



CONCILIACIÓN, CUIDADOS Y CORRESPONSABILIDAD



Estos tres conceptos están relacionados necesariamente y debemos abordarlos de manera conjunta para poder avanzar en igualdad entre mujeres y hombres. Actualmente, los permisos laborales remunerados son idénticos para mujeres y hombres, lo cual no es casual, es producto de una lucha sindical y feminista que ha exigido igualdad de derechos. Sin embargo, aún queda mucho por hacer para que haya una distribución equitativa del trabajo doméstico y de los cuidados.

• Conciliación

La conciliación es un derecho de las personas trabajadoras que busca garantizar un equilibrio entre la vida profesional y la personal. Para ello se han establecido y ampliado una serie de permisos laborales para compatibilizar las actividades de la vida cotidiana con las responsabilidades laborales.

• Corresponsabilidad

Se refiere a la distribución equitativa de las actividades del hogar y el cuidado de personas de forma equitativa entre mujeres y hombres. Históricamente, estas tareas han estado feminizadas debido a los roles y estereotipos de género. Actualmente, los permisos para conciliación entre la vida profesional y personal en España son iguales para mujeres y hombres, sin embargo, la distribución de este trabajo invisibilizado todavía no es equilibrado.

• Cuidados

Cuando hablamos de cuidados nos referimos a una necesidad básica que tiene dos aspectos fundamentales: el poder recibir cuidados y el brindar cuidados. Cuidar significa atender a necesidades básicas que nos permitan un desarrollo integral en condiciones de bienestar físico y mental.

Las tareas de cuidados en el entorno familiar históricamente han sido asumidas por las mujeres, quienes de forma gratuita se han encargado del cuidado de hijos, hijas y personas en situación de dependencia.

A continuación abordaremos los permisos generales en materia de conciliación reconocidos en nuestro sistema legal. Aunque existen otras casuísticas que se contemplan en la normativa pero que no abordamos aquí. Recuerda que la normativa establece los derechos mínimos y que tu convenio colectivo o tu plan de igualdad puede mejorar el esquema de permisos. Para recibir una orientación completa, acude a tu sede de USO.

Permisos Retribuidos

El Estatuto de los Trabajadores establece los permisos retribuidos siguientes:

- 15 días naturales en caso de matrimonio o registro de pareja de hecho.
- 5 días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.
- 2 días por fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento, el plazo se ampliará en dos días.
- Un día por traslado del domicilio habitual.
- Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo.

Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado, se estará a lo que esta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica

- Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.
- 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.
- 4 días para 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. Estas horas de ausencia deben ser retribuidas cuando no sobrepasen 4 días al año (conforme a lo establecido en convenio colectivo o en acuerdo entre la empresa y la RLT). El motivo de ausencia debe ser acreditado.
- Por el tiempo indispensable para la realización de los actos preparatorios de la donación de órganos o tejidos siempre que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.
- Hasta cuatro días por imposibilidad de acceder al centro de trabajo o transitar por las vías de circulación necesarias para acudir al mismo, como consecuencia de las recomendaciones, limitaciones o prohibiciones al desplazamiento establecidas por las autoridades competentes, así como cuando concurra una situación de riesgo grave e inminente, incluidas las derivadas de una catástrofe o fenómeno meteorológico adverso. Transcurridos los cuatro días, el permiso se prolongará hasta que desaparezcan las circunstancias que lo justificaron, sin perjuicio de la posibilidad de la empresa de aplicar una suspensión del contrato de trabajo o una reducción de jornada derivada de fuerza mayor en los términos previstos en el artículo 47.6.

Permiso por nacimiento o cuidado de hijo/hija

Actualmente este permiso tiene la misma duración para mujeres y hombres, y se da una especial protección a familias monoparentales y monomarentales, configurándose de la forma siguiente:

Familias biparentales	Familias monoparentales o monomarentales	Forma de disfrute
6 semanas obligatorias desde el nacimiento/adopción	6 semanas obligatorias desde el nacimiento/adopción	Obligatoriamente a jornada completa de forma ininterrumpida después del nacimiento o adopción
11 semanas de libre disposición dentro de los primeros 12 meses	22 semanas de libre disposición dentro de los primeros 12 meses	Periodos semanales a jornada completa o parcial, de forma continua o interrumpida previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora.
2 semanas adicionales hasta que el hijo/hija cumpla 8 años	4 semanas adicionales hasta que el hijo/hija cumpla 8 años	Distribución flexible hasta que el hijo/hija cumpla 8 años de edad

Lactancia

El Estatuto de los Trabajadores reconoce también el derecho de las personas trabajadoras a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, hasta que el hijo o hija cumpla 9 meses. La lactancia puede ser acumulada y disfrutada en jornadas completas.

Reducción de jornada

Reducción de jornada para cuidar de hijos e hijas hasta que el menor tenga 12 años, o bien, en algunos supuestos en los que la necesidad sea proporcionar cuidados familiares a una persona en situación de dependencia. Esta reducción de jornada llevará aparejada una reducción proporcional del salario.

Permiso parental

Las personas trabajadoras tendrán derecho a un permiso parental de 8 semanas para el cuidado de hijo, hija o menor acogido por tiempo superior a un año, hasta el momento que el menor cumpla 8 años. Puede utilizarse de forma continua o discontinua, a tiempo completo o tiempo parcial. Este permiso NO ES RETRIBUIDO (aún).

Adaptaciones de jornada

El Estatuto de los Trabajadores reconoce el derecho de las personas trabajadoras a solicitar adaptaciones de 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 el derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral.

Estas adaptaciones deberán ser razonables y proporcionadas en relación a las necesidades de la persona trabajadora y las necesidades organizativas o productivas de la empresa.

Para terminar

Estos derechos son básicos para la conciliación. Hemos avanzado en derechos y reconocimiento de algunos permisos que permiten cuidar no solo a familiares, pero tenemos que seguir avanzando en la protección de todas las configuraciones familiares. Además, debemos seguir avanzando en corresponsabilidad.

Si necesitas mayor información respecto de estos permisos y prestaciones, acude a tu sede de USO donde te asesoraremos.