mayores que necesitan cuidados (que también son asumidos principalmente por las mujeres) ante las resistencias de los varones y la falta de apoyo de recursos públicos.

• **ALGUNOS DATOS**

En Andalucía y España, las excedencias por cuidado de familiar son en un 87% solicitadas por mujeres.

Las mujeres dedican de media, 12 horas más a la semana al trabajo no remunerado que los hombres, cuando hay hijos/as, son 16 horas de diferencia.



Las mujeres son el 75% de las personas contratadas a tiempo parcial. Las razones por las que tienen esta modalidad de contratación son distintas, mientras que los hombres en un 40% declaran que es por no haber encontrado otro empleo mejor, las mujeres lo hacen en un 60%, con lo que se presupone que hay más opciones profesionales para los varones. Entre las personas que dicen que tienen un contrato a tiempo parcial para compatibilizar obligaciones de cuidado las mujeres son un 93% frente al escaso 7% de los hombres.

Cuando se analizan los datos del ejercicio de los derechos de conciliación en el diagnóstico de igualdad de las empresas, donde se va a elaborar un plan de igualdad, siempre se evidencia la enorme diferencia entre mujeres y hombres en este punto, siendo las mujeres las que tienen las excedencias y las reducciones de jornada y salario en unos porcentajes mucho mayores que los hombres.

• **CONSECUENCIAS**

Esto tiene una serie de consecuencias salariales y económicas, por un lado, y por otro, unas consecuencias sociales como las que hemos mencionado.

Consecuencias salariales

Una de las razones de la brecha salarial entre mujeres y hombres es la pérdida económica que supone conciliar para las mujeres.

Según un estudio del Banco de España en el que se analizaban la vida laboral y salarios de mujeres y hombres, se concluía que las mujeres pierden un 11% de sus ingresos laborales en el primer año después de tener su primer hijo/a. 10 años después esta penalización sube al 33% de su salario.

La **reducción de jornada** es una de las medidas más usadas por las mujeres para conciliar y eso supone una disminución proporcional de salario y consecuencias negativas de cara al mantenimiento del empleo o a la promoción y mejora del mismo, esto supone también una pérdida de cotizaciones y prestaciones sociales que tiene efectos directos en las futuras pensiones como la de jubilación, donde la brecha entre mujeres y hombres es mayor.

Consecuencias sociales

La ausencia de políticas de conciliación y de corresponsabilidad está causando efectos sociales graves tales como el aumento de la edad de maternidad y la baja tasa de nacimientos, lo que provoca que haya más muertes que nacimientos. Hay más madres de 40 que de 25 años.

Otra consecuencia social de este hecho es el aumento de la desigualdad entre mujeres y hombres, puesto que si las mujeres tienen menos salario y menos oportunidades de desarrollo profesional tienen menos acceso a los recursos económicos, lo que tiene una incidencia directa en su **derecho a la igualdad**.

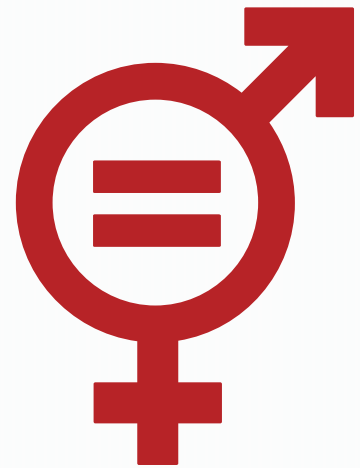
LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL la ejercen las mujeres, que son las que se acogen a los derechos relacionados con el cuidado de la familia.

ESTO TIENE CONSECUENCIAS:

- **SALARIALES:** les supone una pérdida económica a las mujeres con respecto a los hombres.
- **SOCIALES:** envejecimiento de la población, retraso edad maternidad, descenso número de nacimientos, aumento de la desigualdad entre mujeres y hombres.

1.3. LA CORRESPONSABILIDAD ES UNA CUESTIÓN DE IGUALDAD

Por todo lo expuesto en el punto anterior creemos que la legislación ha dado un paso al pasar del concepto de conciliación al de corresponsabilidad, como hemos comentado, la corresponsabilidad debe ejercerse desde el ámbito privado y familiar, desde la empresa y desde las administraciones públicas.



• **ÁMBITO PRIVADO**

Una distribución más justa entre mujeres y hombres en el ámbito privado tendría consecuencias diferenciadas para hombres y mujeres, sobre todo en un modelo de familia heterosexual o en una homosexual en la que cada miembro haya asumido de forma diferenciada los roles masculino y femenino.

Los **hombres**, aunque perderían algunas libertades, también saldrían ganando en algunas cuestiones, por ejemplo, reduciendo su tiempo de trabajo, disminuyendo la presión de ser la persona que mantiene a la familia y podrían establecer una relación más próxima con sus hijos e hijas y demás personas que tienen a su cargo.

Las **mujeres**, tendrían más oportunidades de desarrollo profesional, más tiempo libre, serían más valoradas dentro y fuera del hogar, y tendría consecuencias positivas en su salud y su propia percepción personal, mejorando su autoestima y autoimagen.

En general mejoraría el **clima familiar**, evitando conflictos y haciendo unidades familiares implicadas y participativas, con una **referencia igualitaria** para los niños y para las niñas, con lo que eso significa para el futuro, puesto que la familia es la primera base de nuestra educación.

• **ÁMBITO LABORAL**

En cuanto a las **empresas y demás entidades** públicas o privadas donde se trabaja, estas ganarían en una mayor implicación de sus plantillas con el proyecto, podrían aprovechar el talento de las mujeres, cada vez más cualificadas, con lo que mejorarían sus beneficios y serían empresas más modernas y competitivas.

Uno de los objetivos que deberíamos perseguir en el fomento de la corresponsabilidad en el ámbito de la empresa es reducir y reorganizar los tiempos de trabajo, es importante dejar de sobrevalorar el **“presencismo”**: es decir la mera presencia y la disponibilidad, y empezar

a darle más valor a la organización, la productividad, el bienestar de las personas, la capacidad de diálogo, etc. y que así el ejercicio de los derechos de conciliación no sea percibido como **absentismo** desde los recursos humanos de las empresas.

El ejercicio de los derechos de conciliación debe verse, desde la organización de los recursos humanos, como una cuestión ineludible y necesaria para el desarrollo personal y social de sus plantillas.

Desde las organizaciones sindicales debemos contribuir a que la conciliación no se vea como algo negativo en las empresas.

Debemos **negociar convenios colectivos y planes de igualdad** que racionalicen los tiempos de trabajo, con medidas de desconexión digital y con procesos de acceso y selección donde la disponibilidad no se incluya a no ser que sea realmente necesaria.



Debemos adaptar y mejorar los **derechos de conciliación y corresponsabilidad**, no solo los derechos existentes, también otros que creamos posible implantar en nuestros centros, pero es muy importante poner el foco en los **efectos del ejercicio** de estos derechos, debemos proteger a las personas que los ejercen, para que no tengan problemas laborales ni consecuencias negativas en el salario, en la estabilidad y/o en las opciones de promoción en el empleo.

• **ÁMBITO PÚBLICO**

Desde las administraciones públicas es necesario que sea cual sea su ámbito (estatal, regional, local...) articulen **políticas públicas familiares** que fomenten la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la sociedad, sobre todo garantizando servicios públicos de calidad para atender a las necesidades de cuidados.



Mientras menos recursos públicos de cuidados existan, menos empleabilidad tienen las mujeres, puesto que son ellas quienes se hacen cargo de cualquier carencia en la atención a menores, mayores y personas con discapacidad.

LA CORRESPONSABILIDAD O EL IGUAL REPARTO DE LOS CUIDADOS SE HACE DESDE:

- **ÁMBITO PRIVADO:** entre mujeres y hombres repartiendo las tareas de cuidado
- **ÁMBITO EMPRESA:** entre la dirección y la plantilla con medidas que adapten el tiempo de trabajo a las necesidades familiares sin consecuencias negativas laborales
- **ÁMBITO PÚBLICO:** con recursos públicos para el cuidado de calidad

1.4 UNA MISMA SITUACIÓN FAMILIAR ¿CONCILIAMOS O CORRESPONSABILIZAMOS?

Nos encontramos con una situación en la que por una situación familiar concreta no se puede cumplir con el horario laboral.

Familia compuesta por madre, padre y una niña de tres años, cuyo colegio no dispone de comedor escolar ni actividades extraescolares. La niña necesita atención adulta desde las 14 horas que sale del centro escolar.

El padre tiene un horario de 8 a 15 horas, y la madre tiene horario partido de 9 a 14 horas y de 15 a 17 horas. El padre tiene el salario más alto.

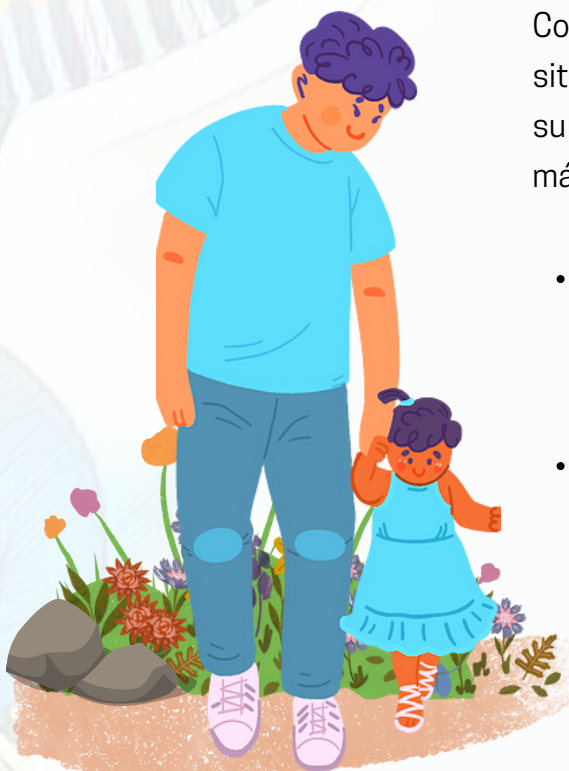
• **CONCILIAR**

Normalmente la madre solicita una reducción de jornada con adaptación horaria: podría reducir una hora diaria y trabajar de 9 a 13 horas, con la reducción de salario correspondiente hasta que la menor cumpla 12 años o hasta que haya comedor escolar en el centro.

Eso le supone una pérdida económica salarial, una pérdida de opciones profesionales de mejora (no cuantificada) y una pérdida de cotizaciones.



• CORRESPONSABILIZAR



Corresponsabilizaremos cuando, en vez de optar por la situación tradicional que la mujer reduzca su jornada, por su rol tradicional de cuidadora y porque tiene un salario más bajo, podamos plantear otras soluciones al problema:

- **Desde lo privado:** La reducción de jornada se rota anualmente entre la madre y el padre para repartir las consecuencias negativas de la misma.
- **Desde las empresas:** La empresa facilita a la madre y/o al padre adaptar su jornada con una medida flexibilidad horaria, de tal forma que el tiempo que necesitan salir antes para recoger a su hija lo pueden recuperar en otras franjas horarias y no tienen que reducir ni su jornada ni su salario.
- **Desde lo público:** en el centro escolar se impulsa la creación de un aula de mediodía hasta las 16 horas, que cubre la carencia del comedor escolar, y así ni el padre ni la madre de la alumna tienen que cambiar sus horarios laborales.

EJEMPLO: Familia con padre, madre y niña de 3 años con un centro escolar sin comedor ni actividades extraescolares

CONCILIACIÓN: la madre reduce su jornada y su salario

CORRESPONSABILIDAD:

- **EN LA FAMILIA:** madre y padre reducen su jornada y salario alternativamente
- **EN LA EMPRESA:** se les facilita flexibilidad horaria a ambos para que no reduzcan su jornada
- **EN EL COLEGIO:** se pone un aula de mediodía y se impulsa el comedor escolar

Segunda parte:



**DERECHOS
DE CONCILIACIÓN Y
CORRESPONSABILIDAD**

2.1. INTRODUCCIÓN GENERAL A TODOS LOS DERECHOS

En este punto es importante conocer la **normativa** de referencia de los derechos de conciliación y de corresponsabilidad, tanto para las personas que van a hacer uso de ellas como para las empresas y los sindicatos que van a desarrollarlas en sus ámbitos.

También es fundamental conocer, en cada caso, el convenio colectivo de aplicación, y si existe en la empresa en la que estamos, el plan de igualdad o en su defecto, si se han negociado medidas de igualdad de cualquier índole.

Esta guía analiza los derechos de conciliación y corresponsabilidad recogidos en el Estatuto de los Trabajadores, las personas que trabajan en el sector público tienen otra regulación de referencia.

SE RECOMIENDA CONOCER LA NORMATIVA, EL CONVENIO COLECTIVO Y EL PLAN DE IGUALDAD DE APLICACIÓN

2.2 PERMISO POR NACIMIENTO Y CUIDADO DEL/A MENOR

• ¿Qué es?

El permiso por nacimiento aglutina a los anteriores permisos de maternidad y de paternidad, que ahora pasan a ser uno solo, y como su propio nombre indica, es un permiso laboral para atender al cuidado de menor en los casos de parto, adopción o acogimiento.

Se crea en **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.

Es un permiso por :

- Nacimiento de hijo/a
- Por adopción
- Por acogimiento permanente de menores de 6 años durante, al menos, un año

Se ejerce a partir de la fecha de parto, o de la resolución administrativa de acogimiento, o la judicial de adopción.

En caso de parto o de adopción internacional se puede adelantar el permiso en 4 semanas.

- *¿Quién tiene el derecho?*

Las personas progenitoras, acogedoras o adoptantes que estén trabajando (con contrato o de autónomas), o percibiendo la prestación por desempleo, y además, hayan cotizado lo suficiente.



- *¿Cuánto tiempo?*

16 semanas para cada una de las personas progenitoras.

Periodo **obligatorio**:

Deben cogerse a jornada completa las 6 semanas siguientes al parto o a las resoluciones de adopción o acogimiento.

Periodo **voluntario**:

Las 10 semanas restantes pueden disfrutarse:

- Periodos semanales
- Jornada completa o parcial
- Acumulada o interrumpida (todo seguido o no)

Siempre dentro de los **12 meses** después del parto o de la resolución de acogimiento o adopción.

Supuestos de **ampliación**:

- En casos de parto, adopciones o acogimientos **múltiples** serían 2 semanas más (1 para cada progenitor/a) por cada hijo/a, a partir del segundo
- 1 semana más para cada progenitor/a en caso de **discapacidad** del hijo/a
- Ampliación por parto **prematuro y hospitalización** a continuación del parto, a partir del octavo día de hospitalización y hasta un máximo de 13 semanas

- *¿Cuánto dinero?*

Se cobra el 100% de la base reguladora y lo paga la Seguridad Social.

Se conoce como salario bruto mensual si la nómina no varía, y la media de ese salario bruto de los últimos seis meses si es un sueldo variable.

- *¿Dónde se solicita?*

En el Instituto Nacional de la Seguridad Social.

No olvides comunicar en tu centro de trabajo la fecha de inicio y la fecha de fin del permiso.

Para más información ver este [enlace](#).

PERMISO POR NACIMIENTO Y CUIDADO:

En casos de parto, adopción y acogimiento

16 SEMANAS PARA CADA PROGENITOR/A:

- Primeras 6 semanas seguidas
- 10 siguientes se puede elegir si seguidas o no, por semanas y puede ser a tiempo completo o parcial hasta que los 12 meses del menor o después de adopción o acogimiento

2.3 LACTANCIA

- *¿Qué es?*

El permiso por lactancia es el permiso que tienen ambos progenitores para atender las necesidades del o la menor una vez finaliza el permiso por nacimiento.

Es un permiso que se da en los casos de:

- Nacimiento de hijo/a
- Adopción
- Guarda legal o acogimiento



- *¿Quién tiene el derecho?*

Ambas personas progenitoras, acogedoras o adoptantes que estén trabajando (con contrato o de autónomas).

- *¿Cuánto tiempo?*

1 hora de ausencia del trabajo que se puede utilizar de tres formas:

1. Permiso retribuido de una hora cada día de trabajo o dos fracciones de media hora. La persona podrá ausentarse de su puesto de trabajo desde su reincorporación después del permiso de nacimiento hasta que el o la menor cumpla nueve meses.

Se entra y se sale del trabajo en el horario habitual, pero podemos ausentarnos una hora seguida o dos fracciones de media hora.

2. Reducción de jornada de trabajo de media hora. Si la persona quiere disfrutar del permiso para entrar más tarde o salir antes de la jornada de trabajo, la duración del mismo será de sólo media hora y no de una hora, siempre hasta que el o la bebé cumpla nueve meses.

3. Permiso de lactancia acumulada. Es la opción de acumular las horas de ausencia y convertirlas en días. Hay que tener en cuenta que sólo se podrá disfrutar según lo que indique el convenio, el plan de igualdad aplicable o en su defecto, en función de lo acordado con la empresa.

Ampliación proporcional en caso de parto múltiple.

Ampliación lactancia corresponsable cuando los dos miembros progenitores solicitan la lactancia de la misma forma, pueden solicitar una reducción de jornada de media hora hasta que el o la menor cumpla los doce meses. Esta ampliación de la lactancia no es retribuida, pero uno de miembros de la pareja podrá compensar la pérdida económica solicitando el subsidio a la seguridad social.

- *¿Cuánto dinero?*

Es un permiso retribuido, con lo que se cobra lo mismo que habitualmente, salvo en la lactancia corresponsable.

• *¿Dónde se solicita?*

En la empresa o entidad donde se trabaja.

La persona trabajadora **deberá preavisar con 15 días de antelación** o lo que se determina en el convenio colectivo o en el plan de igualdad aplicable.

No olvides que, en caso de optar por la acumulación de la lactancia, se deberá precisar la **fecha en que iniciará y finalizará** el permiso de lactancia. En los demás casos se deberá indicar la hora (o medias horas) en las que se va a disfrutar el permiso o reducción de jornada. La empresa debe autorizarlo.

Para más información ver este [enlace](#).

PERMISO POR LACTANCIA

DERECHO RETRIBUIDO DE AMBAS PERSONAS PROGENITORAS:

1 hora diaria hasta que el/la bebé cumpla 9 meses

- 1 hora ausencia de trabajo en una vez o dos medias horas
- Media hora de reducción de jornada
- Lactancia acumulada en días completos

CUANDO AMBAS PERSONAS EJERZAN LA LACTANCIA DE LA MISMA FORMA TIENEN EL DERECHO NO RETRIBUIDO A:

- Media hora de reducción de jornada
- Ampliación de 9 a 12 meses la edad del o la menor
- Una de las dos puede solicitar un subsidio a la seguridad social

2.4 REDUCCIÓN Y ADAPTACIÓN DE JORNADA

• *¿Qué es?*

Es el derecho que se tiene a reducir la jornada laboral diaria (con reducción del salario) las personas que tengan a su cargo:

- Menores de 12 años

- Personas con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida
- Familiares, hasta el 2º grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no puedan valerse por sí mismos, y no desempeñen actividad retribuida



• *¿Quién tiene el derecho?*

Personas trabajadoras con menores de 12 años, personas con discapacidad o familiares dependientes a su cargo.

• *¿Cuánto tiempo?*

En el caso de menores hasta que el niño o la niña cumpla los 12 años, en los demás supuestos, el tiempo será el establecido en el acuerdo entre la empresa y la persona que solicita la reducción de jornada.

En cuanto al tiempo de reducción:

- Como mínimo, la reducción de la jornada ordinaria diaria será de 1/8 de la duración de aquélla
- Como máximo, la reducción de la jornada ordinaria diaria será de 1/2 e la duración de aquélla

La **concreción horaria** del derecho, es decir, la elección del tramo horario que se reduce corresponde a la persona solicitante dentro de su jornada ordinaria, aunque la empresa puede limitar este derecho por razones organizativas.

• *¿Cuánto dinero?*

Es un derecho no retribuido, con lo que la reducción de la jornada conlleva una reducción proporcional del salario.

Hay algunos **beneficios** en cuanto a la cotización, a la prestación por desempleo y a la indemnización por despido.

• *¿Dónde se solicita?*

La persona interesada deberá preavisar a la empresa con una **antelación de 15 días** o la que se determine en el convenio colectivo aplicable, precisando la fecha en que **iniciará y finalizará** la reducción de jornada.

No olvides que es un derecho que debes acordar con la empresa y que esta puede limitar por razones organizativas, te recomendamos lo solicites por escrito y negocies la concreción horaria (la empresa debe contestar en 30 días).

Para más información pulsa en este [enlace](#).

PARA LOS CUIDADOS EXISTEN DOS TIPOS DE EXCEDENCIAS:

- Para hijos/as con una duración de hasta tres años
- Para cuidado familiar que no se pueda valer por sí mismo/a con una duración de hasta dos años

2.5 ACOMPAÑAMIENTO A ASISTENCIA MÉDICA Y ENFERMEDAD MENORES Y/O MAYORES AL CARGO

• *¿Qué es?*

Es una necesidad que tienen las personas trabajadoras cuando tienen menores o mayores a su cargo para acompañar a estas personas a las consultas médicas o durante una enfermedad en la que necesiten atención.

¿Quién tiene el derecho?

No hay un derecho general establecido para esta cuestión en nuestra normativa, solamente las personas que tengan este derecho recogido en su convenio colectivo o en su plan de igualdad podrán ausentarse del trabajo en estos supuestos.

Existe el permiso de dos días por hospitalizaciones e intervención quirúrgica sin hospitalización de familiares hasta el segundo grado.

• *¿Cuánto tiempo?*

Depende del convenio o el plan de igualdad de aplicación.

• *¿Cuánto dinero?*

Depende del convenio o plan de igualdad de aplicación, en algunos casos se establece como permiso retribuido y otros como no retribuido o recuperable.

• *¿Dónde se solicita?*

A la empresa, que debe autorizarlo o dar la ausencia por justificada.

No olvides ver tu convenio o plan de igualdad de aplicación.

Para más información pasa a las medidas de desarrollo de este derecho.

EL PERMISO PARA ACOMPAÑAR A ASISTENCIA MÉDICA A MENORES, MAYORES Y PERSONAS CON DISCAPACIDAD Y ENFERMEDAD, SOLO EXISTE SI LO CONTEMPLA TU CONVENIO O TU PLAN DE IGUALDAD

2.6 EXCEDENCIAS POR CUIDADO DE MENORES/FAMILIARES

• *¿Qué es?*



Es el derecho de trabajadores y trabajadoras a suspender el contrato de trabajo con reserva del puesto, por los motivos concretos establecidos en la normativa.

Hay dos excedencias por motivos de cuidado:

- La primera es para cuidar de un hijo o hija
- La segunda es para cuidar a un familiar

• *¿Quién tiene el derecho?*

En la excedencia de cuidado de hijo/a las personas progenitoras, guardadoras o adoptantes. En la excedencia por cuidado de familiar es para quien tenga a su cargo a un familiar, hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, que, por razones de edad, accidente, enfermedad, o una discapacidad, no pueda valerse por sí mismo/a y siempre que no desempeñe una actividad retribuida.

• *¿Cuánto tiempo?*

En la excedencia por cuidado de hijos/as la duración es como máximo de 3 años con reserva del mismo puesto durante el primer año, y después la reserva es para otro puesto vacante de grupo o categoría equivalente.

Se puede disfrutar a jornada completa o parcial.

En la excedencia por cuidado de familiar el tiempo máximo es de 2 años, con reserva del mismo puesto durante el primer año, y después la reserva es para puesto vacante de grupo o categoría equivalente.

• *¿Cuánto dinero?*

Es no retribuida, solamente hay algunos **beneficios** a efectos de cotizaciones.

• *¿Dónde se solicita?*

A la empresa, es conveniente hacerlo por escrito y se recomienda preavisar con quince días de antelación.

No olvides ver si tienes mejoras en tu convenio o plan de igualdad y comunicar tu reingreso al trabajo con un mes mínimo de antelación.

Para más información pulsa en el siguiente **enlace**.

PARA LOS CUIDADOS EXISTEN DOS TIPOS DE EXCEDENCIAS:

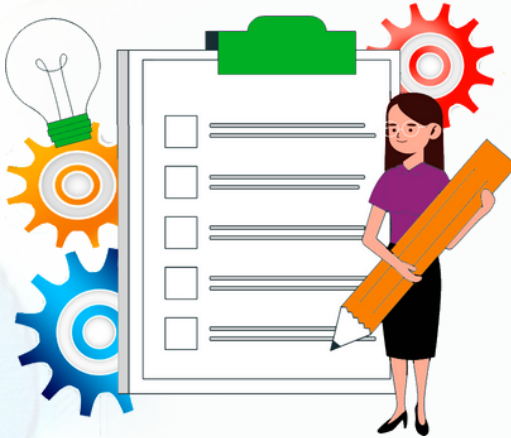
- Para hijos/as con una duración de hasta tres años
- Para cuidado familiar que no se pueda valer por sí mismo/a con una duración de hasta dos años

Tercera parte:



**MEDIDAS DE MEJORA
DE LOS DERECHOS EN PLANES
Y MEDIDAS DE IGUALDAD**

3.1 INTRODUCCIÓN GENERAL A TODAS LAS MEDIDAS DE DESARROLLO DE LOS DERECHOS DE CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD



Como hemos ido repitiendo en la presente Guía, las herramientas más importantes en el ámbito laboral de desarrollo de los derechos de conciliación y corresponsabilidad son el **convenio colectivo y los planes de igualdad**.

En la práctica hay muchas personas que no conocen ni la normativa ni las mejoras aplicables en su empresa, y cuando tienen un problema familiar no saben si pueden o no solicitar tiempo de trabajo para resolverlo. Por eso la premisa principal que debemos seguir es la de **divulgar estos derechos**, tanto los generales como los específicos de cada centro.

Otra cuestión importante y general es que cuando vamos a mejorar o concretar un derecho en nuestro convenio o plan de igualdad debemos **redactarlo bien** y evitar ambigüedades. Es fundamental dejar claro los **requisitos** para el ejercicio de cada uno de los derechos, así como la **justificación** necesaria en cada caso, para evitar arbitrariedades en su aplicación.

Además, hay que prever posibles **consecuencias negativas laborales** de las personas que ejercen los derechos y evitarlas, no solo la protección ante un despido, sino también que no existan consecuencias salariales negativas accesorias o menos oportunidades para estabilizar y mejorar en el empleo.

En muchas ocasiones, **el absentismo** se relaciona mucho con el uso y disfrute de las medidas de conciliación y corresponsabilidad, y hay que empezar a separar estos conceptos.

Después de la pandemia **el teletrabajo** ha aumentado enormemente, y en algunas empresas se está utilizando como una herramienta para conciliar cuando la persona trabajadora necesita atender a los cuidados de menores y mayores dependientes. Hay que garantizar que el teletrabajo se realice en unas condiciones buenas, dignas y con todas las garantías.

Cuando queremos desarrollar **medidas de conciliación y corresponsabilidad en nuestra empresa hay que seguir estos pasos:**

- 1.** Conocer las **características y necesidades de conciliación de la plantilla** para ver qué medidas tendrán más impacto y más personas beneficiarias. La franja de edad media de las personas de una empresa es importante, puesto que una plantilla envejecida se supone tendrá descendencia de una edad mayor, con lo que sus necesidades serán distintas a las de una plantilla joven.
- 2.** En una empresa puede que no toda la plantilla tenga las mismas condiciones de trabajo y horarios, podemos tener una parte con una medida de flexibilidad horaria y otra parte que trabaje a turnos y no pueda disfrutar de esa medida, habrá que buscar otra **medida adaptada** a los turnos como puede ser la opción de permutarlos por cuestiones familiares.
- 3.** Cuando planificamos medidas de conciliación deberíamos darle la **perspectiva de la corresponsabilidad**, dándole un lenguaje neutro, incluso incluyendo expresamente a los hombres, podemos mejorar los derechos si se disfrutan simultáneamente, por ejemplo.
- 4.** Una vez puestas en marcha, es fundamental hacer un **análisis cuantitativo** periódico de su utilización en la empresa, lo que se conoce como impacto de género, debemos saber: cuantos hombres y cuantas mujeres las utilizan, si hay diferencias en las modalidades de utilización entre sexos, cuántas solicitudes son aceptadas y denegadas, y en este último caso cuáles son los principales motivos de la empresa por si hay que cambiar la medida.
- 5.** Es importante hacer un **análisis cualitativo** de los efectos que estas medidas tienen en las plantillas, en su desarrollo profesional, en las empresas que las facilitan y en los cambios de gestión de las políticas de recursos humanos.

En el desarrollo de las propuestas de medidas de conciliación y corresponsabilidad de esta parte de la guía, cada una irá enlazada con una o varias cláusulas ya desarrolladas que pueden servir de ejemplos a incluir en convenios colectivos y planes de igualdad.

Si necesitas más ideas de medidas de conciliación y/o corresponsabilidad, pulsa en este [enlace](#).



ES IMPORTANTE :

- Introducir medidas de conciliación y corresponsabilidad en los convenios colectivos y en los planes de igualdad
- Dar a conocer los derechos de conciliación que existan en un centro de trabajo
- Establecer medidas de forma clara, fijar los requisitos y la justificación
- Evitar que el uso de estas medidas tengan consecuencias laborales negativas
- Dejar de vincular el absentismo con la conciliación

El teletrabajo puede ser utilizado para determinadas necesidades familiares con garantías

PARA DESARROLLAR LAS MEDIDAS HAY QUE SEGUIR ESTOS PASOS:

1. Conocer las necesidades de la plantilla
2. Adaptarlas a las condiciones de trabajo de toda la empresa
3. Fomentar que el uso sea corresponsable
4. Ver cuantos hombres y mujeres las utilizan e impacto en su desarrollo profesional
5. Evaluación de su aplicación en cuanto a la plantilla, la empresa y el cambio en las políticas de recursos humanos en la gestión del tiempo.

3.2 PERMISO POR NACIMIENTO



Algunas **propuestas de mejora y desarrollo** de este derecho:

- Una medida de mejora es **ampliar la duración** del permiso por nacimiento a cuenta de la empresa, así se cubriría la primera parte de la vida del o la menor, con lo que facilitaría su cuidado y una incorporación mas relajada para las y los progenitores.

"Se ampliará 4 semanas adicionales al permiso de nacimiento."

- Hay que tener en cuenta que la ampliación de un permiso puede dejar sin efecto otro, como el de lactancia, con lo que se puede **flexibilizar** su ejercicio.

”

“La ampliación de 4 semanas se podrá disfrutar, en su caso, después de la lactancia acumulada, para evitar que se quede sin efecto este segundo derecho.”

- Normalmente la norma limita la utilización del derecho simultáneo cuando ambos progenitores trabajan en la misma empresa, aquí se podría garantizar que ambos lo disfruten de la misma forma para fomentar la **corresponsabilidad**.

”

“Cuando ambos progenitores trabajen en la misma empresa ambos tendrán derecho a las 4 semanas.”

- También sería interesante meter mejoras para **familias especialmente vulnerables** como las monomarentales o monoparentales, quienes hayan tenido bebés con discapacidad, por ejemplo.

”

“En caso de familias monoparentales, o por nacimiento de hijos/as con discapacidad, este permiso se ampliará en 2 semanas adicionales.”

- Otra medida interesante sería **facilitar la reincorporación** en la empresa tras un permiso de nacimiento, hay empresas cuya plantilla cambia mucho, o en las que hay constantes cambios organizativos y técnicos, en este caso se recomienda hacer alguna medida que contrarreste la ausencia del trabajador o la trabajadora por motivo de nacimiento.

”

“La empresa realizará un protocolo de bienvenida para las personas que, por motivos de conciliación, se han ausentado por más de 6 meses, dónde se facilitará la información y formación necesaria para que estas personas puedan reincorporarse al desarrollo de su trabajo con normalidad, reciclándose en las cuestiones que sean necesarias.”

- Proponemos también facilitar la asistencia a los cursos de reciclaje durante el permiso de nacimiento, siempre de forma optativa y cuando sean en la modalidad no presencial para que sea compatible con la atención del o la menor.

”

“Las personas que estén ejerciendo el permiso de nacimiento, lactancia, excedencias por motivos familiares.... podrán ser convocadas a los cursos no presenciales de formación que realice la empresa y que tengan relación directa con su puesto de trabajo. Siempre a opción de la persona que esté conciliando.”

MEDIDAS DE MEJORA DEL PERMISO POR NACIMIENTO:

- Ampliar el permiso
- Hacerlo compatible con la lactancia u otros
- Favorecer que lo ejerzan hombres y mujeres
- Establecer mejoras en familias vulnerables o de especial dificultad
- Establecer protocolos de reincorporación
- Facilitar la asistencia a cursos relacionados con el puesto

3.3 LACTANCIA



Algunas **propuestas de mejora y desarrollo** de este derecho:

- Incluir la opción a las personas de elegir la **modalidad** en la que se quiere ejercer la lactancia y que sea en una hora también en los casos de reducción de jornada.



“La lactancia se podrá ejercer, a opción de la persona interesada, de la siguiente forma: una hora de ausencia del trabajo en una o dos fracciones, una hora de reducción de jornada, o acumulando en días una hora hasta que el o la menor cumpla 9 meses.”

- Se puede **ampliar la edad** de referencia en la lactancia.



“La lactancia podrá disfrutarse hasta que el o la menor cumpla 12 meses.”

- Si el horario de la plantilla es similar, se puede hacer un cómputo (al alza) de la lactancia acumulada para evitar que haya personas que tengan más días que otras según los festivos que coincidan con el ejercicio de su derecho.



“La lactancia acumulada consistirá en 20 días laborables.”

- Mejorar la **lactancia corresponsable**, que siempre sea retribuido por la empresa para la persona que no puede solicitar el subsidio.



“Si se ha disfrutado de la lactancia corresponsable, es decir de forma conjunta ambos progenitores, y la persona de esta empresa no hubiere sido la perceptora del subsidio por esta causa, la reducción de jornada en media hora hasta los doce meses de su hijo/a, no conllevará reducción de salario.”

Mejorar lactancia para **familias monomarentales/ monoparentales o de especial dificultad**.



“En caso de acreditar monoparentalidad, la lactancia será el doble de tiempo, como la del parto múltiple.”

MEDIDAS DE MEJORA DE LA LACTANCIA:

- Ampliar el permiso contando siempre una hora y dando opciones a la persona interesada
- Ampliar la edad del menor de 9 a 12 meses
- Ampliar la lactancia acumulada
- Retribuir la lactancia corresponsable
- Establecer mejoras en familias vulnerables o de especial dificultad

3.4 REDUCCIÓN Y ADAPTACIÓN DE JORNADA



Algunas **propuestas de mejora y desarrollo** de este derecho:

- Incluir un **permiso de adaptación de jornada** sin reducción horaria, para evitar las consecuencias salariales que tiene la reducción de jornada para conciliar, sobre todo en las mujeres.



“Las personas con hijos/as menores de 12 años, o familiares de segundo grado con dependencia o discapacidad que no desempeñen actividad retribuida, podrán adaptar su jornada laboral o elegir su turno de trabajo, en función de las necesidades que se plantee, siempre que sea compatible con la organización de la empresa.”

- Ampliar el **cómputo de la reducción** de jornada a anual, mensual o semanal y no diario.



“La reducción de la jornada por guarda legal o familiares podrá tener de referencia el cómputo anual establecido en el convenio colectivo.”

- **Mejorar el salario** con un porcentaje menor de reducción del tiempo.



“Las personas que hayan reducido su jornada por motivos familiares, percibirán un 10% de salario más de lo que les correspondería reducir con el porcentaje de jornada que hayan disminuido. Por ejemplo, si se reduce un 50% de la jornada, la reducción salarial sería de un 40%.”

- Ampliar las garantías de cara a la **estabilidad y promoción** en el empleo de las personas que se acogen a reducción de jornada.



“El tiempo que se haya estado ausente del trabajo por motivo de conciliación será considerado como efectivamente trabajado a efectos de los procesos de selección o promoción, incluidas las excedencias.”

- Ampliar la **protección por despido**.



“Salvo por causas debidamente justificadas como despido disciplinario o de fuerza mayor, será nulo el despido de las personas hasta dos años después de su incorporación de permisos de nacimiento, suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo o lactancia, reducción de jornada por guarda legal o familiares, o excedencia de hijos/as o familiares.”

- **Motivar a que los trabajadores se acogan a este derecho y no solo las trabajadoras.**



“La reducción y adaptación horaria por motivos familiares es un derecho que puede ser ejercido tanto por hombres como por mujeres, en esta empresa la conciliación no será un impedimento de desarrollo profesional.”

- **Mejorar y reorganizar los tiempos de trabajo:** disminuir el número de horas trabajadas a 35 horas o 32 horas, que exista flexibilidad, posibilidad de cambio de turnos, etc.

”

“En esta empresa se trabajará 32 horas semanales, pudiendo el personal elegir si venir 4 o 5 días a la semana.”

”

“Se establece una flexibilidad horaria en la que la permanencia obligada del puesto sea de 9.30 a 13.30 horas, el resto de horas se podrán distribuir en el horario desde las 7 am hasta 16 horas. Habrá una regularización horaria cada tres meses, salvo causas justificadas.”

- Introducir medidas de **desconexión digital**.

”

“Salvo cuestiones de urgencia las reuniones se realizarán dentro del horario laboral a ser posible ni a primera ni a última hora. Se respetarán los días de descanso o permisos del personal, en los que salvo causa mayor no se le informará o preguntará sobre cuestiones laborales que no sean urgentes o imprevistas.”

- No exigir requisitos de **disponibilidad para proveer los puestos de trabajo**.

”

“En ningún proceso de selección o promoción se exigirá disponibilidad horaria salvo que las condiciones del puesto lo requieran, este hecho habrá que estar justificado.”

- **Adaptar los horarios de la formación** a las franjas más solicitadas para conciliar.

”

“La formación de la empresa se realizará en horario laboral y dentro del centro de trabajo habitual del alumnado asistente. Se procurará que se imparta dentro de las franjas horarias donde trabaja la mayoría del personal que ha solicitado reducción de jornada por motivos familiares, para así favorecer su asistencia a la citada formación.”

- Mejorar la **cotización** en determinados supuestos.

”

“Se complementarán las cotizaciones a partir del segundo año de ejercicio del derecho y hasta su finalización, a quien haya reducido su jornada cuando tiene dos menores a su cargo, cuando acredite ser una familia monoparental o monomarental, o cuando el o la menor tenga discapacidad.”

MEDIDAS DE MEJORA DE LA REDUCCIÓN Y ADAPTACIÓN HORARIA:

- Posibilitar la adaptación horaria sin reducción de jornada
- Ampliar el cómputo de reducción del diario al anual.
- Mejorar el salario en casos de reducción horaria
- Garantizar el desarrollo profesional de las personas con reducción
- Protección frente al despido
- Motivar a la corresponsabilidad entre hombres y mujeres
- Reducir, reorganizar y mejorar los tiempos de trabajo
- Establecer medidas de desconexión digital
- Reducir el requisito de disponibilidad
- Adaptar horarios de formación
- Mejora en la cotización

3.5 ACOMPAÑAMIENTO A ASISTENCIA MÉDICA Y ENFERMEDAD MENORES Y/O MAYORES AL CARGO



Algunas **propuestas de mejora y desarrollo** de este derecho:

- Establecer **permisos retribuidos**, en caso de no ser posible sin retribuir o recuperables, para asistir al médico con menores y mayores dependientes.

“Permiso retribuido, por el tiempo indispensable, para asistir con menores de 14 años o familiares al cargo a consultas médicas.”

“Los días de asuntos propios se podrán dividir en horas para atender las necesidades médicas de menores y familiares dependientes.”

“Por enfermedad infecto contagiosa de hijos/as menores de 12 años, 2 días laborables.”

- Establecer **una bolsa de horas o días** para atender a las necesidades médicas y de cuidado de personas a cargo del trabajador o trabajadora.

“Habrá una bolsa de 30 horas anuales para asistir al médico con menores y personas dependientes o con discapacidad, o para atender sus necesidades en caso de enfermedad.”

Posibilidad de **teletrabajo** para atender esta necesidad familiar cuando sea posible.

“Se podrá teletrabajar en caso de enfermedades infecto contagiosas o que requieran reposo de hijos/as menores de 12 años o mayores o personas con discapacidad a cargo del trabajador o trabajadora, por el tiempo que dure la enfermedad.”

MEDIDAS PARA ASISTENCIA MÉDICA Y ATENCIÓN POR ENFERMEDAD A MENORES O PERSONAS CON DISCAPACIDAD O DEPENDIENTES AL CARGO:

- Regular permiso para cubrir esta necesidad
- Bolsa de horas o días
- Posibilidad de teletrabajar

3.6 EXCEDENCIAS POR CUIDADO DE MENORES/FAMILIARES



Algunas **propuestas de mejora y desarrollo** de este derecho:

- Las excedencias se pueden mejorar en cuanto a los **requisitos** para su ejercicio, puesto que no todas las necesidades familiares están cubiertas por la normativa.

“La persona que tenga una situación grave familiar, debidamente justificada, podrá acogerse a alguna de las dos excedencias por cuidado de hijos/as o de familiares.”

- Se puede ampliar el **tiempo de disfrute** de la excedencia.



“La excedencia por cuidado de hijos será hasta 4 años y la de familiares hasta tres.”

- Se puede ampliar el periodo de **reserva del puesto** de trabajo.



“La empresa se compromete a la reserva del mismo puesto de trabajo durante todo el tiempo que la persona esté en situación de excedencia por cuidado de hijo o hija o de familiares a su cargo”

MEDIDAS DE MEJORA DE LAS EXCEDENCIAS POR CUIDADO DE HIJOS/AS O FAMILIARES:

- Flexibilizar requisitos ante situaciones familiares no cubiertas en los supuestos legales
- Ampliar el tiempo de la excedencia
- Ampliar el tiempo de reserva del puesto de trabajo

PARA TERMINAR

Si tienes dudas con el ejercicio de tus derechos de conciliación o el ejercicio de la corresponsabilidad en tu centro de trabajo contacta con:

SECRETARÍA DE IGUALDAD, JUVENTUD Y FORMACIÓN

UGT ANDALUCÍA

AVENIDA BLAS INFANTE NÚMERO 4, 7ª PLANTA

41011 SEVILLA

igualdad.juventud.formacion@andalucia.ugt.org

Tif.: 691 25 88 94 / 691 25 88 91

Ahora CORresponde

Anexos:



- ***GLOSARIO DE TÉRMINOS***
- ***INFORMACIÓN AMPLIADA DE CONTENIDOS***
- ***NORMATIVA DE REFERENCIA***

ANEXO 1. GLOSARIO DE TÉRMINOS

Este breve glosario es para definir algunos conceptos que consideramos importantes y están en el orden que aparecen en el documento por primera vez.

IGUALDAD

Hay diferentes conceptos de igualdad, los definimos:

- **Igualdad**

Equidad de acceso, participación y beneficios de todas las personas independientemente de su sexo, edad, raza, identidad u orientación sexual, religión, origen, o cualquier otra circunstancia social o personal.

- **Igualdad de género**

Igualdad referida a la igualdad entre mujeres y hombres, relacionada con los estereotipos, roles y prejuicios de género, que es la asignación de características, conductas, aspiraciones y necesidades determinadas a cada sexo en una época y lugar determinados.

- **Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres**

Fundamentada en el principio de igualdad entre mujeres y hombres, se refiere a la necesidad de corregir las desigualdades que existen entre mujeres y hombres en sus desarrollos sociales y vitales. Constituye la garantía de que mujeres y hombres puedan participar en diferentes esferas (económica, política, social) y actividades (educación, formación, empleo) sobre bases de igualdad.

- **Igualdad de trato entre mujeres y hombres**

La igualdad de trato presupone el derecho de las mismas condiciones sociales, de seguridad, de remuneración y de condiciones de trabajo, tanto para mujeres como para hombres. Es, por tanto, la ausencia de discriminación, directa o indirecta, por razones de sexo.

- **Igualdad Formal entre mujeres y hombres**

Igualdad de mujeres y hombres ante la ley, tanto en el contenido como en la aplicación de la misma.

- **Igualdad Formal entre mujeres y hombres**

Igualdad de mujeres y hombres ante la ley, tanto en el contenido como en la aplicación de la misma.

- **Igualdad real entre mujeres y hombres**

Igualdad efectiva entre mujeres y hombres en todas las esferas de la vida humana, no solamente como una declaración formal de una norma.

PERSPECTIVA DE GÉNERO

Implica tomar en consideración y prestar atención a las diferencias entre mujeres y hombres en cualquier actividad o ámbito dados de una política.

PLANES DE IGUALDAD

Un Plan de Igualdad es un proyecto vinculante, normalmente pactado entre empresa y representación legal de trabajadores y trabajadoras o sindicatos más representativos, que afecta al conjunto de la plantilla, con el que se pretende alcanzar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en la misma, así como eliminar cualquier discriminación por razón de sexo. Debe partir de un diagnóstico previo del que deben extraerse los objetivos y las medidas a aplicar, así como los mecanismos de seguimiento y evaluación.

CONVENIO COLECTIVO

Acuerdo suscrito entre las personas que representan a las y los trabajadores y quienes representan a las empresas para fijar las condiciones de trabajo y productividad, así como el resto de derechos y obligaciones de las partes.

ANEXO 2. INFORMACIÓN AMPLIADA DE CONTENIDOS

CONSENSO

Queremos partir de un concepto de conciliación de la vida laboral, familiar y personal que se dirija hacia un acuerdo social que plantee medidas y soluciones a una necesidad real y vital, que es el poder compaginar un empleo con las responsabilidades familiares, como puede ser el cuidado de menores, mayores y personas dependientes, y no entendido como un conflicto de intereses entre mujeres y hombres, entre personas trabajadoras y empresas, o entre ciudadanía y administración pública.

.....

UNIDAD ARMÓNICA

La ausencia de medidas de conciliación, y la asunción de estas por parte de las mujeres es un problema social que tiene consecuencias graves para las mujeres, en su salud como sobrecarga y estrés, y en su vida, pero con graves consecuencias sociales también: aumento de la desigualdad entre los géneros, penalización laboral y económica de las mujeres, bajada alarmante de la natalidad, aumento de la edad de jubilación, etc. Esto no deja de ser una disonancia social que hay que armonizar entre todas las partes implicadas, como si fuéramos una orquesta, debemos plantear soluciones comunes que incentiven el reparto equitativo de derechos de conciliación sin pasar por el resultado actual que es nefasto: la realidad de la conciliación se traduce en la discriminación social y laboral de las mujeres, que son quienes asumen los cuidados casi en exclusiva.

.....

PERMISO DE LACTANCIA ACUMULADA

Es importante recordar que la lactancia acumulada sólo se puede disfrutar cuando así lo permita el convenio colectivo, el plan de igualdad aplicable, o cuando haya un acuerdo con la empresa.

Por lo tanto, antes de saber cómo se puede disfrutar hay que revisar cual es el convenio colectivo o si existe plan de igualdad en la empresa o cualquier medida de igualdad que mejore la legislación vigente y se aplique a tu centro de trabajo.

La lactancia acumulada no es más que sumar la hora a la que se tiene derecho por lactancia y convertirlas en jornadas de trabajo. Es una hora por día de trabajo efectivo, independientemente de la jornada que se haga.

Para calcularlo, se coge el calendario laboral y se suma una hora por cada día de trabajo efectivo desde que se solicita la lactancia acumulada, que **debería coincidir con el momento de reincorporar al trabajador/a después del permiso por nacimiento hasta que el o la bebe cumpla nueve meses.**

En esa hora efectiva de trabajo se debe descontar días que no se trabajan, vacaciones o días de permiso de nacimiento pendientes de disfrutar, festivos...

No es necesario agotar la prestación de nacimiento, sino que se puede solicitar después de disfrutar de las seis semanas obligatorias del mismo, ya que, si se obliga a esperar, puede que el derecho de lactancia se quede sin efecto al pasar los nueve meses que requiere la norma.

Por último, en cuanto al cálculo, imaginemos que acumulando una hora y teniendo en cuenta el calendario laboral, nos sale un total de 120 horas de lactancia. Si la persona trabaja 6 horas al día y tiene derecho a 120 horas de lactancia le corresponde $(120/6= 20)$ **20 días laborales.**

Mientras menos horas se trabaje, si hay un contrato a tiempo parcial, más días de permiso de lactancia.

PERMISO DE LACTANCIA CORRESPONSABLE

Requisitos: Las dos personas progenitoras deben trabajar y solicitar de la misma forma el permiso de lactancia.

Beneficios: Se amplía el periodo de solicitud de la lactancia de los nueve a los doce meses de edad de o la menor con una reducción de jornada de media hora diaria.

Diferencia con el derecho de lactancia: el periodo que va desde los nueve a doce meses del o la menor no será retribuido, sino que se **descontará la parte proporcional del salario.** Se puede pedir una prestación de la seguridad social, denominada «**corresponsabilidad en el cuidado del lactante**» recogida en los **artículos 183 y siguientes de la Ley General de la Seguridad Social** que permite, a uno de los dos progenitores, cobrar un subsidio que **compense esta ausencia de retribución** de media hora entre los nueve y los doce meses del menor, siempre y cuando las dos personas trabajadoras disfruten del derecho. Puedes consultar la **documentación** necesaria para su solicitud en el siguiente **enlace**.

BENEFICIOS EN LA COTIZACIÓN ANTE LA REDUCCIÓN DE JORNADA

En la reducción de jornada por cuidado de hijas e hijos menores de 12 años **durante los dos primeros años**, el trabajador/a mantiene el 100% de la base de cotización a efectos de calcular en el futuro las prestaciones que le corresponden por jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, maternidad o paternidad (apdo. 3, párrafo 1º, art. 237LGSS). Una vez pasados los dos primeros años, la base de cotización se reduce según el porcentaje de reducción de jornada.

En la reducción por cuidado de familiar distintos de hijas e hijos menores de 12 años, la cotización al 100% se mantiene **sólo durante el primer año**.

Prestación por desempleo: Para el cálculo de la base reguladora, las bases de cotización se computarán incrementadas hasta el 100% de la cuantía que hubiera correspondido si se hubiera mantenido, sin reducción, el trabajo a tiempo completo o parcial.

Indemnización por despido: El salario a tener en cuenta a efectos del cálculo de las indemnizaciones previstas en el Estatuto de los Trabajadores, será el que hubiera correspondido al trabajador/a sin considerar la reducción de jornada efectuada, siempre y cuando no hubiera transcurrido el plazo máximo legalmente establecido para dicha reducción.

COTIZACIÓN EXCEDENCIA HIJOS/AS Y FAMILIARES

En virtud del **artículo 237 de la Ley General de la Seguridad Social**, se considerará cotizado a determinados efectos en este tipo de excedencias:

1. Durante la **excedencia por cuidado de un menor de hasta tres años**, tendrá la consideración de periodo cotizado a los efectos de las correspondientes prestaciones de la Seguridad Social por jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, maternidad y paternidad durante toda la excedencia.
2. Durante la **excedencia por cuidado de un familiar** tendrá la consideración de periodo cotizado a los efectos de las correspondientes prestaciones de la Seguridad Social por jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, maternidad y paternidad **sólo el primer año de excedencia**.

MÁS MEDIDAS DE CONCILIACIÓN Y/O CORRESPONSABILIDAD, Y RACIONALIZACIÓN DE TIEMPOS DE TRABAJO

- Informar a la plantilla sobre los derechos de Conciliación de la vida laboral, familiar y personal y corresponsabilidad que establece la normativa y que se aplican en la empresa
- Elaborar una **guía** práctica en materia de conciliación y corresponsabilidad.
- Establecer en los cursos de formación continua un módulo específico sobre la necesidad de corresponsabilidad de la vida familiar, con objeto de que los derechos de conciliación laboral y familiar sean tenidos en cuenta por ambos sexos, especialmente al personal de recursos humanos.
- **Adaptar** y mejorar los derechos vigentes en conciliación a la organización del tiempo y actividad de la empresa
- Favorecer las peticiones de **cambio de centro** de trabajo cuando estén relacionadas con la conciliación de la vida familiar y personal.
- Establecer la posibilidad de otorgar **cambios de turnos, horarios y cambios de vacaciones** para facilitar la Conciliación de la vida laboral, familiar y personal, u otras cuestiones excepcionales.
- Actualizar el **estudio sobre las necesidades** que plantea la plantilla de cara a la construcción de una guardería de empresa u otros permisos o ayudas necesarias para el cuidado de personas dependientes (en especial personas mayores).
- Establecer la **obligatoriedad de cubrir los puestos** en caso de permisos relacionados con la conciliación y la corresponsabilidad, especialmente los más continuados en el tiempo.
- Establecer las **jornadas continuas**, favorecer las adaptaciones horarias por conciliación.

ORDENACIÓN TIEMPO DE TRABAJO

- Establecer la prioridad en la concreción del horario laboral para aquellas trabajadoras y trabajadores que tengan responsabilidades familiares de especial dificultad.
 - Estudiar la posibilidad de flexibilizar la jornada para el personal que trabaje en turnos rotatorios.
 - Reducción de la jornada laboral en relación con los puestos de mando, de tal manera que la disponibilidad total no sea requisito esencial para promocionar.
-

ANEXO 3. NORMATIVA DE REFERENCIA

- **ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES**
- **LEY GENERAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL**
- **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**
- **REAL DECRETO DE PLANES DE IGUALDAD**
- **REAL DECRETO DE IGUALDAD SALARIAL**

*UGT Andalucía hacia un reparto
global y pactado de los cuidados*

