

Guía de Buenas Prácticas para la Negociación Colectiva en materia de **conciliación y corresponsabilidad**



UGT 



CORRESPONSABLES



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE IGUALDAD

SECRETARÍA DE ESTADO
DE IGUALDAD
Y PARA LA ERADICACIÓN DE LA VIOLENCIA
CONTRA LAS MUJERES



PROYECTO
ARTEMISA

UGT 

Objetivo: la corresponsabilidad



Índice

Proyecto para la adopción de medidas de formación, sensibilización y asesoramiento para la promoción de la conciliación y corresponsabilidad.

1	Introducción	5
2	Contextualización	9
3	Herramientas para la negociación colectiva	17
3.1.	Argumentos para la conciliación y la corresponsabilidad	18
3.2.	Normativa	20
3.3.	Jurisprudencia	22
4	Recomendaciones y ejemplos de Buenas Prácticas para la Negociación Colectiva	31
4.1.	Recomendaciones generales	32
4.2.	Permisos retribuidos	38
4.3.	Permisos prenatales	41
4.4.	Permiso por nacimiento y cuidado de menor de 12 meses	44
4.5.	Permiso por adopción, guarda con fines de adopción y de acogimiento	46
4.6.	Permiso para el cuidado del lactante / Permiso de lactancia	48
4.7.	Adaptación de jornada	50
4.8.	Reducción de jornada por guarda legal, cuidado de familiares y cuidado de menores afectados de cáncer u otra enfermedad grave	52
4.9.	Excedencias por cuidado de hija/o o familiares	56
4.10.	Permiso parental	58
4.11.	Derecho ausencia causa fuerza mayor	60
4.12.	Excedencia voluntaria	62
4.13.	Otros supuestos de hecho no previstos	64
5	La reducción de la jornada laboral (del tiempo de trabajo)	69



1

Introducción

El objetivo principal del Proyecto Medidas de Formación, Sensibilización y Asesoramiento para la promoción de la conciliación y corresponsabilidad desde un enfoque de garantía de derechos universales, al margen de la condición laboral de las personas beneficiarias, también conocido como Proyecto Artemisa, es fomentar y alcanzar el ejercicio corresponsable de los derechos laborales en materia de conciliación.

En el marco de este Proyecto, se han elaborado diferentes materiales para facilitar el conocimiento de derechos en dicho ámbito por las personas trabajadoras, entre las que destacan la Guía de Consultas más frecuentes en materia de conciliación y corresponsabilidad y dípticos informativos sobre cada uno de los derechos en la materia regulados tanto en el Estatuto de los Trabajadores como en el Estatuto Básico del Empleado Público. Así también, se ha continuado prestando un servicio de asesoramiento online que atiende de manera personalizada las consultas que tanto empresas como trabajadores y trabajadoras nos hacen llegar mediante nuestra web proyectoartemisaugt.org.

Con el ánimo de reforzar los conocimientos, asesoramiento y resultados en la negociación colectiva de convenios colectivos y planes de igualdad, se han



desarrollado talleres en todo el país destinados principalmente a delegadas y delegados de la Unión General de Trabajadoras y Trabajadores de España.

En definitiva, este proyecto materializa parte del compromiso de la Unión General de Trabajadoras y Trabajadores de España por avanzar hacia una sociedad donde la igualdad real y efectiva de derechos y oportunidades entre mujeres y hombres sea un hecho, para cuya consecución, la asunción justa y equilibrada de los cuidados y las tareas del hogar resulta fundamental para que sea posible.

Esta Guía de Buenas Prácticas para la Negociación Colectiva, elaborada con la colaboración de las tres federaciones estatales (Federación Estatal de Servicios, Movilidad y Consumo - FeSMC, UGT Servicios Públicos – UGT SP, y Federación Estatal de Industria, Construcción y Agro – UGT FICA), aspira a convertirse en una herramienta útil para la negociación de convenios colectivos y planes de igualdad que facilite la introducción de mejoras de la regulación normativa básica, incidiendo en la importancia de que tanto hombres como mujeres, todas las personas trabajadoras, asuman los cuidados y ejerzan sus derechos laborales para ello.







2

Contextualización

La igualdad formal normativa, en especial con la individualización y equiparación de derechos en materia de conciliación, es decir, reconociendo los mismos derechos en la materia a todas las personas trabajadoras, tanto hombres como mujeres, supone el primer paso hacia la igualdad real y efectiva.

Los resultados del Estudio *“Percepciones sobre la igualdad entre mujeres y hombres y estereotipos de género”* publicado en enero de 2024 por el Centro de Investigaciones Sociológicas, evidencian el avance social al respecto: el 98,7% de las personas encuestadas consideran deseable “que un hombre asuma una parte igualitaria de las tareas del hogar” (para ellas, el resultado alcanza el 99%; mientras que ellos registran el 98,4%). En la misma línea, superan el 85% las respuestas que consideran que diferentes tareas relacionadas con los cuidados y las tareas del hogar son tareas de ambos sexos, y no propias de ninguno en específico (cuidar a hijas e hijos pequeños, llevarles a extraescolares, cuidar a personas enfermas, acompañar a citas médicas, poner lavadoras...)

A pesar de los avances en el discurso, el 72,5% de mujeres encuestadas consideran que la situación de las mujeres es peor que la de los hombres en relación con las posibilidades de compaginar la vida laboral y familiar, mientras el 58,5% de hombres mantiene esta postura.

Este desequilibrio se constata en los tiempos destinados a atender a los cuidados: los hombres de media destinan 228 minutos diarios (cerca de las cuatro horas) al cuidado de hijas e hijos, mientras sus compañeras destinan 412 (cifra cercana a alcanzar las siete horas diarias); lo cual se traduce en una diferencia aproximada de tres horas diarias.

Al tratarse de una persona enferma quien recibe el cuidado, la brecha se reduce, pero continúan siendo las mujeres las que dedican más tiempo al mismo (364 minutos de media diaria frente a los 314 minutos destinados por ellos).

Esta disparidad también se refleja en las estadísticas y datos proporcionados respecto a prestaciones, que ponen de relieve el valor sustancial que supone **la retribución de los derechos de conciliación en el ámbito laboral para alcanzar cotas de corresponsabilidad**. El ejemplo más evidente al que recurrir es el de la prestación por nacimiento y cuidado de menor, desde enero de 2021 en el que ambas personas progenitoras tienen derecho a 16 semanas de suspensión y (cumpliendo los requisitos) la prestación por esta causa, supera el 50% las prestaciones reconocidas a favor del segundo progenitor (habitualmente, el padre). Sin embargo, los datos relativos a excedencias por cuidado de hija/o u otros familiares continúan teniendo cara de mujer, siendo aproximadamente el 86% de excedencias ejercidas por éstas.

La desigualdad de género descansa en la construcción patriarcal y la división sexual del trabajo, que asentada en roles y estereotipos de género ha erigido a los hombres protagonistas de la esfera pública y del denominado trabajo productivo y a las mujeres relegadas a la esfera privada y el trabajo reproductivo; con las implicaciones que esto supone en términos de autonomía personal, económica y expectativas de desarrollo personal y profesional.



LA BRECHA DE CUIDADOS

“Las sociedades y las economías precisan del trabajo del cuidado remunerado y no remunerado para funcionar y sustentar el desarrollo humano, social y económico. Las personas dependen del cuidado, ya sea como beneficiarias o como proveedoras. Las actividades y las relaciones en el sector del cuidado consisten en atender las necesidades físicas, psicológicas y emocionales de niños y adultos, tengan o no discapacidad o enfermedad, e incluyen también el autocuidado. Los cuidados adoptan múltiples formas, como el cuidado infantil, los cuidados de larga duración, los servicios de apoyo, la educación y la atención a la salud”.

(OIT, 2024. El trabajo decente y la economía del cuidado. Informe VI)

Las responsabilidades de cuidados no solo corresponden a mujeres y hombres en los espacios privados, hablar de corresponsabilidad implica que estas responsabilidades deben ser también asumidas por el Estado a través de la normativa y la red de administraciones públicas y promovidas por las empresas, las organizaciones sindicales y la sociedad en su conjunto.

En este contexto, el término “economía del cuidado” interpela a la necesidad de establecer y asegurar el marco jurídico, político y de inversión que haga posible que todas las personas tengan acceso a cuidados de calidad a lo largo de toda la vida, y que dicho cuidado se proporcione en condiciones dignas tanto para las personas proveedoras de cuidados como para las cuidadas, teniendo presente y promoviendo la igualdad de género y la inclusión.

En relación con el papel del **Estado y su rol como proveedor y garante de la atención de las necesidades de cuidados**, la Estrategia Europea de Cuidados apuesta por sistemas integrales de cuidados que mejoren el acceso a los servicios de cuidado, defendiendo que éstos deben responder a las necesidades de cuidados actuales y futuras garantizando la **calidad, asequibilidad y accesibilidad** tanto para la atención a la infancia como para los denominados cuidados de larga duración; **con condiciones de trabajo dignas para las y los cuidadores** y desarrollando un marco jurídico de derechos corresponsables en el empleo, protegiendo su ejercicio para la igualdad de trato y combatir la discriminación.

De este modo, el **ámbito laboral** se configura clave y, en particular, el **papel de los sindicatos y de la negociación colectiva**, por su propia naturaleza, constituyen en principio la vía por excelencia por la que los trabajadores y

trabajadoras pueden implicarse e incidir de forma más profunda, intensa y directa en la resolución y respuesta a los problemas que les afectan. Al mismo tiempo, al tener la posibilidad de renovarse con mayor agilidad y flexibilidad que las leyes, puede resultar más sencillo adaptar sus contenidos a la realidad social para dar satisfacción a las demandas concretas de los trabajadores y trabajadoras. De esta manera, cuenta con el potencial de, mediante los convenios colectivos y planes de igualdad, superar las carencias que a pesar de los avances la normativa básica no aborda.

Además, debemos destacar la importancia de la Representación Legal de las Personas Trabajadoras, como garante de los derechos laborales en los centros de trabajo y empresas.

La ausencia de corresponsabilidad social, en sentido amplio, supone la imposición de una lógica que atiende a la re-familiarización y mercantilización de los cuidados, que facilita la perpetuación de la desigualdad de género y cuyo impacto en el empleo se desarrolla en el siguiente apartado.

IMPACTO EN EL EMPLEO DE LA AUSENCIA DE CORRESPONSABILIDAD

- Acceso al empleo.

La ausencia de corresponsabilidad incide en el acceso al empleo, materializándose en la búsqueda de empleo: las necesidades de cuidados implican la limitación en la búsqueda a jornadas que se adecúen o adapten a la cobertura de los cuidados mencionados.

- Inactividad / Discontinuidad en el empleo.

Cuando el trabajo se vuelve incompatible con las tareas del cuidado y del hogar, son mayoritariamente las mujeres las que optan por la inactividad. Sin ser esta una opción elegida, sino inevitable.

- Parcialidad en el empleo.

La presencia de las mujeres en el mercado de trabajo está condicionada por su situación familiar y/o de responsabilidades de cuidado, por lo que es frecuente que adapten parcialmente su presencia en el mercado laboral a dicha responsabilidad, con las inevitables consecuencias negativas en su remuneración y en su carrera.

Por otro lado, la denominada “doble presencia”, explica que las mujeres busquen empleos en sectores con horarios que sean compatibles con sus necesidades familiares y que sean ellas las que mayoritariamente soliciten reducción de

jornada y se acojan a las medidas de conciliación o a los contratos temporales que terminan repercutiendo tanto en su salario como en las posibilidades de promoción dentro de la empresa.

- Precariedad laboral.

La predisposición a trabajar a tiempo parcial o con contratos temporales o en empleos precarios e informales que les permitan organizar los tiempos necesarios para atender a los cuidados y el hogar; convierte a estas mujeres en trabajadoras pobres debido a los salarios bajos, la inseguridad laboral (en muchas ocasiones trabajan a demanda), sin acceso a prestaciones sociales, pérdida de complementos...

- Feminización del trabajo remunerado de cuidados.

Miles de mujeres han desplazado o duplicado el trabajo que realizan de forma no remunerada en el ámbito privado al trabajo remunerado en sectores como la limpieza, la educación, la dependencia... con salarios muy inferiores a trabajos de igual valor.

En este contexto, cobra especial relevancia el concepto de "cadenas globales de cuidados"; que expone cómo la interseccionalidad se materializa en la realidad de mujeres migrantes que dejando en muchas ocasiones en su país de origen familia con necesidades de ser cuidada, en el país de destino se dedican de manera remunerada a los cuidados.

- Trabajos de proximidad.

Para hacer compatible la doble jornada, las mujeres buscan trabajos próximos al hogar, colegios, residencias... que les facilite un desplazamiento rápido y cercano.

- La intensidad de la participación de las mujeres.

En el empleo se resiente cuando tienen que compaginarlo con los cuidados, de forma que buscan estrategias para poder hacerlas compatibles: renunciando a la promoción, formación voluntaria, complementos por exclusividad, presencialidad, jornadas partidas, viajes...

- Brecha salarial.

En 2021¹ las mujeres ganaron 5.212,74 euros menos que los hombres, situándose la brecha salarial en el 18,36%, 0,36 puntos menos que en 2020, gracias en parte

¹ Informe de Brecha Salarial, febrero 2024. Vicesecretaría General Comisión Ejecutiva Confederal de la Unión General de Trabajadoras y Trabajadores de España. Disponible en: <https://www.ugt.es/sites/default/files/informe%20brecha%20salarial%202024.pdf>

a la exigua subida del SMI en 2021, que fue tan solo de 15 euros respecto al año anterior.

Trabajar a tiempo parcial sigue siendo una causa de discriminación salarial. Según los datos proporcionados por la última Encuesta de Estructura Salarial de 2021 publicada por el Instituto Nacional de Estadística, dos millones de mujeres, una de cada cuatro con empleo lo hace con jornada a tiempo parcial, sus salarios medios se sitúan en torno a los 11.650,36 euros anuales. El 23,25 % de las mujeres trabajan a tiempo parcial, en el caso de los hombres este porcentaje se reduce hasta el 6,70 %. Sus salarios ascienden a 12.888,85 euros anuales.

Mientras que la temporalidad discrimina de manera similar a ambos sexos aunque siempre más a las mujeres en lo que a retribuciones salariales se refiere, la contratación indefinida aumenta la brecha salarial entre mujeres y hombres, acercándola al veinte por ciento, una quinta parte menos, de media, del salario de los hombres es lo que reciben anualmente las mujeres con contrato indefinido.

La reducción de las brechas para la contratación indefinida y temporal discurren de manera simultánea de forma descendente. En los últimos diez años la brecha salarial de los salarios medios brutos anuales ha descendido 5,57 puntos, la brecha del contrato indefinido lo ha hecho en 5,34 puntos y la brecha del trabajo temporal ha descendido 6,56 puntos, esta brecha es la que ha reflejado un mayor descenso.

- Techo de cristal / Suelos pegajosos.

El techo de cristal alude a la dificultad de ascenso de las mujeres a puestos de responsabilidad, directivos y de poder debido a la persistencia de los roles y estereotipos de género que sostienen que la “naturaleza de la mujer” no corresponde al mundo productivo.

El término de suelo o suelos pegajosos hace alusión a las responsabilidades de lo reproductivo (cuidados) que, atendiendo a la división sexual del trabajo impiden y/o dificultan el desarrollo profesional de las mujeres en igualdad de condiciones a sus compañeros varones.



3

Herramientas para la negociación colectiva

3.1. ARGUMENTOS PARA LA CONCILIACIÓN Y LA CORRESPONSABILIDAD

La conciliación y la corresponsabilidad requieren un análisis multidimensional, la necesidad de ser cuidados y cuidar es inherente al ser humano. Todos y todas, hemos necesitado ser cuidados y con total seguridad cuidaremos a lo largo de la vida en diferentes momentos e intensidades.

Como sociedad², poner el foco en esta materia implica diferentes beneficios, de los que destacaremos:

- **Fomenta el carácter democrático**, redistribuyendo la disponibilidad de tiempos y energía, permitiendo el desarrollo integral de las personas y fomentando la participación social y política.
- **Visibiliza las tareas invisibles y desvalorizadas que sostienen la vida**, impulsando su reparto justo y equilibrado, desmontando las desigualdades de género; contribuyendo de este modo a la justicia social.
- **Supone una apuesta por la salud**, no solo de las personas cuidadas sino también de las personas cuidadoras (mayoritariamente mujeres). La sobrecarga física, mental y emocional que supone la ausencia de sociedades con un enfoque de corresponsabilidad social afecta de manera directa a la salud y calidad de vida de su ciudadanía.
- **Apuesta por el óptimo aprovechamiento del potencial humano, productivo y creativo.**

En el ámbito laboral / empresarial, los beneficios inciden en:

- **El cumplimiento de la normativa nacional** que identifica el ámbito de la conciliación como un espacio clave para la consecución de la igualdad real y efectiva, reconoce la individualización de derechos laborales y el impulso a la corresponsabilidad.

Además, tanto en la **Unión Europea** como a **nivel internacional**, la igualdad de género y el trabajo decente hacen parte de la defensa y garantía de los Derechos Humanos.

² Guía de Buenas Prácticas para promover la conciliación de la vida personal, familiar y profesional desde Entidades Locales de España y Noruega. 21 Experiencias ilustrativas. FEMP Federación Española de Municipios y Provincias. 2009

- El **cambio hacia una cultura organizacional y empresarial** que considere las necesidades de cuidados y la conciliación de la vida familiar, personal y laboral supone una apuesta clara para la **atracción y fomento de la estabilidad en el empleo**, cuyo compromiso es valorado por las personas trabajadoras.
- **Implica reconocer no solo la dimensión laboral de las personas**, sino sus derechos como ciudadanos y ciudadanas que deben disponer de tiempo de calidad para la conciliación familiar y personal. En este sentido, las medidas de conciliación deben pilotar sobre los tres ejes del tiempo: laboral, familiar y personal.
- Una **plantilla motivada**, cuyos derechos son reconocidos, fomenta un **buen ambiente laboral y potencia la eficiencia y la productividad**.
- **Propone un cambio de la organización del tiempo** de forma que se consigan más y mejores resultados a través de la racionalización de los horarios, la incorporación de metodologías dinámicas en recursos humanos y la utilización de la tecnología.
- Una empresa u organización sensible con las situaciones familiares de las personas trabajadoras y el respeto al tiempo personal, que **facilita la búsqueda de alternativas** para atender a las necesidades de cuidados, **evita la huida de las personas trabajadoras y reduce el índice de absentismo**.
- La promoción de la corresponsabilidad **mejora la imagen de la empresa u organización ante la Administración**, clientela, proveedores y sociedad en su conjunto, lo cual genera también un impacto directo en los resultados de la misma.

La consecución de todos estos beneficios debe ser objeto de la negociación colectiva, tanto a través de convenios colectivos como planes de igualdad; siendo necesario el acuerdo en todas las medidas para el fomento de la corresponsabilidad y la ordenación de los tiempos de trabajo entre las empresas y la Representación Legal de las Personas Trabajadoras.

3.2. NORMATIVA

A continuación, se proporciona un listado de las principales normas relativas a la conciliación de la vida familiar y laboral en el mundo del trabajo; así como para el fomento de la corresponsabilidad en el marco de la igualdad real y efectiva de derechos y oportunidades. Estas normas han supuesto sucesivas modificaciones en el Estatuto de los Trabajadores y en el Estatuto Básico del Empleado Público, entre otras:

- Convenio de la Organización Internacional del Trabajo sobre los trabajadores con responsabilidades familiares (núm. 156) y Recomendación sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm. 165)
- Convenio de la Organización Internacional del Trabajo sobre la protección de la maternidad (núm. 183) y Recomendación sobre la protección de la maternidad, 2000 (núm. 191)
- Directiva 92/85/CEE del Consejo, de 19 de octubre de 1992, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia (décima Directiva específica con arreglo al apartado 1 del artículo 16 de la Directiva 89/391/CEE).
- Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, y por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE del Consejo.
- Constitución Española.
- Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.
- Real Decreto-ley 5/2023, de 28 de junio, por el que se adoptan y prorrogan determinadas medidas de respuesta a las consecuencias económicas y sociales de la Guerra de Ucrania, de apoyo a la reconstrucción de la isla de La Palma y a

otras situaciones de vulnerabilidad; de transposición de Directivas de la Unión Europea en materia de modificaciones estructurales de sociedades mercantiles y conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores; y de ejecución y cumplimiento del Derecho de la Unión Europea.

- Real Decreto-ley 2/2024, de 21 de mayo, por el que se adoptan medidas urgentes para la simplificación y mejora del nivel asistencial de la protección por desempleo, y para completar la transposición de la Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, y por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE del Consejo.



3.3. JURISPRUDENCIA

Como herramienta de refuerzo y apoyo, recopilamos a continuación pronunciamientos de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo y de la Audiencia Nacional que pueden facilitar la negociación respecto a la configuración, ejercicio y disfrute de los derechos de conciliación.

Este apartado recoge una selección de sentencias que, basada en la experiencia de los talleres impartidos y las consultas recibidas, consideramos que pueden resultar de utilidad para las personas negociadoras de convenios colectivos y planes de igualdad:

SOBRE EL DISFRUTE EN DÍAS LABORABLES DE LOS PERMISOS RETRIBUIDOS:

STS 2624/2023 (Sentencia núm. 414/2023) de 7 de junio de 2023, compila y reitera la doctrina jurisprudencial al respecto, que ya considera consolidada, en los siguientes términos:

“Existe una consolidada doctrina jurisprudencial sobre el disfrute de los permisos retribuidos [por todas, sentencias del TS 834/2022, de 18 octubre (rec. 139/2020); 982/2022, de 20 diciembre (rec. 104/2021); y 73/2023, de 25 enero (rec. 124/2021)]. La última de las sentencias citadas compendia dicha doctrina, diferenciando entre los permisos retribuidos regulados en el Estatuto de los Trabajadores (en adelante ET) y en los convenios colectivos.

Respecto de los permisos del ET:

- a) Si el hecho causante se produce en día laborable, ese es el día inicial del permiso.*
- b) Cuando el hecho causante sucede en un día no laborable, la finalidad del permiso obliga a que tenga que iniciarse al siguiente día laborable inmediato. El art. 37.3 del ET habla de “ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración”. El tenor literal de esa norma indica que el día inicial del disfrute de estos permisos no puede ser un día no laborable, sino el primer día laborable que le siga a aquél en que se produjo el hecho que da derecho al permiso.*
- c) El permiso sólo es concebible si se proyecta sobre un período de tiempo en el que existe obligación de trabajar, pues de lo contrario carecería de sentido que su principal efecto fuese “ausentarse del trabajo”. Por ello, lo normal es que los permisos se refieran a días laborables, salvo previsión normativa en contrario.*

- d) Además, la **menCIÓN legal a los “permisos retribuidos” evidencia que se conceden para su disfrute en días laborables**, pues en días festivos no es preciso pedirlos porque no se trabaja.
- e) **El art. 37.3 del ET corrobora esta interpretación.** Esta norma, al regular el descanso semanal, las fiestas y los permisos, dispone que “el trabajador [...] podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración” en los supuestos que enumera, en términos que evidencian que el permiso se da para ausentarse del trabajo en día laborable, porque en días festivos no es preciso solicitarlo.
- f) **Los permisos a los que la ley no fija otra regla distinta de cómputo, habrán de disfrutarse a partir del momento en que el trabajador haya de dejar de acudir al trabajo (día laborable), y no desde una fecha en que no tenía tal obligación.”**

Además, añade:

“Respecto de los permisos establecidos en los convenios colectivos, esta sala argumentó que la regulación convencional no puede ser sino una mejora del régimen de descansos, fiestas y permisos que establece el art. 37.3 del ET, en cuyo caso, el régimen de cada uno de ellos estará determinado por lo estipulado por los negociadores colectivos. Por eso, la sentencia del TS 226/2020, 11 de marzo de 2020 (rec. 188/2018), aceptó una distinción relativa al día de inicio de cada permiso, ya que la norma convencional de la que dimanaban discernía claramente entre días naturales y días laborables.”

ALTA HOSPITALARIA PREVIA A LA FINALIZACIÓN DEL PERMISO RETRIBUIDO POR HOSPITALIZACIÓN:

Si bien las dos sentencias del Tribunal Supremo relativas a este asunto no son de unificación de doctrina y son previas a las últimas modificaciones introducidas por el Real Decreto Ley 5/2023, la literalidad del artículo 37.3b del Estatuto de los Trabajadores y el fin perseguido por estos permisos refuerza la vigencia de la postura defendida por el Alto Tribunal en estos supuestos:

STS 1819/2012, recurso 57/2011, de 5 de marzo de 2012:

2.- La Sala discrepa del criterio seguido por la decisión recurrida y de la aplicación que hace de algunas afirmaciones efectuadas en la STS 21/09/10 [rco 84/09 -] que a nuestro entender han sido sacadas de contexto. Y en apoyo de esta conclusión, argüimos las siguientes consideraciones:

a). Si bien «el accidente y la enfermedad ... han de tenerla suficiente entidad



como para poder ser calificadas de “graves”..., en principio, la **hospitalización no parece necesitar tal cualidad** [ni la ley ni el convenio la mencionan] aunque, desde luego, no la excluyan» (STS 21/09/10 [-rco 84/09 -]).

b). Es un principio general de derecho que donde la norma no distingue no debe distinguir el intérprete, máxime cuando se trata de restringir derechos que la misma establece (SSTS 28/02/84 - ril- ... 30/12/07 -rcud 5046/05 -; 26/12/07 -rco 1095/07 -; 26/11/08 -rco 95/06 -; 09/12/10 -rcud 321/10 -) y «lo cierto es que la Ley y el Convenio sólo hablan de “hospitalización”, sin distinguir entre las causas que la motivan, ni condicionar el disfrute de la licencia a la concurrencia de otro requisito» (STS 23/04/09 -rco 44/07 -, en interpretación del art. 38.C del Convenio Colectivo Nacional de Grandes Almacenes , con redacción básicamente igual al precepto sectorial ahora debatido).

c). De «la literalidad del artículo 37-3-b) del Estatuto de los Trabajadores se deriva, al emplearse el nexo disyuntivo “u” ... que la Ley usa un nexo alternativo y de contraposición que indica que **basta con que concurra una de esas circunstancias para que nazca el derecho**, lo que no ocurriría si hubiese usado un nexo copulativo que exigiría la acumulación de requisitos. Por ello, **basta con la hospitalización para que se genere el derecho a la licencia cuestionada, sin que sea precisa la enfermedad más o menos grave** ... El vigente texto legal acentúa esa solución interpretativa acorde con su tenor literal, al conceder la licencia sin necesidad de hospitalización, cuando por intervención quirúrgica se precise reposo domiciliario...» (citada STS 23/04/09 -rco 44/07 -).

d). «Es evidente que el permiso en cuestión no puede estar destinado ... a “holganza, viajes o asuntos propios” del trabajador, lo que podría constituir claros fraudes o abusos de derecho merecedores del correspondiente reproche empresarial, pero su causa remota tampoco tiene por qué agotarse en el cuidado o atención personal, física y directa al familiar, porque la enfermedad o el ingreso hospitalario de éste puede requerir de aquél otro tipo de dedicación no directamente relacionada con la atención personal, que igualmente pueda justificar la ausencia al trabajo del primero» (de nuevo STS 21/09/10 [-rco 84/09 -]).

e). El permiso no está previsto «para que el trabajador pueda disfrutar de tres días de asueto, retribuidos, mientras que el familiar hospitalizado ya se encuentra recuperado, o incluso trabajando. Pero aunque, ciertamente, esas situaciones no permitirían seguir haciendo uso, hasta agotarlo, del permiso cuestionado, **tal consecuencia no puede ser el resultado del simple alta hospitalaria** [no lo regula así el texto del convenio] sino del alta médica, que habría hecho desaparecer la razón última del permiso, justificado por la situación patológica del familiar» (la tan referida STS 21/09/10 [-rco 84/09 -]).

f). Una elemental *interpretación finalística* del precepto sitúa la solución del problema -como apunta el Ministerio Fiscal- en la **necesidad de atención y cuidados del paciente**, por lo que «el permiso por hospitalización de pariente ... ha de ser concedido, cuando concurren el resto de los elementos que configuran tal derecho, “con independencia de que dicho familiar siga o no hospitalizado”, es decir, sin que el simple parte de alta hospitalaria conlleve de forma automática la extinción o finalización del permiso, máxime cuando el propio precepto reconoce ese mismo beneficio en los supuestos [perfectamente posibles y parangonables con los del mero alta hospitalaria] en los que, tras una intervención quirúrgica sin hospitalización, el familiar del trabajador únicamente precise reposo domiciliario» (una vez más, STS 21/09/10 [-rco 84/09 -]). Y

g). La conclusión se refuerza si se tiene en cuenta que usualmente -la experiencia así lo demuestra- el alta hospitalaria no va acompañada el alta médica ni siquiera en los supuestos de cirugía «menor», sino que casi siempre es dada con la recomendación facultativa -expresada o no documentalmente- de que la atención sanitaria recibida vaya seguida de un periodo de reposo, que si es domiciliario de por sí constituye causa independiente del permiso retribuido de que tratamos, por lo que -de no seguirse la tesis que mantenemos pudiera llegarse a la posible contradicción consistente en que un mismo hecho -el reposo domiciliario constituyese a la vez causa justificativa del permiso retribuido [si no va precedida de hospitalización] o de la extinción del mismo [si sigue al alta hospitalaria]. Aparte de que no se nos ocultan las dificultades de orden práctico que se producirían para acreditar -por el beneficiario del permiso- la persistencia de la gravedad del proceso pese al alta hospitalaria emitida, lo que nos invita a considerar más oportuno presumir la persistencia de los requisitos del permiso -gravedad/reposo domiciliario- si el alta hospitalaria no va acompañada de la correspondiente alta médica.

Años más tarde, la STS 3202/2018, sentencia número 752/2018, de 12 de julio de 2018 se apoya de nuevo en el criterio mencionado en la anterior sentencia.

DISFRUTE ACUMULADO DEL PERMISO PARA EL CUIDADO DEL LACTANTE Y JORNADA PARCIAL:

STS 5160/2023, sentencia número 986/2023, de 21 de noviembre de 2023.

“La cuestión a resolver es la de **determinar cómo debe calcularse la acumulación de jornadas por lactancia de los trabajadores a tiempo parcial**, en un supuesto en el que la empresa reconoce el derecho a tal acumulación pese a que el convenio colectivo de aplicación no regula esa materia.



*Desde esa perspectiva, es indudable que la correcta interpretación de lo dispuesto en el art. 37.4 ET, pasa por entender que **el derecho de ausentarse una hora del puesto de trabajo debe aplicarse exactamente por igual a todos los trabajadores que solicitan el permiso de lactancia, ya sean a tiempo completo o parcial, sin que quepa una reducción proporcional a la menor duración de la jornada de los trabajadores a tiempo parcial...** El precepto legal no contempla ninguna distinción a estos efectos en función de la mayor o menor duración de la jornada. No hay razones objetivas que pudieren justificar el distinto tratamiento de unos y otros trabajadores, en tanto que la finalidad del permiso es la de atender las ineludibles necesidades nutricionales que requiere la crianza de un menor de nueve meses, que son, obviamente, las mismas, cualquiera que sea la jornada de trabajo de sus progenitores.*

*(...) como ya ha sentado la precitada STS 419/2018, de 19 de abril (rcud. 1286/2016), la determinación exacta del número de días laborables que corresponde al ejercicio acumulado del permiso de lactancia debe calcularse a razón de la hora diaria de trabajo en la que el permiso consiste. (...) **la fórmula que debe utilizarse para cuantificar los días laborables acumulados de permiso, es la de dividir el número total de días laborables que restan hasta la fecha en la que el menor cumple los nueve meses - o la mayor edad que, en su caso, pueda fijar el convenio-, por las horas de trabajo que se corresponden con la jornada de la persona trabajadora. La cifra resultante de esa división será el número de días laborables acumulados que deben reconocerse al trabajador que opta por activar esa modalidad.***

DISFRUTE ACUMULADO DEL PERMISO PARA EL CUIDADO DEL LACTANTE SEGUIDO DE PERMISO NO RETRIBUIDO O EXCEDENCIA POR CUIDADO DE HIJO/A:

En 2022 y 2024, el Tribunal Supremo se pronunció sobre estas situaciones, aclarando que no procedía la detracción económica en estos supuestos. Si bien se trata de sentencias que resuelven recursos de casación, consideramos puede reforzar nuestra postura en la negociación.

STS 2806/2022, sentencia número 570/2022, de 22 de junio de 2022.

“QUINTO.- 1.- El art. 37.4 del ET contiene una norma de derecho necesario relativo que puede ser mejorado por una norma convencional (sentencias del TS de 20 de junio de 2005, recurso 83/2004 y 19 de abril de 2018, recurso 1286/2016). Una vez regulada la acumulación en un convenio colectivo, deberá estarse a lo allí establecido, pudiendo mejorar las previsiones legales en beneficio del trabajador.

El art. 32.1 del II Convenio Colectivo de ámbito estatal del sector de contact center

permite la acumulación y sustitución de la hora de ausencia por lactancia, con independencia de la modalidad de contratación, por 15 días naturales a disfrutar de forma ininterrumpida e inmediatamente después del periodo de la suspensión del contrato.

2.- El citado precepto obliga a que el disfrute del permiso de 15 días se realice inmediatamente después de la suspensión del contrato. Se trata de un permiso retribuido cuyo concreto disfrute se precisa en la norma colectiva. El Instituto de la Mujer informa que, en el año 2017, el 92,34% de las excedencias por cuidado de hijo fueron disfrutadas por las madres. Es notorio que la mayoría de las excedencias por cuidado de hijo se disfrutaban por mujeres. La interpretación del citado precepto convencional debe hacerse con el parámetro del art. 3 en relación con los arts. 4 y 6.2 de la Ley Orgánica 3/2007, a fin de evitar la discriminación por razón de sexo. Si la mayoría de las excedencias por cuidado de hijo se disfrutaban por las mujeres, supondría una discriminación indirecta por razón de sexo interpretar ese precepto del convenio colectivo en el sentido de que los trabajadores no pueden disfrutar de la suspensión del contrato por nacimiento de hijo, a continuación acumular los 15 días naturales correspondientes a la hora de ausencia al trabajo del art. 37.4 del ET y posteriormente iniciar la excedencia por cuidado de un hijo, sin sufrir una detracción de salario. En el caso de que el trabajador inicie la excedencia por cuidado de hijo y se le detraiga el salario, se trataría de un permiso no retribuido que no está previsto en la norma. El empleador no puede hacer detracciones económicas por dicha causa, ni tampoco en el supuesto en el que el contrato de trabajo se extinga sin que la finalización del contrato sea imputable al trabajador, después de que haya disfrutado de ese permiso de 15 días.”

STS 1209/2024, sentencia número 339/2024, de 22 de febrero de 2024.

“Como dijimos en la sentencia ya citada, la núm. 570/2022, de 22 de junio: “En el caso de que el trabajador inicie la excedencia por cuidado de hijo y se le detraiga el salario, se trataría de un permiso no retribuido que no está previsto en la norma. El empleador no puede hacer detracciones económicas por dicha causa, ni tampoco en el supuesto en el que el contrato de trabajo se extinga sin que la finalización del contrato sea imputable al trabajador, después de que haya disfrutado de ese permiso de 15 días”.

En una interpretación sistemática y lógica, el ejercicio de un permiso no retribuido, como la excedencia, a continuación de finalizar el disfrute del permiso de lactancia acumulado, es también un derecho de conciliación, cuyo ejercicio quedaría limitado o restringido si, por haber disfrutado antes de la lactancia acumulada, se produce la detracción de lo percibido por tal concepto o, como es el caso, se ponen trabas económicas para financiar la sustitución de la persona trabajadora en situación de lactancia. Si el ejercicio de un permiso no retribuido

provoca, a su vez, obstáculos al disfrute de otro que es retribuido, no favorece su solicitud y disfrute, todo lo contrario.

Y, debe tenerse en cuenta que, el uso y disfrute de este tipo de permisos no retribuidos, la excedencia entre ellos, como señalábamos en la sentencia ya citada, la núm. 570/2022, de 22 de junio, es ejercido en su mayoría por mujeres, de modo que entra en juego la dimensión de género, la que obliga a una interpretación con perspectiva de género; así lo sostuvimos diciendo: “La interpretación del citado precepto (...) debe hacerse con el parámetro del art. 3 en relación con los arts. 4 y 6.2 de la Ley Orgánica 3/2007, a fin de evitar la discriminación por razón de sexo.

Si la mayoría de las excedencias por cuidado de hijo se disfrutaban por las mujeres, supondría una discriminación indirecta por razón de sexo interpretar ese precepto del convenio colectivo en el sentido de que los trabajadores no pueden disfrutar de la suspensión del contrato por nacimiento de hijo, a continuación acumular los 15 días naturales correspondientes a la hora de ausencia al trabajo del art. 37.4 del ET y posteriormente iniciar la excedencia por cuidado de un hijo, sin sufrir una detracción de salario”.

LA CONCRECIÓN HORARIA EN EL EJERCICIO DE LA REDUCCIÓN DE JORNADA:

En la siguiente sentencia, que resuelve un recurso de casación para unificación de doctrina, el Alto Tribunal determina que en los casos en los que la concreción de la reducción de jornada suponga la solicitud del cambio del sistema de trabajo a turnos por la adscripción a un turno fijo, habrá de ejercitarse de forma adicional el derecho a la adaptación de jornada; pues en caso contrario la reducción de jornada no ampara dicha modificación.

STS 5045/2023, sentencia número 983/2023, de 21 de noviembre de 2023.

“ Consecuentemente es la trabajadora la que podía concretar el horario que pretendía realizar una vez ejercitado el derecho de su reducción de jornada diaria; ahora bien, esa concreción solo podía hacerse dentro de los límites de su jornada ordinaria (STS 745/2016, de 15 de septiembre, Rec. 260/2015) lo que determina que en el caso examinado, la reducción debería producirse sin alterar el régimen de trabajo a turnos que venía realizando y que constituía característica específica de su jornada ordinaria, pues la previsión del artículo 35.6 ET no comprende la posibilidad de variar el régimen ordinario de la jornada (STS de 18 de junio de 2008, Rcd. 1625/2007), ni la modificación unilateral del sistema de trabajo a turno (STS de 13 de junio de 2018, Rcd. 897/2007). El cambio del sistema de trabajo a turnos y su sustitución por un sistema de turno único de mañana no implica

una simple reducción de jornada, sino que implica una alteración de la jornada ordinaria de trabajo.

(...) La conclusión aquí alcanzada es, además, acorde a la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea que en su STJUE de 18 de Septiembre de 2019 (Asunto C-366/18) consideró que no vulneraba el derecho comunitario la normativa española que exige que la reducción de jornada se efectúe “dentro de la jornada ordinaria” sin que pueda exigirse, salvo mutuo acuerdo, la conversión de la jornada partida en continuada o el cambio de horario o el de turno de trabajo pasando de un sistema de trabajo a turnos a un turno fijo, señalando expresamente que ni la Directiva 2010/18 ni el Acuerdo marco sobre el permiso parental contienen disposición alguna que permita obligar a los Estados miembros, en el contexto de una solicitud de permiso parental, a conceder al solicitante el derecho a trabajar con un horario fijo cuando su régimen de trabajo habitual es un régimen de turnos.”

CARÁCTER RETRIBUIDO DEL DERECHO A LA AUSENCIA POR CAUSA DE FUERZA MAYOR:

SAN 497/2024, sentencia número 19/2024, de 13 de febrero de 2024.

La Audiencia Nacional ofrece un análisis de la interpretación literal o gramatical, sistemática, histórica y finalista, **declarando el carácter retribuable de las ausencias por fuera mayor de hasta 4 días al año reguladas en el art. 37.9 ET.**

De hecho, incide desde la interpretación sociológica, que la realidad social que se deduce de los considerandos de la Directiva 2019/1158 pretende transformar la misma favoreciendo mecanismos que faciliten la corresponsabilidad. Y por tanto, cualquier duda interpretativa debe resolverse efectuando un enjuiciamiento con perspectiva de género. (...) La no retribución del permiso “**resulta contrario al referido principio de igualdad real, pues no hace si no perpetuar la denominada “brecha laboral de género”, ya que implica que el colectivo que tradicionalmente asume los cuidados vea mermada su retribución por esta causa, a la par, que supone un desincentivo para que los hombres asuman el deber de corresponsabilidad en las cargas familiares**”.



4

Recomendaciones y
ejemplos de Buenas
Prácticas para la
Negociación Colectiva

4.1. RECOMENDACIONES GENERALES

Este apartado contempla orientaciones y criterios generales a tener en cuenta en la negociación de convenios colectivos y planes de igualdad. Con carácter previo, es imprescindible comenzar por realizar una revisión normativa para garantizar que los derechos y permisos se encuentran actualizados conforme a la regulación vigente; siendo nuestra acción sindical mejorar este marco normativo y la vida de las personas trabajadoras.

Incidimos en que los derechos en la materia están todos individualizados y, por tanto, la titularidad es de las personas trabajadoras, hombres y mujeres, haciendo parte de nuestro trabajo el fomento del uso corresponsable entre hombres y mujeres de los mismos; pues en caso contrario continuarán siendo solicitados y disfrutados mayoritariamente por las mujeres.

Los permisos y medidas relacionados con la ordenación del tiempo de trabajo y ausencias retribuidas o no retribuidas deben ser objeto de negociación en los convenios colectivos, mejorando siempre el contenido establecido en las normas legales y no limitarse a reiterar el contenido de las mismas. Por otro lado, las medidas que negociamos en los planes de igualdad abordan la organización de la empresa o institución con propuestas referidas a la sensibilización, cultura, ordenación de tiempos, ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral..., superando la regulación normativa básica y el convenio colectivo que resulte de aplicación.

FACILITAR, PROMOVER Y GARANTIZAR EL EJERCICIO DE LOS DERECHOS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR:

- **Garantizar que todos los derechos de conciliación sean conocidos y accesibles** para toda la plantilla, independientemente del sexo, modalidad contractual o antigüedad.

Para ello, se **difundirá** mediante los canales habituales de comunicación existente en la empresa los distintos permisos, derechos y medidas de conciliación existentes de acuerdo a la legislación vigente, convenio colectivo y plan de igualdad; asegurando que serán conocidas por las nuevas incorporaciones en la empresa, así como por las personas que regresan tras una excedencia, una baja o un permiso.

Los documentos de difusión (folletos, carteles... etc.) deberán permanecer actualizados, visibles y accesibles de manera permanente; tanto en versión física como online.

- **Vigilar** que el ejercicio de los derechos de conciliación y la promoción de la corresponsabilidad **no suponga algún tipo de discriminación o perjuicio en términos de promoción y ascensos, retribución, acceso a la formación, así como un perjuicio en el resto de las condiciones.**

Para ello, se realizará un seguimiento para que las personas que se acojan a cualquiera de los derechos relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral no vean frenado el desarrollo de su carrera profesional ni sus posibilidades de promoción. Por ejemplo, mediante la elaboración de un informe periódico de los ascensos y promociones realizados, observando el ejercicio de derechos de conciliación y la perpetuación de dinámicas que no consideren o no lo hagan en la misma medida a quienes ejercen sus derechos en la materia.

- A su **reincorporación**, se garantizará que las personas que cesaron en su actividad profesional por motivos de conciliación familiar, excedencias o ausencias de larga duración, **puedan realizar los cursos que se hayan llevado a cabo durante su ausencia, relacionados con su puesto de trabajo**, cuando éstos se lleven a cabo. Si fuera necesario se les impartirá **formación de actualización en las herramientas de trabajo que hayan podido cambiar en su ausencia**. Dicha formación podrá ser solicitada por la propia persona trabajadora.
- **Fomentar la corresponsabilidad** en el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida laboral y familiar, realizando acciones para sensibilizar, formar e informar a la plantilla masculina sobre igualdad de obligaciones en materia de responsabilidades familiares, de manera que se incentive su uso.

FLEXIBILIDAD:

- En las empresas que no la tengan establecida, podrá pactarse una **jornada flexible** en las **entradas, salidas y el tiempo de comida**, respetándose un número de horas de presencia común obligada atendiendo a las necesidades de cada empresa. (Se entiende como flexibilidad para las personas trabajadoras y no para las empresas).

Algunos ejemplos:

- > “Se establece un margen de flexibilidad diaria en el inicio y finalización de la jornada de trabajo de una hora para el 100% de la plantilla”
- > “Se establece un margen de flexibilidad diaria en el inicio y finalización de la jornada de trabajo de una hora para quienes tengan familiares o personas convivientes a su cargo (ascendientes, descendientes o convivientes).”

- Impulsar la **jornada continua** frente a la jornada partida para fomentar la conciliación familiar y laboral.

Por ejemplo:

- > Ofrecer jornadas continuas a padres/madres de niños y niñas menores de un año con el fin de evitar reducciones de jornada; familias monoparentales y familias numerosas.
- > Valorar las necesidades y tiempos de custodia y/o visitas de las personas trabajadoras separadas o divorciadas.
- Establecer una **política de reuniones** donde se recojan, entre otras medidas, su realización dentro de horario laboral y convocatoria con anticipación suficiente.
- Utilizar las **nuevas tecnologías de la información** siempre que sea posible para evitar continuos viajes o desplazamientos.
- **Sensibilizar sobre el uso de los medios electrónicos y dispositivos digitales**, en aras al respeto del tiempo descanso y/o vacaciones, así como de la vida personal y familiar de los empleados/as, y procurando evitar envíos de e-mails o mensajes, una vez finalizada la jornada laboral. **Elaboración de un protocolo de desconexión digital.**



- **Facilitar la elección flexible de vacaciones**, sin limitar a determinados meses o periodos en el año, permitiendo la organización de los tiempos de descanso a las necesidades de las personas trabajadoras.
- Facilitar la disposición de días de vacaciones a lo largo del año para utilizar de forma completa o fraccionada para asuntos propios.

TELETRABAJO:

Teletrabajar no significa asumir, per se, la asunción de cuidados o de tareas familiares; no obstante, no se puede dudar de la potencialidad del teletrabajo como herramienta de conciliación corresponsable (la reducción de los tiempos de desplazamiento de ida y regreso al centro de trabajo, por ejemplo, facilita su aprovechamiento para otras labores)³. Teniendo presentes dichas observaciones, resulta imprescindible incorporar la perspectiva de género y vigilar cuáles son los efectos e impacto del teletrabajo para impedir el enquistamiento de los tradicionales roles de género.

Los aprendizajes de la negociación respecto al teletrabajo, nos proporcionan algunos de los siguientes **criterios** a tener en cuenta:

- > Los **acuerdos de teletrabajo se negociarán con perspectiva de género**. Se elaborarán guías de teletrabajo que incluyan normas y recomendaciones que garanticen que el teletrabajo **promueve realmente la conciliación y garantiza la desconexión digital en el ámbito doméstico**.
- > Se acompañará el teletrabajo de un cuestionario a la plantilla que permita **detectar si el teletrabajo favorece a la plantilla en términos de conciliación y corresponsabilidad**, y en caso contrario **se diseñarán medidas para adaptar los aspectos necesarios en el acuerdo de teletrabajo**.
- > **Vigilar el impacto sobre las condiciones laborales** de los equipos cuando una de las personas del mismo se encuentra en suspensión de contrato por nacimiento y/o adopción y/o permiso para el cuidado de lactante, o por guarda legal (tanto para cuidado de hijos/as, como de familiares). Se valorará la posibilidad de abonar un complemento de puesto específico en caso de que se asuman tareas o funciones correspondientes a un grupo profesional superior.

³ Teletrabajo y corresponsabilidad. Servicio de Estudios Confederales, 24 de septiembre de 2021. Disponible en: <https://servicioestudiosugt.com/teletrabajo-y-corresponsabilidad/>

- > **Ampliar la posibilidad de teletrabajo** en los periodos vacacionales en los centros escolares o centros de día para personas con hijos/as de hasta 13 años a su cargo y para el cuidado de personas dependientes a cargo.

FOMENTO DEL TRABAJO A TIEMPO COMPLETO:

- **Diseñar sistemas que permitan el desarrollo de jornadas a tiempo completo** al personal que actualmente desarrolla jornadas a tiempo parcial, acompañando estos sistemas con medidas que faciliten la conciliación de la vida laboral y familiar.
- **Ofertar a la plantilla que trabaja a tiempo parcial trabajar a tiempo completo.**
- Las **ofertas de puestos de trabajo a tiempo completo** se difundirán en primer lugar de forma interna entre la plantilla de la empresa, priorizando, en igualdad de condiciones, a las personas que tengan contratos a tiempo parcial, especialmente mujeres si existe infrarrepresentación de las mismas en la categoría profesional a cubrir.

CONDICIONES DE TRABAJO:

- En materia de **condiciones de trabajo y salud laboral**, analizar las condiciones de los colectivos sujetos a régimen de turnos para identificar las posibles barreras en materia de conciliación de la vida familiar y laboral.
- **Racionalizar el sistema de turnos**, especialmente en los trabajos relacionados con cuidados y sanidad, de forma que las personas trabajadoras puedan optar por condiciones que protejan su salud, así como la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- En **materia de retribuciones**, realizar un análisis para determinar la incidencia en el salario de hombres y mujeres del disfrute de derechos relacionados con la conciliación de vida familiar y profesional tales como bolsa de horas, excedencias por guarda legal, reducciones de jornada por guarda legal, etc.
- Analizar los **conceptos retributivos con perspectiva de género** con el fin de garantizar que el acceso a los mismos no dependa del cumplimiento de condiciones laborales que dificulten o impidan la conciliación con la vida personal y familiar.

- Establecer medidas de organización de recursos humanos en los que prevalezcan los resultados o la planificación por objetivos, erradicando el presentismo innecesario.
- Racionalizar las **reuniones** dentro del horario de trabajo de forma que se respeten los horarios pactados.
- Realizar los **cursos y actividades formativas** con medios adecuados dentro del horario de trabajo.
- En las **entrevistas de salida, tanto en caso de baja voluntaria como de extinciones (despido causas objetivos, disciplinarios, colectivos, etc...)** de las personas trabajadoras de la organización, se incluirán cuestiones relacionadas con igualdad de trato en la empresa y medidas de conciliación.
- En las situaciones donde existan varios centros de trabajo, en la medida de lo posible, **facilitar el cambio de centro** para favorecer la conciliación a través de la proximidad.



4.2. PERMISOS RETRIBUIDOS

Este apartado incluye el derecho a la ausencia retribuida, previo aviso y justificación relativa al:

- El permiso por matrimonio, que ya es también reconocido para el registro de las parejas de hecho.
- Los permisos retribuidos por motivos de accidente, enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precisa reposo domiciliario de cónyuge, pareja de hecho, familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad (incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho) y convivientes; está regulado en el artículo 37.3b del Estatuto de los Trabajadores y el artículo 48.a del Estatuto Básico del Empleado Público. El Real Decreto Ley 5/2023, ha supuesto la ampliación tanto de los días de ausencia retribuida como de las personas para cuyo cuidado se puede ejercer este derecho.



- El permiso por fallecimiento, establecido en el 37.3b bis del Estatuto de los Trabajadores y en el artículo 48.a del Estatuto Básico del Empleado Público. La última modificación ha supuesto la inclusión del cónyuge y la pareja de hecho.

Este avance en los derechos de las personas trabajadoras está soportando dificultades para su ejercicio por éstas: la discusión respecto a la consideración de días naturales y no laborables para su disfrute (a pesar de la doctrina jurisprudencial consolidada al respecto), la justificación del supuesto de hecho, el no reconocimiento del permiso completo...

ORIENTACIONES PARA LA NEGOCIACIÓN DE CONVENIOS COLECTIVOS Y PLANES DE IGUALDAD:

Para paliar los obstáculos presentados en el ejercicio, y para la mejora de los permisos retribuidos previstos en la regulación normativa básica, ofrecemos unas orientaciones básicas a considerar, así como algunos ejemplos de propuestas de mejora:

- Incluir en la redacción del permiso el **término laborables** para evitar interpretaciones erróneas y no acordes con la doctrina jurisprudencial.
- Recoger **fórmulas de disfrute flexible**, para facilitar la cobertura de cuidados entre el núcleo familiar y de convivencia: clarificar que el inicio del permiso no tendrá porqué coincidir con el día en el que tenga origen el supuesto de hecho que da lugar al permiso, garantizar la posibilidad de disfrute en días no consecutivos, ofrecer un plazo máximo para el disfrute en tanto se mantenga la necesidad de cuidados al familiar o conviviente. Incorporar el disfrute en horario fraccionado de forma que la asistencia a los cuidados se pueda realizar de acuerdo con las necesidades de las personas enfermas.
- Contemplar el **desplazamiento**, pues dicho reconocimiento atiende a la necesidad de desplazamiento y no considerarlo reduce el tiempo destinado al cuidado para aquellas personas trabajadoras con necesidades de cuidados en una población distinta.
- Respecto a la **justificación**, clarificar el procedimiento y documentación exigida (única y no diaria) para la acreditación del supuesto de hecho respetando en todo caso la normativa relativa a protección de datos y primando, tal y como establece la Agencia Española de Protección de Datos el principio de minimización.
- Ampliar el permiso por fallecimiento a cualquier persona conviviente de la persona trabajadora, tal y como ha sucedido con la modificación del permiso por motivos de accidente, enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precisa reposo domiciliario.

EJEMPLOS DE BUENAS PRÁCTICAS

Mejorar la flexibilidad del permiso matrimonial y de registro de pareja de hecho, **podiendo disfrutar de los días correspondientes antes o después del hecho causante, durante el período de un año.**

El permiso retribuido de los días por accidente o enfermedad grave u hospitalización, intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, **se podrá utilizar en días que no tendrán por qué ser consecutivos.** Esta medida puede facilitar la conciliación con el resto de los familiares.

En aquellos centros directos de trabajo donde existan acuerdos más beneficiosos, éstos serán respetados.

El permiso por accidente, enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario **podrá ejercerse dentro del período de 15 días posteriores al hecho causante.**

En los supuestos de hospitalización que den lugar al permiso retribuido del artículo 37.3.b) del Estatuto de los Trabajadores (o el permiso mejorado que en su caso contemple el convenio que resulte de aplicación), **a elección de la persona trabajadora, podrá ser disfrutado dicho permiso inmediatamente después del hecho causante o dentro de los 15 días naturales siguientes al mismo, mientras subsista la situación de hospitalización no ambulatoria o reposo domiciliario como consecuencia del hecho que originó la hospitalización, previa justificación.**

Flexibilizar el disfrute del permiso de hospitalización, para que la persona trabajadora pueda utilizar los días establecidos en el Convenio **de manera consecutiva o alterna a su elección. En caso de ser necesario desplazamiento, se ampliará** la duración del permiso en dos días más, no siendo posible en este último supuesto el disfrute flexible del permiso.

4.3. PERMISOS PRENATALES

En este apartado se abordan los permisos previstos en el artículo 37.3f del Estatuto de los Trabajadores y el artículo 48.e del Estatuto Básico del Empleado Público; que establece el permiso por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

ORIENTACIONES PARA LA NEGOCIACIÓN DE CONVENIOS COLECTIVOS Y PLANES DE IGUALDAD:

En relación con estos permisos, consideramos algunas recomendaciones que pueden resultar de utilidad para la mejora de la cobertura de estos supuestos de hecho:

- En el caso de permiso para la realización de exámenes prenatales, **garantizar el ejercicio para ambas personas progenitoras**. Esta medida tiene un marcado carácter corresponsable, y como tal, debe cristalizarse este derecho para la persona progenitora acompañante.
- **Mejorar la legislación vigente, ofreciendo alternativas flexibles durante la gestación**, en especial en un estado avanzado de embarazo. Dichas alternativas, respetando la legislación en prevención de riesgos laborales y protección de la salud; tendrán como objetivo facilitar el desempeño laboral en dichos estadios.

Además, se defiende la extensión de estas medidas de flexibilidad en los casos de adopción o acogimiento, para facilitar la preparación previa a la resolución judicial o administrativa.

- **Incluir un permiso retribuido por el tiempo necesario de las sesiones médicas en los casos de reproducción asistida**, actualmente no contemplado por nuestra regulación normativa básica.

EJEMPLOS DE BUENAS PRÁCTICAS

La persona progenitora no gestante **contará con permiso retribuido para acompañar a su pareja a las pruebas y controles prenatales.**

Se establece la **posibilidad de que, a partir de la semana 28 de gestación, las trabajadoras disfruten de una reducción de jornada del 25%, sin reducción de salario,** hasta la fecha estimada de parto.

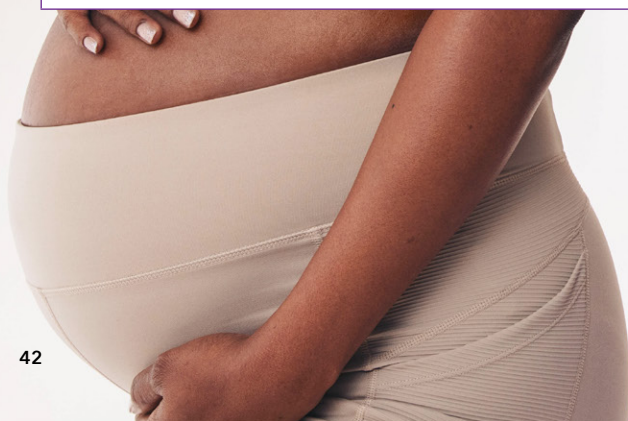
Las trabajadoras podrán solicitar un **permiso retribuido con una antelación de 30 días naturales a la fecha prevista de parto,** con la confirmación del documento médico que así lo acredite.

En caso en que el parto se produjera con anterioridad a la fecha prevista, dicho permiso finalizará a la fecha del mismo. Si, por el contrario, llegada la fecha prevista de parto éste no se produjera, el permiso retribuido se extenderá hasta que éste se produzca.

Este permiso retribuido se extenderá a los casos de adopción y acogimiento, tomando como fecha de referencia la prevista para la formalización de la adopción o acogimiento.

A partir de la semana 30 de gestación, las trabajadoras en situación de embarazo **podrán realizar una jornada continuada reducida sin que lleve aparejada reducción salarial.** A efecto del cumplimiento de la jornada anual, los días de jornada partida en la empresa en la que la persona trabajadora realice la jornada continuada tendrán la consideración de una jornada completa.

Introducción de forma progresiva de la jornada continuada de 7 horas para las mujeres en estado de gestación, desde un mes antes de la fecha prevista del parto, hasta el comienzo de su baja por nacimiento. La reducción de su jornada de trabajo no tendrá consecuencias sobre las percepciones económicas de cada empleada, conservando la totalidad de su salario.



EJEMPLOS DE BUENAS PRÁCTICAS

La trabajadora embarazada tendrá **derecho a una reducción de la jornada en un cincuenta por ciento, percibiendo el cien por cien del salario, durante las cuatro semanas previas al parto**, cuya fecha deberá ser acreditada por documento médico.

La trabajadora gestante cuyo puesto de trabajo lo permita podrá disponer temporalmente, durante los dos meses previos a la fecha prevista de parto, de herramientas informáticas facilitadas por la empresa para poder realizar sus tareas profesionales desde su domicilio.

Esta medida resulta de aplicación a las y los trabajadores que temporalmente tengan movilidad reducida y que sea compatible con el alta laboral.

Asimismo, las personas trabajadoras que tengan a su cargo hijos/as con discapacidad podrán disfrutar de una jornada continuada presencial o, ante necesidades específicas de la hija o hijo, podrán compaginar una jornada semanal de 20 horas presenciales con la realización del resto de la jornada semanal a distancia. El cómputo total alcanzará el 100% de la jornada.

Trabajo desde casa si es posible organizativamente a partir de la semana 32 y en las primeras semanas (12 semanas) cuando se den circunstancias que lo aconsejen, como la distancia al puesto de trabajo o el riesgo en el embarazo. Si no se puede adecuar el puesto de trabajo a las circunstancias de la mujer embarazada, la empresa y la mutua deberán introducir en el protocolo de mujeres gestantes y en periodo de lactancia que no deberán realizar sus funciones, ni en la empresa ni desde casa.

Permiso retribuido **por el tiempo indispensable para las personas trabajadoras en tratamiento de técnicas de reproducción asistida**, respetando un preaviso de al menos 72 horas de antelación y previa justificación y por un periodo máximo de 24 horas anuales.

*Recordamos que, tal y como establece el Estatuto de los Trabajadores y el Estatuto Básico del Empleado Público: *“el término de madre biológica incluye también a las personas trans gestantes”*.

4.4. PERMISO POR NACIMIENTO Y CUIDADO DE MENOR DE 12 MESES

El permiso por nacimiento y cuidado de menor de 12 meses tanto de la madre biológica como del progenitor distinto de la madre biológica, establecido en el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores y el artículo 49 a y c del Estatuto Básico del Estatuto de los Trabajadores desde el 1 de enero de 2021 tiene una duración de 16 semanas para ambas personas progenitoras, configurándose como un derecho individual e intransferible.

Los datos proporcionados por Seguridad Social evidencian la importancia del carácter retribuido de los permisos, habiéndose reconocido más prestaciones por esta causa al segundo progenitor (habitualmente el padre) desde 2021.

Sin embargo, la posibilidad de disfrutar de manera no simultánea el periodo voluntario del permiso (10 semanas) es utilizado de manera residual, no alcanzando el 20% según apuntan recientes estudios⁴ que analizan los microdatos de registros administrativos de la Seguridad Social. Dicha opción de disfrute es señalada por parte de la academia como la modalidad que más favorecería la corresponsabilidad superando el rol de padre ayudante y que permite el cuidado del bebé el mayor tiempo posible por parte de sus progenitores.

Además, han de considerarse también las especificidades contempladas en caso de nacimiento de hijo/a con discapacidad y partos múltiples; así como los supuestos de partos prematuros o ingresos hospitalarios durante el primer mes de vida del bebé.

ORIENTACIONES PARA LA NEGOCIACIÓN DE CONVENIOS COLECTIVOS Y PLANES DE IGUALDAD:

Algunas de las sugerencias de mejora de este permiso abordan:

- **La apuesta por la corresponsabilidad** mediante el fomento a través de la sensibilización de las plantillas del **uso no simultáneo por parte de los dos progenitores** del periodo voluntario del permiso (10 semanas).
- **La consideración de la realidad de las familias monoparentales (mayoritariamente monomarentales).** A pesar de la postura del Tribunal Supremo que considera que hasta que se realice la modificación normativa pertinente, no corresponde el reconocimiento de la ampliación de la

⁴ Castellanos-Serrano, C.; Recio Alcaide, A.; Andrés Jiménez, J.; Vega Martínez, C. (2024). La reforma del sistema de permisos parentales: formas de uso y expectativas de influencia en la corresponsabilidad. UNED <https://apidspace.linhd.uned.es/server/api/core/bitstreams/76acafb4-cf3f-4bb0-82e1-50fb56e68444/content>

suspensión y prestación por nacimiento de menor a estas familias; se erige imprescindible atender las realidades de estos tipos de familias.

- **Promover la ampliación de la duración**, con carácter retribuido y prolongando la protección en materia de cotizaciones.
- **Mejorar el régimen legal vigente**, contemplando de forma específica los casos de **nacimiento de hijo o hija con discapacidad y partos múltiples**; por ejemplo, ampliando su duración.

EJEMPLOS DE BUENAS PRÁCTICAS

La suspensión por nacimiento **tendrá una duración de 18/20 semanas**, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo/a a partir del segundo.

Las personas trabajadoras, con motivo del nacimiento y cuidado de menor de 12 meses, **tendrán derecho al disfrute del tiempo concedido por la Ley más una semana con cargo a la empresa**, abonándose ésta a razón del cien por cien del salario base vigente en cada momento, más la antigüedad que percibía antes de producirse la suspensión por causa del nacimiento.

El trabajador o trabajadora por **nacimiento de hijo o hija con discapacidad contará, a cargo de la empresa, con treinta días laborales adicionales**. Este permiso lo podrá disfrutar el padre y/o la madre durante los veinticuatro primeros meses del niño o niña.

Con el objeto de favorecer la conciliación de la vida social y familiar, las personas trabajadoras que se reincorporen tras disfrutar del permiso por nacimiento, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, sin reducción salarial hasta los 20 meses del bebé. La duración de este permiso se incrementará hasta los 33 meses en los casos de parto múltiple. (Permiso novedoso, diferente al permiso para el cuidado del lactante).

Atención a nacimientos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto.

Aumento de la hora de ausencia prevista legalmente en el Estatuto de los Trabajadores de ausencia **a tres horas de ausencia**.

Aumento de las dos horas de reducción previstas en el Estatuto de los Trabajadores, **a un máximo de cuatro horas diarias intentando que la reducción sea inferior a la disminución proporcional del salario**.

4.5. PERMISO POR ADOPCIÓN, GUARDA CON FINES DE ADOPCIÓN Y DE ACOGIMIENTO

Este permiso, regulado en el artículo 48.5 del Estatuto de los Trabajadores y el artículo 49.b del Estatuto Básico del Empleado Público; reconoce el derecho a la suspensión durante 16 semanas para cada persona adoptante, guardadora o acogedora; en los mismos términos que el nacimiento y cuidado de menor de 12 meses, teniendo como referencia la resolución administrativa o judicial.

Además, el Estatuto de los Trabajadores prevé la posibilidad de iniciar el ejercicio hasta cuatro semanas antes de la resolución para los supuestos de adopción internacional cuando sea necesario el desplazamiento previo de las personas progenitoras.

La previsión del Estatuto Básico del Empleado Público, que resulta también de aplicación al personal laboral al servicio de las Administraciones Públicas, supone un permiso de hasta dos meses adicional para dichos casos, percibiendo durante dicho periodo exclusivamente las retribuciones básicas.

ORIENTACIONES PARA LA NEGOCIACIÓN DE CONVENIOS COLECTIVOS Y PLANES DE IGUALDAD:

A este respecto, las recomendaciones son similares a las indicadas en el apartado destinado a nacimiento y cuidado de menor de 12 meses. Si bien, recogemos a continuación un par de ejemplos que, con el objeto de eliminar dificultades en el ejercicio clarifican que las gestiones relacionadas con la gestión de la adopción, guarda con fines de adopción y acogimiento no estrictamente vinculadas a citas con los servicios competentes en dicha gestión, si no en la recopilación de documentación y tramites solicitados por éstos para su gestión están contemplados en el permiso retribuido.

Por último, se incluye un ejemplo de permiso no retribuido que tienen como objeto facilitar la preparación y gestiones previos a la adopción o acogimiento:

EJEMPLOS DE BUENAS PRÁCTICAS

Se incluyen **como permisos retribuidos el tiempo mínimo e indispensable para la realización de gestiones previas a las adopciones y acogimiento:** Gestión de documentación ante organismos públicos y privados (notarías), previa solicitud y justificación.

Se establece la **posibilidad de un permiso no retribuido, con derecho a reserva de su puesto de trabajo y condiciones**, desde un mes hasta cuatro meses, para las personas en trámites de adopción internacional. La persona solicitante deberá acreditar una antigüedad mínima en la compañía de un año.

4.6. PERMISO PARA EL CUIDADO DEL LACTANTE / PERMISO DE LACTANCIA

El permiso para el cuidado del lactante previsto en artículo 37.4 el Estatuto de los Trabajadores consiste en el derecho a una hora de ausencia del trabajo, que puede dividirse en dos fracciones para el cuidado del lactante hasta los 9 meses de este. Además, y dada la modificación introducida por el Real Decreto Ley 2/2022, para disfrutar de este derecho de forma acumulada en jornadas completas ya no es necesario que así lo recoja nuestro convenio de aplicación o el acuerdo individual entre empresa y persona trabajadora.

Es posible extender este derecho hasta los 12 meses del bebé cuando así lo hagan ambas personas progenitoras, adoptantes, guardadoras o acogedoras con la misma duración y régimen. Sin embargo, este periodo ya no será retribuido por parte de la empresa y supondrá la reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses. No obstante, existe una prestación de la seguridad social cuyo objetivo es compensar la reducción de ingresos que supone el ejercicio de este derecho.

Por otro lado, el permiso de lactancia del artículo 48.f del Estatuto Básico del Empleado Público (que resulta de aplicación al personal funcionario y al personal laboral al servicio de las Administraciones Públicas) extiende este derecho hasta los 12 meses. El disfrute acumulado es sólo posible una vez se ha finalizado el permiso por nacimiento, adopción, guarda, acogimiento o del progenitor diferente de la madre biológica respectivo.

En sendos Estatutos se recoge el incremento proporcional correspondiente en caso de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple.

En relación con este derecho, resulta de interés revisar el apartado de jurisprudencia de esta Guía, que recoge la fórmula confirmada por el Tribunal Supremo para el cálculo de los días correspondientes por el disfrute acumulado y confirma cómo debe ser este cálculo en supuestos de jornada parcial.

ORIENTACIONES PARA LA NEGOCIACIÓN DE CONVENIOS COLECTIVOS Y PLANES DE IGUALDAD:

Las líneas orientativas para la mejora de este derecho apuntan a:

- **Extender el periodo de referencia del permiso** retribuido para el cuidado del lactante **de los 9 a los, por ejemplo, 12 meses.**
- Considerando la fórmula confirmada por el Tribunal Supremo (STS 5160/2023) para el cálculo del disfrute en jornadas completas, **asegurar que, si en la**

negociación se alcanza un número de días, esta cifra no suponga un agravio para las personas a tiempo parcial.

- **Asegurar** que el disfrute interrumpido del permiso por nacimiento y cuidado de menor de 12 meses **no supone un detrimento en el número de días que corresponden** al optar por la modalidad de disfrute acumulado en jornadas completas, teniendo como referencia para el inicio del cómputo la finalización de las 6 semanas que conforman el periodo obligatorio.
- Establecer la **posibilidad de disfrute flexible en la modalidad acumulada.**
- Si bien el ejercicio de este derecho no está ligado al tipo de lactancia (natural o artificial), se considera **buena práctica facilitar**, en la medida de lo posible, en el centro de trabajo una **sala de lactancia o espacio que facilite dar de mamar o la extracción de leche por parte de la trabajadora** que cumpla con las condiciones óptimas de higiene, temperatura y privacidad que permita el almacenamiento y conservación de la leche.
- Se garantizará que el **disfrute de una excedencia o cualquier otro permiso no retribuido tras el ejercicio del permiso** para el cuidado del lactante de forma acumulada **no supone un detrimento económico para dichas personas trabajadoras**, en la línea de la postura sostenida por el Tribunal Supremo en las sentencias STS 2806/2022 y STS 1209/2024.

EJEMPLOS DE BUENAS PRÁCTICAS

En los supuestos de nacimiento de hijo/a, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento; las personas trabajadoras **para el cuidado del lactante menor de 12 meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones o disfrutar de forma acumulada en jornadas completas.**

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

Extender la **posibilidad de disfrutar del permiso para el cuidado del lactante en la modalidad acumulada por jornadas completas por días sueltos**, hasta los 12 meses del bebé.

El cómputo se realizará **multiplicando una hora por el número de días laborables que medien desde la reincorporación por el fin del descanso obligatorio** hasta que el bebé cumpla nueve meses de edad.

Se facilitará, en la medida de lo posible, un **espacio de lactancia** habilitado para la extracción y conservación de leche materna en las dependencias de la empresa o en aquellos centros de trabajo cuyas condiciones lo permitan.

4.7. ADAPTACIÓN DE JORNADA

La adaptación de jornada, regulada en el artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores, consiste en el derecho a solicitar las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, incluida la prestación de su trabajo a distancia, para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral.

Si bien la transposición de la Directiva Europea ha supuesto una mejora en la regulación de este derecho, ampliando las personas para cuyo cuidado podemos ejercerlo (hijos/as menores de 12 años, hijos e hijas mayores de doce años, el cónyuge o pareja de hecho, familiares por consanguinidad hasta el segundo grado de la persona trabajadora, así como de otras personas dependientes cuando, en este último caso, convivan en el mismo domicilio, y que por razones de edad, accidente o enfermedad no puedan valerse por sí mismos, debiendo justificar las circunstancias en las que fundamenta su petición), reduciendo el plazo de negociación de 30 a 15 días y estableciendo la presunción de concesión si no concurre oposición motivada expresa en este plazo.

A este respecto, el Estatuto Básico del Empleado Público también recoge un salto sustancial, recogiendo en la redacción vigente del artículo 47.2 que: *“Las Administraciones Públicas adoptarán medidas de flexibilización horaria para garantizar la conciliación de la vida familiar y laboral de los empleados públicos” para el cuidado en términos similares a los previstos en el Estatuto de los Trabajadores.*

ORIENTACIONES PARA LA NEGOCIACIÓN DE CONVENIOS COLECTIVOS Y PLANES DE IGUALDAD:

A pesar de los avances, la realidad en los centros de trabajo es que persisten las dificultades en el ejercicio de este derecho, por ello, consideramos que algunas de las líneas a trabajar mediante la negociación colectiva podrían abordar:

- **Garantizar el correcto ejercicio clarificando el procedimiento y/o Departamento responsable de la gestión de dichas solicitudes.**
- Evitar continuos requerimientos de documentación por parte de la empresa, que dilatan el proceso de negociación, **estableciendo la documentación precisa para acreditar y justificar los supuestos previstos en la legislación.**
- **Considerar el establecimiento de criterios prioritarios** para considerar y valorar las solicitudes de adaptación: familias con mayores necesidades de apoyo a la crianza (de acuerdo a su concreción en la legislación), situaciones de separación o divorcio, familias con menores de 3 años o personas dependientes, etc.

EJEMPLOS DE BUENAS PRÁCTICAS

Toda la plantilla, avisando con la antelación suficiente y justificando adecuadamente y que tengan a su cuidado directo menores de hasta 3 años de edad o familiares dependientes, dentro de la jornada de trabajo habitual establecida en el centro, **podrán adaptar la duración de la jornada de trabajo**, para hacer efectivo el derecho a la conciliación legalmente previsto atendiendo a las necesidades organizativas y debiendo la empresa plantear alternativas y justificando los condicionantes si la petición no fuera atendida en los términos solicitados.

Flexibilizar los horarios para que las personas de toda la plantilla que estén en situación de guarda legal pudiesen realizar una jornada que se ajuste a las necesidades de la persona solicitante sin reducir su salario, manteniéndose esta situación hasta que cumplan los 12 años. Esta medida, deberá establecer de tal manera que, en caso de varias peticiones dentro de un mismo departamento, se establezca un turno rotativo que no impida el funcionamiento normal y la atención a la clientela dentro del horario normal del centro de trabajo.

4.8. REDUCCIÓN DE JORNADA POR GUARDA LEGAL, CUIDADO DE FAMILIARES Y CUIDADO DE MENORES AFECTADOS DE CÁNCER U OTRA ENFERMEDAD GRAVE.

En el Estatuto de los Trabajadores, el artículo 37.6 establece el derecho que consiste en una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella; en caso de guarda legal o cuidado de familiares (cónyuge o pareja de hecho, o un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad y afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida).

En el caso de cuidado de menores afectados de cáncer u otra enfermedad grave, la reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario debe ser, al menos, de la mitad de la duración de aquella. Para compensar la pérdida de ingresos que sufren las personas progenitoras, adoptantes o acogedoras en estos casos para cuidar de manera directa, continua y permanente a un/a hijo/a con enfermedad grave, existe una prestación.

El Estatuto Básico del Empleado Público contempla los mismos términos en el artículo 48.h, además de recoger un derecho específico en el apartado i del mismo artículo de carácter retribuido por razones de enfermedad muy grave de familiar de primer grado y por el plazo máximo de un mes.

ORIENTACIONES PARA LA NEGOCIACIÓN DE CONVENIOS COLECTIVOS Y PLANES DE IGUALDAD:

Los criterios para la negociación colectiva deben orientarse hacia:

- **Mitigar o reducir la disminución de salario** que conlleva la reducción de jornada por cuidados.
- La **necesidad de ampliar la cobertura de personas por las cuales puede ejercerse el mismo** (por ejemplo, hijas e hijos mayores de 12 años sin necesidad de acreditar razones de accidente o enfermedad, familiares más allá del segundo grado de consanguinidad o afinidad y convivientes).
- Establecer la **posibilidad de reducciones de jornada “compactas” que concentren en varios días las horas de trabajo**, facilitando la conciliación en diferentes circunstancias como pudiera ser por motivo de desplazamiento o de alternancia con otros familiares para la cobertura de los cuidados.

- Paliar las **dificultades persistentes respecto a la concreción horaria**, en especial considerando la postura del Tribunal Supremo (STS 5045/2023) que sostiene que el ejercicio de la reducción de jornada por conciliación no ampara la adscripción a un turno fijo, teniendo que solicitar en dichos casos de forma adicional la solicitud de adaptación de jornada.
- **La idoneidad de valorar la introducción de fórmulas que faciliten la cobertura de necesidades de cuidados ante situaciones concretas** (periodos no lectivos, por ejemplo), que permitan el disfrute de forma “cuasiautomatizada” para las personas trabajadoras.
- **Garantizar** que la reducción de jornada conlleva una **reducción proporcional de la carga de trabajo**.
- **No se puede confundir el contrato a tiempo completo con derecho a reducción de jornada con el contrato a tiempo parcial**, cuya normativa a efectos de cotizaciones de la Seguridad Social son distintos.
- Por último, cabe recordar que las **cotizaciones realizadas durante los tres primeros años del período de reducción de jornada, se computan incrementadas hasta el 100 por cien de la cuantía que hubiera correspondido** si se hubiera mantenido sin dicha reducción la jornada de trabajo a **efectos de determinadas prestaciones**. Por lo cual, cuando se negocie elevar la edad del o de la menor para el ejercicio de la reducción de jornada hay que asegurar la extensión de la protección y las garantías establecidas en la Ley para las reducciones de jornada por guarda legal (por ejemplo: indemnizaciones, desempleo, cotizaciones...) **fomentando el uso corresponsable por parte de las dos personas progenitoras**.



EJEMPLOS DE BUENAS PRÁCTICAS

La reducción de jornada por guarda legal o cuidado de familiar no conllevará la reducción proporcional de salario, **en el caso de la reducción de jornada de un tercio o de la mitad de la misma, la persona trabajadora percibirá un 80 o 60 por ciento, respectivamente, de la totalidad de sus retribuciones tanto básicas como complementarias, con inclusión de los trienios. Igual porcentaje se aplicará a las pagas extraordinarias en el caso de que el personal hubiese prestado, en su caso, una jornada de trabajo reducida en los periodos anteriores de devengo de las citadas pagas.**

Se establece la **posibilidad de reducción de jornada al 50% sin pérdida de retribución por hospitalización de familiar de primer grado durante un periodo máximo de 7 días hábiles al año.** Esta hospitalización ha de conllevar siempre la pernocta del familiar de primer grado en el centro hospitalario. Este permiso es independiente del permiso retribuido por hospitalización de familiar de cinco días.

Reducción de la jornada laboral en tiempo estival para madres y padres con menores de 12 años con menor proporcionalidad de reducción salarial.

Las personas trabajadoras que por razón de guarda legal tengan a su **cuidado directo a un/una menor de 16 años (...)** tendrán derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución de proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

Considerando las necesidades productivas y organizativas de la empresa, así como las necesidades de cuidados de la persona trabajadora, se podrá autorizar la acumulación del tiempo de reducción de jornada diaria en jornadas completas fijadas en determinados días a la semana durante el periodo a determinar en cada caso.

En el supuesto de reducción de jornada por cuidado de hija o hijo afectado por cáncer u otra enfermedad grave, la acumulación del tiempo de reducción de jornada diaria en jornadas completas se autorizará en todos los casos salvo que concurran especiales circunstancias que deberán ser acreditadas y motivadas.

El derecho a la reducción de jornada por guarda legal persistirá hasta que cumplan los 12 años y **podrá ampliarse hasta la finalización del curso escolar en el que el hijo/a cumpla esa edad.**

El derecho a la reducción de jornada por guarda legal **podrá ampliarse hasta los 16 años** siempre y cuando ambos progenitores **hayan ejercido de forma corresponsable la reducción por guarda legal.**

EJEMPLOS DE BUENAS PRÁCTICAS

(...) Las partes **podrán pactar la acumulación en jornada anual y no en jornada diaria de esta reducción de jornada**. A tal fin, las partes deberán dejar constancia escrita del acuerdo que deberá incluir, como mínimo, la fecha de inicio y la de fin del periodo de reducción de jornada diaria y el porcentaje de jornada reducida, la equivalencia en jornada anual, la fecha de inicio y la de fin del periodo de acumulación en jornada anual y el régimen de vacaciones.

Cuando las personas trabajadoras tengan jornadas con un número de horas irregular a lo largo de la semana y soliciten reducción de jornada por cuidado de hijo/a y/o familiar, **podrán solicitar la concreción de dicha reducción dentro de su jornada ordinaria en un número de horas igual para todos los días de la semana que preste servicios**.

La empresa dará la **posibilidad de acumular la reducción de jornada en días completos**. Así como también dará la posibilidad de reducir la jornada sin que tenga que tener una reducción diaria de la misma, para ello la persona trabajadora concretará el horario a realizar.

Las personas que tengan una **reducción de jornada por guarda legal, en cómputo del correspondiente año fiscal, de hasta el 15%, se les realizará el cálculo de la retribución variable por objetivos sin tener en cuenta tal reducción**.

Las personas que se reduzcan la jornada más de un 15% anual, ídem con las excedencias, **adaptarán los objetivos a conseguir conforme a su reducción y jornada real de trabajo**.

4.9. EXCEDENCIAS POR CUIDADO DE HIJA/O O FAMILIARES

En el Estatuto de los Trabajadores estos derechos están contemplados en el artículo 46.3; mientras que el Estatuto Básico del Empleado Público los recoge en el artículo 89.4.

ORIENTACIONES PARA LA NEGOCIACIÓN DE CONVENIOS COLECTIVOS Y PLANES DE IGUALDAD:

Algunas de las líneas de la negociación respecto a este derecho deberían contemplar:

- De cara a la negociación, debemos tener presente que tienen la **consideración de periodo de cotización efectiva** los periodos de hasta tres años en el caso de cuidado de cada hijo/a o menor en régimen de acogimiento permanente o de guarda con fines de adopción; así como los tres primeros años del período de excedencia en razón del cuidado de otros familiares.

Además, el derecho a la reserva del puesto del trabajo, en el caso del Estatuto de los Trabajadores, se limita al primer año. Transcurrido ese primer año, la reserva contemplada se refiere un puesto de la misma categoría o grupo profesional. Por lo cual, **negociar la ampliación del derecho a la reserva del puesto de trabajo es un elemento crucial.**

- **Ampliar la duración máxima de la excedencia por cuidado de familiares** del Estatuto de los Trabajadores de 2 a 3 años; equiparando su duración con la establecido para el cuidado de hijo/a.

Debemos recordar que, ampliar la duración de la excedencia por cuidado de menores y familiares por un periodo superior a tres años, debiera aspirar a garantizar la reserva del puesto de trabajo y defender su cotización, al menos, como permiso no retribuido.

- **Establecer modalidades de excedencias retribuidas** que atiendan a situaciones de necesidades de cuidados y/o familiares específicas no contempladas por la regulación vigente

EJEMPLOS DE BUENAS PRÁCTICAS

Aumentar de 2 a 3 años la excedencia por cuidado de personas dependientes hasta el 2º grado de consanguinidad o afinidad con reserva del puesto de trabajo los primeros 18 meses. Transcurrido dicho plazo la reserva se referirá a un puesto del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

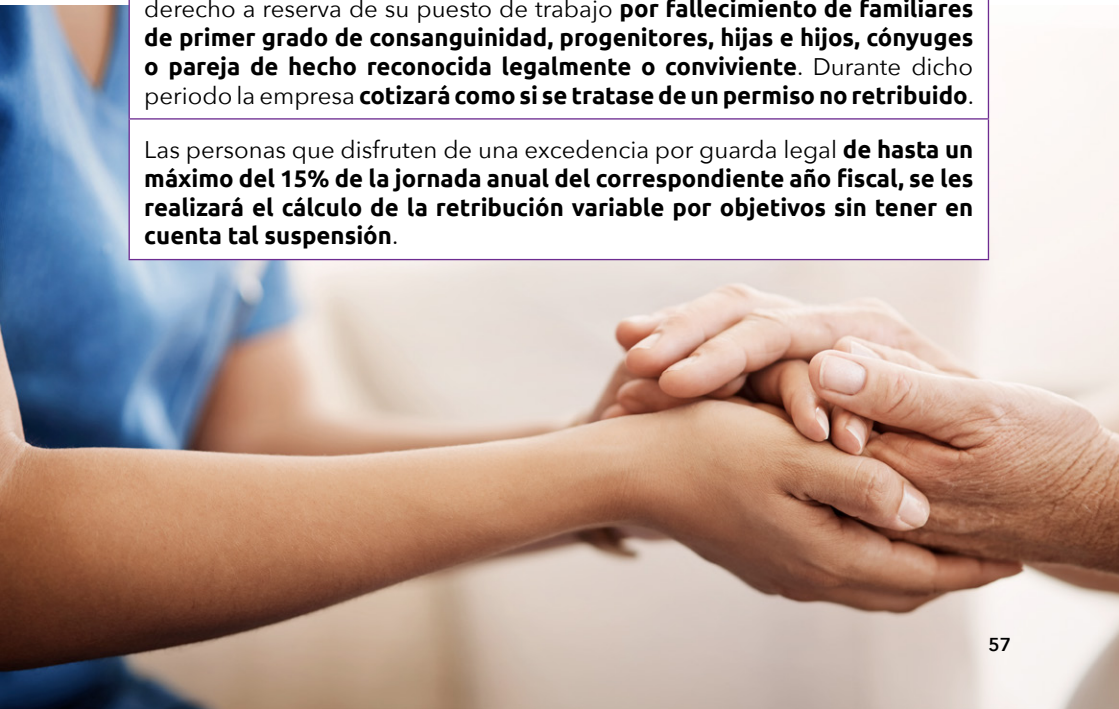
Ampliar el derecho a la reserva del puesto de trabajo durante la excedencia por cuidado de menores, familiares o personas dependientes.

Posibilidad de disfrutar de un mes de permiso sin sueldo por motivos personales o familiares, siempre de mutuo acuerdo entre empresa y personas trabajadoras. Posibilidad de disfrute por quincenas. La solicitud podrá ser realizada cada dos años.

Se establece la posibilidad de una excedencia, con derecho a reserva de su puesto de trabajo y condiciones, desde un mes hasta cuatro meses, **para las personas en trámites de adopción internacional**. La persona solicitante deberá acreditar una antigüedad mínima de un año en la empresa, durante dicho periodo la empresa **cotizará como si se tratase de un permiso no retribuido**.

Establecer una excedencia de duración de entre uno y cuatro meses con derecho a reserva de su puesto de trabajo **por fallecimiento de familiares de primer grado de consanguinidad, progenitores, hijas e hijos, cónyuges o pareja de hecho reconocida legalmente o conviviente**. Durante dicho periodo la empresa **cotizará como si se tratase de un permiso no retribuido**.

Las personas que disfruten de una excedencia por guarda legal **de hasta un máximo del 15% de la jornada anual del correspondiente año fiscal, se les realizará el cálculo de la retribución variable por objetivos sin tener en cuenta tal suspensión**.



4.10. PERMISO PARENTAL

El nuevo permiso parental, recogido en el Estatuto de los Trabajadores en el artículo 45 como una de las causas de suspensión del contrato de trabajo, y regulado su contenido en el 48 bis consiste en el derecho a un permiso de una *“duración no superior a ocho semanas, continuas o discontinuas”* para el cuidado de hijo, hija o menor en acogida por tiempo superior a un año, hasta el momento en que el menor cumpla ocho años.

En términos generales, con alguna diferencia respecto al preaviso, la configuración del permiso parental en el Estatuto Básico del Empleado Público es similar.

A expensas del desarrollo reglamentario necesario para el ejercicio de este permiso en régimen de jornada a tiempo parcial, la mayor carencia en lo que le respecta es la ausencia de regulación para reconocer su carácter retribuido, que continuará dificultando su ejercicio corresponsable.

La reivindicación por parte de UGT se fundamenta en la correcta transposición de la Directiva Europea de 2019 en materia de conciliación, ampliando la duración de este permiso y regulando con celeridad la remuneración del mismo. Además, superando los términos previstos en la norma comunitaria, debiera superarse la edad de 8 años como límite para su ejercicio.

En relación con las cotizaciones durante el disfrute del permiso parental, la Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social ya se ha pronunciado al respecto mediante su “Criterio interpretativo” que considera de aplicación para el ejercicio a tiempo completo el artículo 69 sobre situaciones de permanencia en alta sin retribución del Reglamento General sobre Cotización y Liquidación de otros Derechos de la Seguridad Social, y por tanto, la obligación de cotizar.

Además, respecto el permiso parental para funcionariado Público, que se tramita como un permiso sin sueldo, subsistiendo la obligación de mantener el alta y cotizar por parte del Organismo público del que perciba sus retribuciones. La Administración cotizará únicamente por la parte correspondiente a la cuota patronal derivada de contingencias comunes, siendo la base de cotización la que correspondería, de haber continuado su prestación de servicios.

ORIENTACIONES PARA LA NEGOCIACIÓN DE CONVENIOS COLECTIVOS Y PLANES DE IGUALDAD:

Atendiendo a lo mencionado en líneas anteriores, mediante la negociación colectiva deberemos abordar:

- **El establecimiento de fórmulas de disfrute flexible.** Si bien el EBEP recoge de forma expresa que su ejercicio se realizará por semanas completas, el ET no lo recoge del mismo modo. No obstante, se recomienda incluir en la cláusula relativa a este permiso la posibilidad de disfrutar del mismo por días o incluso mediante una bolsa de horas (a la espera de su compatibilidad con la modalidad y requisitos establecidos en la regulación esperada sobre su retribución).
- Contemplar la **ampliación de la duración de este permiso** para familias con mayores necesidades de apoyo a la crianza (monoparentales, numerosas...)
- **Elevar hasta los 18 años la edad del / de la menor** para cuyo cuidado se reconoce este permiso.
- **Extender el ejercicio de este permiso para el cuidado de familiares**, no reduciéndolo exclusivamente a hijo/a o menor en acogida.
- **Establecer el procedimiento para su ejercicio e intentar negociar su retribución hasta que por Ley sea remunerado.**

EJEMPLOS DE BUENAS PRÁCTICAS

El disfrute del permiso parental será retribuido, siendo asumido el 100% del salario por la empresa.

Si en el futuro hubiere una modificación legislativa que regulara la remuneración de dicho permiso, esta mejora quedaría absorbida por dicha regulación.

El permiso parental, será remunerado y podrá disfrutarse hasta los 16 años del menor.

El permiso parental retribuido tendrá una duración de 12 semanas.



4.11. DERECHO AUSENCIA CAUSA FUERZA MAYOR

El nuevo derecho a la ausencia por causa de fuerza mayor, regulado en el artículo 37.9 del Estatuto de los Trabajadores consiste en el derecho a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata.

Además, el propio Estatuto reconoce que serán “retribuidas las horas de ausencia por las causas previstas en el presente apartado equivalentes a cuatro días al año, conforme a lo establecido en convenio colectivo o, en su defecto, en acuerdo entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras aportando las personas trabajadoras, en su caso, acreditación del motivo de ausencia”. Como recoge el apartado destinado a “Jurisprudencia”, la Audiencia Nacional ya se ha pronunciado respecto a la necesidad de que el convenio de aplicación contemple el carácter retribuido de este permiso para que sea exigible; aclarando que en los términos previstos legalmente tiene carácter retribuido porque de este modo lo establece la Directiva por la cual se creó este nuevo derecho y porque en caso contrario supondría una perpetuación de la desigualdad de género.

ORIENTACIONES PARA LA NEGOCIACIÓN DE CONVENIOS COLECTIVOS Y PLANES DE IGUALDAD:

Las dificultades en el ejercicio de este derecho perfilan posibles líneas de trabajo de la negociación colectiva:

- **Aclarar y concretar qué es considerado ausencia por causa de fuerza mayor**, para evitar la interpretación restrictiva empresarial que está limitando su ejercicio, como por ejemplo a que el hecho causante suceda durante la jornada laboral.
- **Establecer el criterio** que contemple el ejercicio de este derecho para el cuidado posterior al accidente o enfermedad que lo originó.
- **Aumentar el número de horas con carácter retribuido, superando los cuatro días al año actualmente contemplados en la normativa.**
- **Asegurar que el disfrute por horas no supone un detrimento respecto a su ejercicio por días completos**, prestando especial atención a cómo se realiza el cómputo de la bolsa de horas retribuidas disponible al año.

- **Recoger el modo de justificación de la ausencia**, que no necesariamente implique el aporte de documentación médica (pues no tienen por qué tratarse de dolencias de gravedad que requieran asistencia sanitaria).

Es importante tener en cuenta que este nuevo derecho no se ha introducido en el Estatuto Básico del Empleado Público, entendemos que al defender el argumento que sostiene que ya cuenta con el permiso *“por tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal y por deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral”* del artículo 48.j. Sin embargo, los obstáculos para su ejercicio son similares a los que padece el derecho protagonista de este apartado.

EJEMPLOS DE BUENAS PRÁCTICAS

En caso de urgencia médica de menores a cargo y/o personas dependientes, será retribuida una hora de ida, otra de vuelta más el tiempo que se esté en las urgencias médicas, cuando se hayan excedido los cuatro días anuales con los que se cuenta por fuerza mayor.



4.12. EXCEDENCIA VOLUNTARIA

El derecho a la excedencia voluntaria prevista en el artículo 46.2 del Estatuto de los Trabajadores supone el derecho de la persona trabajadora con al menos un año de antigüedad en la empresa a que le sea reconocida la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un tiempo de cuatro meses a cinco años. A diferencia de las excedencias por cuidados mencionadas en el apartado 9, no resultan de aplicación las garantías contempladas para éstas ni conlleva la reserva del puesto de trabajo, sino que lo que conserva es solo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.

Por otro lado, la excedencia por interés particular del artículo 89.1 del Estatuto Básico del Empleado Público exige un mínimo de 5 años de servicios efectivos prestados en cualquiera de las Administraciones Públicas y su concesión está subordinada a las necesidades del servicio.

ORIENTACIONES PARA LA NEGOCIACIÓN DE CONVENIOS COLECTIVOS Y PLANES DE IGUALDAD:

Si bien este tipo de excedencias no requieren la acreditación de ninguna situación para su solicitud, resulta idóneo (dadas las carencias en lo que se refiere a determinados supuestos de hechos de cuidados, conciliación y vida personal y familiar no previstos en la regulación normativa básica), que la negociación colectiva también contemple los siguientes aspectos:

- **Establecer las causas que habiliten el derecho a la excedencia con mayores garantías** (respecto a reserva de puesto, retribución...) en determinadas situaciones.
- **Reducir el tiempo mínimo de duración de esta excedencia**, de 4 a 1 mes (por ejemplo).
- **Establecer la reincorporación automática.**
- **Recoger el procedimiento para su solicitud.**

EJEMPLOS DE BUENAS PRÁCTICAS

Excedencia de hasta un mes por **fallecimiento de cónyuge, pareja de hecho, familiar de primer grado, conviviente o del otro progenitor de hijo menor de 18 años**, teniendo derecho a reincorporación inmediata a su puesto de trabajo a la finalización de la misma.

El personal con al menos un año de antigüedad en la empresa tendrá derecho a que se le reconozca en situación de excedencia, cuya duración no será inferior a 3 meses ni superior a 6 meses, siempre que su causa venga motivada por alguna de las siguientes circunstancias:

- **Necesidad de tratamiento médico por razones de rehabilitación o recuperación no comprendidas en situación de incapacidad temporal.**
- **Realización de estudios** relacionados con el cometido profesional desempeñado o a desempeñar en la empresa, así como con su proyección profesional en la misma.
- El personal tendrá derecho a una excedencia de un año de duración con reserva de puesto de trabajo en caso de **tratamiento personal de adicciones bajo tratamiento y supervisión médica.**

Excedencia especial por mejora de empleo:

La persona trabajadora tendrá derecho a una excedencia especial por mejora de empleo y por la duración del contrato de mejora, **con expresa reserva de puesto de trabajo, incorporándose al mismo al término del contrato y en las mismas condiciones que disfrutaba la persona trabajadora.**



4.13. OTROS SUPUESTOS DE HECHO NO PREVISTOS

A lo largo de la presente Guía se ha detallado el desarrollo normativo y el avance en derechos laborales para atender a la conciliación de la vida laboral, familiar (y de forma somera, personal).

A pesar del merecido reconocimiento a estos avances, todavía hay algunos supuestos y/o familiares con necesidades de cuidado cuya atención no está amparada con un derecho en el ámbito laboral para ello.

ORIENTACIONES PARA LA NEGOCIACIÓN DE CONVENIOS COLECTIVOS Y PLANES DE IGUALDAD:

Ofrecemos a continuación algunas de las situaciones que podrían contar con esta cobertura mediante la negociación colectiva:

- **El acompañamiento a citas médicas** a menores, familiares y personas dependientes.

En este punto, resulta imprescindible recordar que el derecho a la asistencia propia a cita médica de la persona trabajadora tampoco tiene cobertura en el Estatuto de los Trabajadores, y únicamente contaremos con dicho permiso retribuido si así lo contempla el convenio colectivo de aplicación.

- **La asistencia** (no necesariamente como acompañante, si no como persona que gestiona y/o responsable) **a determinados trámites ante las diferentes instancias de la Administración para personas a nuestro cargo** (Educación, Servicios Sociales, Tramitación de Ayudas...).
- **Medidas de flexibilidad específicas para atender a situaciones especiales** como periodos de adaptación y/o inicio y final de periodos lectivos o de vacaciones de centros asistenciales.
- **La asistencia a tutorías** que coincidan con el horario laboral de la persona trabajadora progenitora, guardadora o acogedora.
- La **asistencia a eventos especiales de familiares y convivientes**: bodas, graduaciones, etc...
- **Derecho a la ausencia en caso de necesidad sanitaria y/o fallecimiento de animal doméstico**, en cumplimiento de las obligaciones de la normativa vigente al respecto.

EJEMPLOS DE BUENAS PRÁCTICAS

Establecer una **bolsa de horas de libre disposición para cubrir necesidades personales y familiares**.

Se establece una **bolsa de hasta 16 horas/anuales retribuidas** (salvo que el convenio de aplicación estableciese un número mayor de horas, en cuyo caso se estará a lo dispuesto en el Convenio), que puedan ser utilizadas por horas o días completos para el **acompañamiento médico** (hijos e hijas y dependientes hasta 2º grado o convivientes).

Crédito horario retribuido por motivos escolares de menores de 18 años y a consulta de médico especialista para cónyuge, ascendientes, descendientes o convivientes con discapacidad o enfermedad grave (en dicho caso, el crédito horario será superior).

Se facilitará la reserva de 5 días de vacaciones al año, para su disfrute a lo largo del año, que permita atender a necesidades de conciliación no previstas en la normativa o ampliar la duración de aquellas situaciones sí previstas.

Las trabajadoras y trabajadores de la Empresa o entidad pública podrán solicitar **para acompañar al médico a familiares dependientes hasta 1º Grado y para asistir a tutorías de hijos/as un permiso retribuido**, durante el tiempo indispensable para ello con un máximo de 8 horas anuales, comunicándolo a la Empresa con una antelación mínima de 72hs y aportando justificación documental.

Considerar como **retribuidos los permisos para acompañar a consultas médicas a menores, o mayores de 65 años y personas dependientes**, con criterios debidamente justificados y sólo por el tiempo indispensable con un máximo de 8 horas anuales. **Superadas estas horas será permisos no retribuido o recuperable**.

EJEMPLOS DE BUENAS PRÁCTICAS

Las personas trabajadoras con menores a cargo en edad de educación infantil (0 - 6 años) dispondrán de **flexibilidad horaria durante el período de adaptación del niño o la niña al centro escolar**, desde el comienzo efectivo del curso en la escuela en septiembre y por un periodo máximo de 15 días, comunicando esta situación a su responsable directo/a con la mayor antelación posible, consistiendo la misma en la posibilidad de ausentarse del trabajo por el tiempo imprescindible fichando salida - entrada, tanto para la entrega como recogida del menor, y recuperando dicho tiempo de ausencia en la jornada semanal de referencia o bien en cómputo mensual (septiembre).

Permiso **retribuido por el matrimonio familiares hasta segundo grado de consanguinidad: un día que será ampliable a 2**, cuando la persona trabajadora necesite efectuar un desplazamiento de más de 100 km de donde radique al centro de trabajo.

Un día natural por boda de parientes hasta el segundo grado por consanguinidad.

Posibilidad de solicitar reducción de jornada y/o adaptación de esta temporalmente para la asistencia **a clases por estudios reglados** que tengan relación con el puesto de trabajo que desempeñe o para su desarrollo profesional en la organización y actividades que desarrolle la Empresa, siempre que coincidan con el horario laboral y siempre que sea posible por razones organizativas y de producción y con la validación del Responsable y del área de gestión de personas. Una vez transcurrido el plazo solicitado, la persona volverá a su jornada habitual.

El tiempo imprescindible y con justificante facultativo, cuando por razón de enfermedad, **el personal precise asistencia médica de la Seguridad Social en horas coincidentes con su jornada laboral.**

Permiso retribuido de 15 días en caso de **divorcio o separación judicial.**

Permiso retribuido para las personas trabajadoras con menores a su cargo para la **tarde del día de reyes.**

Permiso retribuido el día del hecho causante, **en caso de fallecimiento de animal doméstico, propiedad del trabajador/a o del cónyuge o pareja de hecho.** En tales casos deberá acreditar la propiedad animal, así como la cartilla sanitaria del citado animal, y el documento acreditativo del fallecimiento del animal.







5

La reducción
de la jornada laboral
(del tiempo de trabajo)

La reducción de la jornada de trabajo constituye una de las reivindicaciones históricas del sindicalismo, y en especial, de la Unión General de Trabajadoras y Trabajadores.

El Programa de Acción del 43 Congreso Confederal apuesta por la implantación de la semana laboral de 32 horas con un espacio para la formación continua en la empresa, sin reducción salarial y garantizada por ley. Esta propuesta está respaldada por razones de:

- **Salud:** existe una estrecha relación entre la organización del tiempo de trabajo y la seguridad y salud, tanto en relación con la mayor probabilidad de sufrir accidentes de trabajo ocasionados por la fatiga derivada de las prolongaciones de jornada, como con la incidencia de los riesgos psicosociales. La reducción del tiempo de trabajo se traduce en menos estrés y agotamiento y en una disminución del riesgo de cometer errores y accidentes; implicando a su vez menos coste para la sanidad.
- **Empleo:** Implicando un mayor reparto del mismo, se fomenta la contratación adicional ya que no es compatible con la realización de horas extras ni prolongaciones de jornada. Adicionalmente, supone la reducción de las diferencias con el trabajo a tiempo parcial, con un efecto positivo en las personas trabajadoras más afectadas por la desigualdad (destacando mujeres, jóvenes...).
- **Medio ambiente:** potenciales efectos positivos por la disminución de energía, reducción de desplazamientos a los centros de trabajo, de emisiones de carbono y del impacto ambiental.
- **Productividad:** la falsa creencia sobre que el número de horas de trabajo define la productividad, es combatida con el empleo de las horas de trabajo y de la eficacia y eficiencia, debilitadas por jornadas que se alargan y no permiten un aprovechamiento óptimo.
- **Reparto equitativo de la riqueza:** Compartir la generada por las nuevas tecnologías para no reducir salario.
- **Formación permanente:** la exigencia de la era digital y los cambios de sistemas productivos ha de ser atendida mediante la formación constante y continua.

La reducción de la jornada a tiempo completo tiene un gran potencial como palanca para impulsar la igualdad de género, y por y para ello debe incorporar la perspectiva de género para permitir un mayor equilibrio entre la vida laboral, familiar y personal que contribuya a su vez a un reparto más justo de los trabajos con más horas y haga posible una mayor y de mejor calidad presencia de las mujeres en el mercado de trabajo remunerado.

Esta cuestión mayor, cobra especial importancia en el marco de la mesa de Diálogo Social actual, en el que la apuesta de la Unión General de Trabajadoras y Trabajadores de España es romper el estancamiento de la tendencia a la reducción de la jornada de trabajo, que ha permanecido anclada a estándares convencionales de otros tiempos, mientras a su vez ha crecido la presión para desregular esa jornada y hacerla más discrecional y disponible para las empresas, empeorando las condiciones laborales de las personas con empleo. La acción sindical de UGT se encaminará a cambiar este perverso orden de cosas, luchando para lograr una paulatina reducción de la jornada laboral sin reducción salarial, coherente tanto con los nuevos tiempos productivos como con las necesidades vitales de las personas en el siglo XXI⁵.

⁵ Programa Fundamental 43º Congreso Confederal de la Unión General de Trabajadoras y Trabajadores de España. Disponible en: https://www.ugt.es/sites/default/files/3_programa-fundamental_43c.pdf



Guía elaborada en el marco del Proyecto para la adopción de medidas de formación, sensibilización y asesoramiento para la promoción de la conciliación y la corresponsabilidad, financiado por la Secretaría de Estado de Igualdad y para la Erradicación de la Violencia contra las mujeres mediante el Plan Corresponsables.

*Edita: Unión General de Trabajadoras y Trabajadores de España
Avda. de América, 25 – 28002 Madrid
Fecha de edición: Madrid, agosto de 2024
Depósito legal: M-18543-2024*

