

DERECHOS LABORALES Y CORRESPONSABILIDAD

HOJA INFORMATIVA #CorresponsabilidadEfectiva

Los derechos de conciliación reconocidos en la normativa laboral han aumentado su enfoque hacia la corresponsabilidad. Tras varias modificaciones de la legislación de la Unión Europea y española, **¿cuáles son los principales derechos laborales a este respecto?**

Este es un resumen del contenido recogido en el **Estatuto de los Trabajadores**:

RETRIBUIDO

NACIMIENTO, ADOPCIÓN Y CUIDADO DE MENORES



Suspensión del contrato de trabajo de hasta 19 semanas (6 obligatorias y 13 voluntarias). Su duración se multiplica por dos en caso de familias monoparentales.

Conlleva una prestación económica de la Seguridad Social para suplir el salario.

[Pincha aquí para revisar su contenido completo.](#)

ART. 48.4Y5 ET

Ambos progenitores tienen derecho al mismo periodo de suspensión del contrato y a la prestación económica correspondiente.

Doble objetivo:

1. Evitar que las empresas perciban como más costoso **contratar** a una mujer porque tenga derecho a más permisos.
2. Que ambos se involucren de la misma forma en el inicio de la crianza, promoviendo la **corresponsabilidad**.

RETRIBUIDO

CUIDADO DE LACTANTE



Permiso para ausentarse 1 hora diaria del trabajo. No puede coincidir con el inicio o el final de la jornada. Puede dividirse en dos ausencias de 30 minutos.

Igualmente, existe la opción de retrasar la hora de entrada o adelantar la hora de salida, pero en este caso el permiso se reduce a 30 minutos diarios.

Las horas de permiso pueden acumularse en jornadas completas, dando lugar a días de permiso.

Se extiende hasta que el/la menor cumpla 9 meses (retribuido por la empresa).

ART. 37.4 ET

Inicialmente, este permiso se concedía únicamente a las madres por 30 minutos diarios. Actualmente, su objetivo es la atención del lactante por parte de ambos progenitores/tutores.

El tiempo de permiso **se extiende proporcionalmente en caso de parto o adopción múltiple**.

Cuando este permiso sea solicitado en las mismas fechas por ambos progenitores, podrá extenderse hasta los 12 meses, sin estar retribuidos los 3 meses de ampliación.

NO RETRIBUIDO

MODIFICACIONES DE JORNADA



Personas trabajadoras con hijos hasta 12 años o personas dependientes a cargo con las que convivan.

Adaptación de la duración y distribución de la jornada. Incluye el trabajo a distancia. Adaptar la jornada no conlleva reducir el salario. Reducir la jornada disminuye el salario en la misma proporción.

ART. 34.8 + 37.6 ET

“La persona trabajadora tendrá derecho a regresar a la situación anterior a la adaptación una vez concluido el período previsto o cuando decaigan las causas que motivaron la solicitud”.

Finalizado el periodo de negociación de la modificación, la empresa comunicará la aceptación o una propuesta alternativa de adaptación.

De no llegarse a acuerdo con la empresa en 30 días, se resolvería por procedimiento judicial urgente.

HOJA INFORMATIVA #CorresponsabilidadEfectiva

RETRIBUIDO



5 DÍAS DE PERMISO

Por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo.

Del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Igualmente, para **convivientes de la persona trabajadora** que requieran su cuidado efectivo.

ART. 37.3-B ET

Este permiso **puede utilizarse cada vez que sea necesario**, aunque se trate de una recaída de la misma dolencia.

Es potestad de el/la trabajado/ra fijar la **fecha de inicio y la distribución de las horas de permiso**.

Esto permite una mayor flexibilidad para atender las necesidades de cuidado de una manera **corresponsable en el núcleo de convivencia**.



RETRIBUIDO

AUSENCIAS POR CAUSA DE FUERZA MAYOR

Horas retribuidas de ausencia hasta el límite de 4 jornadas laborales al año.

Por motivos urgentes relacionados con familiares o personas convivientes.

ART. 37.9 ET

Este derecho se promulgó a través del Real Decreto-ley 5/2023. Entre sus objetivos se incluía el reconocimiento de derechos de conciliación como parte del elenco de derechos de toda persona trabajadora.

El mismo se puede solicitar de forma inmediata, e incluso verbalmente si la empresa lo permite.

Con posterioridad se deberá presentar justificante de la situación que propicia la ausencia.

NO RETRIBUIDO



PERMISO PARENTAL

8 semanas de suspensión del contrato de trabajo.

Se pueden utilizar desde el nacimiento/adopción hasta que el/la menor cumpla 8 años.

No existe prestación económica, por lo que este periodo de tiempo **no sería retribuido**.

ART. 48 BIS ET

Propiciado desde la Unión Europea, por la Directiva UE 2019/1158.

La Directiva establece que el permiso debe ser retribuido, pero **en la normativa española esta obligación se cumple a través de las 19 semanas retribuidas del permiso de nacimiento y cuidado**.

Desde distintas esferas sociales se aboga por incluir alguna compensación económica, para evitar que sea solamente solicitado por la persona con menor salario del núcleo de convivencia, habitualmente las mujeres.

Además, puedes revisar otros derechos establecidos en el Estatuto de los Trabajadores:

EXCEDENCIAS. Reguladas en el **artículo 46.3 ET** Permiten suspender el contrato sin sueldo para atender a hijas e hijos (máximo 3 años) o familiares hasta 2º grado (máximo 2 años, o más según convenio). Garantizan reserva del puesto el primer año y mantienen la antigüedad.

PERMISOS. Artículo 37.3 f) ET. Retribuidos para el tiempo indispensable de atención para: exámenes prenatales, técnicas de preparación al parto y sesiones preceptivas previas a la adopción.

SUSPENSIÓN DE CONTRATO. Artículo 48.5 ET. En el caso de adopciones internacionales, el inicio del periodo de suspensión de contrato por nacimiento y cuidado puede adelantarse hasta 4 semanas en caso de desplazamiento previo a la adopción.