



Guía de Corresponsabilidad y Conciliación de la Vida Familiar y Laboral





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



Castilla-La Mancha



CORRESPONSABLES



Instituto de la **Mujer**
CASTILLA-LA MANCHA



*Actuación financiada con cargo a los fondos recibidos del Ministerio de Igualdad,
Secretaría de Estado de Igualdad y para la Erradicación de la Violencia
contra las Mujeres, en el marco del Plan Corresponsables para el ejercicio 2024.*

Acercas de CECAM.



La Confederación Regional de Empresarios de Castilla-La Mancha (CECAM CEOE-CEPYME C-LM).

Es la Organización Empresarial más representativa de Castilla-La Mancha, de carácter intersectorial, sin ánimo de lucro, independiente y de adhesión voluntaria. Fue constituida por las cinco organizaciones empresariales intersectoriales y provinciales de la región (FEDA, FECIR, CEOE-CEPYME Cuenca, CEOE-CEPYME Guadalajara y FEDETO), integrando a través de ellas a más de 300 asociaciones, siendo asociadas las entidades constituyentes y las organizaciones empresariales regionales sectoriales.

La Confederación pretende la coordinación, representación, gestión y defensa de los intereses generales y comunes de las empresas, con especial interés en la prestación de servicios que aporten valor a la persona asociada.

Desde el principio, la patronal regional, integrada en CEOE y CEPYME, ha venido asumiendo responsabilidades que han contribuido a la vertebración autonómica, consiguiendo con ello una cohesión empresarial.

Funciones.

► Representación.

- Representa a las asociaciones integradas, en cerca de 100 foros de participación. Conjuga los intereses de todas y cada una de las personas asociadas.

► Interlocutor empresarial de la región.

- Reconocida por las organizaciones empresariales, los y las empresarios/as, las personas autónomas, las Instituciones públicas y privadas, como el principal interlocutor empresarial de Castilla-La Mancha.
- Comprometida con la sociedad.
- Coordina los servicios que se prestan, con los de las organizaciones empresariales provinciales.

► Servicios de Información y asesoramiento.

- Jurídico-laboral, Económico, Internacional, Formación, Calidad, Medio Ambiente, Prevención de Riesgos Laborales, Comunicación.
- Cursos, seminarios, conferencias, reuniones, jornadas, foros, publicaciones, revista informativa.

La inclusión del papel desempeñado por las organizaciones empresariales de nuestro país, como es CECAM CEOE-CEPYME, dentro de la Constitución Española, da muestra de la relevancia de estas organizaciones, tal y como se recoge en el Artículo 7 del Título Preliminar de la Carta Magna, donde además se destaca su contribución a la defensa y a la promoción de los intereses económicos y social.

Presentación.

Desde CECAM como máximo representante de las empresas en la región siempre hemos estado comprometidos con la igualdad de oportunidades, y como uno de los principales agentes sociales, seguimos trabajando en la consecución de este objetivo entre el tejido empresarial y sobre todo entre las pequeñas empresas, desarrollando un conjunto de actuaciones en áreas como formación, políticas y planes de igualdad, encaminadas a informar, orientar y acompañar a las empresas castellanomanchegas en materia de igualdad.

Las empresas de Castilla-La Mancha no entienden de géneros sino de competitividad, de crear riqueza y empleo, por eso están comprometidas con la gestión de la igualdad como una cuestión estratégica dentro de su actividad, conscientes de las numerosas ventajas que suponen, desde el punto de vista del desarrollo del talento, mejora de la eficiencia y productividad, o de la innovación entre otras muchas.

Uno de los aspectos fundamentales para promover entornos laborales igualitarios, es conseguir que todas las personas, mujeres y hombres, tengan las mismas oportunidades de desarrollo profesional y la puedan compatibilizar, en corresponsabilidad, con la vida personal y familiar, partiendo de uno de los principios básicos de nuestra sociedad, la libertad del individuo.

Es por ello que las empresas como protagonistas y dinamizadoras del sistema productivo, son conscientes de la relevancia que tiene promover medidas de conciliación y corresponsabilidad en el seno de sus organizaciones, a fin de que las personas que forman parte de ellas puedan desarrollar su vida profesional y personal. Las empresas son parte de esta transformación, pero ésta ha de ser compartida desde todos los órdenes de la sociedad y por tanto su implicación y esfuerzo con el apoyo de las distintas administraciones, a fin de contribuir a un cambio cultural asociado a la igualdad en todos los niveles (social, político, empresarial, educativo, familiar, etc.), ya que sin este cambio de paradigma global no será posible la creación de un marco habilitador de la igualdad real en nuestra sociedad.

En este contexto, la presente Guía pretende ser una herramienta útil para las empresas de nuestra región en su camino de colaboración hacia una sociedad igualitaria, concretamente en conciliación y corresponsabilidad, aportando desde el punto de vista empresarial una mayor información acerca de estas materias. Así como también pretendemos mostrar la implicación y el compromiso de las empresas castellanomanchegas y sus organizaciones empresariales con la conciliación corresponsable, camino en el que sin duda todos y todas debemos continuar avanzando.

Confío en que esta Guía sea de ayuda para todas las empresas de nuestra región.

Ángel Nicolás García
Presidente de CECAM

Índice.

10	Contexto y finalidad de la guía: la conciliación corresponsable como parte de las políticas de igualdad.
16	La conciliación corresponsable.
22	La conciliación corresponsable en el entorno familiar.
26	La conciliación corresponsable en el entorno laboral.
34	Permisos, derechos y medidas para promover la conciliación corresponsable en el entorno laboral.
66	Medidas de apoyo y promoción de la igualdad en las empresas.
68	Anexo. Contexto normativo de la conciliación de la vida familiar y laboral.
72	Bibliografía.

Contexto y finalidad de la guía: la conciliación corresponsable como parte de las políticas de igualdad.

En las últimas dos décadas se ha avanzado de forma positiva en materia de igualdad de género en el mercado laboral, no obstante, aún queda trabajo por hacer para fomentar la igualdad real entre mujeres y hombres, puesto que persisten diferencias culturales que se trasladan al mercado laboral, teniendo como consecuencia un reparto desigual en el tiempo empleado para las responsabilidades domésticas y familiares.

Tradicionalmente los espacios de cuidados y sus tareas han sido ocupados por las mujeres, pero **la corresponsabilidad nos hace reflexionar sobre la necesidad de repartir todas las tareas domésticas y su peso entre todas las personas de los hogares, a fin de garantizar la igualdad de las mujeres y los hombres en el ámbito laboral.**

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) considera que los cuidados son una responsabilidad social y no sólo familiar, por lo que plantea la necesidad de promover la corresponsabilidad social en las tareas de cuidado entre hombres y mujeres, así como también entre Estados, mercados y la sociedad. Asimismo, aprobó el Convenio 156 y la recomendación 165, destacando por primera vez que para garantizar a las mujeres la igualdad de oportunidades y trato en el trabajo, se requerían cambios en el papel masculino tradicional.

Es preciso promover que los hombres se involucren de forma más equilibrada en el cuidado y las responsabilidades familiares y domésticas, ejerciendo su derecho a la conciliación en corresponsabilidad, a fin de promover que las mujeres tengan las mismas opciones para su desarrollo personal y profesional.



Avanzar en la conciliación corresponsable es tarea de toda la sociedad.



Una mayor corresponsabilidad entre vida y trabajo de hombres y mujeres también conlleva ventajas para las empresas, ya que potencia el talento femenino e incrementa su presencia en cargos de responsabilidad y directivos, favorece un mayor compromiso con la organización reduciendo el absentismo, así como promueve el desarrollo de nuevas competencias y la adaptación a las necesidades de la empresa, mejorando por tanto la productividad y competitividad de ésta.

No obstante, el desarrollo de políticas de conciliación corresponsable que permitan a los hombres y las mujeres compatibilizar su vida personal, familiar y laboral, no es responsabilidad única de las empresas. Es necesario un cambio cultural y una mayor implicación de los servicios públicos y la ciudadanía para construir una sociedad libre de sesgos de género que dificultan la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

Por tanto, **la conciliación y la corresponsabilidad son aspectos claves en la promoción de la igualdad de género y la equidad en la sociedad** ya que ambas políticas buscan equilibrar las responsabilidades laborales y familiares, permitiendo que tantas mujeres como hombres puedan participar plenamente en el ámbito profesional y en el hogar.



El 92% de las personas que trabajan a jornada parcial en España con el fin de conciliar la vida laboral y familiar, son mujeres.

Fuente: INE. EPA. 2025T2



CORRESPONSABLES



Es preciso destacar el Plan Corresponsables, nueva política pública residenciada en la Secretaría de Estado de Igualdad y contra la Violencia de Género del Ministerio de Igualdad, **que tiene por objeto iniciar el camino hacia la garantía del cuidado como un derecho desde el principio de la igualdad entre mujeres y hombres**, al amparo de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y de la Ley 12/2010 de Igualdad entre mujeres y hombres de Castilla-La Mancha, de 18 de noviembre de 2010.

A nivel estatal, la primera ley específica que reguló este ámbito fue la Ley 39/1999 de 5 de noviembre para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras. No obstante, **la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres es la precursora en implantar medidas para garantizar la conciliación de la vida laboral, familiar y personal y fomentar así la corresponsabilidad entre mujeres y hombres en el territorio español**. En el artículo 14.8 recoge entre los criterios generales de actuación de los Poderes Públicos: *“El establecimiento de medidas que aseguren la conciliación del trabajo y de la vida personal y familiar de las mujeres y los hombres, así como el fomento de la corresponsabilidad en las labores domésticas y en la atención a la familia”*.

En Castilla-La Mancha, la Ley 12/2010 de 18 de noviembre, de Igualdad entre mujeres y hombres en Castilla-La Mancha, recoge en su artículo 19 el derecho y deber de las mujeres y de los hombres a compartir las responsabilidades familiares, en particular las tareas domésticas y el cuidado de las personas dependientes a su cargo.

Asimismo, el II Plan Estratégico para la Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Castilla-La Mancha (2019-2024), en su Eje 2, Autonomía Económica y Corresponsabilidad en los usos del tiempo, marca el objetivo de conseguir que todas las personas, mujeres y hombres, tengan las mismas oportunidades de desarrollo personal y profesional y las puedan compatibilizar, en corresponsabilidad, con la vida personal y familiar.

Así pues, es importante destacar que entre los objetivos del Plan Corresponsables 2024 se encuentra: *sensibilizar y formar al conjunto de la sociedad y, particularmente de los hombres, en materia de corresponsabilidad en las tareas de cuidados, con el fin de impulsar modelos de masculinidades corresponsables e igualitarias.*

Asimismo, es conveniente indicar que, en España, **el Estatuto de los Trabajadores es la base legal principal que regula las relaciones laborales y los derechos de las personas trabajadoras del ámbito privado**, por lo que establece medidas específicas para garantizar el equilibrio entre las responsabilidades laborales y personales.

Estos permisos y derechos para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral se han visto modificados sustancialmente en los últimos años en virtud de diferentes normativas, por lo que, **se ha incluido un apartado específico para otorgar información precisa sobre permisos, derechos y medidas para promover la conciliación corresponsable en el entorno laboral.**

En este contexto, **CECAM ha elaborado la presente “Guía de corresponsabilidad y conciliación de la vida familiar y laboral”, con el objetivo de ofrecer a las pymes de nuestra región un instrumento práctico que les sirva de apoyo y facilite su gestión en cuanto a la implantación o actualización de medidas de conciliación y corresponsabilidad** que promuevan entornos laborales más igualitarios y contribuyan a impulsar modelos de corresponsabilidad.



Así pues, con esta Guía se pretende:

1

Exponer aspectos claves sobre los beneficios de la conciliación corresponsable y los diferentes ámbitos de aplicación, proporcionando información dirigida a las pymes y personas trabajadoras para promover entornos laborales y familiares más igualitarios.

2

Capacitar a las empresas y las personas trabajadoras sobre buenas prácticas, permisos, derechos y medidas en materia de igualdad laboral y conciliación, proporcionando así herramientas para impulsar modelos de corresponsabilidad tanto en el ámbito familiar como laboral.

3

Apoyar a las empresas en la implantación y/o mejora de medidas para favorecer la conciliación corresponsable de las personas trabajadoras que forman parte de éstas y especialmente de los hombres, que contribuya al avance en la igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral.

El documento se estructura en torno a distintas áreas:

En primer lugar, **se desarrollan los conceptos de conciliación y corresponsabilidad**, ahondando en la importancia de incentivar la conciliación corresponsable en los diferentes espacios que componen la vida de las personas y los ámbitos en los que se debe promover, así como los beneficios que conlleva tanto para la sociedad como para las empresas y las personas trabajadoras.

Posteriormente, **se indican diferentes aspectos a tener en cuenta para promover la conciliación corresponsable tanto en el ámbito familiar como en el laboral.** Dotando de información relevante para su promulgación en los diferentes ámbitos, los beneficios que conlleva, así como mecanismos o procedimientos para su implantación.

Finalmente, una de las partes fundamentales que se ha incluido es la de **permisos, derechos y medidas para promover la conciliación corresponsable en el entorno laboral**, donde se informa, por un lado, de la legislación en igualdad laboral en materia de permisos y derechos de conciliación establecidos por ley, y por otro, de diferentes medidas que se pueden implantar de manera voluntaria en la empresa para favorecer la conciliación y corresponsabilidad de las personas trabajadoras.

La conciliación responsable.



Abordar la conciliación desde la corresponsabilidad resulta imprescindible para poder responder a las necesidades que surgen en cada uno de los espacios de la vida de las personas.

La conciliación de la vida familiar y la vida laboral se refiere a la estrategia para compaginar el trabajo remunerado con el trabajo doméstico, las responsabilidades familiares y el tiempo libre. Así se recoge en el Art. 44 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres: “Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a los trabajadores y a las trabajadoras en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio”.

La corresponsabilidad, por su parte, se centra en la idea de que tanto hombres como mujeres compartan de manera equitativa las responsabilidades familiares y domésticas, buscando la participación de todas las personas que integran el hogar en las tareas y el cuidado de los hijos, las hijas y/o personas dependientes. Este concepto implica reconocer y valorar las contribuciones de ambos géneros y promover la igualdad de oportunidades en todos los aspectos.

Aunque se diferencian, **ambos conceptos están interrelacionados**, ya que la conciliación contribuye a la corresponsabilidad al proporcionar un entorno laboral más flexible que permite a las personas equilibrar sus responsabilidades personales, familiares y profesionales.

La conciliación corresponsable se trata de compaginar de manera satisfactoria los diferentes espacios que componen la vida de las personas:



La corresponsabilidad familiar, clave para la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el trabajo.

¿En qué ámbitos debe promoverse la conciliación corresponsable?

La corresponsabilidad debe darse:

- ▶ **En el ámbito familiar:** realizando un reparto equitativo de tareas y responsabilidades entre todas las personas que forman parte de la familia, asumiendo que las tareas domésticas, la crianza y los cuidados son una responsabilidad conjunta.
- ▶ **En el ámbito laboral:** promoviendo el equilibrio entre las necesidades de la empresa y las personas trabajadoras. Las necesidades productivas en el caso de la empresa y las personales y familiares, en el caso de las personas trabajadoras.
- ▶ **En el ámbito social:** impulsando la transformación de los estereotipos culturales que reproducen relaciones de desigualdad entre mujeres y hombres, a través de medidas de sensibilización y concienciación en materia de igualdad de género en todos los estratos de la sociedad.

¿A quién implica la conciliación corresponsable?

- ▶ **A las familias:** estableciendo relaciones basadas en la igualdad entre las personas que integran la unidad familiar, promoviendo la corresponsabilidad en las responsabilidades domésticas y de cuidados, que posibiliten el desarrollo personal y profesional de todas las personas.
- ▶ **A las administraciones públicas:** impulsando políticas públicas que faciliten la compatibilización de la vida laboral y familiar; como pueden ser el aumento y mejora de servicios públicos de educación y cuidado de menores y personas dependientes, ayudas económicas o beneficios fiscales para las familias, etc.
- ▶ **A las empresas:** implantando políticas de igualdad y medidas de flexibilidad en las condiciones laborales, ampliando y/o mejorando los derechos de conciliación, etc.
- ▶ **A los trabajadores y las trabajadoras:** ejercitando su derecho a la conciliación y corresponsabilidad de forma responsable e igualitaria.



¿Qué ventajas conlleva la conciliación corresponsable?

Resulta crucial que las medidas de conciliación se adapten de manera corresponsable, es decir, que tanto hombres como mujeres las utilicen de manera equitativa. La aplicación de estas medidas genera beneficios tanto para la empresa como para quienes trabajan en ella, así como para la sociedad en su conjunto:

PARA LA SOCIEDAD

- Más igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- Mayor implicación de los hombres en las tareas domésticas y de cuidados, avanzando en un modelo de masculinidad positiva.
- Nuevo modelo de organización familiar y social más sostenible.
- Aumento demográfico y calidad de vida.
- Menos fracaso escolar.
- Mejor tasa de actividad, más productividad y crecimiento económico.

PARA LAS EMPRESAS

- Aumento de mujeres en puestos de responsabilidad.
- Mayor retención del talento.
- Menos absentismo laboral.
- Mejor ambiente de trabajo.
- Más innovación, productividad y beneficios.
- Mejor imagen y reputación de la empresa.

PARA LAS PERSONAS TRABAJADORAS

- Mayor desarrollo personal y profesional.
- Aumento de la motivación y productividad.
- Más estabilidad laboral.
- Mejor calidad de vida.
- Menos estrés laboral.
- Mayor implicación y compromiso con la empresa.

La conciliación corresponsable en el entorno familiar.



Promover modelos de familias corresponsables es uno de los principales retos para lograr la igualdad efectiva entre hombres y mujeres.

Los roles de género interiorizados culturalmente y muy arraigados en la sociedad han provocado que, durante mucho tiempo, las mujeres hayan asumido la mayor parte de las responsabilidades en el hogar y en el cuidado de los hijos y las hijas, provocando una participación desigual de hombres y mujeres en el mercado laboral.

Es significativo señalar que al analizar la causa de la inactividad laboral de la población castellanomanchega (personas de 16 o más años, no clasificadas como ocupadas ni paradas), nos muestra que **dedicarse a las labores del hogar es la principal causa de inactividad de las mujeres, quienes suponen el 38% frente al 5% de los hombres de Castilla-La Mancha** (Fuente: INE. EPA. 2025T2). Asimismo, el 92% de las personas que trabajan a jornada parcial en España con el fin de conciliar la vida laboral y familiar, son mujeres (Fuente: INE. EPA. 2025T2).

No obstante, en los últimos años se observa un cambio en la percepción de los hombres sobre la corresponsabilidad, demostrándose una mayor implicación por su parte, lo que conlleva una mayor satisfacción personal y bienestar, así como un avance hacia la igualdad de oportunidades.

Ante esta realidad, **la conciliación corresponsable en el entorno familiar se ha convertido en un aspecto clave para la igualdad de género ya que busca promover un equilibrio entre las responsabilidades laborales y personales de todas las personas que forman parte de la familia.** Se refiere, por tanto, a la distribución equitativa de las responsabilidades y tareas en el hogar, en el cuidado de los hijos y las hijas, así como en otras áreas de la vida cotidiana.

Por tanto, **la corresponsabilidad en el entorno familiar se centra en dos tareas fundamentales:**

- ▶ **Tareas domésticas:** aquellas tareas que se efectúan regularmente en el hogar relacionadas con la administración de recursos y el consumo familiar; la limpieza y mantenimiento de la vivienda, la preparación de alimentos, el transporte y las relaciones con el exterior.
- ▶ **Tareas de cuidado de hijos e hijas y personas dependientes:** aquellas actividades que implican la atención a estas personas, con acciones orientadas hacia la alimentación, salud, seguridad, acompañamiento, entre otras, que vayan en beneficio de éstas.

¿Qué beneficios conlleva fomentar la conciliación corresponsable para las personas que forman parte de la familia?

▶ Mejora la calidad de vida:

La capacidad de compartir de manera equilibrada las responsabilidades domésticas y familiares permite a las personas disfrutar de más tiempo para otras actividades, lo que contribuye a una mayor satisfacción de vida.

▶ Reduce el estrés:

Gestionar en corresponsabilidad los cuidados y tareas del hogar, conlleva que las personas que componen la familia experimenten menos estrés y agotamiento, lo que se traduce en beneficios para la salud.

▶ Mayor desarrollo personal y profesional:

Si todas las personas que forman parte de la familia asumen en igualdad las responsabilidades en el hogar y en el cuidado de los hijos y las hijas y personas dependientes, se favorece la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en el acceso a la formación, así como a la posibilidad de promoción y desarrollo profesional.



“

Para lograr la corresponsabilidad en el entorno familiar, es preciso promover el intercambio de responsabilidades entre todas las personas de la familia, a fin de superar la asignación de determinadas tareas domésticas o de cuidados en función del género.

La conciliación corresponsable en el entorno laboral.

La conciliación corresponsable en el entorno laboral consiste en ofrecer mecanismos y aplicar medidas que faciliten que tanto mujeres como hombres puedan disfrutar en armonía en su distribución del tiempo dedicado al trabajo y a los asuntos familiares y personales, en las mismas condiciones y con los mismos derechos y obligaciones.

Si bien las empresas no son las únicas responsables de la conciliación, son fundamentales para su promulgación, ya que establecen gran parte de los aspectos que regulan la relación laboral con las personas trabajadoras. Por lo que pueden desempeñar un papel principal a la hora de ofrecer condiciones que faciliten el equilibrio entre la vida familiar y profesional de su personal, fomentando modelos organizativos que impulsen una conciliación compartida entre hombres y mujeres y, en consecuencia, contribuyan a la igualdad de oportunidades en el trabajo.

En este sentido, las empresas que incorporan medidas que facilitan el equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral como parte de los compromisos con la Responsabilidad Social se convierten en un modelo a seguir, emprendiendo el camino hacia una nueva cultura empresarial, donde las políticas de buen gobierno empresarial y el bienestar en la organización se consideran elementos fundamentales de su estrategia de gestión.

Avanzar en conciliación corresponsable en el entorno laboral implica, por tanto:

- ▶ **Negociación y búsqueda de soluciones consensuadas** entre la empresa y las personas trabajadoras.
- ▶ **Flexibilidad en la organización del tiempo y el trabajo** como mecanismo para cubrir los intereses, necesidades y responsabilidades de toda la plantilla.



“

*Promover la conciliación
corresponsable
significa ganar.
El personal gana
en bienestar, la empresa
en productividad.*

¿Qué beneficios conlleva fomentar la conciliación responsable para la empresa?

▶ Más mujeres en puestos de dirección y responsabilidad:

Si las medidas de conciliación son utilizadas por hombres y mujeres, fomentando la corresponsabilidad, las mujeres tendrán las mismas opciones para su desarrollo profesional y estarán más presentes en los puestos de dirección y responsabilidad.

▶ Atrae y retiene el talento:

Las empresas que implementan políticas de conciliación y promueven la corresponsabilidad en su uso, atraen y fidelizan a profesionales con talento, lo que reduce los costos asociados a la rotación de personal y a la capacitación de nuevas personas trabajadoras.

▶ Mejora del clima laboral:

Ofrecer facilidades para ejercer la conciliación responsable promueve un ambiente de trabajo más positivo, favoreciendo la satisfacción y el bienestar de las personas trabajadoras.

▶ Aumento de la productividad:

Las personas que pueden equilibrar de una manera adecuada su vida personal, familiar y laboral tienden a ser más productivas, ya que están más motivadas y comprometidas con el trabajo.

▶ Reducción del absentismo laboral:

Otorgar medidas de conciliación, que puedan disfrutar en corresponsabilidad mujeres y hombres, disminuye la probabilidad de faltar al trabajo debido a problemas familiares o personales, minimizando así el impacto en la operatividad y productividad de la empresa.

▶ Mejora de la imagen y reputación de la empresa:

Las empresas que promueven la conciliación responsable familiar y laboral mejoran su imagen en la sociedad, atraen a clientes y socios/as y mejoran su posición en el mercado.

▶ Promoción de la diversidad y equidad de género:

Promover la conciliación responsable de hombres y mujeres en la empresa contribuye a fomentar la igualdad de género y, por tanto, la diversidad en el lugar de trabajo.



¿Cómo aplicar una estrategia de conciliación responsable en la empresa?

Cada empresa tiene unas necesidades organizativas diferentes relacionadas con su proceso de producción de bienes y/o servicios, el tipo de actividad que desarrollan, etc., por lo que las posibilidades para implementar una estrategia de conciliación responsable deben adaptarse a éstas. No se trata de que todas las empresas tengan las mismas opciones, sino de aplicar aquellas que más les compensen y se adapten mejor a su modelo empresarial.

Así pues, para desarrollar una estrategia de conciliación corresponsable en la empresa es conveniente seguir una serie de pasos:





¿Cómo se puede impulsar el cambio cultural para la conciliación corresponsable desde la empresa?

Para que la conciliación sirva como estrategia para la consecución de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, las medidas que implementan las empresas no pueden ir dirigidas exclusivamente a las mujeres, sino que se han de hacer extensibles a mujeres y hombres. **El término corresponsabilidad hace alusión, precisamente, a que los hombres aumenten su presencia en el ámbito doméstico**, se responsabilicen de las tareas domésticas, del cuidado y atención de hijas e hijos, familiares ascendientes u otras personas dependientes **y, por tanto, se acojan a las medidas de conciliación que ofrecen las empresas en la misma medida que las mujeres.**

Así pues, además de llevar a cabo la estrategia de conciliación corresponsable en la empresa, **se pueden llevar a cabo actuaciones que promuevan el cambio cultural necesario para que hombres y mujeres asuman la conciliación en corresponsabilidad** y, por tanto, se acojan a los permisos, derechos y medidas de conciliación de manera igualitaria:

► Compromiso empresarial con la igualdad de género

Implementar una estrategia corporativa que opte por la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres; incluyendo el principio de igualdad entre sus valores principales y aplicándolo a las decisiones estratégicas y de organización del trabajo.

► Modelo organizativo y estilo de liderazgo corresponsable

Establecer un modelo organizativo y de liderazgo que tenga en cuenta las necesidades de conciliación de las personas trabajadoras; estableciendo por ejemplo una franja central de horario para las reuniones o incentivar que las personas líderes actúen con el ejemplo y hagan uso de las medidas de conciliación que tienen a su disposición.

► Comunicación e imagen empresarial no sexista

Promover el lenguaje inclusivo y libre de estereotipos de género en los diferentes medios de comunicación interna y externa de la empresa; promoviendo una imagen empresarial a favor de la igualdad de oportunidades.

► Formación y concienciación en la empresa

Realizar formación entre las personas trabajadoras que forman parte de la empresa para sensibilizar sobre la importancia de compartir de manera justa las responsabilidades del hogar y los cuidados y promover así entornos laborales igualitarios.

Permisos, derechos y medidas para promover la conciliación corresponsable en el entorno laboral.

Los permisos, derechos y medidas de conciliación son diferentes iniciativas dirigidas a facilitar que las personas puedan atender las necesidades de los diferentes espacios que componen su vida – el personal, el familiar y el laboral- y que puedan desarrollarse plenamente en cada uno de ellos.

Es importante diferenciar entre los **permisos y derechos de conciliación establecidos por ley** y **otras medidas de conciliación propias de la empresa**:

- ▶ **Permisos y derechos de conciliación establecidos por ley:** diferentes tipos de permisos remunerados o no remunerados, así como derechos a los que puede acogerse cualquier persona trabajadora cumpliendo con unas condiciones o requisitos establecidos para ello en la legislación laboral. Estos permisos y/o derechos pueden ser mejorados a través de los convenios colectivos o acuerdos internos en la empresa.
- ▶ **Medidas de conciliación y corresponsabilidad propias de la empresa:** diversas iniciativas que ofrecen las organizaciones para garantizar que la plantilla pueda compaginar su vida laboral y personal. Estas medidas pueden ser implementadas a través de la negociación colectiva o de forma voluntaria por la empresa.



Promover la corresponsabilidad en el ejercicio de los permisos y derechos de conciliación es fundamental para evitar mantener los roles y estereotipos de género relacionados con los cuidados.

Permisos y derechos de conciliación establecidos por ley

El **Estatuto de los Trabajadores** establece una serie de permisos y derechos que las personas trabajadoras pueden solicitar para mejorar la conciliación de su vida personal, familiar y laboral.

Lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores para los permisos y derechos tiene la consideración de mínimo derecho necesario, por ello pueden ser mejorados mediante convenio colectivo o acuerdos internos en la empresa, pero nunca empeorados.



Es importante destacar que, **para poder disfrutar de estos permisos y derechos, se requiere de previo aviso siempre que las circunstancias lo permitan y aportar justificación de la ausencia** a través de justificante, certificado o cualquier otro medio posible.

A continuación, se desglosan los diferentes tipos de permisos y derechos y sus principales características:

Permiso por nacimiento, adopción y acogimiento

(Art. 48.4, 5 y 6. ET)

¿En qué consiste?

Permiso que comprende el parto y el cuidado de los hijos y las hijas menores de 12 meses.

Se trata de una causa legal establecida para la suspensión del contrato de trabajo con reserva del puesto de trabajo, por lo que en dicho periodo, las progenitoras y los progenitores reciben una prestación económica de la Seguridad Social, calculada en función de su base de cotización, para cuidar al recién nacido/a, hijo o hija recién adoptado/a durante su ausencia laboral.

¿Cuánto tiempo dura?

El nacimiento de un hijo o una hija da derecho a un permiso de 17 semanas para la madre biológica y para el progenitor distinto de la madre biológica.

En el supuesto de monoparentalidad, por existir una única persona progenitora, el permiso será de 28 semanas.

Son obligatorias las 6 semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto. En los casos de parto prematuro con falta de peso y en aquellos otros en que el/la neonato/a precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un periodo superior a 7 días, el periodo de suspensión se ampliará en tantos días como el/la nacido/a se encuentre hospitalizado/a, con un máximo de 13 semanas adicionales.

En el supuesto de discapacidad del hijo o hija en el nacimiento la suspensión del contrato tendrá una duración adicional de 2 semanas. En el caso de parto múltiple, se ampliará 2 semanas por cada hijo o hija distinto/a del primero/a.

En el caso de fallecimiento del hijo o hija, el permiso se mantiene, salvo que, tras las 6 semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

En el caso de fallecimiento de una de las personas progenitoras, la otra persona progenitora podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste de permiso.

¿Cómo se puede disfrutar?

Después de las primeras 6 semanas posteriores al parto, las 11 semanas restantes (22 en el caso de monoparentalidad), podrán disfrutarse a jornada completa o a jornada parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora. Se deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días.

Si las dos personas progenitoras trabajan para la misma empresa, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.



¿Qué ocurre en los casos de adopción o acogimiento?

Cada persona adoptante, guardadora o acogedora tendrá derecho a 17 semanas, así como en el supuesto de monoparentalidad, por existir una única persona adoptante, guardadora con fines de adopción o acogedora, el permiso será de 28 semanas.

6 semanas deberán disfrutarse a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial sobre la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.

Las 11 semanas restantes (22 en el caso de monoparentalidad), se podrán disfrutar en períodos semanales, de forma acumulada o interrumpida, en jornada completa o parcial dentro de los doce meses siguientes, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora. Se deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días.

En el supuesto de discapacidad del hijo o hija en la adopción, en situación de guarda con fines de adopción o de acogimiento, la suspensión del contrato tendrá una duración adicional de 2 semanas. En el caso de adopción o acogimiento múltiple, se ampliará 2 semanas por cada hijo o hija distinto/a del primero/a.

En el caso de fallecimiento del o la menor, el permiso se mantiene, salvo que, tras las 6 semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo. En el caso de fallecimiento de una de las personas adoptantes, guardadoras o acogedoras, la otra persona podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste de permiso.

Si se trata de una adopción internacional, se podrá iniciar el permiso hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción, si es necesario el desplazamiento previo de las personas adoptantes al país de origen de la persona adoptada.

Si las dos personas adoptantes, guardadoras o acogedoras trabajan para la misma empresa, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.



Permiso retribuido por matrimonio y registro de las parejas de hecho

(Art. 37.3, a) ET)

¿En qué consiste?

Permiso retribuido que la persona trabajadora puede solicitar por matrimonio o por inscripción en el registro oficial de parejas de hecho.

¿Cuánto tiempo dura?

15 días naturales.

¿Cómo se puede disfrutar?

Si el matrimonio o el registro de la pareja de hecho se produce en día hábil -laborable-, el cómputo del permiso debe iniciarse en esa fecha. Por el contrario, si tiene lugar en día inhábil o festivo, el cómputo se inicia el primer día laborable siguiente al de la celebración o inscripción; debiendo disfrutarse de forma continuada.

Permiso retribuido por accidente o enfermedad grave

(Art. 37.3, b) ET)

¿En qué consiste?

Permiso retribuido que la persona trabajadora puede solicitar por accidente o enfermedades graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de la persona cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluida la persona familiar consanguínea 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.

¿Cuánto tiempo dura?

Se establecen 5 días hábiles por el hecho causante.

¿Cómo se puede disfrutar?

El permiso puede disfrutarse desde el inicio de la hospitalización o la intervención quirúrgica o comenzar con posterioridad, de manera continuada o en días alternos.



Permiso retribuido por fallecimiento

(Art. 37.3, b bis) ET)

¿En qué consiste?

Permiso retribuido que la persona trabajadora puede solicitar por el fallecimiento de la persona cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

¿Cuánto tiempo dura?

2 días hábiles. Cuando la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo se ampliará en 2 días.

¿Cómo se puede disfrutar?

La fecha de inicio del permiso comienza el primer día laborable inmediatamente posterior al hecho causante.





Permiso retribuido por causa de fuerza mayor

(Art. 37.9) ET

¿En qué consiste?

Permiso retribuido que la persona trabajadora puede solicitar 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.

La fuerza mayor debe responder a un acontecimiento imprevisible e inevitable, ajena al ámbito de actuación de la persona trabajadora.

¿Cuánto tiempo dura?

El tiempo equivalente a 4 días hábiles al año, computado por horas.

¿Cómo se puede disfrutar?

El permiso podrá utilizarse por el tiempo necesario para atender la necesidad familiar urgente, por lo que la extensión de la ausencia variará en función la situación de urgencia, dentro del máximo de 4 días al año establecido.

Permiso retribuido por asistencia a exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto

(Art. 37.3, f) ET

¿En qué consiste?

Permiso retribuido que la persona trabajadora pueda solicitar para la asistencia a exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto.

El permiso para la realización de exámenes prenatales sólo lo puede solicitar la mujer trabajadora embarazada para que pueda acudir a los exámenes médicos. En cambio, el permiso para técnicas de preparación al parto también pueden solicitarlo los trabajadores varones.

¿Cuánto tiempo dura?

Por el tiempo indispensable siempre que tengan lugar durante la jornada de trabajo.

¿Cómo se puede disfrutar?

El permiso puede solicitarse por el tiempo indispensable, de modo que no existe limitación en cuanto a la duración del permiso y el número de veces que puede solicitarse, siempre que se considere indispensable su asistencia.



Permiso retribuido por asistencia a sesiones de información y preparación en adopciones, acogimientos o guarda con fines de adopción o acogimiento

(Art. 37.3, f) ET)

¿En qué consiste?

Permiso retribuido que la persona trabajadora pueda solicitar para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previas a la declaración de idoneidad.

¿Cuánto tiempo dura?

Por el tiempo indispensable siempre que tengan lugar durante la jornada de trabajo.

¿Cómo se puede disfrutar?

El permiso puede solicitarse por el tiempo indispensable, de modo que no existe limitación en cuanto a la duración del permiso y el número de veces que puede solicitarse, siempre que se considere indispensable su asistencia.



Permiso retribuido para cuidado de lactante

(Art. 37.4) ET)

¿En qué consiste?

Permiso retribuido que la persona trabajadora puede solicitar para cuidado del o la menor lactante hasta que cumpla los 9 meses de edad en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento.

¿Cuánto tiempo dura?

1 hora diaria, que se podrán dividir en dos fracciones o acumularse en jornadas completas. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

¿Cómo se puede disfrutar?

El permiso puede solicitarse una vez finalice la suspensión de la relación laboral por nacimiento, adopción o acogimiento. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, podrá limitarse su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento de la empresa, debidamente motivadas por escrito, debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.





Permiso retribuido por nacimiento de hijo o hija prematuro/a u hospitalización

(Art. 37.5) ET

¿En qué consiste?

Permiso retribuido que la persona trabajadora puede solicitar en el caso de nacimiento prematuro/a de hijo o hija, o que, por cualquier causa, deba permanecer hospitalizado/a a continuación del parto.

¿Cuánto tiempo dura?

1 hora de ausencia diaria del trabajo. También se tendrá derecho a reducir la jornada de trabajo hasta un máximo de 2 horas diarias, con la disminución proporcional del salario.

¿Cómo se puede disfrutar?

El permiso podrá utilizarse mientras el o la menor permanezca hospitalizado/a, pudiendo comenzar a disfrutarse desde el ingreso del/la neonato/a y hasta su alta hospitalaria. Tras el parto, comienza el cómputo de las 6 semanas obligatorias de suspensión del contrato - permiso por nacimiento y cuidado de/la menor -, y solo cuando finalice ese período, permaneciendo el o la menor hospitalizado/a, las personas progenitoras podrán incorporarse al trabajo y hacer uso del permiso o continuar el cómputo del período de suspensión del contrato establecido en el Art. 48.4 ET.

Permiso parental

(Art. 48 4,5 y 48 bis.) ET

¿En qué consiste?

Permiso que la persona trabajadora puede solicitar para el cuidado de hijo, hija o menor acogido/a hasta el momento en que el o la menor cumpla ocho años.

¿Cuánto tiempo dura?

10 semanas, de las cuales: 8 semanas corresponden al permiso parental (no retribuido) y 2 semanas al permiso por cuidado parental (retribuido).

A las 2 semanas de permiso retribuido por cuidado parental se podrán acoger las familias cuyos hijos e hijas hayan nacido a partir del 2 de agosto de 2024 y podrá solicitarse a partir del 1 de enero de 2026 ([RD-Ley 9/2025 de 29 de julio](#)).

En el caso de familias monoparentales, el permiso retribuido por cuidado parental aumentará en 2 semanas.

¿Cómo se puede disfrutar?

Se pueden disfrutar las semanas de manera continuas o discontinuas a tiempo completo o en régimen de jornada a tiempo parcial.



Derecho a reducción de la jornada para el cuidado durante la hospitalización de menor afectado/a por cáncer o enfermedad grave

(Art. 37.6 ET)

¿En qué consiste?

Derecho que la persona trabajadora puede solicitar por razones de cuidado de hijo, hija o menor acogido/a durante la hospitalización y tratamiento continuado, de la persona menor a su cargo afectada por cáncer, o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente.

¿En cuánto se puede reducir la jornada?

Reducción de jornada de trabajo de al menos la mitad de la duración, con reducción proporcional del salario.

¿Cómo se puede disfrutar?

Tiene que ser acreditado por informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente y la reducción de jornada durará, como máximo, hasta que el hijo, hija o persona que hubiere sido objeto de acogimiento permanente o de guarda con fines de adopción, cumpla los veintitrés años.



Derecho a reducción de la jornada por razones de guarda legal

(Art. 37.6 ET)

¿En qué consiste?

Derecho que la persona trabajadora puede solicitar por razones de guarda legal cuando tenga a su cuidado directo alguna persona menor de 12 años o con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de la persona cónyuge o pareja de hecho, o familiar hasta el segundo grado de consanguinidad y afinidad, incluido familiar consanguíneo de la pareja de hecho, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo/a, y que no desempeñe actividad retribuida.

¿En cuánto se puede reducir la jornada?

Reducción de la jornada diaria entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de ésta, con disminución proporcional del salario.

¿Cómo se puede disfrutar?

La persona trabajadora debe comunicar su intención a la empresa con una antelación mínima de 15 días, indicando su propuesta de concreción horaria y la fecha de inicio de la reducción de jornada, así como la fecha estimada de finalización. Esta propuesta deberá ser pactada con la empresa en función de las necesidades organizativas y de producción.





Derecho a la protección o asistencia social integral de víctimas de violencia de género, violencia sexual o terrorismo

(Art. 37.8 ET)

¿En qué consiste?

La persona trabajadora que tenga la consideración de víctima de violencia de género, violencia sexual o víctima del terrorismo, tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo.

¿En cuánto se puede reducir la jornada?

La legislación no fija por cuanto tiempo se puede reducir la jornada de trabajo.

¿Cómo se puede disfrutar?

Además de la posibilidad de reducción de jornada, se establece la posibilidad de reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa. También tendrán derecho a realizar su trabajo total o parcialmente a distancia o a dejar de hacerlo si este fuera el sistema establecido, siempre en ambos casos que esta modalidad de prestación de servicios sea compatible con el puesto y funciones desarrolladas por la persona trabajadora.

Derecho a excedencia para el cuidado de menor

(Art. 46.3. ET)

¿En qué consiste?

La persona trabajadora puede solicitar un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo o hija, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

El periodo en que la persona trabajadora permanece en situación de excedencia es computable a efectos de antigüedad. Durante el primer año tiene derecho a la reserva de su puesto de trabajo, transcurrido dicho plazo, la reserva queda referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

Si dos o más personas trabajadoras de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.



Derecho a excedencia para el cuidado de familiar dependiente

(Art. 46.3. ET)

¿En qué consiste?

La persona trabajadora puede solicitar un periodo de excedencia de duración no superior a dos años para atender al cuidado de la persona cónyuge o pareja de hecho, o de familiar hasta el segundo grado de consanguinidad y por afinidad, incluido familiar consanguíneo de la pareja de hecho, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo/a, y no desempeñe actividad retribuida.

El periodo en que la persona trabajadora permanece en situación de excedencia es computable a efectos de antigüedad. Durante el primer año tiene derecho a la reserva de su puesto de trabajo, transcurrido dicho plazo, la reserva queda referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

Si dos o más personas trabajadoras de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.



Derecho a excedencia voluntaria

(Art. 46.2. ET)

¿En qué consiste?

La persona trabajadora con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez por la misma persona trabajadora si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia voluntaria.

La persona trabajadora en excedencia voluntaria conserva 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.

Además, existen otros permisos que son importantes destacar:

Permiso retribuido por traslado de domicilio habitual

(Art. 37.3, c) ET)

¿En qué consiste?

Permiso retribuido que la persona trabajadora puede solicitar para la mudanza de la residencia habitual.

¿Cuánto tiempo dura?

1 día hábil.

¿Cómo se puede disfrutar?

El permiso se disfruta el día que se realiza la mudanza.



Permiso retribuido por el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal

(Art. 37.3, d) ET)

¿En qué consiste?

Permiso retribuido que la persona trabajadora puede solicitar para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, como son el ejercicio del sufragio activo, desempeño de funciones de jurado o la asistencia a juicio como testigo.

¿Cuánto tiempo dura?

Por el tiempo indispensable -o por el previsto en norma legal o convencional- siempre que la causa concurra en un día laborable.

¿Cómo se puede disfrutar?

El permiso se disfruta por el tiempo indispensable, no obstante, cuando el cumplimiento del deber suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo en más del 20% de las horas laborables en un período de 3 meses, la empresa podrá pasar a la persona trabajadora afectada a la situación de excedencia regulada en el Art. 46.1 del ET.

Asimismo, si la persona trabajadora por el cumplimiento del deber público percibe alguna indemnización, el importe de la misma se podrá descontar del salario a que tuviera derecho en la empresa.



Permiso retribuido por limitaciones de movilidad y riesgo grave e inminente

(Art. 37.3, g) ET)

¿En qué consiste?

Permiso retribuido que la persona trabajadora puede solicitar 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.

¿Cuánto tiempo dura?

Se establece un máximo de 4 días hábiles por el hecho causante, pudiéndose prolongar hasta que desaparezcan las circunstancias que lo justifican.

¿Cómo se puede disfrutar?

El permiso se disfruta mientras persista el hecho causante, no obstante, transcurridos los primeros 4 días, la empresa tendrá la posibilidad de aplicar una suspensión del contrato de trabajo o una reducción de jornada derivada de fuerza mayor (ERTE) en los términos previstos en el Art. 47.6 ET.

Permiso para concurrir a exámenes para la obtención de títulos académicos o profesionales

(Art. 23.1, a) ET)

¿En qué consiste?

Permiso que la persona trabajadora puede solicitar para concurrir a exámenes cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.

¿Cuánto tiempo dura?

Por el tiempo indispensable siempre que la causa concurra en un día laborable.

¿Cómo se puede disfrutar?

El permiso se disfruta por el tiempo necesario para concurrir a los exámenes con la reducción proporcional del salario, así como se tendrá preferencia para elegir turno de trabajo y a acceder al trabajo a distancia, si se encuentra instaurado en la empresa, y el puesto o funciones son compatibles con esta forma de realización del trabajo.

Grados de parentesco Consanguinidad y Afinidad

1^{er}

PRIMER GRADO

Padres y madres
Hijos e hijas
Cónyuge
Suegros y suegras
Yernos y nueras
Cónyuges de padres y madres

2^o

SEGUNDO GRADO

Hermanos y hermanas
Abuelos y abuelas
Nietos y nietas
Cuñados y cuñadas
Abuelos y abuelas del cónyuge
Cónyuge de hermanos y hermanas
Cónyuge de nietos y nietas



Medidas de conciliación y corresponsabilidad propias de la empresa

Estas medidas se refieren a **diversas iniciativas que ofrecen las organizaciones para garantizar que la plantilla pueda compaginar su vida laboral, familiar y personal**; las cuales pueden ser implementadas a través de la negociación colectiva o de forma voluntaria por la empresa.

Son medidas que, **dependiendo del tipo de empresa y sus necesidades organizativas y de producción, pueden ser dirigidas a toda la plantilla o para determinados puestos o situaciones**. Ya que las características de la empresa (horario de atención a la clientela, disponibilidad, tipo de producción, turnos, etc.), y los diferentes puestos de trabajo presentes en la entidad, pueden limitar la posibilidad de implementar algunas medidas de conciliación y corresponsabilidad. Por ejemplo, en una empresa industrial resulta inviable ofrecer teletrabajo a profesionales con implicación en la manipulación directa de máquinas o herramientas, no obstante, se podría ofrecer a determinados tipos de puestos, como el personal administrativo de oficina.

Dado que las medidas pueden ser muchas y diversas, **a continuación, se agrupan ejemplos de medidas y buenas prácticas en bloques, con la finalidad de ayudar a las pymes y micropymes de Castilla-La Mancha en la elección de aquellas medidas de conciliación y corresponsabilidad que más se adapten a sus necesidades y a la de su plantilla**. No obstante, no se trata de una relación exhaustiva de todas las medidas que se puedan implementar, ya que cada vez son más las empresas que incorporan políticas de conciliación y corresponsabilidad, por lo que hay una gran diversidad en función de sus posibilidades económicas, características y necesidades.

- ▶ Medidas de flexibilización de los tiempos y lugar de trabajo.
- ▶ Medidas de mejoras y beneficios sociales.
- ▶ Medidas relativas a las mejoras de los permisos y derechos establecidos legalmente.

Medidas de flexibilización de los tiempos y lugar de trabajo

Medidas que se pueden implantar en la empresa relacionadas con la organización del tiempo de trabajo y el lugar donde las personas trabajadoras desarrollan su trabajo, como pueden ser:

Flexibilidad Horaria

Consiste en que las personas que trabajan en la empresa dispongan de una franja horaria de entrada y de salida establecida por la empresa, teniendo disponibilidad para organizar la jornada laboral dentro de esos márgenes en función de sus necesidades o preferencias particulares.

Teletrabajo

Posibilidad de realizar la actividad profesional sin presencia física en la empresa de manera regular o puntual, haciendo uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones; conforme a un acuerdo previo y siempre que la naturaleza del trabajo lo permita.

Es importante señalar que se considera teletrabajo cuando la persona trabajadora realiza un mínimo del 30% de su jornada laboral en la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo. En tal caso, es obligatorio firmar el acuerdo y cumplir con las medidas de la [Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia](#).

Jornadas Comprimidas

Se trata de prolongar las horas de trabajo durante algunos días de la semana a cambio de la reducción de días laborales. Un ejemplo sería trabajar más horas de lunes a jueves para terminar la jornada el viernes a mediodía.

Jornadas Intensivas

Jornada laboral en horario continuo sin interrupciones, que puede ser durante todo el año o establecerse durante un período de tiempo concreto, que generalmente suele coincidir con el período estival.

Elección de turno de trabajo

Se da en los sectores en los que la organización del trabajo se rige por trabajo a turnos (generalmente 3 turnos de 8 horas cada uno), para que las personas trabajadoras puedan elegir el turno en el que quieren trabajar según los criterios que establezca la empresa.

Turnos rotativos de fin de semana

En las empresas que se trabaja los fines de semana (sobre todo en el comercio minorista), existe la posibilidad de organizar turnos del personal para cubrir los sábados y/o domingos de manera que se dé la posibilidad de trabajar algunos fines de semana para librar otros.

Calendario de vacaciones flexibles

Posibilidad de que las personas trabajadoras puedan decidir la organización de las vacaciones como deseen, siempre que quede garantizado el correcto funcionamiento de la empresa.

Días adicionales de vacaciones

La empresa otorga a las personas trabajadoras un número determinado de días adicionales de vacaciones.

Movilidad geográfica

Posibilidad de que las personas trabajadoras puedan cambiar de lugar de trabajo en aquellas empresas que cuentan con dos o más centros de trabajo en diferentes lugares, según los criterios que establezca la empresa en función de sus necesidades organizativas o productivas.



Medidas de mejoras y beneficios sociales

Estas medidas son complementos extrasalariales que la empresa otorga a su plantilla, ofreciendo determinados productos y/o servicios que mejoran su calidad de vida y favorecen la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Pueden ofrecerse bajo dos modalidades: retribución flexible (obteniendo una exención del IRPF) o como beneficio social (la empresa cubre total o parcialmente el coste).

Algunos ejemplos son:

Servicio de guardería

Poner a disposición de las personas trabajadoras el acceso a una escuela infantil. Esta medida contempla dos opciones: que la empresa ofrezca el servicio de guardería de manera externa, asumiendo el coste de la plaza en la escuela infantil u ofreciendo descuentos y derechos preferentes de acceso al centro o proporcionar el servicio en las propias instalaciones de la empresa.

Seguro de salud

Ofrecer a la plantilla el acceso a un seguro médico privado, asumiendo el coste de este y/u otorgando descuentos en el precio.



Bono restaurante o comedor de empresa

Las personas trabajadoras disponen de unos bonos para hacer frente a los costes de la comida en un restaurante o la empresa cuenta con un servicio de comedor o catering.

Plan de pensiones

Beneficio social por el que la empresa abona, durante la vigencia del contrato, las primas de un plan de jubilación a favor de sus personas trabajadoras.

Descuentos en compras de productos o servicios

Descuentos especiales que las empresas ofrecen a las personas trabajadoras para adquirir productos y servicios a precios reducidos. Los descuentos pueden aplicarse a diversos productos y servicios, como ropa, electrónica, viajes, ocio, etc.

Facilidades al transporte

Facilitar el desplazamiento hacia y desde el trabajo poniendo a disposición de las personas trabajadoras coche de empresa, servicio de autobús o plazas de estacionamiento.



Medidas relativas a las mejoras de los permisos y derechos legales

Medidas que se pueden implantar en la empresa en relación con la ampliación y mejora de los permisos y derechos relativos a conciliación y corresponsabilidad previstos en la legislación, como, por ejemplo:

Ampliación del permiso de maternidad o paternidad

Extensión del tiempo establecido por ley con relación al permiso por nacimiento y cuidado de menor.

Ampliación del permiso de lactancia

Aumento de la duración del permiso por lactancia establecido legalmente.

Mejora del permiso por fallecimiento

La empresa ofrece una ampliación de los días establecidos por ley por fallecimiento de familiar u ofrece una mejora aumentando el grado de consanguinidad establecido legalmente.



Permiso retribuido por cuidados

Permiso que otorga la empresa según los criterios que establezca con relación a los cuidados de menores y/o personas dependientes, como por ejemplo atender a enfermedades de hijos/as, acompañamiento al médico, etc.

Mejoras en la reducción de jornada para el cuidado de menores o dependientes

La empresa ofrece una ampliación y/o mejora de las condiciones establecidas legalmente para poder acogerse a la reducción de jornada para el cuidado de menores y/o personas dependientes, como por ejemplo aumento del tramo de edades de las personas menores establecido por ley, posibilidad de reducción de jornada sin reducción del salario durante un tiempo establecido, etc.

Permisos no retribuidos

Diferentes permisos sin derecho a retribución que puede ofrecer la empresa para la mejora de la conciliación de las personas trabajadoras, como por ejemplo disfrute de determinados días sin sueldo.

Ampliación del plazo de mudanza

Aumentar el permiso retribuido de días disponibles para mudanza de domicilio habitual.

Medidas de apoyo y promoción de la igualdad en las empresas



Distintivo de Excelencia en Igualdad en C-LM

Anualmente el Instituto de la Mujer de Castilla-La Mancha convoca el Distintivo de Excelencia en Igualdad, Conciliación y Responsabilidad Social Empresarial.

Tiene por objeto reconocer públicamente la labor desarrollada por empresas radicadas en el ámbito territorial de Castilla-La Mancha a favor de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Para más información: <https://www.jccm.es/tramites/1003069>

Servicio de Información y Asesoramiento

Para implantar medidas de igualdad, conciliación y corresponsabilidad, **se puede solicitar información en las Organizaciones Empresariales provinciales integradas en CECAM:**



C/ de los Empresarios, 6.
02001 Albacete.
Telf.: 967.217.300
feda@feda.es
www.feda.es



Plaza Mayor, 14 (Pasaje de Alcor,3)
Planta 1ª 13001. Ciudad Real.
Telf.: 926.600.002
fecir@fecir.eu
www.fecir.eu



C/ de los Hermanos Becerril, 34.
16004 Cuenca
Telf.: 969.213.315
info@ceocuenca.org
www.ceocuenca.es



C/ Molina de Aragón, 3.
19003 Guadalajara
Telf.: 949.212.100
info@ceoeguadalajara.es
www.ceoeguadalajara.es



Paseo de Recaredo, 1.
45002 Toledo
Telf.: 925.228.710
fedeto@fedeto.es
www.fedeto.es

Anexo. Contexto normativo de la conciliación de la vida familiar y laboral.

En España, el [Estatuto de los Trabajadores](#) es la base legal principal que regula las relaciones laborales y los derechos de las personas trabajadoras del ámbito privado. El Estatuto establece medidas específicas para garantizar el equilibrio entre las responsabilidades laborales y personales.

Estos permisos y derechos se han visto modificados sustancialmente en los últimos años en virtud de diferentes normativas. Además, los propios convenios colectivos pueden incluir medidas de conciliación que superen las que se establecen en el Estatuto.

Entre las normativas que han ido modificando y/o ampliando los permisos y derechos, se encuentran las que siguen a continuación:

▶ **Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.**

Es una legislación que busca facilitar el equilibrio entre las obligaciones laborales y familiares. Esta ley establece medidas concretas, como permisos por maternidad y paternidad remunerados, la posibilidad de reducir la jornada laboral para el cuidado de los hijos y las hijas, así como adaptar la jornada laboral para equilibrar las obligaciones familiares y profesionales.

▶ **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.**

Esta ley tiene como objetivo promover la igualdad de género en todos los ámbitos, incluido el laboral, introduce disposiciones específicas para impulsar la conciliación y la corresponsabilidad. Entre estas medidas se engloba la promoción de la incorporación de cláusulas de igualdad en los convenios colectivos.

▶ **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.**

Esta normativa incluye disposiciones para promover la igualdad de género en el ámbito laboral, como la regulación de los permisos de paternidad y otras medidas para fomentar la conciliación.

▶ **Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.**

Este Real Decreto enfatiza la importancia de los Planes de Igualdad como herramienta para eliminar la discriminación de género en el entorno laboral, lo cual tiene una repercusión directa tanto en la conciliación, al incluir medidas específicas para facilitar esta, como en la corresponsabilidad, al impulsar la igualdad efectiva.



► **Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación.**

Esta ley tiene como objetivo garantizar la igualdad de trato y eliminar cualquier forma de discriminación en el ámbito laboral. Contiene disposiciones relacionadas con la conciliación y la corresponsabilidad, así como medidas para prevenir la discriminación en el trabajo.

► **Real Decreto Ley 5/2023, de 28 de junio, modificación del concepto de discriminación, nuevos permisos y adaptación de jornada y horario.**

Esta normativa introduce modificaciones en el marco legal para adaptarlo a las necesidades actuales en materia de conciliación y corresponsabilidad, incluyendo la ampliación de permisos y la posibilidad de adaptar la jornada y el horario laboral. Asimismo, a través de este RD se aprueba la Ley de Familias.

► **Real Decreto-ley 9/2025, de 29 de julio, por el que se amplía el permiso de nacimiento y cuidado.**

Normativa que introduce nuevas medidas para mejorar la conciliación familiar, entre ellas la ampliación del permiso por nacimiento y la retribución parcial del permiso parental.

Bibliografía.

Aguirre, A. Revista Curriculum. 2015. [Claves para educar en igualdad.](#)

CECAM CEOE-CEPYME C-LM. 2020. [Guía para la implantación de políticas de igualdad en las empresas de Castilla-La Mancha.](#)

CECAM CEOE-CEPYME C-LM. 2020. [Guía para las empresas sobre la elaboración de planes de igualdad, registros salariales y auditorías retributivas.](#)

CEOE y PWC. 2019. Informe [Análisis de la brecha salarial de género en España. Identificando las causas para encontrar las soluciones.](#)

CEOE. 2016. Informe [La igualdad en la empresa como factor de competitividad.](#)

De la Cal, M.L., Jubeto, Y., Larrañaga, M. y Martínez, E. 2016. [Igualdad de género y conciliación en la empresa. Mapeo de buenas prácticas empresariales en materia de conciliación y corresponsabilidad.](#)

Fundación Más Familia. 2012. Informe [El buen líder, faro de la conciliación impacto de los estilos de dirección en la implantación de una cultura de conciliación.](#)

Instituto de la Mujer de Castilla-La Mancha. Temática [Comunicación incluyente no sexista.](#)

Instituto de la Mujer de Castilla-La Mancha. [Plan Corresponsables 2024.](#)

Instituto de la Mujer de Castilla-La Mancha. 2024. [Informe Situación de las mujeres y brechas de género en Castilla-La Mancha.](#)

Ministerio de Derechos Sociales, Consumo y Agenda 2030. [Conciliación y corresponsabilidad de la vida familiar, laboral y personal: Ejemplos de buenas prácticas en empresas.](#)

Ministerio de Igualdad. Igualdad en la empresa. [Normativa.](#)

Ministerio de Igualdad. Igualdad en la empresa. [Buenas prácticas de conciliación y corresponsabilidad en las empresas con distintivo "Igualdad en la empresa" \(Red DIE\). Análisis sectorial y por tamaño de empresa.](#)

Ministerio de Igualdad. Instituto de las Mujeres. [Datos Mujeres en Cifras \(Conciliación - Excedencias, permisos y reducciones de jornadas\).](#)

Ministerio de Igualdad. Instituto de las Mujeres. 2009. [Herramienta de Apoyo N°8: Corresponsabilidad y Planes de Igualdad.](#)

Ministerio de Igualdad. Instituto de las Mujeres. [Temática cuidados, corresponsabilidad y conciliación.](#)

Ministerio de Igualdad. Instituto de las Mujeres. [Permisos y medidas de conciliación.](#)

Ministerio de Igualdad. Instituto de la Mujer. 2007. [De la conciliación a la corresponsabilidad: buenas prácticas y recomendaciones.](#)

Ministerio de Igualdad. Fundación Mujeres. 2004. [Especial sobre Conciliación de la Vida Familiar y Laboral](#).

Ministerio de Igualdad. Instituto de Mujeres. 2022. [Hombres, corresponsabilidad y cuidados. Guía didáctica de corresponsabilidad masculina](#).

Organización Internacional del Trabajo (OIT). 2019. [Trabajo y Familia: Hacia nuevas formas de conciliación con corresponsabilidad social](#).

Organización Internacional del Trabajo (OIT). 2023. [Nota técnica: La conciliación de la vida personal, familiar y laboral en el marco normativo de la OIT](#).

Paco Abril Morales, Jordi M. Monferrer, Teresa Jurado Guerrero, Carmen Botía-Morillas y Victoria Bogino-Larrambeber. 2020. Revistas UCLM. [Pymes que facilitan la conciliación corresponsable a los hombres](#).

UNED. Proyecto Men in care. 2022. [Guía para empresas: cómo fomentar la conciliación corresponsable en los hombres](#).





Confederación Regional
de Empresarios de Castilla-La Mancha
C/ Reino Unido, 3, Planta 3ª
45005-Toledo
Telf.: 925 285 015
cecam@cecam.es
www.cecam.es



Más información

<https://cecam.es/impulsando-la-igualdad>



Síguenos:

