

# GUÍA DE PERMISOS EN FOMENTO DE LA CONCILIACIÓN CORRESPONSABLE Y RECOMENDACIONES PRÁCTICAS PARA UN USO EFECTIVAMENTE IGUALITARIO



M.I. Ayuntamiento de Villagordo del Cabriel



# PRINCIPALES PERMISOS DE CONCILIACIÓN DIRIGIDOS A PERSONAS TRABAJADORAS



## Riesgo durante el embarazo



### ¿En qué consiste este permiso?

La prestación económica trata de cubrir la pérdida de ingresos que se produce, cuando la trabajadora es **declarada en situación de suspensión del contrato de trabajo por riesgo durante el embarazo**.

### ¿Cuáles son los requisitos para solicitarlo?

- 1.- Estar de alta en el **Régimen correspondiente**.
- 2.- Estar al corriente del **pago de las cuotas, de las que sean responsables directas las trabajadoras**.

Esta prestación consiste en un subsidio equivalente al 100% de la base reguladora, aunque, atendiendo a situaciones de pluriempleo y contrataciones parciales.

### ¿Cómo se regula en los casos de trabajadoras por Cuenta Propia o Autónomas?

Se necesita expedición de certificado por los **servicios médicos del INSS o de la Mutua Colaboradora** con la Seguridad Social competente.

Esta prestación consiste en un subsidio equivalente al 100% de la base reguladora.



## Riesgo durante la lactancia



### ¿En qué consiste este permiso?

Declara un período de **suspensión del contrato de trabajo o de interrupción de la actividad**, en los supuestos en que, el desempeño de su puesto afectase a la salud del/la hijo/a debido a la existencia de determinados riesgos o patologías, y comprendiendo que dicho cambio, no resulte objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados.

Esta prestación consiste en un subsidio equivalente al 100% de la base reguladora.

# PRINCIPALES PERMISOS DE CONCILIACIÓN DIRIGIDOS A PERSONAS TRABAJADORAS



## Nacimiento y cuidado de menor



Serán beneficiarias las personas trabajadoras por cuenta ajena o propia, **cualquiera que sea su sexo**, siempre que, se encuentren en **situación de alta** o asimilada al alta y acrediten los **períodos mínimos de cotización** exigibles en cada caso.

### ¿Cuáles son los requisitos para solicitarlo?

- 1.- Afiliación y alta o situación asimilada al alta en alguno de los **regímenes de la Seguridad Social**.
- 2.- Acreditación de un **período mínimo de cotización variable según la edad del/la beneficiario/a en la fecha del parto**, o en la fecha de decisión administrativa o judicial de **acogimiento** o de la resolución judicial de **adopción**.

Esta prestación consiste en una cuantía del 100% de la base reguladora desde el momento de nacimiento y cuidado; comenzando aquí dicho permiso.



## Permiso por nacimiento



El nacimiento de un/a hijo/a da derecho a **toda persona trabajadora a suspender el contrato de trabajo durante el período de tiempo previsto legalmente**, suponiendo su disfrute un **derecho individual intransferible**.



### A tener en cuenta:

- 1.- **Descanso por la madre biológica**: se suspende el contrato de trabajo durante **16 semanas** de las cuales son **obligatorias las 6 semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto** que han de disfrutarse a **jornada completa** para asegurar la protección de la salud de la madre. Asimismo, puede **anticipar su ejercicio hasta 4 semanas antes de la fecha previsible del parto**.
- 2.- **Descanso del otro progenitor distinto de la madre biológica**: desde el 1 de enero de 2021 la duración es de **16 semanas** de las cuales son **obligatorias las 6 semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto** que han de disfrutarse a **jornada completa**, para el cumplimiento de los deberes de cuidado.

# PRINCIPALES PERMISOS DE CONCILIACIÓN DIRIGIDOS A PERSONAS TRABAJADORAS



Transcurridas las semanas obligatorias podrán distribuirse a voluntad en períodos semanales y disfrutables de manera acumulada o ininterrumpida, así como ejercitarse desde la finalización de la suspensión obligatoria posterior al parto hasta que la/el menor cumpla 12 meses. Asimismo, puede darse en régimen de jornada completa o parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora.



¿Podrá variar la duración del permiso en función de alguna condición más concreta?

- **Discapacidad del/la hijo/a en el nacimiento o parto múltiple por cada menor:** ampliación del período de suspensión en **2 semanas** (una para cada persona progenitora).
  - En caso de **familia monoparental/monomarental:** se añaden **2 semanas adicionales** (\*actualmente en revisión la posibilidad de acumulación del permiso).
- **Hospitalización de neonato/a:** posibilidad de **suspensión** del cómputo del permiso, o en su caso, **ampliación de su duración**.
- **Fallecimiento de menor:** el período de suspensión **no se ve reducido** salvo que una vez finalizadas las 6 semanas de descanso obligatorio se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

## Permiso por adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento

¿En qué consiste este permiso?



Sólo pueden resultar beneficiadas/os quienes realicen una **adopción, guarda con fines de adopción y acogimiento de menores de 6 años o mayores de esta edad cuando acrediten discapacidad, o que por circunstancias y experiencias personales o por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas** por los servicios sociales competentes. Supone, asimismo, un **derecho individual intransferible** y cuya duración se extiende a **16 semanas** para cada persona adoptante/acogedora/guardadora, con posibilidad de ampliación a 2 semanas en caso de adopción múltiple o por razón de discapacidad.

# PRINCIPALES PERMISOS DE CONCILIACIÓN DIRIGIDOS A PERSONAS TRABAJADORAS



## ¿A qué condiciones está sujeto su disfrute?

- 1.- Un período de **6 semanas de disfrute ininterrumpido a jornada completa, inmediatamente después de la resolución judicial o bien de la decisión administrativa.**
- 2.- Las **10 semanas restantes** se pueden disfrutar en períodos de forma **acumulada o ininterrumpida dentro de los 12 meses siguientes** a la resolución judicial o de la decisión administrativa.

En los supuestos de adopción internacional, cuando es necesario el desplazamiento previo de los/as progenitores/as al país de origen, el período de suspensión previsto para cada caso en este apartado puede iniciarse hasta 4 semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.



## Permiso de corresponsabilidad en el cuidado de lactante

### ¿En qué consiste este permiso?



En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones para el cuidado del/la lactante hasta que cumpla **9 meses**.

Se puede sustituir por una **reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas** en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo al que llegue con la empresa respetando, en su caso, lo establecido en aquella.

Se trata, nuevamente de un **derecho intransferible**.

Cuando los/as progenitores/as ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el período de disfrute podrá extenderse hasta que el/la lactante **cumpla los 12 meses**, con reducción proporcional del salario a partir de los nueve meses.

# PRINCIPALES PERMISOS DE CONCILIACIÓN DIRIGIDOS A PERSONAS TRABAJADORAS



## Excedencia por cuidado de menor

¿En qué consiste este permiso?



Las personas trabajadoras tendrán derecho a un período de **excedencia hasta 3 años para ocuparse del cuidado de cada hijo/o**, a contar desde la fecha de nacimiento o adopción.

Cada vez que la persona tenga un/a hijo/a o adopte tendrá derecho a un **nuevo período de excedencia** que, en su caso, pondrá fin al que viniese disfrutando. Cuando la madre y el padre trabajen, sólo una/o podrá ejercitar este derecho.



## Permiso de cuidado de menor afectada/o por cáncer u otra enfermedad grave

¿En qué consiste este permiso?



**Reducción de la jornada de trabajo** de, al menos, un 50%, con la reducción proporcional del salario, que lleven a cabo las personas progenitoras guardadoras con fines de adopción o acogedoras de carácter permanente, cuando ambas/os trabajen, o cuando sólo haya una persona progenitora por tratarse de familias monoparentales/monomarentales, para el **cuidado directo, continuo y permanente de un/a menor a su cargo con diagnóstico de cáncer o cualquier otra enfermedad grave** y que requiera ingreso hospitalario de larga duración, durante el tiempo de hospitalización y tratamiento continuado de la enfermedad.

Consúltese el listado del anexo que figura en el Real Decreto 114/2044, de 29 de julio



¿Se contempla algún requisito concreto para el disfrute del permiso?

–**Menores de 18 años**. No obstante, cumplida esta edad, se podrá reconocer la prestación hasta los 23 años en los supuestos de padecimiento de cáncer o enfermedad grave diagnosticada antes de alcanzar la mayoría de edad, previa acreditación.

–Padecimiento de cáncer o una enfermedad grave que requiera **ingreso hospitalario de larga duración** y atenciones directas, continuas y permanentes.

# CONCEPTOS CLAVE PARA LA PRÁCTICA DE LA CONCILIACIÓN CORRESPONSABLE

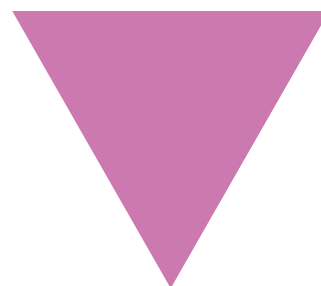
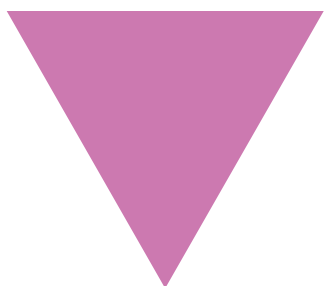


## CONCILIACIÓN

Posibilidad de que las personas trabajadoras hagan compatibles el ámbito laboral y personal, incluyendo la atención a las demandas familiares y su gestión del ocio o actividades (individuales) de interés.

## CORRESPONSABILIDAD

Responde a la consecución de la igualdad entre mujeres y hombres; más concretamente se operativiza como: “El reparto equilibrado de las tareas domésticas y responsabilidades familiares con el fin de distribuir de manera justa y equitativa los tiempos de vida de mujeres y hombres”.



Con la aprobación de la **Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019**, así como mediante las modificaciones practicadas en arreglo al **Real Decreto-Ley 5/2023**, se sitúa la **conciliación corresponsable** como un modelo central de convivencia, dado que se entiende **absolutamente necesaria** para la práctica efectiva de la igualdad de trato y oportunidades sin perjuicio del sexo, permitiendo, por tanto, el desarrollo integral de la vida en igualdad de condiciones.



# RECOMENDACIONES PRÁCTICAS PARA EJERCER UNA CONCILIACIÓN CORRESPONSABLE

## Recomendaciones generales

La práctica de la conciliación corresponsable no se circunscribe exclusivamente al período previo a la crianza o durante sus primeras etapas. Como se expresaba en líneas anteriores, responde como objetivo último, a la consecución de la igualdad entre mujeres y hombres mediante la **repartición equitativa de los tiempos de vida**, incluyendo entre los mismos, las **responsabilidades familiares y de cuidado a menores, históricamente delegadas en las mujeres comprendiéndolas como su responsabilidad principal en la dedicación al trabajo reproductivo**.

Siendo así, y aunque en la siguiente página encuentres recomendaciones más específicas para realizar un uso igualitario de estos permisos, cabe aclarar que **ejercer una conciliación corresponsable supone implementar de forma sostenida en el tiempo prácticas igualitarias en las demandas familiares, y muy especialmente en atención a las hijas/os**, pudiendo variar las mismas en función del momento vital de la pareja y/o necesidades específicas detectadas en las/os menores según su estado de desarrollo.

Con todo ello, la conciliación corresponsable es una **práctica integrada**, formando parte **indeclinable** del acuerdo necesario de la pareja para funcionar **bajo condiciones igualitarias, o en su defecto, negociadas de mutuo acuerdo**. No siendo así, prácticas igualitarias, la **participación puntual, aislada o inconsistente**, especialmente **por parte de los hombres** como modo de descargo o relativización de responsabilidades siguiendo la querencia histórica de omisión o desvalorización del ámbito privado.

En este sentido, **si la decisión de la crianza, convivencia y educación a menores surge de una decisión conjunta, la práctica de dicha decisión también ha de serlo necesariamente**. Lo contrario, aunque pueda considerarse una libre decisión, responde a los mandatos normativos de género por los que se comprende que la realización de funciones diferenciales entre sexos corresponde a una diferencia connatural, y por tanto **legítima la desigualdad**, así como, realiza devenidamente un traslado de estas creencias y valores sexistas hacia la descendencia. Ello provoca que generacionalmente se perpetúen las condiciones y escenarios culturales necesarios para la continuación de estas prácticas, que en última instancia, son el producto material de la **discriminación sexual**.



# RECOMENDACIONES PRÁCTICAS PARA EJERCER UNA CONCILIACIÓN CORRESPONSABLE

Para evitar todo lo anterior y remarcar vuestro **compromiso feminista** en la pareja, y más concretamente en vuestra labor como madres/padres, os dejamos unas recomendaciones específicas asociadas a cada permiso y facilitaros inicialmente esta tarea:

## Antes del nacimiento

- ➔ Riesgo durante la lactancia
- ➔ Riesgo durante el embarazo

### Tips preliminares

- ✓ Valorar las posibilidades de excedencia laboral o adaptaciones de jornada dadas las circunstancias y necesidades observadas en el ámbito privado.
- ✓ Efectuar, con carácter previo al nacimiento, una valoración conjunta y negociada de las responsabilidades principales durante los distintos momentos que conllevará la crianza y usos del tiempo.
- ✓ Realizar conjuntamente lecturas o preparaciones didácticas para ampliar competencias en materia coeducativa.

### Tips prácticos

- ✓ Acompañar a la madre gestante en los controles médicos durante la gestación y contribuir en la gestión de citas y desplazamientos que requiera por su condición de riesgo.
- ✓ Participar **a c t i v a m e n t e** en las clases de preparación al parto o educación prenatal, así como en el puerperio.
- ✓ Asistir al parto para generar mayor apoyo y tranquilidad a la madre durante el proceso de nacimiento y generar un apego temprano con el/la bebé.
- ✓ Atender las necesidades físicas y emocionales que presente la madre.

# RECOMENDACIONES PRÁCTICAS PARA EJERCER UNA CONCILIACIÓN CORRESPONSABLE

## Período inmediatamente posterior al nacimiento o acogimiento

- ➡ Permiso por nacimiento
- ➡ Permiso por adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento

### Tips preliminares

- ✔ Preparar con antelación la gestión administrativa correspondiente a fin de evitar inconveniencias que pudieran retrasar o condicionar negativamente el acogimiento mutuo en cualquiera de los supuestos.
- ✔ Repasar los acuerdos adoptados en la pareja y asegurar la correcta distribución de tareas y usos del tiempo en el primer período de acogimiento y atención a la crianza, incluyendo a este nivel, todo lo relacionado con ámbito de la salud, logística y distribución de responsabilidades domésticas y de cuidados.

### Tips prácticos

- ✔ Disponer de todos los recursos básicos para atender las necesidades esenciales del/la menor.
- ✔ Si se apela a la participación de distintos miembros de la familia para que actúen como apoyo, considerar previamente, no escoger por defecto figuras femeninas presumiendo una mayor disposición o competencias.
- ✔ Durante el tiempo de permiso focalizar los esfuerzos de la pareja en la atención y cuidado mutuo, así como de la persona descendiente al objeto de emplear dicho permiso bajo su propia finalidad.
- ✔ Lo anterior, conlleva, nula dedicación a responsabilidades laborales o empleo de este tiempo para la realización de actividades de ocio u otras incompatibles con el ejercicio de la **paternidad**.

# RECOMENDACIONES PRÁCTICAS PARA EJERCER UNA CONCILIACIÓN CORRESPONSABLE

## Otros períodos destinados específicamente al cuidado

- ➡ Excedencia por cuidado de menor
- ➡ Permiso de cuidado de menor afectada/o por cáncer u otra enfermedad grave
- ➡ Permiso de corresponsabilidad en el cuidado de lactante

### Tips preliminares

- ✔ Considerar los tiempos destinados al cuidado, o en su defecto, hospitalizaciones o controles médicos a fin de regular también el descanso de la pareja.
- ✔ Controlar que la carga mental y física sea equiparada.
- ✔ Disponer de redes de apoyo complementario si la situación excediera las capacidades de atención y contención emocional por parte de la pareja.

### Tips prácticos

- ✔ Preparar con la máxima antelación posible la gestión administrativa correspondiente a la concesión de permisos.
- ✔ Considerando que los anteriores tienen por objeto común la dedicación plena durante su tiempo de concesión a los cuidados por distintos motivos, cabrá valorar en cada caso y de forma conjunta, el nivel de demanda y la distribución de usos del tiempo, principalmente si se trata de enfermedad grave u otra afectación significativa, así como en este sentido, el estado emocional de la pareja o cónyuge.