

**GUÍA DE LA CONCILIACION
LABORAL EN LAS
ORGANIZACIONES DEL TERCER
SECTOR
DE VOLUNTARIADO A LA
CORRESPONSABILIDAD SOCIAL
SOSTENIBLE**

ÍNDICE DE CONTENIDOS

1

INTRODUCCIÓN

2

**DERECHOS DE CONCILIACIÓN Y
CORRESPONSABILIDAD**

3

ENTORNO NORMATIVO

4

**GARANTÍAS PARA EL EJERCICIO DE
LOS DERECHOS**

5

**FORMULARIOS EJEMPLO PROCESO DE
RECLAMACIÓN Y CONTESTACIÓN**

1. INTRODUCCIÓN

**DE LA CONCILIACION A LA
CORRESPONSABILIDAD**

INTRODUCCIÓN

A nivel internacional, el 25 de septiembre de 2015, los 193 países miembros de la ONU acordaron por unanimidad 17 objetivos de desarrollo sostenible (ODS) y 169 metas específicas para proteger el planeta, poner fin a la pobreza y asegurar la prosperidad como parte de una nueva agenda para el desarrollo sostenible: la Agenda 2030.

La OIT, a través de los ODS y de la proclamación del trabajo decente, así como la Unión Europea vienen requiriendo a los Estados miembro para que intervengan activamente en pro de la corresponsabilidad, más allá de la conciliación de la vida familiar y laboral de cada persona trabajadora. Como forma de garantizar el trabajo decente y sostenible se propone el **empoderamiento de la persona trabajadora sobre el reparto de sus tiempos vitales.**

Uno de los ejes sobre el que gira el objetivo genérico de la universalización de un **“trabajo decente y sostenible”** es la igualdad de género, por su capacidad de integración de la diversidad*. Es por ello que la igualdad real entre los géneros se impone como una base de la que partir y formular unas líneas generales que sustenten el reparto igualitario de los tiempos de cuidado o de vida personal y de los tiempos de trabajo o profesionales. Ciertamente es histórica la reivindicación sobre la distribución equitativa y diferenciada de ambos espacios temporales para que el tiempo remunerado no resulte más importante que el restante.

La Comisión llamó la atención, en concreto, sobre la “mayor soberanía” de las personas trabajadoras respecto de su el tiempo de trabajo como una herramienta básica para avanzar hacia su bienestar, sus derechos de conciliación y, en consecuencia, hacia la igualdad por razón de género. Especialmente ahora que el modelo clásico -jornada ordinaria a tiempo completo- en el que se asienta el ordenamiento jurídico de manera general se ha hecho mucho más variable y adaptativa, de manera especial para los trabajos de menos calidad donde prevalecen más mujeres y jóvenes.

*Comisión mundial de la OIT, en su informe “trabajar para un futuro prometedor”, del 22 de enero 2021.



De hecho, el 24 de marzo de 2020 se publicaron las Conclusiones del Comité Europeo de Derechos Sociales correspondientes al año 2019/XXI, relativas a los derechos de los menores, de las familias migrantes, aunque amplía su análisis final a la protección social de todos frente a la pobreza y exclusión social derivada de la pandemia. Del estudio de los resultados sobre los mecanismos de supervisión*, destacan aquellos que comprometen a las partes a establecer medidas para promover el acceso efectivo entre otros bienes, al **empleo, a la vivienda, a la formación, de personas o familias que se encuentren o corran el riesgo de encontrarse en una situación de exclusión social o de pobreza** (art.30). Este precepto general sobre la protección social conecta con el **derecho a la igualdad de oportunidades en el empleo**, como desafío principal para reducir la **feminización de la pobreza** (art. 20), así como con las garantías hacia la protección del embarazo y la maternidad (art. 8, apartados 4 y 5), a través de mecanismos jurídicos que prohíban la **discriminación retributiva y faciliten la adaptación y flexibilidad de los puestos y horarios de trabajo, eliminando cualquier tipo de discriminación por razón de sexo**.

*Al respecto, un estudio pormenorizado, SALCEDO BELTRÁN, Carmen, "La crítica situación de los derechos sociales de la infancia, de las familias y de los migrantes: Conclusiones 2019 del Comité Europeo de Derechos Sociales", Revista de Derecho de las Relaciones Laborales, nº. 6, junio 2020, pp. 900-917.



ODS 1.FÍN DE LA POBREZA

ODS 3. SALUD Y BIENESTAR

ODS 4. EDUCACIÓN DE CALIDAD

ODS 5. IGUALDAD DE GÉNERO

ODS 8. TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONÓMICO

ODS 10. REDUCCIÓN DE LAS DESIGUALDADES

ODS 12. PRODUCCIÓN Y CONSUMO RESPONSABLES

ODS 17. ALIANZAS PARA LOGRAR LOS OBJETIVOS



Dentro de los Planes de Igualdad se ha dado mayor importancia a las medidas que permitan a las personas trabajadoras interrumpir su carrera profesional para dedicarse al cuidado de sus familiares. Así mismo se hace hincapié en que deben procurarse horarios de trabajo flexibles que posibiliten adaptar las condiciones laborales a las obligaciones familiares, sin que implique renuncia. Aunque estas políticas han supuesto un avance importante, según el estudio **The Parenting Index**, los padres y madres españoles están en lo alto del ránking global en cuanto a crianza compartida, solo por detrás de Suecia. Primer estudio que analiza cómo se sienten y cómo perciben los padres y madres la crianza de sus hijos a nivel mundial y del que se desprende también que todavía **son las madres quienes, en general, llevan la mayor parte del peso del cuidado de sus hijos**. Como demuestran las conclusiones, aún hay motivos para el optimismo, ya que, si bien queda un largo camino por recorrer, estamos tomando la decisión correcta a la hora de dar a ambos progenitores el mismo protagonismo en la vida de sus hijos.

Un 40% de las parejas encuestadas opinan que la crianza es más difícil de lo que creían. En España, no obstante, el sentimiento es algo menor que en otros países –como Brasil, China o Filipinas– gracias a los fuertes lazos que forman parte de nuestro tejido familiar, lo que libera cierta presión en el cuidado. En cambio, a diferencia de otros territorios, sí juega un papel clave –y no en el buen sentido– el entorno laboral. La mayor parte de los padres y madres españoles afirman tener una menor satisfacción con respecto a las políticas de protección laboral que en otros territorios.

La conciliación es uno de los mayores desafíos a los que se enfrenta nuestro país. Los datos más recientes del Ministerio de Igualdad muestran con contundencia que, en 2020, un año desafiante para la crianza debido a la pandemia, el **94% de los trabajadores que pidieron reducciones de jornada por cuidados fueron mujeres**, al igual que quienes solicitaron las **excedencias, de las cuales un 84% fueron otorgadas a madres**. De hecho, España obtiene la penúltima peor puntuación en el ránking: solo el 36% de los encuestados considera que puede conciliar su profesión con la crianza, 15 puntos por debajo de la media y hasta 31 puntos menos respecto a países como Suecia. La conciliación parece que afecta solo a las mujeres. Provocando estas situaciones una directa discriminación de las mujeres respecto a los hombres en el ámbito laboral, pero también en el familiar y personal.

El bienestar de los padres y/o madres en uno de los momentos más felices de su vida, como el detener un bebé, es un reto en el que todas las partes implicadas (gobiernos, instituciones, empresas y ciudadanía) deberían trabajar. Dar respuesta de forma transversal a las dificultades con las que se encuentran las familias y conseguir una verdadera transformación cultural y social es la clave para que puedan disfrutar y vivir plenamente la crianza de los hijos e hijas y, además, sentar las bases que queremos para la sociedad del mañana.

Resulta fundamental, en cualquier caso, completar estos permisos específicos de alejamiento del puesto de trabajo, con las posibilidades de adaptación flexible al empleo, una vez que ha finalizado aquél o, incluso, durante su disfrute, en la medida que eso pueda facilitar la reincorporación de la persona trabajadora. Este es el punto clave y que marcará la diferencia respecto de la anterior regulación porque se refuerza el derecho a la reincorporación al trabajo tras el permiso parental.

En nuestro ordenamiento interno, el **Real Decreto 6/2019, de medidas urgentes para la igualdad de mujeres y hombres** ha introducido importantes modificaciones en materia laboral y de Seguridad Social recogiendo el espíritu de la norma europea sobre la individualización de los permisos de conciliación y en las fórmulas de trabajo flexible. Además de las adaptaciones terminológicas del propio texto legislativo para corregir un lenguaje desfasado y sexista. En realidad, según la literalidad del precepto, el nuevo régimen legal ampara el derecho de las personas trabajadoras “a solicitar” los cambios que considere oportunos en la duración y distribución de su jornada laboral para hacer efectivos sus derechos de conciliación de la vida familiar y laboral. Sin embargo, se ha hecho patente otra flaqueza como es el escrutinio al que se somete a la vida personal de la persona trabajadora que se ve obligada a acudir ante los tribunales para reclamar su derecho. Pensamos que la mejor manera de saber qué y cómo podemos reclamar nuestros derechos es haciendo un repaso a los mismos.

El desafío está en diseñar sistemas integrales de cuidado desde una perspectiva de género, interseccional y de derechos humanos que promuevan la corresponsabilidad entre mujeres y hombres, Estado, mercado, familias y comunidad. Sistemas que incluyan políticas articuladas sobre el tiempo, los recursos, las prestaciones y los servicios públicos universales y de calidad, para satisfacer las distintas necesidades de cuidado de la población, como parte de los sistemas de protección social y desde una concepción que eleve el derecho al cuidado al rango y protección de otros Derechos Humanos en nuestro país.

En el contexto actual podemos decir que existe lo que muchas autoras han denominado **crisis de los cuidados** debido al aumento de las situaciones de dependencia social (demanda de cuidados) y a la disminución de la oferta de cuidados. Cuestiones sociodemográficas (como el incremento de la población mayor o la disminución de la tasa de fecundidad), el aumento de las condiciones de vulnerabilidad social (por el declive de redes vecinales y sociales, las sucesivas reformas laborales y los recortes de derechos sociales), los cambios en los modelos de familias y en los roles de género, así como el aumento de la participación de las mujeres en el trabajo asalariado, eran el escenario previo en el cual se desarrollaba la organización social de los cuidados.

La vulnerabilidad social y la atención a las necesidades emocionales y materiales de las personas que se derivan de la misma se plantean como un problema personal vinculado a lo privado y con la naturaleza de las mujeres, cuyo lugar de cobertura es el ámbito del hogar; siendo predominantemente resuelto por los cuidados no remunerados realizados por mujeres en las familias y con el empleo del hogar. Las mujeres que asumen las tareas de cuidados dentro de sus unidades familiares lo hacen de forma invisible y gratuita. Estas necesidades requieren de recursos para satisfacerlas, además suponen una energía y un tiempo de dedicación, también para establecer las precondiciones necesarias para ejecutarlas, que implica un “coste de oportunidad” para muchas mujeres (si atienden a estas actividades no pueden realizar otras). Para aquellas que además realizan actividades de trabajo remuneradas fuera del hogar este coste aumenta ya que acceden al mercado de trabajo en desigualdad de condiciones, cuentan con menor tiempo de ocio y tienen que hacer frente al “dilema personal” de los problemas para conciliar los diferentes aspectos de la vida. El empleo del hogar se caracteriza por ser un trabajo feminizado y con escasos derechos laborales, deficiente regulación, dificultad de control de las condiciones laborales, flexibilidad de las tareas, baja remuneración, etc. La mayor parte de las personas contratadas como empleadas de hogar suelen ser mujeres migrantes, lo que pone en evidencia los nexos entre cuidados y desigualdad de género, así como la intersección del trabajo de cuidados con otras desigualdades sociales (clase, origen, etnia, etc.) que responden a la división internacional del trabajo de cuidados. De este modo, **al no existir una redistribución social de los cuidados esta crisis empeora las condiciones de la atención de las necesidades de bienestar de las personas, aumentan las cargas de las mujeres o extienden nuevas jerarquías entre las mujeres** (cadenas globales de cuidados).

2. DERECHOS DE CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD

**DE LA CONCILIACION A LA
CORRESPONSABILIDAD**

Los conceptos de conciliación y de corresponsabilidad son conceptos distintos*1, si bien complementarios. **La conciliación de la vida personal, familiar y laboral** permite hacer compatibles diferentes aspectos de un proyecto de vida, de articular de una manera adecuada el desempeño laboral, el ámbito familiar y el resto de actividades, dimensiones o esferas a las que se denomina ámbito personal. Es, en definitiva, la posibilidad que tienen las personas de hacer compatibles intereses, obligaciones y necesidades consideradas desde una visión integral.

El concepto de **corresponsabilidad** da un paso más ya que conlleva que mujeres y hombres se responsabilicen de las tareas domésticas, del cuidado y atención de hijas e hijos u otras personas dependientes y por tanto, implica superar la dicotomía público/privado, donde el espacio público está reservado para los hombres y el espacio privado/doméstico para las mujeres.

Además, supone que tanto mujeres como hombres puedan dedicar su tiempo tanto al trabajo remunerado como al personal y doméstico y disponer de tiempo propio. Si mujeres y hombres comparten las esferas productiva y reproductiva es necesario implantar medidas de conciliación que les permitan compatibilizarlas.

La perspectiva de la **economía de los cuidados** plantea que los cuidados son una cuestión crucial para el desarrollo de los sistemas socioeconómicos, ya que gracias a estas actividades se hace posible la vida y el bienestar de las personas. Las actividades de cuidados son una necesidad (en la medida en que necesitan recursos para satisfacerse), son un trabajo (implican un "coste de oportunidad", si se cuida, no se pueden hacer otras cosas) y son una parte fundamental de la economía (aunque no siempre se realicen en el ámbito de los mercados). Su invisibilización dentro del sistema socioeconómico implica la subordinación de estas actividades al estatus de actividades inferiores y a las personas que las realizan (mayoritariamente mujeres) al ámbito privado y precarizado de los hogares. Se hace por tanto necesario ampliar el concepto hegemónico y actual de economía, de modo que se entienda la economía como todos los procesos que sostienen la vida tanto dentro como fuera de los mercados, como incide Amaia Pérez Orozco*2.

*1. Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad "Herramienta de apoyo N°8: Corresponsabilidad y Planes de Igualdad"

*2. PÉREZ OROZCO, A. (2014). Subversión feminista de la economía. Aportes para un debate sobre el conflicto capital-vida. Madrid: Traficantes de sueños. 305 pp

La economía de los cuidados propone un cambio en la mirada que priorice poner las necesidades de las personas en el centro de la organización social y que plantee la vulnerabilidad como un rasgo de la vida humana y que, por tanto, debe constituirse como una prioridad social. Se transitaría de la noción de “*conciliación*” asociada a la idea de responsabilidad individual y entendida como una estrategia para que las mujeres “sigan cuidando” y puedan dedicar más tiempo a las labores del hogar y la familia a la noción de “corresponsabilidad” que 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. El diamante de los cuidados muestra la diversidad de actores que podría estar involucrada en la reorganización social de los cuidados en una sociedad dada.

En esta dirección, se plantea un objetivo triple que se ha denominado la estrategia de las tres “erres”: Redistribución, reducción y reconocimiento de ONU Mujeres⁵.

R1: Redistribución de los trabajos de cuidados entre todos los agentes sociales y la ciudadanía, así como de los recursos de cuidados entre todas las personas.

R2: Reducción de los arreglos de cuidados más penosos. Por un lado, implica la reducción de las formas más penosas de trabajo de cuidados vinculados generalmente con el empleo del hogar (de modo que mejoren sus condiciones) y con los cuidados no remunerados. Por otro lado, supone el tratamiento digno de las situaciones de dependencia y de la promoción de la autonomía política de los sujetos con necesidades de apoyos.

R3: Reconocimiento de los cuidados: En tanto que trabajo, en tanto que necesidad (evitar presuponer la existencia de personas autosuficientes) y en tanto que una dimensión central para la reproducción de las necesidades de la vida y no tanto una cuestión “de las mujeres”.

La perspectiva de la corresponsabilidad plantea un **nuevo pacto social** que apunta simultáneamente en tres direcciones tal y como proponen Elena Casado Aparicio y Concepción Gómez Esteban en “Los desafíos de la conciliación de la vida familiar y profesional en el siglo XXI”:

- Corresponsabilidad entre diferentes agentes sociales: y administraciones públicas, empresas, sindicatos, instituciones, organizaciones no gubernamentales, etc. estado
- Corresponsabilidad entre hombres y mujeres, rompiendo así con las relaciones de género desiguales.
- Corresponsabilidad entre los diferentes miembros del hogar (unidad familiar) (entre hombres y mujeres, entre personas con distintas necesidades de apoyos y entre personas de distintas generaciones) que promueva una redistribución equitativa y acordada para el sostenimiento económico-afectivo del hogar.

3. ENTORNO NORMATIVO

**DE LA CONCILIACION A LA
CORRESPONSABILIDAD**

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) también desempeña una labor en promover la igualdad de oportunidades y de trato entre hombres y mujeres en el mundo del trabajo. Cuatro son los convenios clave sobre igualdad: el Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111), el Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100), el Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm. 156) y el Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000 (núm. 183). Recientemente, en 2011, se aprueba el Convenio núm. 189 sobre el trabajo decente para las trabajadoras y

Artículo 1 de la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, 1979) (define “discriminación contra la mujer”), ratificada por España en 1983. En el año 1995 con la IV Conferencia Mundial de Mujeres celebrada en Beijing se dio el impulso definitivo por la igualdad de género al considerarse que las cuestiones de género afectan a la sociedad en su conjunto y que, por tanto, debe integrarse de forma sectorial en el conjunto de políticas. Se adoptaron dos documentos clave: La Declaración y la Plataforma para la Acción, que establecen las principales áreas de actuación, así como los objetivos estratégicos y las medidas concretas que deberían adoptar los Gobiernos, la comunidad internacional, las organizaciones no gubernamentales y el sector privado para alcanzar la igualdad de mujeres y hombres. En septiembre de 2000 se aprobó la Declaración del Milenio estableciendo una serie de **“Objetivos del Milenio”** (ODM) sujetos a plazo, entre los que se encontraba alcanzar la igualdad real entre los sexos. Durante el año 2010, una serie de organizaciones e instituciones supranacionales se pusieron en marcha para solventar los retos pendientes en materia de igualdad entre mujeres y hombres, destacando, entre otras, ONU Mujeres (entidad de la ONU para la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres).



Artículo 1 del Protocolo Adicional a la Carta Social Europea (Consejo de Europa, 1988) en el cual se recoge el derecho a la igualdad de oportunidades y trato en materia de ocupación y de profesión sin discriminación por razón de sexo.

La Constitución Española (CE) En los Art. 14, 38 y 39 regula la protección de la familia, maternidad, filiación y libertad de empresa.

“Capítulo tercero. De los principios rectores de la política social y económica, Artículo 39:

- 1. Los poderes públicos aseguran la protección social, económica y jurídica de la familia.*
- 2. Los poderes públicos aseguran, asimismo, la protección integral de los hijos, iguales éstos ante la ley con independencia de su filiación, y de las madres, cualquiera que sea su estado civil. La ley posibilitará la investigación de la paternidad.*
- 3. Los padres deben prestar asistencia de todo orden a los hijos habidos dentro o fuera del matrimonio, durante su minoría de edad y en los demás casos en que legalmente proceda.*
- 4. Los niños gozarán de la protección prevista en los acuerdos internacionales que velan por sus derechos.”*

La **Ley Orgánica 3/2000, de 22 de marzo (LOI) Art. 14.8, 44, 46.2 f) y 51 b)** tuvo por objeto hacer efectivo el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante la eliminación de toda discriminación, directa e indirecta, de las mujeres. Se trató de una ley pionera en el desarrollo legislativo de los derechos de igualdad de género en España. Aunque se obtuvieron resultados discretos, incluso insignificantes por lo que respecta a las medidas de conciliación, que condujeron al **Real Decreto Ley 6/2019, de 1 de marzo** con amplia modificación en lo referente a corresponsabilidad y a equiparación de los permisos de nacimiento en los términos previstos en el **Estatuto de Trabajadores y Estatuto Básico de Empleado Público**. Sobre las disposiciones básicas en materia de conciliación que recogen ambos Estatutos giran las mejoras que pueden establecerse en los **Convenios colectivos** aplicables y en el **Plan de Igualdad** existente en las organizaciones.

La última gran modificación en la materia la encontramos dentro de las distintas modificaciones normativas impulsadas por el **Real Decreto Ley 5/2023, de 28 de junio** en cuanto a nuevos permisos y posibilidades de reducción o adaptación de jornada desde el 30/06/2023.

Nuevos Permisos y derechos de conciliación

(Entrada en vigor 30 de Junio de 2023)

RDL 5/2023, BOE N° 154 de 29 de Junio
(que modifica el Estatuto de los Trabajadores)



5 DÍAS

Por accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo. Incluye a familiares hasta 2º grado y convivientes.

4 DÍAS AL AÑO (Retribuido)

Por causas de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgente o imprevisibles. Se podrá disfrutar por horas.

8 SEMANAS (No retribuido)

Hasta que el menor cumpla 8 años. Se puede disfrutar de forma continua o discontinua y a tiempo completo o parcial. En el caso de los empleados públicos del ámbito del EBEP si sería retribuido.

Parejas de Hecho

Se reconoce el permiso de 15 días naturales por el registro de pareja de hecho, equiparando así con los matrimonios.

Reducción de Jornada

Se amplía para quienes precisen encargarse del cuidado directo de un familiar hasta 2º grado de consanguinidad, además de para el cuidado de hijos/as o personas a cargo con discapacidad menores de 26 años y que tengan cáncer u otra enfermedad grave.

Adaptación de jornadas

Se amplía para trabajadores/as con personas dependientes a cargo (hijos/as mayores de 12 años, conyuge, pareja de hecho, familiares por consanguinidad hasta 2º grado y personas convivientes cuando no puedan valerse por sí mismas) En caso de negativa la empresa deberá justificarlo.



CCOO
servicios a la ciudadanía
málaga

es esencial

4. GARANTÍAS PARA EL EJERCICIO DE LOS DERECHOS

**DE LA CONCILIACION A LA
CORRESPONSABILIDAD**

La igualdad de trato y de oportunidades es un derecho básico de las personas trabajadoras. El derecho a la igualdad de trato entre mujeres y hombres debe suponer la **ausencia de toda discriminación directa e indirecta**, por razón de sexo, y, especialmente las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil. El derecho a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres supone, también, su equiparación en el ejercicio de los derechos y en el cumplimiento de las obligaciones de tal forma que existan las condiciones necesarias para que su igualdad sea real y efectiva en el empleo y la ocupación.

Por ello son contrarias al derecho a la igualdad de trato y oportunidades, las discriminaciones directas e indirectas, y, con efecto del 30/06/2023, el trato desfavorable dispensado a mujeres u hombres por el ejercicio de los derechos de conciliación y corresponsabilidad de la vida familiar y laboral (art.42 c) del ET.

DISCRIMINACIÓN DIRECTA E INDIRECTA

LOI

Discriminación por razón de sexo

Discriminación directa por razón de sexo:

6.1. Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable

Artículo 8. Discriminación por embarazo o maternidad.

Constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad.

Discriminación indirecta por razón de sexo:

6.2. Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados

Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación.

Discriminación por origen, religión, edad, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, independientemente de su situación administrativa en el Estado español.

Discriminación directa: "(...) situación en que se encuentra una persona o grupo en que se integra que sea, haya sido o pudiera ser tratada de manera menos favorable que otra en situación análoga o comparable por razón de las causas previstas en el apartado 1 del artículo 2"

Discriminación indirecta: "(...) cuando una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros ocasiona o puede ocasionar a una o varias personas una desventaja particular con respecto a otras por razón de las causas previstas en el apartado 1 del artículo 2"

Discriminación por asociación y discriminación por error. "a) Existe discriminación por asociación cuando una persona o grupo en que se integra, debido a su relación con otra sobre la que concurra alguna de las causas previstas en el apartado primero del artículo 2 de esta ley, es objeto de un trato discriminatorio. b) La discriminación por error es aquella que se funda en una apreciación incorrecta acerca de las características de la persona o personas discriminadas."

Discriminación múltiple e interseccional:

"a) Se produce discriminación múltiple cuando una persona es discriminada de manera simultánea o consecutiva por dos o más causas de las previstas en esta ley. b) Se produce discriminación interseccional cuando concurren o interactúan diversas causas de las previstas en esta ley, generando una forma específica de discriminación. c) En supuestos de discriminación múltiple e interseccional la motivación de la diferencia de trato, en los términos del apartado segundo del artículo 4, debe darse en relación con cada uno de los motivos de discriminación. d) Igualmente, en supuestos de discriminación múltiple e interseccional las medidas de acción positiva contempladas en el apartado 7 de este artículo deberán atender a la concurrencia de las diferentes causas de discriminación."

Permisos laborales Retribuidos

Salvo mejora de la negociación colectiva, la persona trabajadora, previo aviso y justificación podrá ausentarse con derecho a remuneración por alguno de los motivos y por el tiempo establecido en el Art. 37 ET

Tipo de permiso	Remunerado	Período	Peculiaridades
Matrimonio o registro pareja de hecho.	SI	15 días naturales	
Accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización.	SI	5 días	Para el cuidado de: • Familiar hasta 2º • Pareja hecho o familiares hasta 2º • Cualquier otra persona con quien conviva.
Fuerza mayor por motivos familiares urgentes	SI	4 días u horas sueltas	Familiar hasta 2º. Pareja hecho o familiares hasta 2º. O cualquier otra persona con quien conviva. Que precise presencia inmediata 37.9 ET
Fallecimiento	SI	2 días o 4 si desplaza miento	Por fallecimiento de: • Cónyuge • Pareja de hecho • Pariente hasta 2º
Traslado domicilio habitual	SI	1 día	
Cumplimiento deber inexcusable carácter público y personal.	SI	El tiempo indispensable	Entre otros: Donación sangre, sufragio, jurado, DNI, manipulador, testigo (Hasta el 20% horas hasta 3 meses)
Acudir a exámenes	SI	Permiso necesario (CC)	En la fecha que se convoquen STSJ.

Permisos laborales Retribuidos

Salvo mejora de la negociación colectiva, la persona trabajadora, previo aviso y justificación podrá ausentarse con derecho a remuneración por alguno de los motivos y por el tiempo establecido en el Art. 37 ET

Tipo de permiso	Remunerado	Período	Peculiaridades
Representante Trabajadores/as.	SI	- Miembro Comité - Negociación Colectiva - Deleg. Prevención	En función N° trabajadores, tiempo necesario o crédito horario.
Búsqueda empleo (despido objetivo)	SI	6 horas en preaviso y extinción contrato	Art.53.2 ET mejorado en CC
Desplazamientos temporales	SI	4 días /Desplazamiento de 3 meses	Siempre fuera de su población. Además de gastos de viaje. Previo aviso 5 días antes
Ir al médico o llevar a menores	SI	En CC Tiempo necesario	Se considera deber inexcusable.
Supuestos de nacimiento, adopción, guarda, etc. Por cuidado lactante	SI	1 hora o 2 medias o acumularlo en jornadas	Se incrementará en casos múltiples.
Nacimientos prematuros hospitalizados.	SI	1 hora	Puede ser reducción de jornada 2h
Permisos para exámenes prenatales y técnicas preparación al parto	SI	Tiempo indispensable, si en horario laboral.	Letra f) aptdo. 3 art. 37 ET

Permisos laborales Retribuidos

Salvo mejora de la negociación colectiva, la persona trabajadora, previo aviso y justificación podrá ausentarse con derecho a remuneración por alguno de los motivos y por el tiempo establecido en el Art. 37 ET

Tipo de permiso	Remunerado	Período	Peculiaridades
Permisos preceptivos para adopción, acogimiento, etc.	SI	Tiempo indispensable, si en horario laboral.	Letra f) aptdo. 3 art. 37 ET
Permiso para curso formación, con reserva de puesto.	SI	20h/anuales Si antigüedad 1 año, formación vinculada a la actividad.	Art. 23.1 ET
VVG o terrorismo	SI	Para hacer efectiva su protección o asistencia social.	Art. 37.8 ET Ley 10/2021 Ley Org. 10/2022 Ley 4/2023
Funciones sindicales o de representación.	SI	Tiempo indispensable	Art. 10.3 LOLS 37.3 e) y 68 ET

Suspensión de contrato por motivos de conciliación

RDL 5/2023, de 28 de junio (desde 30/06/2023) Art. 48 bis del ET

Tipo de permiso	Remunerado	Período	Peculiaridades
Permiso parental	NO	Máximo 8 semanas por hijo. De manera continua o fraccionada.	-Derecho individual, no transferible -Hasta cumpla 8 años menor -Compatible con otros permisos -Se solicita 10 días antes. -Pendiente desarrollo complementario.
Por nacimiento y cuidado del menor.	No por empresa Si, prestación 100%	16 semanas Obligatorias e ininterrumpidas las 6 siguientes al parto/adopción, etc. para ambos.	• Para dos progenitores. • 6 intrasferible • 2 partidas o total hasta los 12 meses del menor. • Contratos de sustitución bonificados
Cuidado del lactante y suspensión contrato.	No, pero se puede solicitar prestación	Hasta 9 meses Si dos progenitores hasta 12 meses.	Reducción 1 hora o mitad -Derecho individual -Independiente de la jornada
Excedencia voluntaria	No y no computable	Entre 4 meses y 5 años	-Al menos 1 año antigüedad -Sin reserva puesto -Solo 2 veces disfrutable
Excedencia voluntaria cuidado hijos/as o familiar	No	3 años, si por hijo/a 2 años si familiar	Computable en antigüedad -Asistencia a cursos -Reserva puesto 1 año -Derecho preferente a reingreso
Reducción de jornada, adaptación y distribución de jornada	No	Hasta menor 12 años	-Menores de 12 años, discapacidad o estar a cargo -Del 12% al 50% -Hasta 3 años cotiza a prestaciones -Si menor enfermedad grave.. prestación por desempleo -Por menores prematuros
Adaptación y distribución de jornada	No	Hasta menor 12 años	-No jornada a la carta pero hay que justificar la negativa y también la petición.

5. FORMULARIOS EJEMPLO PROCESO DE RECLAMACIÓN DE DERECHOS Y CONTESTACIÓN

**DE LA CONCILIACION A LA
CORRESPONSABILIDAD**

SOLICITUD DE PERMISOS RETRIBUIDOS ANTE FUERZA MAYOR POR MOTIVOS FAMILIARES URGENTES E IMPREVISIBLES

Con efectos de 30/06/2023, el artículo 37.9 del Estatuto de los Trabajadores establece el derecho a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor cuando sean necesarios motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes. Las horas de ausencia (equivalentes a 4 días al año) serán retribuidas, de acuerdo a lo establecido en el convenio colectivo o, en su defecto, en acuerdo entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras.

En [PROVINCIA], a [DIA] de [MES] de [AÑO]
D/DÑA [NOMBRE_PERSONA_TRABAJADORA]
Con DNI- NIE [nº]

A/A de [NOMBRE_EMPRESA]

Muy Señores/as míos/as:

Sirve la presente para notificarle mi deseo de ejercitar el derecho a [NÚMERO] horas de permiso retribuido, por motivos de fuerza mayor familiar para el cuidado de mi [ESPECIFICAR PARENTESCO] D/Dña.[NOMBRE].

De esta forma, al amparo del apdo. 9 del artículo 37 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, pretendo ausentarme de mi puesto de trabajo los días [DIA] de [MES] de [AÑO] y [DIA] de [MES] de [AÑO] durante la franja horaria situada entre [HORA]-[HORA].

Como queda acreditado por el certificado médico que junto a la presente entrego, a mi familiar le ha sido diagnosticado [DESCRIPCIÓN], motivo que hace indispensable mi presencia inmediata por motivos familiares urgentes e imprevisibles.

Lo que comunico con suficiente antelación al efecto de causar el menor trastorno en la planificación de la actividad de la empresa.

Sin otro particular, se despide,
Atentamente

[FIRMA]
[NOMBRE_PERSONA_TRABAJADORA]

Recibí: [FIRMA_SELLO_EMPRESA]

FORMULARIO DE CONTESTACIÓN POR PARTE DE LA EMPRESA ANTE LA SOLICITUD DE ADAPTACIÓN DE JORNADA POR MOTIVOS DE CONCILIACIÓN AL AMPARO DEL ART. 34.8 DEL ET (DENEGACIÓN Y PROPUESTA ALTERNATIVA)

Por medio de este escrito, la empresa comunica la denegación de la propuesta de adaptación de jornada presentada por la persona trabajadora por temas organizativos y realiza una propuesta alternativa dentro del proceso de negociación de 15 días establecido en el art. 34.8 ET.

En [PROVINCIA], a [DIA] de [MES] de [AÑO]
[DATOS_EMPRESA]

A/A. de D/Dña [NOMBRE_PERSONA_TRABAJADORA]

Muy Señor/a mío/a:

En contestación a su petición con fecha de [FECHA], con motivo de solicitar la adaptación de la duración y distribución de la jornada de trabajo para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral al amparo del art. 34.8 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, para fijar un horario de [HORA] hs a [HORA] hs, lamentamos comunicarle que dicha modificación de horario no es posible ya que causaría un importante perjuicio organizativo por los siguientes motivos:

-[DESCRIPCIÓN]

La empresa remarca que obra de buena fe y que no se opone a lo establecido en el citado artículo, pero le resulta imposible conceder la adaptación de la jornada en las condiciones solicitadas, ofreciéndole -como franjas horarias alternativas de prestación de servicios- trabajar de [DIA] a [DIA] de [HORA] hs a [HORA] hs.

Sin otro particular, agradeciéndole acuse de recibo de la presente, le saluda,

Atentamente

Recibí: [FIRMA_SELLO_EMPRESA]

[FIRMA]
[NOMBRE_PERSONA_TRABAJADORA]



GUÍA DE LA CONCILIACION LABORAL EN LAS ORGANIZACIONES DEL TERCER SECTOR DE VOLUNTARIADO A LA CORRESPONSABILIDAD SOCIAL SOSTENIBLE



Guía elaborada por aliaenred.com



con la financiación de **GVA**

