

**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**

1

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.



1

INTRODUCCIÓN

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 la 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”:

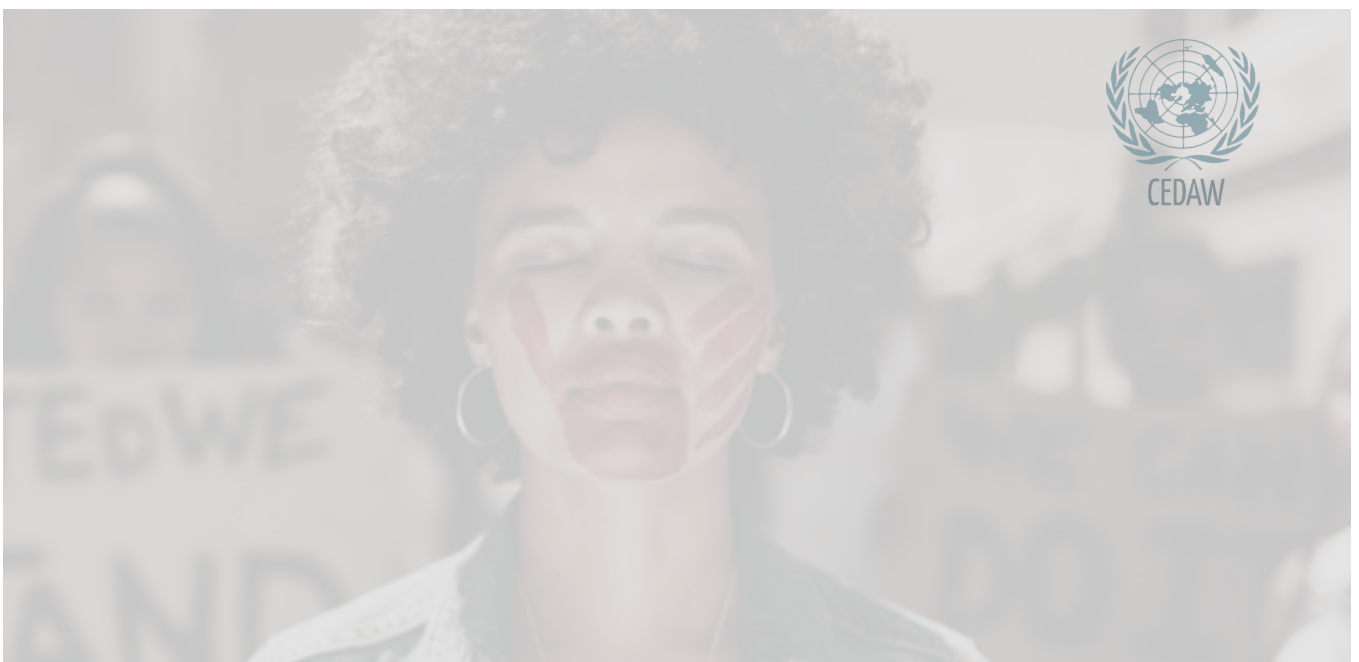
- Corresponsabilidad entre diferentes agentes sociales: y administraciones públicas, empresas, sindicatos, instituciones, organizaciones no gubernamentales, etc. estado
- Corresponsabilidad entre hombres y mujeres, rompiendo así con las relaciones de género desiguales.
- Corresponsabilidad entre los 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: <ul style="list-style-type: none"> • 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: <ul style="list-style-type: none"> • 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	<ul style="list-style-type: none"> • 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.	<ul style="list-style-type: none"> • Para dos progenitores. • 6 intransferible • 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**



**DE LA CONCILIACIÓ LABORAL EN
LES ORGANITZACIONS DEL
TERCER SECTOR DEL
VOLUNTARIAT A LA
CORRESPONSABILITAT SOCIAL
SOSTENIBLE**

ÍNDIX DE CONTINGUTS

1 INTRODUCCIÓ

2 DRETS DE CONCILIACIÓ I
CORRESPONSABILITAT

3 ENTORN NORMATIU

4 GARANTIES PER A L' EXERCICI DELS
DRETS

5 FORMULARIS EXEMPLE PROCÉS DE
RECLAMACIÓ DE DRETS I CONTESTACIÓ

1. INTRODUCCIÓN

**DE LA CONCILIACIÓ A LA
CORRESPONSABILITAT**

1

INTRODUCCIÓ

A nivell internacional, el 25 de setembre de 2015, els 193 països membres de l'ONU van acordar per unanimitat 17 objectius de desenvolupament sostenible (ODS) i 169 metes específiques per protegir el planeta, posar fi a la pobresa i assegurar la prosperitat com a part d'una nova agenda per al desenvolupament sostenible: l'Agenda 2030.

L'OIT, a través dels ODS i de la proclamació del treball decent, així com la Unió Europea vénen requerint els Estats membre perquè intervinguin activament en pro de la corresponsabilitat, més enllà de la conciliació de la vida familiar i laboral de cada persona treballadora. Com a forma de garantir el treball decent i sostenible es proposa l'**apoderament de la persona treballadora sobre el repartiment dels seus temps vitals**.

Un dels eixos sobre el qual gira l'objectiu genèric de la universalització d'un "**treball decent i sostenible**" és la igualtat de gènere, per la seva capacitat d'integració de la diversitat*. És per això que la igualtat real entre els gèneres s' imposa com una base de la qual partir i formular unes línies generals que sustentin el repartiment igualitari dels temps de cura o de vida personal i dels temps de treball o professionals. Certament és històrica la reivindicació sobre la distribució equitativa i diferenciada d'ambdós espais temporals perquè el temps remunerat no resulti més important que el restant.

La Comissió va cridar l'atenció, en concret, sobre la "major sobirania" de les persones treballadores respecte del seu el temps de treball com una eina bàsica per avançar cap al seu benestar, els seus drets de conciliació i, en conseqüència, cap a la igualtat per raó de gènere. Especialment ara que el model clàssic -jornada ordinària a temps complet- en el qual s'assenta l'ordenament jurídic de manera general s'ha fet molt més variable i adaptativa, de manera especial per als treballs de menys qualitat on prevalen més dones i joves.

*Comissió mundial de l'OIT, en el seu informe "treballar per a un futur prometedor", del 22 de gener 2021.



1

INTRODUCCIÓ

De fet, el 24 de març de 2020 es van publicar les Conclusions del Comitè Europeu de Drets Socials corresponents a l'any 2019/XXI, relatives als drets dels menors, de les famílies migrants, tot i que amplia la seva anàlisi final a la protecció social de tots davant la pobresa i exclusió social derivada de la pandèmia. De l'estudi dels resultats sobre els mecanismes de supervisió*, destaquen aquells que comprometen les parts a establir mesures per promoure l'accés efectiu entre altres béns, **a l'ocupació, a l'habitatge, a la formació, de persones o famílies que es trobin o corrin el risc de trobar-se en una situació d'exclusió social o de pobresa** (art.30). Aquest precepte general sobre la protecció social connecta amb el **dret a la igualtat d'oportunitats en l'ocupació**, com a desafiament principal per reduir la **feminització de la pobresa** (art. 20), així com amb les garanties cap a la protecció de l'embaràs i la maternitat (art. 8, apartats 4 i 5), a través de mecanismes jurídics que prohibeixin la **discriminació retributiva i facilitin l' adaptació i flexibilitat dels llocs i horaris de treball, eliminant qualsevol tipus de discriminació per raó de sexe**.

*Sobre això, un estudi detallat, SALCEDO BELTRÁN, Carmen, "La crítica situació dels drets socials de la infància, de les famílies i dels migrants: Conclusions 2019 del Comitè Europeu de Drets Socials", Revista de Dret de les Relacions Laborals, núm. 6, juny 2020, pp. 900-917.



ODS 1. FÍ DE LA POBRESA

ODS 3. SALUT I BENESTAR

ODS 4. EDUCACIÓ DE QUALITAT

ODS 5. IGUALTAT DE GÈNERE

ODS 8. TREBALL DECENT I CREIXEMENT ECONÒMIC

ODS 10. REDUCCIÓ DE LES DESIGUALTATS

ODS 12. PRODUCCIÓ I CONSUM RESPONSABLES

ODS 17. ALIANCES PER A ACONSEGUIR ELS OBJECTIUS



Dins dels Plans d' Igualtat s' ha donat major importància a les mesures que permetin a les persones treballadores interrompre la seva carrera professional per dedicar-se a la cura dels seus familiars. Així mateix es fa èmfasi que s' han de procurar horaris de treball flexibles que possibilitin adaptar les condicions laborals a les obligacions familiars, sense que impliqui renúncia. Tot i que aquestes polítiques han suposat un avenç important, segons l'estudi **The Parenting Index**, els pares i mares espanyols estan al capdamunt del rànquing global quant a criança compartida, només per darrere de Suècia. Primer estudi que analitza com se senten i com perceben els pares i mares la criança dels seus fills a nivell mundial i del qual es desprèn també que encara **són les mares qui, en general, porten la major part del pes de la cura dels seus fills**. Com demostren les conclusions, encara hi ha motius per a l'optimisme, ja que, si bé queda un llarg camí per recórrer, estem prenent la decisió correcta a l'hora de donar a tots dos progenitors el mateix protagonisme en la vida dels seus fills.

Un 40% de les parelles enquestades opinen que la criança és més difícil del que creien. A Espanya, no obstant, el sentiment és una cosa menor que en altres països –com Brasil, la Xina o les Filipines– gràcies als forts llaços que formen part del nostre teixit familiar, cosa que allibera certa pressió en la cura. En canvi, a diferència d'altres territoris, sí que juga un paper clau –i no en el bon sentit– l'entorn laboral. La major part dels pares i mares espanyols afirmen tenir una menor satisfacció respecte a les polítiques de protecció laboral que en altres territoris.

La conciliació és un dels majors desafiaments als quals s'enfronta el nostre país. Les dades més recents del Ministeri d'Igualtat mostren amb contundència que, el 2020, un any desafiant per a la criança a causa de la pandèmia, el **94% dels treballadors que van demanar reduccions de jornada per cures van ser dones**, igual que els qui van sol·licitar les **excedències, de les quals un 84% van ser atorgades a mares**. De fet, Espanya obté la penúltima pitjor puntuació en el rànquing: només el 36% dels enquestats considera que pot conciliar la seva professió amb la criança, 15 punts per sota de la mitjana i fins a 31 punts menys respecte a països com Suècia. La conciliació sembla que afecta només les dones. Provocant aquestes situacions una directa discriminació de les dones respecte als homes en l'àmbit laboral, però també en el familiar i personal.

El benestar dels pares i/o mares en un dels moments més feliços de la seva vida, com el detenir un nadó, és un repte en què totes les parts implicades (governos, institucions, empreses i ciutadania) haurien de treballar. Donar resposta de forma transversal a les dificultats amb què es troben les famílies i aconseguir una veritable transformació cultural i social és la clau perquè puguin gaudir i viure plenament la criança dels fills i filles i, a més, establir les bases que volem per a la societat del demà.

Resulta fonamental, en qualsevol cas, completar aquests permisos específics d'allunyament del lloc de treball, amb les possibilitats d'adaptació flexible a l'ocupació, una vegada que ha finalitzat aquell o, fins i tot, durant el seu gaudi, en la mesura que això pugui facilitar la reincorporació de la persona treballadora. Aquest és el punt clau i que marcarà la diferència respecte de l'anterior regulació perquè es reforça el dret a la reincorporació al treball després del permís parental.

En el nostre ordenament intern, el **Reial decret 6/2019, de mesures urgents per a la igualtat de dones i homes** ha introduït importants modificacions en matèria laboral i de Seguretat Social recollint l'esperit de la norma europea sobre la individualització dels permisos de conciliació i en les fórmules de treball flexible. A més de les adaptacions terminològiques del propi text legislatiu per corregir un llenguatge desfasat i sexista. En realitat, segons la literalitat del precepte, el nou règim legal empara el dret de les persones treballadores "a sol·licitar" els canvis que consideri oportuns en la durada i distribució de la seva jornada laboral per fer efectius els seus drets de conciliació de la vida familiar i laboral. No obstant això, s'ha fet palesa una altra flaqueza com és l'escrutini al qual se sotmet a la vida personal de la persona treballadora que es veu obligada a acudir davant els tribunals per reclamar el seu dret. Pensem que la millor manera de saber què i com podem reclamar els nostres drets és fent-ne un repàs.

El desafiament està en dissenyar sistemes integrals de cura des d'una perspectiva de gènere, interseccional i de drets humans que promoguin la corresponsabilitat entre dones i homes, Estat, mercat, famílies i comunitat. Sistemes que incloguin polítiques articulades sobre el temps, els recursos, les prestacions i els serveis públics universals i de qualitat, per satisfer les diferents necessitats de cura de la població, com a part dels sistemes de protecció social i des d'una concepció que elevi el dret a la cura al rang i protecció d'altres Drets Humans al nostre país.

En el context actual podem dir que existeix el que moltes autores han denominat **crisis de les cures** a causa de l'augment de les situacions de dependència social (demanda de cures) i a la disminució de l'oferta de cures. Qüestions sociodemogràfiques (com l'increment de la població gran o la disminució de la taxa de fecunditat), l'augment de les condicions de vulnerabilitat social (pel declivi de xarxes veïnals i socials, les successives reformes laborals i les retallades de drets socials), els canvis en els models de famílies i en els rols de gènere, així com l'augment de la participació de les dones en el treball assalariat, eren l'escenari previ en el qual es desenvolupava l'organització social de les cures.

La vulnerabilitat social i l'atenció a les necessitats emocionals i materials de les persones que se'n deriven es plantegen com un problema personal vinculat al privat i amb la naturalesa de les dones, el lloc de cobertura de les quals és l'àmbit de la llar; sent predominantment resolt per les cures no remunerades realitzades per dones en les famílies i amb l'ocupació de la llar. Les dones que assumeixen les tasques de cures dins de les seves unitats familiars ho fan de forma invisible i gratuïta. Aquestes necessitats requereixen de recursos per satisfer-les, a més suposen una energia i un temps de dedicació, també per establir les precondicions necessàries per executar-les, que implica un "cost d'oportunitat" per a moltes dones (si atenen aquestes activitats no en poden realitzar d'altres). Per a aquelles que a més realitzen activitats de treball remunerades fora de la llar aquest cost augmenta ja que accedeixen al mercat de treball en desigualtat de condicions, compten amb menor temps d'oci i han de fer front al "dilema personal" dels problemes per conciliar els diferents aspectes de la vida. L'ocupació de la llar es caracteritza per ser un treball feminitzat i amb escassos drets laborals, deficient regulació, dificultat de control de les condicions laborals, flexibilitat de les tasques, baixa remuneració, etc. La major part de les persones contractades com a empleades de llar solen ser dones migrants, la qual cosa posa en evidència els nexes entre cures i desigualtat de gènere, així com la intersecció del treball de cures amb altres desigualtats socials (classe, origen, ètnia, etc.) que responen a la divisió internacional del treball de cures. D'aquesta manera, **al no existir una redistribució social de les cures aquesta crisi empitjora les condicions de l'atenció de les necessitats de benestar de les persones, augmenten les càrregues de les dones o estenen noves jerarquies entre les dones** (cadena global de cures).

2. DRETS DE CONCILIACIÓ I CORRESPONSABILITAT

**DE LA CONCILIACIÓ A LA
CORRESPONSABILITAT**

Els conceptes de conciliació i de corresponsabilitat són conceptes diferents*1, si bé complementaris. **La conciliació de la vida personal, familiar i laboral** permet fer compatibles diferents aspectes d' un projecte de vida, d' articular d' una manera adequada l' acompliment laboral, l' àmbit familiar i la resta d' activitats, dimensions o esferes a les quals es denomina àmbit personal. És, en definitiva, la possibilitat que tenen les persones de fer compatibles interessos, obligacions i necessitats considerades des d' una visió integral.

El concepte de **corresponsabilitat** fa un pas més ja que comporta que dones i homes es responsabilitzin de les tasques domèstiques, de la cura i atenció de filles i fills o altres persones dependents i per tant, implica superar la dicotomia públic/privat, on l'espai públic està reservat per als homes i l'espai privat/domèstic per a les dones.

A més, suposa que tant dones com homes puguin dedicar el seu temps tant al treball remunerat com al personal i domèstic i disposar de temps propi. Si dones i homes comparteixen les esferes productiva i reproductiva cal implantar mesures de conciliació que els permetin compatibilitzar-les.

La perspectiva de l' **economia de les cures** planteja que les cures són una qüestió cabdal per al desenvolupament dels sistemes socioeconòmics, ja que gràcies a aquestes activitats es fa possible la vida i el benestar de les persones. Les activitats de cures són una necessitat (en la mesura que necessiten recursos per satisfer-se), són una feina (impliquen un "cost d'oportunitat", si es cuida, no es poden fer altres coses) i són una part fonamental de l'economia (encara que no sempre es realitzin en l'àmbit dels mercats). La seva invisibilització dins del sistema socioeconòmic implica la subordinació d'aquestes activitats a l'estatus d'activitats inferiors i a les persones que les realitzen (majoritàriament dones) a l'àmbit privat i precaritzat de les llars. Es fa per tant necessari ampliar el concepte hegemònic i actual d'economia, de manera que s' entengui l' economia com tots els processos que sostenen la vida tant dins com fora dels mercats, com incideix Amaia Pérez Orozco*2.

*1 Ministeri de Sanitat, Serveis Socials i Igualtat "Eina de suport N° 8: Corresponsabilitat i Plans d'Igualtat"

*2 PÉREZ OROZCO, A. (2014). Subversió feminista de l' economia. Aportes per a un debat sobre el conflicte capital-vida. Madrid: Traficants de somnis. 305 pp

L' economia de les cures proposa un canvi en la mirada que prioritzi posar les necessitats de les persones en el centre de l' organització social i que planteji la vulnerabilitat com un tret de la vida humana i que, per tant, s' ha de constituir com una prioritat social. Es transitaria de la noció de "conciliació" associada a la idea de responsabilitat individual i entesa com una estratègia perquè les dones "segueixin cuidant" i puguin dedicar més temps a les tasques de la llar i la família a la noció de "corresponsabilitat" que considera la provisió de cures com una qüestió política que requereix de la responsabilitat col·lectiva. La corresponsabilitat planteja que hi ha d' haver una redistribució de les cures i de la satisfacció de les necessitats físiques i emocionals de les persones entre els diferents actors de la societat, entre els homes i les dones, i entre els individus i la societat. El diamant de les cures mostra la diversitat d'actors que podria estar involucrada en la reorganització social de les cures en una societat donada. En aquesta direcció, es planteja un objectiu triple que s'ha denominat l'estratègia de les tres "erres": Redistribució, reducció i reconeixement d'ONU Dones5.

R1: Redistribució dels treballs de cures entre tots els agents socials i la ciutadania, així com dels recursos de cures entre totes les persones.

R2: Reducció dels arranjaments de cures més penoses. D'una banda, implica la reducció de les formes més penoses de treball de cures vinculades generalment amb l'ocupació de la llar (de manera que millorin les seves condicions) i amb les cures no remunerades. D' altra banda, suposa el tractament digne de les situacions de dependència i de la promoció de l' autonomia política dels subjectes amb necessitats de suports.

R3: Reconeixement de les cures: En tant que treball, en tant que necessitat (evitar pressuposar l'existència de persones autosuficients) i en tant que una dimensió central per a la reproducció de les necessitats de la vida i no tant una qüestió "de les dones".

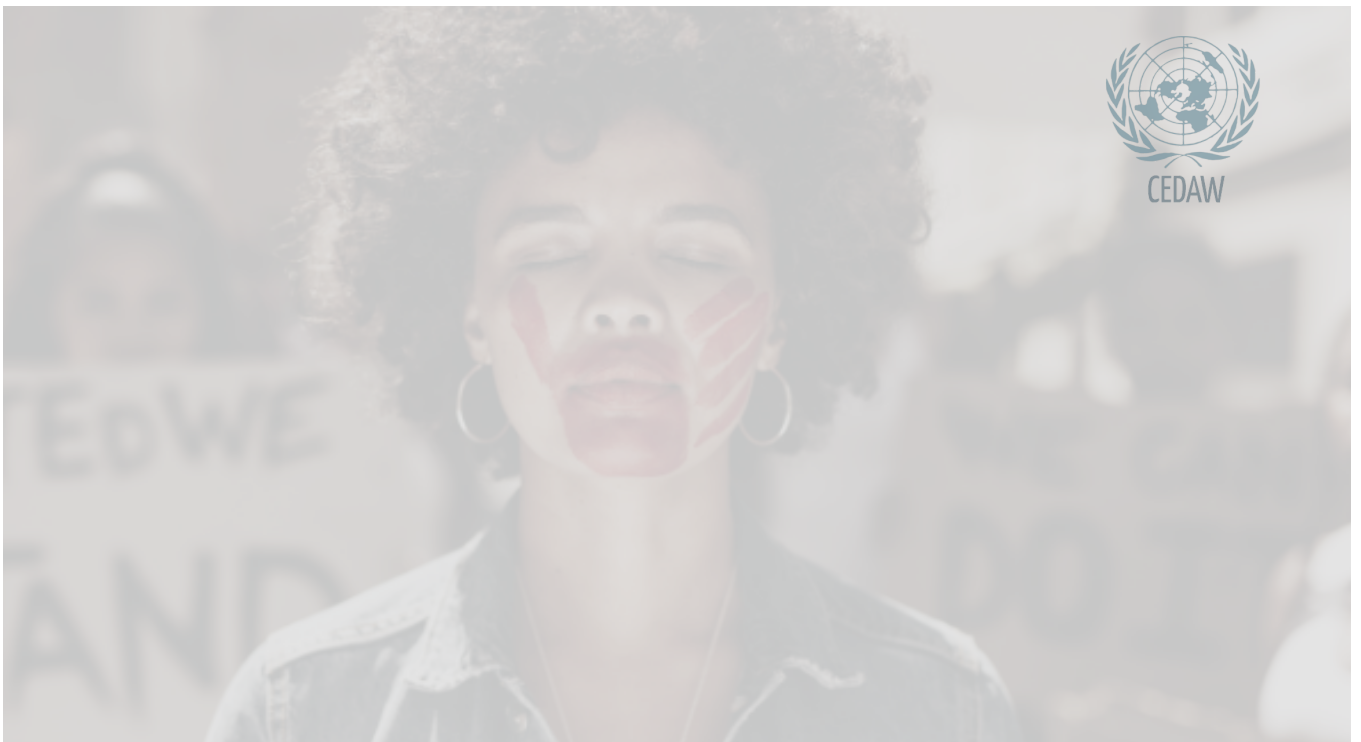
La perspectiva de la corresponsabilitat planteja un **nou pacte social** que apunta simultàniament en tres direccions tal com proposen Elena Casado Aparicio i Concepción Gómez Esteban en "Els desafiaments de la conciliació de la vida familiar i professional al segle XXI":

- Corresponsabilitat entre diferents agents socials: i administracions públiques, empreses, sindicats, institucions, organitzacions no governamentals, etc. estat
- Corresponsabilitat entre homes i dones, trencant així amb les relacions de gènere desiguals.
- Corresponsabilitat entre els diferents membres de la llar (unitat familiar) (entre homes i dones, entre persones amb diferents necessitats de suports i entre persones de diferents generacions) que promogui una redistribució equitativa i acordada per al sosteniment economicoafectiu de la llar.

3. ENTORN NORMATIU

**DE LA CONCILIACIÓ A LA
CORRESPONSABILITAT**

L '**Organització Internacional del Treball** (OIT) també exerceix una tasca a promoure la igualtat d'oportunitats i de tracte entre homes i dones en el món del treball. Quatre són els convenis clau sobre igualtat: el Conveni sobre la discriminació (ocupació i ocupació), 1958 (núm. 111), el Conveni sobre igualtat de remuneració, 1951 (núm. 100), el Conveni sobre els treballadors amb responsabilitats familiars, 1981 (núm. 156) i el Conveni sobre la protecció de la maternitat, 2000 (núm. 183). Recentment, el 2011, s'aprova el Conveni núm. 189 sobre el treball decent per a les treballadores i **Article 1 de la Convenció sobre l'Eliminació de totes les formes de Discriminació contra la Dona** (CEDAW, 1979) (defineix "discriminació contra la dona"), ratificada per Espanya el 1983. L' any 1995 amb la IV Conferència Mundial de Dones celebrada a Beijing es va donar l' impuls definitiu per la igualtat de gènere en considerar que les qüestions de gènere afecten la societat en el seu conjunt i que, per tant, s' ha d' integrar de forma sectorial en el conjunt de polítiques. Es van adoptar dos documents clau: La Declaració i la Plataforma per a l' Acció, que estableixen les principals àrees d' actuació, així com els objectius estratègics i les mesures concretes que haurien d' adoptar els Governos, la comunitat internacional, les organitzacions no governamentals i el sector privat per assolir la igualtat de dones i homes. El setembre de 2000 es va aprovar la Declaració del Mil·lenni establint una sèrie d' "**Objectius del Mil·lenni**" (ODM) subjectes a termini, entre els quals es trobava assolir la igualtat real entre els sexes. Durant l'any 2010, una sèrie d'organitzacions i institucions supranacionals es van posar en marxa per resoldre els reptes pendents en matèria d'igualtat entre dones i homes, destacant, entre d'altres, ONU Dones (entitat de l'ONU per a la igualtat de gènere i l'apoderament de les dones).



Article 1 del Protocol Addicional a la Carta Social Europea (Consell d'Europa, 1988) en el qual es recull el dret a la igualtat d'oportunitats i tracte en matèria d'ocupació i de professió sense discriminació per raó de sexe.

La Constitució Espanyola (CE) En els Art. 14, 38 i 39 regula la protecció de la família, maternitat, filiació i llibertat d'empresa.

“Capítol tercer. Dels principis rectors de la política social i econòmica, Article 39:

- 1. Els poders públics asseguruen la protecció social, econòmica i jurídica de la família.*
- 2. Els poders públics asseguruen, així mateix, la protecció integral dels fills, iguals aquests davant la llei amb independència de la seva filiació, i de les mares, qualsevol que sigui el seu estat civil. La llei possibilitarà la investigació de la paternitat.*
- 3. Els pares han de prestar assistència de tot ordre als fills que hi ha hagut dins o fora del matrimoni, durant la seva minoria d'edat i en els altres casos en què legalment procedeixi.*
- 4. Els infants gaudiran de la protecció prevista en els acords internacionals que vetllen pels seus drets.”*

La Llei Orgànica 3/200, de 22 de març (LOI) Art. 14.8, 44, 46.2 f) i 51 b). va tenir per objecte fer efectiu el principi d' igualtat de tracte i d' oportunitats entre dones i homes, en particular mitjançant l' eliminació de tota discriminació, directa i indirecta, de les dones. Es va tractar d'una llei pionera en el desenvolupament legislatiu dels drets d'igualtat de gènere a Espanya. Tot i que es van obtenir resultats discrets, fins i tot insignificants pel que fa a les mesures de conciliació, que van conduir al **Reial Decret Llei 6/2019, d'1 de març** amb àmplia modificació pel que fa a corresponsabilitat i a equiparació dels permisos de naixement en els termes previstos en l' **Estatut de Treballadors i Estatut Bàsic d'Empleat Públic**. Sobre les disposicions bàsiques en matèria de conciliació que recullen ambdós Estatuts giren les millores que poden establir-se en els **Convenis col·lectius** aplicables i en el **Pla d' Igualtat** existent en les organitzacions.

L'última gran modificació en la matèria la trobem dins de les diferents modificacions normatives impulsades pel **Reial Decret Llei 5/2023, de 28 de juny** quant a nous permisos i possibilitats de reducció o adaptació de jornada des del 30/06/2023.

NOUS permisos i drets de conciliació corresponsable



CCOO 
educació



5 dies.

Per accident o malaltia greu,

hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització, però que necessite repòs domiciliari. Inclou cònjuge, parella de fet, familiars de segon grau per consanguinitat i afinitat, també familiars consanguinis de parella de fet i convivents no familiars.

RETRIBUÏTS



15 dies.

naturals de permís (retribuïts) per registre de parelles de fet.

RETRIBUÏTS



Reducció de jornada i excedències per motius de cura de familiars:

S'amplia per als qui hagen d'encarregar-se de cura directa de cònjuge, parella de fet, familiars de segon grau per consanguinitat i afinitat, inclosos familiars consanguinis de parella de fet, que per raons d'edat, d'accident, de malaltia o de discapacitat no puguen valer-se per si mateixos i no exercisquen cap activitat retribuïda.



4 dies a l'any.

Per causa de força major

relacionada amb familiars o persones convivents, només en cas de malaltia o d'accident que faça indispensable la presència immediata. Es pot gaudir per hores.

RETRIBUÏTS



8 setmanes

Fins que el o la menor complisca 8 anys. Es pot gaudir de manera contínua o discontinua i a temps complet o parcial.

NO RETRIBUÏTS



Adaptació de jornada:

S'amplia a persones treballadores que tinguen necessitats de cura de fills i filles majors de 12 anys, cònjuge, parella de fet, familiars de segon grau per consanguinitat i afinitat, inclosos familiars consanguinis de parella de fet i convivents no familiars en el mateix domicili, que per raons d'edat, d'accident, de malaltia o de discapacitat no puguen valer-se per si mateixos i no exercisquen cap activitat retribuïda. Si l'empresa no contesta en un període màxim de quinze dies des de la sol·licitud es presumeix concedida. En cas de negativa o proposta alternativa, l'empresa haurà de justificar-la.

4. GARANTIES PER A L' EXERCICI DELS DRETS

**DE LA CONCILIACIÓ A LA
CORRESPONSABILITAT**

La igualtat de tracte i d' oportunitats és un dret bàsic de les persones treballadores. El dret a la igualtat de tracte entre dones i homes ha de suposar l' **absència de tota discriminació directa i indirecta**, per raó de sexe, i, especialment les derivades de la maternitat, l' assumptió d' obligacions familiars i l' estat civil. El dret a la igualtat d' oportunitats entre dones i homes suposa, també, la seva equiparació en l' exercici dels drets i en el compliment de les obligacions de tal manera que existeixin les condicions necessàries perquè la seva igualtat sigui real i efectiva en l' ocupació i l' ocupació.

Per això són contràries al dret a la igualtat de tracte i oportunitats, les discriminacions directes i indirectes, i, amb efecte del 30/06/2023, el tracte desfavorable dispensat a dones o homes per l'exercici dels drets de conciliació i corresponsabilitat de la vida familiar i laboral (art.42 c) de l'ET.

DISCRIMINACIÓ DIRECTA I INDIRECTA

LOI

Discriminació per raó de sexe

Discriminació directa per raó de sexe:

6.1. Es considera discriminació directa per raó de sexe la situació en què es troba una persona que sigui, hagi estat o pogués ser tractada, en atenció al seu sexe, de manera menys favorable que una altra en situació comparable.

Article 8. Discriminació per embaràs o maternitat.

Constitueix discriminació directa per raó de sexe tot tracte desfavorable a les dones relacionat amb l' embaràs o la maternitat.

Discriminació indirecta per raó de sexe:

6.2. Es considera discriminació indirecta per raó de sexe la situació en què una disposició, criteri o pràctica aparentment neutres posa persones d'un sexe en desavantatge particular respecte a persones de l'altre, llevat que aquesta disposició, criteri o pràctica puguin justificar-se objectivament en atenció a una finalitat legítima i que els mitjans per assolir aquesta finalitat siguin necessaris i adequats.

Llei 15/2022, de 12 de juliol, integral per a la igualtat de tracte i la no discriminació.

Discriminació per origen, religió, edat, o qualsevol altra condició o circumstància personal o social, independentment de la seva situació administrativa a l' Estat espanyol.

Discriminació directa: "(...) situació en què es troba una persona o grup en què s' integra que sigui, hagi estat o pogués ser tractada de manera menys favorable que una altra en situació anàloga o comparable per raó de les causes previstes a l' apartat 1 de l' article 2"

Discriminació indirecta: "(...) quan una disposició, criteri o pràctica aparentment neutres ocasiona o pot ocasionar a una o diverses persones un desavantatge particular respecte a altres per raó de les causes previstes a l' apartat 1 de l' article 2"

Discriminació per associació i discriminació per error: "a) Hi ha discriminació per associació quan una persona o grup en què s' integra, a causa de la seva relació amb una altra sobre la qual concorri alguna de les causes previstes a l' apartat primer de l' article 2 d' aquesta llei, és objecte d' un tracte discriminatori. b) La discriminació per error és aquella que es fonamenta en una apreciació incorrecta sobre les característiques de la persona o persones discriminades."

Discriminació múltiple i interseccional:" a) Es produeix discriminació múltiple quan una persona és discriminada de manera simultània o consecutiva per dues o més causes de les previstes en aquesta llei. b) Es produeix discriminació interseccional quan concorren o interactuen diverses causes de les previstes en aquesta llei, generant una forma específica de discriminació. c) En supòsits de discriminació múltiple i interseccional la motivació de la diferència de tracte, en els termes de l' apartat segon de l' article 4, s' ha de donar en relació amb cadascun dels motius de discriminació. d) Igualment, en supòsits de discriminació múltiple i interseccional les mesures d' acció positiva contemplades a l' apartat 7 d' aquest article hauran d' atendre la concurrència de les diferents causes de discriminació."

Permisos laborals Retribuïts

Llevat de millora de la negociació col·lectiva, la persona treballadora, previ avís i justificació podrà absentar-se amb dret a remuneració per algun dels motius i pel temps establert en l'art. 37 ET

Tipus de permís	Remunerat	Període	Peculiaritats
Matrimoni o registre parella de fet.	SI	15 dies naturals	
Accident o malaltia greus, hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització	SI	5 dies	Per tenir cura de: <ul style="list-style-type: none"> • Familiar fins a 2n • Parella fet o familiars fins a 2n • Qualsevol altra persona amb qui convisqui.
Força major per motius familiars urgents	SI	4 dies o hores soltes	Familiar fins a 2n. Parella fet o familiars fins a 2n. O qualsevol altra persona amb qui convisqui. Que precisi presència immediata 37.9 ET
Mort	SI	2 dies o 4 si desplaçament.	Per mort de: <ul style="list-style-type: none"> • Cònjuge • Parella de fet • Parent fins a 2n
Trasllat domicili habitual	SI	1 dia	
Compliment deure inexcusable caràcter públic i personal	SI	El temps indispensable	Entre d'altres: Donació sang, sufragi, jurat, DNI, manipulador, testimoni (Fins al 20% hores fins a 3 mesos)
Acudir a exàmens	SI	Permís necessari (CC)	En la data que es convoquin STSJ.

Permisos laborals Retribuïts

Llevat de millora de la negociació col·lectiva, la persona treballadora, previ avís i justificació podrà absentar-se amb dret a remuneració per algun dels motius i pel temps establert en l'art. 37 ET

Tipus de permís	Remunerat	Període	Peculiaritats
Representant Treballadors/es	SI	<ul style="list-style-type: none"> • Membre Comitè • Negociació Col·lectiva • Deleg. Prevenció 	En funció N° treballadors, temps necessari o crèdit horari.
Recerca ocupació (acomiadament objectiu)	SI	6 hores en preavís i extinció contracte	Art.53.2 ET millorat en CC
Desplaçaments temporals	SI	4 dies /Desplaçament de 3 mesos	Sempre fora de la seva població. A més de despeses de viatge. Previ avís 5 dies abans
Anar al metge o portar menors	SI	En CC Temps necessari	Es considera deure inexcusable.
Supòsits de naixement, adopció, guarda, etc. Per cura lactant	SI	1 hora o 2 mitges o acumular-lo en jornades	S' incrementarà en casos múltiples.
Naixements prematurs hospitalitzats	SI	1 hora	Pot ser reducció de jornada 2h
Permisos per a exàmens prenatals i tècniques preparació al part	SI	Temps indispensable, si en horari laboral.	Lletra f) aptdo. 3 Art. 37 ET

Permisos laborals Retribuïts

Llevat de millora de la negociació col·lectiva, la persona treballadora, previ avís i justificació podrà absentar-se amb dret a remuneració per algun dels motius i pel temps establert en l'art. 37 ET

Tipus de permís	Remunerat	Període	Peculiaritats
Permisos preceptius per a adopció, acolliment, etc.	SI	Temps indispensable, si en horari laboral.	Lletra f) aptdo. 3 Art. 37 ET
Permís per a curs formació, amb reserva de lloc.	SI	20h/anuals Si antiguitat 1 any, formació vinculada a l' activitat	Art. 23.1 ET
VVG Terrorisme.	SI	Per fer efectiva la seva protecció o assistència social.	Art. 37.8 ET Llei 10/2021 Llei Org. 10/2022 Llei 4/2023
Funcions sindicals o de representació.	SI	Temps indispensable	Art. 10.3 LOLS 37.3 e) i 68 ET

Suspensió de contracte per motius de conciliació

RDL 5/2023, de 28 de juny (des de 30/06/2023) Art. 48 bis de l'ET

Tipus de permís	Remunerat	Període	Peculiaritats
Permís parental	NO	Màxim 8 setmanes per fill. De manera contínua o fraccionada.	-Dret individual, no transferible -Fins a 8 anys menor -Compatible amb altres permisos -Es demana 10 dies abans. -Pendent desenvolupament complementari
Per naixement i cura del menor	No per empresa Si, prestació 100%	16 setmanes Obligatòries i ininterrompudes les 6 següents al part/adopció, etc. per a tots dos.	<ul style="list-style-type: none"> • Per a dos progenitors. • 6 intrasferible • 2 partides o total fins als 12 mesos del menor. • Contractes de substitució bonificats
Cura del lactant i suspensió contracte	No, però es pot sol·licitar prestació	Fins a 9 mesos Si dos progenitors fins a 12 mesos	Reducció 1 hora o meitat -Dret individual -Independent de la jornada
Excedència voluntària	No i no computable	Entre 4 mesos i 5 anys	-Almenys 1 any -Sense reserva lloc -Només 2 vegades disfrutable
Excedència voluntària cura fills/es o familiar	No	3 anys, si per fill/a 2 anys si familiar	-Computable en antiguitat -Assistència a cursos -Reserva lloc 1 any -Dret preferent a reingrés
Reducció de jornada, adaptació i distribució de jornada	No	Fins a menor 12 anys	-Menors de 12 anys, discapacitat o estar a càrrec -Del 12% al 50% -Fins a 3 anys cotitza a prestacions -Si menor malaltia greu... prestació per desocupació -Per a menors prematurs
Adaptació i distribució de jornada	No	Fins a menor 12 anys	-No jornada a la carta però cal justificar la negativa i també la petició.

5. FORMULARIS EXEMPLE PROCÉS DE RECLAMACIÓ DE DRETS I CONTESTACIÓ

**DE LA CONCILIACIÓ A LA
CORRESPONSABILITAT**

SOL·LICITUD DE PERMISOS RETRIBUÏTS DAVANT FORÇA MAJOR PER MOTIUS FAMILIARS URGENTS I IMPREVISIBLES

Amb efectes de 30/06/2023, l'article 37.9 de l'Estatut dels Treballadors estableix el dret a absentar-se del treball per causa de força major quan siguin necessaris motius familiars urgents relacionats amb familiars o persones convivents. Les hores d'absència (equivalents a 4 dies a l'any) seran retribuïdes, d'acord amb el que estableix el conveni col·lectiu o, si no n'hi ha, en acord entre l'empresa i la representació legal de les persones treballadores.

A [PROVÍNCIA], a [DIA] de [MES] de [ANY]
D/DÑA [NOMBRE_PERSONA_TRABAJADORA]
Amb DNI - NIE [nº]

A/A de [NOM_EMPRESA]

Molt Senyors/es meus/es:

Serveix la present per notificar-li el meu desig d'exercitar el dret a [NÚMERO] hores de permís retribuït, per motius de força major familiar per a la cura del meu [ESPECIFICAR PARENTESCO] D/Dña.[NOM].

D'aquesta manera, a l'empara de l'apt. 9 de l'article 37 del Reial Decret Legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, pretenc absentar-me del meu lloc de treball els dies [DIA] de [MES] de [ANY] i [DIA] de [MES] de [ANY] durant la franja horària situada entre [HORA]-[HORA].

Com queda acreditat pel certificat mèdic que al costat de la present entrego, al meu familiar li ha estat diagnosticat [DESCRIPCIÓ], motiu que fa indispensable la meva presència immediata per motius familiars urgents i imprevisibles.

El que comunico amb suficient antelació a l'efecte de causar el menor trastorn en la planificació de l'activitat de l'empresa.

Sense cap altre particular, s'acomiada,
Atentament

[NOM_PERSONA_TREBALLADORA]

Vaig rebre: [SIGNATURA_SEGELL_EMPRESA]

FORMULARI DE CONTESTACIÓ PER PART DE L'EMPRESA DAVANT LA SOL·LICITUD D'ADAPTACIÓ DE JORNADA PER MOTIUS DE CONCILIACIÓ A L'EMPARA DE L'ARTICLE 34.8 DE L'ET (DENEGACIÓ I PROPOSTA ALTERNATIVA)

Per mitjà d' aquest escrit, l' empresa comunica la denegació de la proposta d' adaptació de jornada presentada per la persona treballadora per temes organitzatius i realitza una proposta alternativa dins del procés de negociació de 15 dies establert a l' art. 34.8 ET.

En [PROVÍNCIA], a [DIA] de [MES] de [ANY]
[DADES_EMPRESA]

A/A. de D/Dnya [NOM_PERSONA_TREBALLADORA]

Molt Senyor/a meu/a:

En contestació a la seva petició amb data de [FECHA], amb motiu de sol·licitar l'adaptació de la durada i distribució de la jornada de treball per fer efectiu el seu dret a la conciliació de la vida familiar i laboral a l'empara de l'article 34.8 del Reial Decret Legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, per fixar un horari de [HORA] hs a [HORA] hs, lamentem comunicar-li que aquesta modificació d'horari no és possible que causaria un important perjudici organitzatiu pels següents motius:

-[DESCRIPCIÓ]

L'empresa remarca que obra de bona fe i que no s'oposa a l'establert en l'esmentat article, però li resulta impossible concedir l'adaptació de la jornada en les condicions sol·licitades, oferint-li -com a franges horàries alternatives de prestació de serveis- treballar de [DIA] a [DIA] de [HORA] hs a [HORA] hs.

Sense cap altre particular, agraint-li justificant de recepció de la present, el saluda,

Atentament

Vaig rebre: [SIGNATURA_SEGELL_EMPRESA]

[SIGNATURA]
[NOM_PERSONA_TREBALLADORA]



DE LA CONCILIACIÓ LABORAL EN LES ORGANITZACIONS DEL TERCER SECTOR DE VOLUNTARIAT A LA CORRESPONSABILITAT SOCIAL SOSTENIBLE



Guia elaborada per aliaenred.com



amb la financiació de **GVA**

