



Guía
**Protección
de la
maternidad
y la
paternidad
en los
centros de trabajo**



www.ccoomadrid.es

VI PLAN DIRECTOR DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES
DE LA COMUNIDAD DE MADRID (2021-2024)



**Comunidad
de Madrid**



Guía
**Protección
de la
maternidad
y la
paternidad
en los
centros de trabajo**

PROTECCIÓN DE LA MATERNIDAD Y LA PATERNIDAD EN LOS CENTROS DE TRABAJO

PRIMERA EDICIÓN: Diciembre de 2023

EDITA: CCOO DE MADRID

ELABORA: SECRETARÍA DE SALUD LABORAL DE CCOO DE MADRID

COLABORA: INSTITUTO REGIONAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO
DE LA COMUNIDAD DE MADRID

Depósito Legal: M-34805-2023

VI Plan Director de Prevención de Riesgos Laborales de la Comunidad de Madrid (2021-2024)

El Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo colabora en la elaboración de este material en el marco del VI Plan Director de Prevención de Riesgos Laborales de la Comunidad de Madrid 2021-2024 y no se hace responsable de los contenidos del mismo ni de las valoraciones e interpretaciones de sus autores. El material elaborado recoge exclusivamente la opinión de su autor como manifestación de su derecho de libertad de expresión.

Índice

PRESENTACIÓN	4
¿POR QUÉ ES NECESARIA ESTA GUÍA?	8
HACIA DÓNDE VAMOS...	12
SALUD LABORAL	16
1. Protección de la reproducción, maternidad, parto reciente y la lactancia natural	17
1.1. Identificar y evaluar los riesgos	18
1.2. Listado de puestos de trabajo exentos de riesgo	20
1.3. ¿Qué hacer ante la presencia de riesgo durante el embarazo o la lactancia natural?	20
1.4. Protocolo de actuación	24
1.5. Actúa como delegada o delegado de prevención	26
2. Conciliación y corresponsabilidad: un paso más allá de la mujer	28
2.1. Derechos de corresponsabilidad	30
2.2. ¿Y si no me conceden mi derecho de conciliación?	45
2.3. ¿Puede mi empresa ser corresponsable?	48
Lo primero...	49
RETOS PARA EL FUTURO	54
PRIMERO. Conocer la realidad	55
SEGUNDO. Sensibilizar e informar	55
TERCERO. Controlar y participar	56
ANEXOS	58



Presentación

Desde la Secretaría de Salud Laboral de CCOO de Madrid, dentro de las actuaciones del **VI Plan Director de la Comunidad de Madrid**, os presentamos esta guía sobre **Protección de la Maternidad y la Paternidad en los Centros de Trabajo**.

Hablamos de maternidad/paternidad porque consideramos que la maternidad trasciende el hecho biológico del embarazo, parto y lactancia natural que es exclusivo de mujeres, ya que también tiene que ver con el concepto de cuidado de las hijas y de los hijos. Es una responsabilidad que debe ser compartida, gestionada, sostenida y llevada a cabo por cualquier persona progenitora (biológica o adoptiva) y/o cuidadora, ya sean hombres o mujeres.

Hay que seguir trabajando en la protección del embarazo, del parto y de la lactancia desde los centros de trabajo, pero hay que poner el foco en el después. Tenemos que ampliar el concepto de protección de la maternidad y hablar de cuidados, pero no desde un enfoque doméstico, sino desde un enfoque social y laboral.

Esta guía se proyecta con el convencimiento de que educar en esta vía, es un pilar clave y necesario en el avance y consecución de la igualdad entre mujeres y hombres y entre diferentes tipos de familias, dentro de las empresas. Igual que en la sociedad, en los centros de trabajo debemos desterrar prejuicios culturales que han separado los ámbitos de responsabilidad dejando el cuidado infantil en manos femeninas.

En la actualidad, en las agendas políticas aparece la problemática que puede existir para ejercer los derechos de conciliación. Poco a poco, se están aprobando políticas que la favorecen y que contribuyen a construir una sociedad basada en la calidad de vida y la reorganización de los tiempos y espacios de trabajo, en pro de una organización social más corresponsable.

Las políticas han estado dirigidas, principalmente, a las mujeres, haciendo que sean ellas quienes concilien. “Gracias” a estas políticas se ha obtenido un resultado desfavorable al ayudar a que las mujeres mantengan sus roles tradicionales de género, dejando en sus manos las responsabilidades principales del ámbito de los cuidados. La realidad es que no nos encontramos ante un *problema de mujeres*, sino que es un *problema de la sociedad*.

Este escalón hay que subirlo ya y para ello es necesario que se dé al mismo tiempo un cambio social que introduzca nuevos modelos de organización, junto con la mayor implicación de las empresas, cuestión clave para alcanzar una sociedad corresponsable.


Recientemente, el Real Decreto ley 5/2023, de 28 de junio, ha creado nuevos permisos en materia de conciliación, entre ellos la equiparación a los efectos de los permisos entre matrimonio y pareja de hecho, permitiendo incluso el acceso al permiso por hospitalización para convivientes con la persona trabajadora si requieren el cuidado efectivo de aquella. Esto supone una oportunidad en el avance en materia de corresponsabilidad. Si bien, la legislación laboral va incorporando permisos y prestaciones para facilitar la aplicación efectiva de las políticas de conciliación y corresponsabilidad, la negociación colectiva ha de contribuir a la mejora de los permisos establecidos laboralmente. Si la persona trabajadora puede conciliar de forma adecuada su vida profesional con su vida personal y familiar, redundará de manera positiva en el clima laboral de la empresa, mejorando de este modo el desempeño y favoreciendo un aumento de su competitividad.

Las delegadas y delegados sindicales no solo ayudáis con vuestro esfuerzo y trabajo diario a la mejora de los permisos establecidos legalmente, sino que también sois la garantía de que hay un cumplimiento real y efectivo de los diferentes permisos. Para avanzar en conciliación vuestra actuación en el centro de trabajo es imprescindible, porque si mejoramos las políticas de conciliación y corresponsabilidad en la empresa, mejoramos también las condiciones laborales de la clase trabajadora.

Ana Belén Casado Peñas

Secretaria de Salud Laboral de CCOO Madrid





**¿Por qué
es necesaria
esta guía?**

Antes de abrir esta guía, seguramente la mayoría habéis pensado que iba referida, en su totalidad, a la “baja” por riesgo en el trabajo y/o a los permisos de maternidad y paternidad. A nadie (o muy pocas personas) se le habrá ocurrido pensar que la idea es la búsqueda de la conciliación y la corresponsabilidad¹ también.

Ser padre o madre, así como los roles que se designan socialmente al cuidado, educación, etc. de las hijas y de los hijos son procesos que se ejecutan de manera diferenciada. Aunque pueda parecer que hoy día es diferente, las responsabilidades familiares siguen siendo asumidas mayoritariamente por las mujeres, manteniendo a la mujer en su tradicional papel de agente cuidador, que debe doblar su jornada y hacer malabares con su tiempo, lo que le pone un freno para su desarrollo profesional e, igualmente, imposibilita al hombre su papel como padre, hijo, etc.

El mismo concepto de maternidad es entendido como el periodo que abarca el embarazo, el parto y la lactancia de las mujeres. Es decir, está vinculado con un fuerte componente biológico, lo que hace que la mayoría de las leyes y políticas públicas que abordan alguna dimensión de la maternidad se basen en esos argumentos.

En cuanto al concepto de paternidad, es más entendido como una definición casi exclusivamente legal, que incluye más deberes y derechos de los padres en relación con los hijos/as, estrechamente vinculados a momentos anormales o excepcionales de la vida de los padres: la reclamación o posible investigación de la paternidad, los derechos y deberes de los padres en caso de separación y divorcio, etc.

Por parte de la empresa, sigue existiendo la idea de que el cuidado corresponde a las mujeres y que ello limita su rendimiento en el trabajo, lo que conlleva discriminación laboral. Las empresas aún perciben el tema de la conciliación como un problema o como un coste que no están dispuestas a asumir. La realidad es que el disfrute de los permisos que los hombres pueden solicitar o no son solicitados, o lo son en un número muy escaso. La reducción de jornada por cuidado de un menor solicitada por un hombre puede estar aún menos aceptada y permitida que para las mujeres.

Por ello la necesidad de esta guía en la que vamos a ampliar estos conceptos de maternidad/paternidad. Se hablará, por supuesto, de la importancia de prevenir la exposición

¹ El reparto equilibrado de las tareas domésticas y de las responsabilidades familiares, tales como su organización, el cuidado, la educación y el afecto de personas dependientes dentro del hogar, con el fin de distribuir de manera justa los tiempos de vida de mujeres y hombres.

laboral a determinados riesgos que afectan a la salud reproductiva de hombres y mujeres, para determinar situaciones de riesgo en el embarazo y la lactancia natural, pero también se pondrá el foco en la corresponsabilidad de las personas progenitoras y cuidadoras.

Las medidas de conciliación y corresponsabilidad se deben constituir como una herramienta que complementa las previsiones sobre maternidad y lactancia, ya que, de forma indisoluble al hecho mismo del nacimiento, se prolonga en nuevas necesidades de conciliación que afectarán a los progenitores (hombres o mujeres) y que tendrán un reflejo en la empresa.

Abordamos la guía desde una visión transversal de la dimensión de género, se debe trabajar desde la corresponsabilidad y la igualdad de género y que, unido a las políticas públicas, se puedan crear empresas más igualitarias y, por ende, una sociedad también.

La legislación al respecto es insuficiente para estas cuestiones, ya que la normativa ofrece unos derechos mínimos que es necesario ir ampliando a través de la negociación colectiva. El objetivo es reequilibrar, mediante la acción sindical y la negociación colectiva, la desigualdad en la gestión del tiempo de trabajo y descanso.

Igual que hablamos de prevención de riesgos para proteger la seguridad y la salud en el trabajo, es necesario establecer, con carácter previo, qué medidas de conciliación y corresponsabilidad se van a adoptar en la empresa, lo que contribuirá al mejor funcionamiento de la misma y a un mayor bienestar de sus personas trabajadoras.





**Hacia donde
vamos...**

Ya hemos comentado que la conciliación y la corresponsabilidad no son aspectos individuales donde haya que buscar los mecanismos para unir familia y trabajo, sino que son un asunto social, un eje a trabajar para que alcancemos una sociedad más justa, y también más sostenible. En este aspecto, las empresas tienen un papel fundamental. El desarrollo sostenible solo es posible con la participación activa del mundo del trabajo.

El **Proceso de Transición Justa (PTJ)** como respuesta a los efectos del cambio climático, pretende sustituir un modelo de producción con un alto impacto ambiental por otro respetuoso con el medioambiente, hallando su fundamento último en un modelo de desarrollo sostenible que busca un crecimiento sostenido, sostenible e inclusivo para cumplir con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) y los Principios del Trabajo Decente (PTD).

- La Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible² contempla diecisiete ODS con ciento sesenta y nueve metas con distintas proyecciones: dimensión social, económica y ambiental. El tema de la conciliación y la corresponsabilidad aparecen en el Objetivo número 8 (Trabajo decente y crecimiento económico) de los ODS: por un lado, la meta 8.5 se propone alcanzar hasta 2030 **el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres**, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, así como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor, y, por otro lado, la meta 8.8 que tiene como propósito **proteger los derechos laborales y promover un entorno de trabajo seguro y sin riesgos para todas las personas trabajadoras**, incluidas las migrantes y, en particular, las mujeres migrantes y las personas con empleos precarios; el logro de la igualdad se busca con el objetivo 5: Lograr la igualdad de género y empoderar a todas las mujeres y las niñas.
- La OIT ha señalado cinco vertientes del trabajo decente en relación con el tiempo de trabajo: *a) promover la salud y la seguridad; b) aumentar la productividad y la sostenibilidad de las empresas; c) ser conveniente para la familia para mejorar el equilibrio entre el trabajo y su vida privada; d) promover la igualdad de género y e) facilitar la elección y la influencia del trabajador en sus horas de trabajo*³.

Es decir, el tiempo de trabajo debería poder **proteger frente a los riesgos para la salud y seguridad** de las personas trabajadoras, **conciliar la vida laboral, personal y**

² https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_470340.pdf

³ https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_145393.pdf

familiar y mantener un correcto **equilibrio entre las necesidades de las empresas y de las personas trabajadoras**.

La reformulación del tiempo de trabajo ha de realizarse observando las ineludibles necesidades de las personas trabajadoras de armonizar la vida laboral con la personal y familiar, sin obviar los cuidados no remunerados asumidos, principalmente, por mujeres. El cuidado no remunerado tiene importantes consecuencias sobre la participación de las mujeres en el mercado de trabajo. El alcance de la igualdad de género sigue siendo uno de los objetivos más anhelados a nivel mundial, pero la segregación del trabajo sigue persistiendo y generando importantes brechas salariales, así como la extensión de la pobreza a trabajos feminizados⁴.

El proceso de transición justa sí o sí ha de incorporar la perspectiva de género, puesto que las mujeres son un colectivo especialmente vulnerable por los riesgos de perpetuar e incluso generar nuevas desigualdades sociales.

En la Estrategia Española de Transición Justa⁵ se recalca la importancia de que las políticas de fomento del empleo verde garanticen que las mujeres puedan aprovechar las oportunidades que brinda la transformación y reduzcan, al mismo tiempo, las desigualdades existentes incorporando, para ello, la perspectiva de género en todas las medidas que se adopten en el empleo y protección social.

Sobre el impacto que la creación de empleos verdes supone en el actual modelo de relaciones laborales se producirán cambios en la calidad del empleo, puesto que se modificarán las condiciones de trabajo, lo que afectará a un sinfín de aspectos como la seguridad y salud en el trabajo, los derechos colectivos, los derechos de conciliación de la vida laboral y familiar o la jornada de trabajo. Así, es necesario emprender una serie de actuaciones para dar respuesta a estos desafíos en la creación de empleos verdes, destacando, entre otros, la incorporación de la perspectiva de género y el rol del diálogo social para garantizar la participación de las personas trabajadoras.

Pues bien, las principales medidas de actuación para la realización de dichos objetivos pasan, en primer lugar, por la recogida de datos con perspectiva de género que permitan

⁴ https://institutomuier.castillalamancha.es/sites/institutomuier.castillalamancha.es/files/documentos/pdf/20230419/6-corresponsabilidad_conciliacion_de_la_vida_personal_laboral_y_familiar_.pdf

⁵ https://www.miteco.gob.es/content/dam/miteco/es/ministerio/planes-estrategias/transicion-justa/Estrategia_Transicion_Justa_Def.PDF

conocer la realidad del trabajo femenino en los sectores de empleo verde y formular propuestas de actuación específicas para crear empleos verdes decentes para las mujeres, así como evaluar el impacto que el PTJ tiene sobre el colectivo de trabajadoras para evitar nuevos focos de desigualdad.

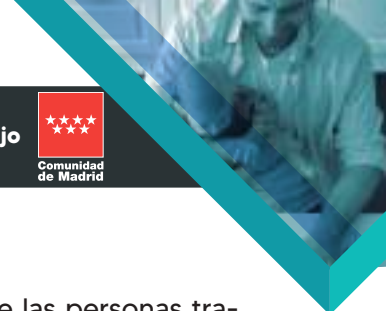
En segundo lugar, hay que garantizar el acceso a la formación profesional e incrementar el número de mujeres que estudien materias relacionadas con las ciencias, tecnologías, ingenierías y matemáticas, carreras de empleos verdes, para garantizar su acceso a dichos empleos, puesto que hay que asegurar su acceso a la formación continuada en dichos ámbitos para “reforzar la posición de las mujeres en la sociedad, evitar los estereotipos de género y garantizar empleos que respondan plenamente a las necesidades y al carácter de la integración de las mujeres” como forma de garantizar el empoderamiento de las mujeres a través de la educación durante el PTJ.

Y, en tercer lugar, hay que garantizar unas condiciones de empleo dignas, con especial mención al salario, el trabajo no remunerado y la protección de la salud, así como la protección social.

No cabe duda de que el futuro del trabajo, del trabajo decente, ha de considerar el enfoque del tiempo de trabajo y la conciliación y corresponsabilidad de las personas trabajadoras. La fina línea divisora entre el tiempo de trabajo y el tiempo de vida exige un adecuado tratamiento de este recurso tan escaso en las sociedades modernas.



Salud Laboral



La Salud y el trabajo son dos aspectos interrelacionados en la vida de las personas trabajadoras. La salud es entendida no solo en el sentido de evitar que se produzcan accidentes o enfermedades profesionales, sino también para evitar el estrés, la insatisfacción laboral, el cansancio mental, etc. que afecta a la vida laboral y al resto de ámbitos de las personas trabajadoras.

La protección de la salud de las personas trabajadoras debe llevarse a cabo tomando en consideración las características físicas y psicosociales, tanto de las mujeres como de los hombres.

1. Protección de la reproducción, maternidad, parto reciente y la lactancia natural

La empresa tiene la obligación genérica de protección de trabajadoras y trabajadores frente a los riesgos laborales, con especificaciones relativas a la protección de la maternidad.

La exposición en el trabajo a radiaciones, sustancias químicas peligrosas, ruido, manipulación de cargas, horarios inadecuados y otras condiciones de trabajo pueden suponer un riesgo para la salud de la mujer embarazada y su descendencia; igualmente, puede incidir negativamente en la lactancia.

En este sentido, la obligación de protección trata de evitar los riesgos o patologías que puedan afectar negativamente en la salud reproductiva de la población trabajadora, de la trabajadora embarazada o en período de lactancia y/o del feto o lactante, y que derivan directamente de agentes, procedimientos o condiciones de trabajo del puesto desempeñado.

Los riesgos que afectan al embarazo, parto reciente y lactancia se pueden prevenir, ya sea eliminándolos o adoptando las medidas necesarias para evitar la exposición.

A la hora de intervenir en las empresas la gestión pasa, como en el resto de los factores de riesgo, por tres aspectos: identificación y evaluación de los riesgos para la reproducción, embarazo y lactancia, control de los riesgos y adopción de las medidas preventivas necesarias.

1.1. Identificar y evaluar los riesgos

En todas las empresas se deben **identificar** si existen riesgos que puedan poner en peligro la reproducción de sus personas trabajadoras, así como la salud de las mujeres embarazadas, que hayan dado a luz recientemente o se hallen en periodo de lactancia, sin olvidar la etapa de preconcepción, la cual afecta tanto a hombres como a mujeres. Si se han identificado estos riesgos, lo primero es eliminarlos y, si esto no es posible, entonces **evaluarlos**.

En la evaluación de estos riesgos se tendrán en cuenta los **factores de riesgo que puedan incidir en la procreación y en la descendencia** (artículo 25 Ley de Prevención de Riesgos Laborales⁶, LPRL), y también la **exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente** a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que influyan negativamente en su salud, en la del feto o en la del lactante (artículo 26 LPRL).

El Reglamento de Servicios de Prevención⁷ (RSP) en su artículo 4 (“Contenido general de la evaluación”) refiere que la evaluación inicial de riesgos deberá extenderse a cada uno de los puestos de trabajo de la empresa en que concurren dichos riesgos, teniendo en cuenta la posibilidad de que la persona trabajadora que lo ocupe o vaya a ocuparlo sea especialmente sensible.

A partir de la evaluación inicial, deberán volver a evaluarse los puestos de trabajo que puedan verse afectados por la incorporación de **una persona trabajadora cuyas características personales o estado biológico** conocido la hagan especialmente sensible a las condiciones del puesto.

¿Qué riesgos deben evaluarse?

El Real Decreto 298/2009⁸, de 6 de marzo, por el que se modifica el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, en relación con 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 se halle en período

⁶ <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1995-24292>

⁷ <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1997-1853>

⁸ <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2009-3905>

de lactancia, incorpora dos anexos⁹ importantes (Anexo VII y anexo VIII), que especifican los riesgos que deben ser evaluados. La norma reconoce que estos riesgos no tienen carácter exhaustivo y que hay otros agentes contaminantes y condiciones de trabajo que pueden afectar a la reproducción, maternidad y lactancia de forma que la empresa deberá tenerlos en cuenta.

El RD establece que la trabajadora embarazada no podrá realizar actividades que supongan riesgo de exposición a los agentes o condiciones de trabajo incluidos en la lista no exhaustiva de la parte A del anexo VIII, cuando, de acuerdo con las conclusiones obtenidas de la evaluación de riesgos, ello pueda poner en peligro su seguridad o su salud o la del feto. Igualmente, la trabajadora en período de lactancia no podrá realizar actividades que supongan riesgo de una exposición a los agentes o condiciones de trabajo enumerados en la lista no exhaustiva del anexo VIII, parte B, cuando de la evaluación se desprenda que ello pueda poner en peligro su seguridad o su salud o la del niño/a durante el período de lactancia natural.

Es importante realizar una correcta evaluación de riesgos y para ello la empresa debe cumplir los requisitos del artículo 5 del RSP: Criterios de valoración.

Las directrices para evaluación de riesgos y protección de la maternidad en el trabajo del Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST)¹⁰ son recomendaciones para la identificación y evaluación de los riesgos que afectan a la maternidad, parto reciente o lactancia y para la puesta en marcha de las correspondientes medidas preventivas. Este documento está destinado a las empresas, técnicas/os de prevención y a las/los profesionales sanitarios de los servicios de prevención (en ningún caso a la mutua, al no tener competencia de valorar riesgos).

En la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo, EESST, 2023-2027¹¹, en el Objetivo 5, Introducir la perspectiva de género en el ámbito de la seguridad y salud en el trabajo, se establece que se actualizarán los Anexos VII y VIII del RSP referentes a los listados no exhaustivos de riesgos durante el embarazo y la lactancia natural conforme

⁹ Ver Anexo de esta guía.

¹⁰ <https://www.insst.es/documents/94886/96076/Directrices+para+la+evaluaci%C3%B3n+de+riesgos+y+protecci%C3%B3n+de+la+maternidad+en+el+trabajo/7caad3b7-f51a-423f-a723-fee50c8e16c7>

¹¹ <https://www.insst.es/documents/d/portal-insst/estrategia-espanola-de-seguridad-y-salud-en-el-trabajo-2023-2027#:~:text=La%20Estrategia%20Espa%C3%B1ola%20de%20Seguridad,empresas%20y%20de%20la%20sociedad.>

con las directrices publicadas por el INSST sobre la prevención durante el embarazo y la lactancia; y que se revisarán los procedimientos para mejorar la protección de las mujeres embarazadas o durante la lactancia, con el objetivo de homogeneizar los criterios preventivos (directrices del INSST) y los criterios para la gestión de la prestación (guía INSS).

1.2. Listado de puestos de trabajo exentos de riesgo

La empresa tiene una obligación legal de realizar, previa consulta con la representación de las personas trabajadoras, la relación de puestos de trabajo exentos de riesgos para el embarazo y la lactancia (art. 26.2 LPRL), que derivará de la evaluación inicial de riesgos antes comentada. Paralelamente, de esta evaluación derivará un listado de puestos de trabajo que presentan riesgo.

En los puestos de trabajo exentos de riesgo y ante la comunicación de embarazo, y también ante la lactancia, se deben reevaluar las condiciones de trabajo con el objetivo de detectar posibles cambios en ellas que puedan generar un nuevo riesgo.

En los puestos de trabajo con riesgo es fundamental analizar el conjunto de las tareas para determinar si todas o prácticamente todas presentan riesgos, o únicamente algunas tareas en concreto. Este análisis nos puede permitir ver la posibilidad de adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo: si la duración de las tareas con riesgos es corta la adaptación puede ser posible, y será prácticamente inviable si la mayor parte o la totalidad de tareas implican riesgo para el embarazo o la lactancia natural.

1.3. ¿Qué hacer ante la presencia de riesgo durante el embarazo o la lactancia natural?

No existe obligación legal de realizar la comunicación de la mujer embarazada o lactante sobre su estado a la empresa, pero se recomienda comunicarlo por escrito para asegurar y reforzar la protección ante el riesgo, ya que la empresa tiene la obligación de actuar a partir del conocimiento de la situación de embarazo o lactancia natural.

Tras la comunicación de embarazo o lactancia por parte de la trabajadora, el empresario/a debe reevaluar los riesgos, y ante una situación de persistencia de riesgo para la seguridad y salud, tanto de la mujer como para su descendencia, adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo.

1. Adaptación de las condiciones y/o del tiempo de trabajo. Si la evaluación de riesgos o el informe específico del servicio de prevención solicitado por la trabajadora (en el caso de que no exista una correcta evaluación) revelasen la existencia de riesgo para el embarazo o lactancia, la empresa tiene la obligación legal de adaptar las condiciones o el tiempo de trabajo de la trabajadora afectada (artículo 26.1 de la LRL).

2. Cambios de puesto de trabajo a algún puesto exento de riesgo. Cuando no se ha podido controlar el riesgo por otros medios, o cuando así lo sugiera el historial clínico de una persona. Se debe tomar en consideración en los siguientes casos:

- embarazo: cuando una trabajadora indique que está embarazada;
- preconcepción: cuando una persona trabajadora indica su intención de tener un hijo;
- infertilidad: cuando a una pareja se le ha diagnosticado una infertilidad de la que se ignora su causa.

3. Suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo o durante la lactancia natural. Si el cambio de puesto no resultara técnica u objetivamente posible, o no pudiera razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo o durante la lactancia natural, contemplada en el art. 45.1.e) del Estatuto de los Trabajadores.

Suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo o durante la lactancia natural

Esta suspensión supone la interrupción temporal de la prestación laboral sin que por ello se extinga el contrato entre la empresa y la trabajadora, la cual se mantendrá mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado. Trata de **proteger la salud de las mujeres trabajadoras, del feto y del recién nacido** y la prestación trata de cubrir la pérdida de ingresos que se produce durante el período de suspensión.

La gestión y el pago de la prestación económica corresponden a la Entidad Gestora o a la Mutua Colaboradora con la Seguridad Social (MCSS), en función de la entidad con la que la empresa tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales. Generalmente, la gestión de las contingencias profesionales el empresario las suele concertar con las MCSS.

En este caso, la empresa deberá certificar la existencia del riesgo y la imposibilidad de la adaptación del puesto de trabajo o de cambio de puesto de trabajo a través de la evaluación de riesgos, para iniciar los trámites de reconocimiento de la prestación de riesgo durante el embarazo o la lactancia natural.

Según la normativa de prevención de riesgos laborales, el único ente competente para determinar la existencia del riesgo y valorarlo es el servicio de prevención, mediante la evaluación de riesgos de estos puestos de trabajo. Así pues, el artículo 187 de la Ley General de la Seguridad Social (LGSS), indica que la competencia de la mutua es la gestión y el pago de la prestación, pero no le otorga la competencia de determinar la concesión o no del derecho a recibir la prestación por riesgo durante el embarazo o la lactancia natural.

Características

- La trabajadora tendrá **reserva de puesto**, al que podrá reincorporarse al finalizar la situación que haya originado la suspensión.
- Será **nulo el despido**.
- Se debe seguir **cotizando** por la trabajadora a la Seguridad Social.
- Las prestaciones se consideran a todos los efectos como **contingencias profesionales**.
- **No se requiere periodo mínimo de cotización** para acceder a estas prestaciones.
- La cuantía es del **100 por 100 de la base reguladora**, que será el equivalente a la que esté establecida para la prestación de incapacidad temporal, derivada también de las contingencias profesionales.

Procedimiento

El procedimiento lo inicia la trabajadora solicitando la contingencia en la mutua a la que está asociada la empresa, o directamente al INSS en el caso de que la empresa no esté asociada a ninguna mutua.

Los **documentos necesarios** son:

- Modelo de solicitud cumplimentado.
- Informe médico del facultativo del Servicio Público de Salud que asiste a la trabajadora embarazada en el que se acredite la situación de embarazo y la fecha probable del parto. En el caso de riesgo para la lactancia natural será necesario el informe del pediatra.
- Certificado de la empresa sobre la actividad desarrollada y las condiciones del puesto de trabajo.
- Certificación de los Servicios Médicos de la entidad gestora (mutua o INSS) en la que se acredite que las condiciones del puesto de trabajo influyen negativamente en la salud de la trabajadora o del feto, o en su caso en la salud de la mujer o del hijo.
- Declaración de la empresa sobre la inexistencia de puestos de trabajo compatibles con el estado de la trabajadora o la imposibilidad técnica u objetiva de realizar el traslado correspondiente, o que no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados.
- Informe técnico del Servicio de Prevención en el que se determine que existe el riesgo, que este impide el desarrollo normal de la actividad para la trabajadora embarazada o en periodo de lactancia y que hay imposibilidad de cambio de puesto.
- Certificado de empresa con la cuantía de la base de cotización por contingencias profesionales de la trabajadora.

Las mutuas y el INSS tienen impresos de solicitud normalizados que se pueden encontrar en las oficinas o en las páginas web correspondientes.

Si no se está de acuerdo con la decisión de la mutua, al **rechazar la solicitud de prestación** por no reconocer la existencia de algún riesgo para la trabajadora embarazada, que ha dado a luz recientemente o que se halla en periodo de lactancia natural, o al **estimar que el riesgo se produce a partir de un determinado mes de embarazo**, aplazándose así la prestación, debemos actuar rápidamente:

1. En primer lugar, debemos rellenar una **hoja de reclamaciones** en la mutua o a través de la web de la Oficina Virtual de Reclamaciones de las mutuas¹², dejando constancia

¹² <https://www.ovrmatepss.es/virtual/>

del desacuerdo y pidiendo expresamente que se reconsidere la situación de riesgo durante el embarazo y/o la lactancia natural.

2. En segundo lugar, la trabajadora (o sus representantes legales) debe acudir al sindicato y ponerlo en conocimiento de **salud laboral**, donde se tratará de solucionar el problema.
3. Al mismo tiempo, acudir al médico de cabecera explicándole claramente todo lo ocurrido y solicitar una incapacidad temporal **por contingencias comunes**, mientras se resuelve la reclamación en la mutua, a fin de garantizar el buen desarrollo del embarazo y de la lactancia natural.
4. Presentar una reclamación previa ante el INSS para que quede constancia de la actuación de la mutua y de nuestro desacuerdo con la misma.
5. Denunciar ante la Inspección de Trabajo las situaciones de falta de evaluación de riesgo, relación de puestos exentos de riesgo, protocolos de actuación, etc.
6. A través de las personas responsables de salud laboral se debe acceder a los servicios jurídicos del sindicato para valorar la interposición de una demanda por vulneración de derechos fundamentales a que se refiere el art. 15 de la Constitución Española, en el que se establecen como tales el derecho a la vida y a la integridad física y moral.

1.4. Protocolo de actuación

Junto con la representación de las personas trabajadoras, en la empresa se debe negociar un **protocolo de actuación** o procedimiento de actuación a seguir en caso de trabajadoras embarazadas y/o en periodo de lactancia.

Dicho procedimiento contemplará, obligatoriamente: coordinación con las empresas de Trabajo Temporal, contratadas y subcontratadas que actúen en el centro de trabajo; criterios para la evaluación de riesgos; tareas y puestos de trabajo con riesgo y exentos de riesgo; procedimiento para el cambio de puesto de trabajo; procedimiento para la solicitud de la prestación de contingencia por riesgo durante el embarazo y la lactancia natural; definición de los mecanismos de participación sindical, y mecanismos de evaluación y redefinición del protocolo.



A continuación presentamos un guion de lo que debería contener este procedimiento¹³.

Objetivo. ¿Qué queremos conseguir con este procedimiento? Queremos garantizar la prevención y establecer cómo se actuará ante la comunicación de una trabajadora de su situación de embarazo o lactancia natural.

Alcance. ¿A quién va dirigido? En este caso no sólo va dirigido a las trabajadoras embarazadas y lactantes de la empresa principal, sino también a las trabajadoras del resto de empresas que comparten espacios y/o actividades (es decir, ETT, subcontratas, etc).

Definiciones. En este apartado se determinarán y definirán los conceptos que van a ser utilizados en el procedimiento con la finalidad de homogenizar un lenguaje común.

Listado de puestos exentos de riesgo y de puestos con riesgo para la trabajadora embarazada o lactante. Este es el punto más importante del procedimiento.

Desarrollo del procedimiento. En este punto se deben tener en cuenta diferentes aspectos:

- La comunicación de la trabajadora embarazada. Especificar la forma en que la trabajadora embarazada o en periodo de lactancia comunica su situación, y a quién se lo comunica. Las delegadas y delegados de prevención deben recibir una copia de esta comunicación para saber cuándo se inicia el proceso.
- Valoración del puesto que ocupa la trabajadora. La empresa comprobará, a través del servicio de prevención, si el puesto de trabajo que ocupa la trabajadora es un puesto de trabajo con o sin riesgo, y si se han producido cambios en las condiciones de trabajo que justifiquen una reevaluación del riesgo.
- Adaptación o cambio de puesto de trabajo. Si la trabajadora ocupa un puesto de trabajo con riesgo (o con tareas que suponen riesgo), se deberá actuar sobre los riesgos o adaptar las tareas del puesto y si no es posible se deberá realizar un cambio a un puesto de trabajo sin riesgo.
- Prestación por riesgo. Si no es posible ni la adaptación, ni el cambio de puesto de trabajo, se tramitará la prestación por riesgo durante el embarazo o lactancia natural. Hay que prestar especial atención en los pasos a dar para que la tramitación sea lo suficientemente ágil y eficaz. Asimismo la empresa tiene que infor-

¹³ <https://www.saludlaboralymedioambiente.ccooaragon.com/publicaciones/Gu%C3%ADa%20embarazo%20y%20lactancia.%20CCOO.pdf>

mar a las delegadas y delegados de prevención del estado de la tramitación de la prestación.

- Es importante no olvidar que, como delegadas y delegados de prevención, se debe exigir a la empresa que la trabajadora no quede desprotegida, desde que se reconoce el riesgo hasta que se haga efectiva la adaptación, cambio de puesto o tramitación de la prestación.

1.5. Actúa como delegada o delegado de prevención

Los derechos de participación y consulta están recogidos en los arts. 18, 33 y 36 de la LPRL y en el RSP en su art. 3.2. Las delegadas y delegados de prevención deberán planificar las actuaciones de carácter colectivo en el interno de la empresa. Para ello es necesario tener un conocimiento de las diferentes situaciones que se pueden producir y tener preparada una estrategia de intervención para cada una de ellas. Es imprescindible saber que lo que se pretende NO es intentar conseguir la prestación de riesgo para el embarazo y lactancia en todos los casos, sino que la trabajadora embarazada o en período de lactancia pueda trabajar en condiciones seguras, bien con una adaptación o, en su defecto, con un cambio de puesto de trabajo.

Aspectos en los que como delegado o delegadas puedes participar¹⁴:

1. Identifica las posibles deficiencias en la gestión del riesgo para la reproducción, para el embarazo, parto reciente y para la lactancia en tu empresa, revisando y analizando la documentación preventiva de la empresa:
 - a. El plan de prevención de riesgos laborales deberá contener un compromiso de la dirección de la empresa y deberá tener en cuenta el conjunto de las condiciones de trabajo de hombres y mujeres.
 - b. Prioriza la eliminación de los riesgos.
2. Participa y negocia con la dirección de la empresa en la inclusión de los factores de riesgo para la reproducción, el embarazo, parto reciente y la lactancia natural que no hayan podido eliminarse en la evaluación de riesgos inicial.

¹⁴ Adaptado de <https://www.ccoo.cat/wp-content/uploads/2022/12/informe-tecnico-valoracion-criterios-sego.pdf>

- a. La evaluación de riesgos y la planificación de la actividad preventiva deberán contemplar las diferencias de género y la totalidad de riesgos para la salud (seguridad, agentes químicos, biológicos y físicos, riesgos musculoesqueléticos y psicosociales), con el fin de que las políticas y prácticas de prevención den respuesta al conjunto de las condiciones de trabajo de hombres y mujeres.
 - b. Verifica que se utilicen métodos de evaluación adecuados.
 - c. Solicita copia.
3. Trabaja una lista propia de puestos de trabajo exentos de riesgo para incluir en la evaluación. Negociar en el Comité de Seguridad y Salud (CSS), cotejando que realmente los puestos identificados son carentes de riesgo.
 - a. Verifica cualquier cambio en esos puestos que puedan conllevar a que dejen de ser exentos de riesgos.
 4. Supervisa y controla que en la evaluación adicional se tenga en cuenta, al menos, la lista de agentes, procedimientos y condiciones de trabajo que se establecen en los Anexos VII y VIII del RD 298/2009.
 5. Comprueba que entre la información que se utiliza en la evaluación adicional se da participación a la trabajadora para describir las tareas que realiza (cómo, con qué frecuencia y durante cuánto tiempo) y sus percepciones sobre el riesgo. Así como que se tiene en cuenta la multiexposición a diferentes factores de riesgo que pueden estar presentes, y posibles factores de riesgos individuales de la trabajadora.
 6. Controla que la empresa informe sobre los resultados de estas evaluaciones a las trabajadoras y los trabajadores. Debes informar a las personas trabajadoras sobre las propuestas, acuerdos que se lleguen y sobre las negativas e incumplimientos por parte de la empresa.
 7. En caso de existencia de riesgo insta a que se siga la secuencia de intervención que se haya acordado. Supervisa la recolocación de las trabajadoras, el tiempo y el acceso a la misma, así como insta a que se realice y participa en la nueva evaluación de los puestos de trabajo adaptados.
 8. Atiende y participa en la solución de los posibles problemas que surjan en las prestaciones por riesgo durante el embarazo y la lactancia natural. En este punto cobran

especial importancia algunos de los documentos que deben aportarse, junto con la solicitud de la prestación, que detallan la descripción del puesto de trabajo y las tareas que se realizan, así como los riesgos relacionados con el embarazo y lactancia y la imposibilidad de cambio de puesto de trabajo.

- a. Informa a la trabajadora de la documentación que debe tener para realizar la solicitud.
 - b. Recomienda a la trabajadora sobre la conveniencia de que sea ella quien haga la solicitud y no delegar la misma en la empresa, para llevar un control más exhaustivo. Ayúdala en el proceso.
9. Colabora en la confección de un procedimiento de actuación.
10. Facilita información a las personas trabajadoras sobre los riesgos específicos para la reproducción, el embarazo, parto reciente y lactancia natural, ofrece tu ayuda y asesoramiento.

2. Conciliación y corresponsabilidad: un paso más allá de la mujer

Como complemento a las medidas sobre reproducción, maternidad, parto reciente y lactancia natural, se deben establecer **medidas de conciliación y corresponsabilidad**, ya que desde el nacimiento surgen y se prolongan en el tiempo nuevas necesidades de conciliación que afectarán a las personas progenitoras y que tendrán un reflejo en la empresa.

Normalmente se usa el término conciliación para hacer mención de aquellas medidas tendentes a favorecer o facilitar a la persona trabajadora el cuidado de sus familiares. Este término ha ido evolucionando ya que, en un principio, se hablaba de conciliación de vida laboral y familiar y hoy en día también se incluyen personal, social, etc.

Conciliación y corresponsabilidad son dos conceptos distintos, si bien complementarios. La conciliación de la vida personal, familiar y laboral se puede definir como el derecho a compatibilizar el trabajo remunerado con el trabajo doméstico, las responsabilidades

familiares y el tiempo libre de cada persona, y hace referencia al conjunto de medidas tendentes a facilitar la compatibilidad de intereses, obligaciones y necesidades consideradas desde una visión integral.

La corresponsabilidad es un concepto más o menos reciente, y va más allá de lo anterior, ya que implica que mujeres y hombres tengan una asunción conjunta y responsable de las tareas domésticas, del cuidado y atención de hijas e hijos u otras personas dependientes. Este concepto está relacionado tanto con la igualdad de género como la conciliación y supone que tanto mujeres como hombres puedan dedicar su tiempo tanto al trabajo remunerado como al personal y doméstico y disponer de tiempo propio. Si mujeres y hombres comparten las esferas productiva y reproductiva, es necesario implantar medidas de conciliación que les permitan compatibilizarlas.

Para evitar el efecto perverso que actualmente adquieren las medidas de conciliación sobre las condiciones del empleo de las mujeres (por ejemplo: optar a jornadas parciales para compatibilizar trabajo y familia con el consiguiente menoscabo de su capacidad adquisitiva y reducción de sus cotizaciones, lo que implica a su vez una disminución de la cuantía de sus prestaciones y pensiones contributivas en caso de tener que optar a ellas) se hace necesario que las medidas de conciliación se utilicen de forma corresponsable, es decir, deben emplearse por los hombres en la misma proporción que las mujeres¹⁵.

Abogamos, sin lugar a dudas, por hablar también en las empresas, de corresponsabilidad. Las empresas son parte fundamental de este camino, ya que a través de cambios en su cultura puede acercar las medidas existentes a los hombres, fomentar el uso de las mismas, y garantizar el derecho a la conciliación de mujeres y hombres, en igualdad de condiciones.

Las empresas corresponsables¹⁶:

- Desarrollan medidas que amplían y mejoran la normativa en materia de conciliación.
- Promueven medidas de flexibilidad (de horarios, de turnos, etc.).

¹⁵ https://www.igualdadenaempresa.es/asesoramiento/herramientas/apoyo/docs/herramienta_Apoyo_8_corresponsabilidad_planes_igualdad.pdf

¹⁶ https://www.igualdadenaempresa.es/asesoramiento/herramientas/apoyo/docs/herramienta_Apoyo_8_corresponsabilidad_planes_igualdad.pdf

- Desarrollan medidas para aproximar servicios para el cuidado de personas dependientes.
- Fomentan el uso de las medidas de conciliación por parte de los hombres.

Por ello, los cambios de conciliación tienen que ser facilitar a las personas trabajadoras su vida personal y familiar; mientras que las medidas de corresponsabilidad tienen que poner el foco en el reparto entre todas las personas implicadas, a nivel social.

Facilitar la conciliación y la corresponsabilidad está íntimamente relacionado con una mejora de la productividad, la retención y captación del talento, la reducción del absentismo laboral, la mejora del ambiente del trabajo, el aumento de la implicación de la plantilla, la reducción de la rotación de los trabajos y los costes de reincorporación, la obtención de bonificaciones derivadas de su aplicación, la mejora de la imagen de las empresas ante su plantilla, las entidades proveedoras, la clientela y la sociedad en general, de manera que la imagen de la empresa repercutirá positivamente en los resultados comerciales de la misma y la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres¹⁷.

2.1. Derechos de corresponsabilidad

A nivel estatal, la primera norma específica en esta materia fue la Ley 39/1999 de 5 de noviembre para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras¹⁸. Posteriormente, la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres¹⁹, en la que se ampliaron derechos en este ámbito, y también la Ley de Igualdad, que supuso cambios novedosos en los permisos de maternidad y paternidad, lactancia, reducción de jornada y excedencia por cuidado de menores y familiares.

La última normativa ha sido el Real Decreto-Ley 5/2023²⁰, que transpone entre otras la Directiva de conciliación de la vida familiar y la vida profesional, la cual añade otras muchas novedades en este ámbito. Vamos a hacer un compendio de todos los derechos de

¹⁷ <https://www.inmujeres.gob.es/areasTematicas/IgualdadEmpresas/CorresponsabilidadConciliacion.htm>

¹⁸ <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1999-21568>

¹⁹ <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2007-6115>

²⁰ Entrada en vigor el 01/01/2024.

conciliación y corresponsabilidad que emanan de estas normativas y que se plasman en el “Estatuto de los Trabajadores (ET)”²¹.

El ET incluye expresamente el derecho de la persona trabajadora a no ser discriminada por razón de sexo, incluido el trato desfavorable dispensado a mujeres u hombres por el ejercicio de los derechos de conciliación o corresponsabilidad de la vida familiar y laboral.

a) Adaptación de jornada por conciliación de cónyuge, pareja de hecho, menores, familiares hasta segundo grado y otros convivientes (art. 34.8 ET)

Las personas trabajadoras tienen derecho a solicitar las adaptaciones de jornada por conciliación de alguna de las siguientes formas:

- En la duración y distribución de la jornada de trabajo.
- En la ordenación del tiempo de trabajo.
- En la forma de prestación, incluida la prestación de su trabajo a distancia.

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

Para solicitar cualquiera de las posibilidades de adaptación de jornada no es necesario reducir las horas de trabajo, por lo que **no se reduce el salario** que se percibe.

Tiempo. En el caso de que tengan hijos o hijas, las personas trabajadoras tienen derecho a efectuar dicha solicitud hasta que **los hijos o hijas cumplan 12 años**. Igualmente se amplía este derecho de solicitud a aquellas personas trabajadoras que tengan necesidades de cuidado respecto de los 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 se fundamenta su petición.

Solicitud. La norma establece que en la negociación colectiva se podrán regular los términos de su ejercicio, que se acomodarán a criterios y sistemas que garanticen la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre trabajadores de uno y otro sexo.

²¹ https://www.boe.es/biblioteca_juridica/abrir_pdf.php?id=PUB-DT-2023-139

Si no existe acuerdo en convenio o acuerdo de empresa, una vez que la persona trabajadora solicita la adaptación de jornada, la empresa abrirá un proceso de negociación que se tendrá que desarrollar durante un periodo máximo de quince días. Una vez finalizado el proceso de negociación puede ocurrir que la empresa:

1. **Acepta** la petición (por escrito).
2. Plantee una **propuesta alternativa** que posibilite las necesidades de conciliación de la persona trabajadora o bien **deniegue** la petición. En ambos casos se hará por escrito y se motivarán las razones objetivas en las que se sustenta la decisión.
3. **No se pronuncie**, por lo cual se entiende concedida, al no haber negativa motivada expresa.

Si no se llega a acuerdo, la persona trabajadora tendrá **20 días hábiles** para presentar la **demanda ante el Juzgado de lo Social**, teniendo que señalarse el acto de la vista dentro de los cinco días siguientes al de la admisión de la demanda y debiendo dictarse la sentencia en el plazo de tres días.

Anulación. Se tendrá **derecho a regresar a su jornada previa**, una vez concluido el período acordado o previsto o cuando decaigan las causas que motivaron la solicitud. En el resto de los supuestos, de concurrir un cambio de circunstancias que así lo justifique, la empresa sólo podrá denegar el regreso solicitado cuando existan razones objetivas motivadas para ello.

b) Permiso por matrimonio o registro de pareja de hecho (art. 37.a ET)

La persona trabajadora, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, en caso de **matrimonio o registro de pareja de hecho**, durante **quince días naturales**. Esto es un avance porque se ha equiparado el matrimonio con las parejas de hecho a efectos de permisos laborales.

c) Permiso por accidente, enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica de cónyuge, pareja de hecho, parientes u otros convivientes (art. 37.3. b ET)

En el caso de 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 consanguineidad 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, corresponderán **cinco días**.

d) Permiso por fallecimiento de cónyuge, pareja de hecho o familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad (art 37.3. b bis ET)

Corresponden **dos días** por el fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un **desplazamiento** al efecto, el plazo **se ampliará en dos días**. Igualmente este permiso se ha reconocido para las parejas de hecho.

e) Permiso para la realización de exámenes prenatales y declaración de idoneidad (art. 37.3 f ET)

La persona trabajadora²² podrá ausentarse del trabajo por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, para ambos progenitores, 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.

f) Permiso para el cuidado del lactante (art. 37.4 ET)

En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, las madres y los padres tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo hasta que el hijo o la hija cumpla **nueve meses**. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de hijos o hijas múltiples (ej. en el caso de 2 hijos/as, el derecho es de 2 horas).

- Es un permiso individual e intransferible (no se puede ceder a la otra persona progenitora, adoptante, guardadora o acogedora).

²² El ET dice persona trabajadora, pero según sentencia los exámenes prenatales son solo derecho de la mujer embarazada trabajadora. Se puede mejorar por negociación colectiva.

- La empresa abona el permiso y no puede limitar este derecho ni condicionar la elección del modo de usarlo. 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.
- Se puede ampliar hasta los 12 meses, solo cuando ambas personas, adoptantes, guardadoras o acogedoras soliciten el permiso con la misma duración y modalidad. En este caso, a partir de los 9 meses, el salario se reducirá proporcionalmente.

La Seguridad Social paga la reducción de jornada por cuidado del lactante desde los 9 meses hasta que se cumplan los 12 meses del lactante, pero sólo a una de las dos personas solicitantes simultáneamente (excepto en caso de lactante múltiple, que ambas tendrán derecho). Hay que acreditar el ejercicio corresponsable del cuidado del lactante mediante certificado de la empresa donde conste la reducción de jornada en media hora, que es lo máximo que va a pagar el INSS (aunque se reduzca más jornada).

Modalidades:

- 1 hora cada día en el momento de la jornada que se elija.
- Dividir esa hora diaria en 2 medias horas en cualquier momento de la jornada.
- Reducir media hora al principio o al final de la jornada. En esta opción el permiso se reduce a la mitad y no se modifica si tienes más de un hijo/a.
- Conseguir un permiso acumulado, siempre que el convenio colectivo lo acepte o se llegue a un acuerdo con la empresa. Se suman las horas y se convierten en jornadas completas. Esta opción se tiene que coger tras el permiso de maternidad o paternidad. En esta modalidad tampoco se incrementa la duración en proporción al número de hijo/as.

En los casos de contratos a tiempo parcial, este permiso no se reduce.



g) Permiso por nacimiento prematuro de hijo o hija (art. 37.5 ET)

Se tiene permiso a ausentarse del trabajo durante una hora en caso de nacimiento prematuro de hijo o hija, o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto. Igualmente se podrán reducir la jornada hasta un máximo de 2 horas con reducción proporcional de salario.

h) Reducción de jornada por cuidado de cónyuge, pareja de hecho, menor de 12 años, persona con discapacidad u otros familiares con discapacidad (art. 37.6 ET)

Es un permiso no retribuido y voluntario, por el que se tiene derecho a reducir la jornada ordinaria y elegir un nuevo horario, con posibilidad de ser reversible. En ningún caso se trata de un trabajo a tiempo parcial.

Se puede pedir en los siguientes supuestos:

- Al tener la guarda legal de un menor de 12 años. No es necesario que sea tu hijo o hija y son válidos el hijo o hija de la pareja de hecho si conviven en el mismo domicilio.
- Al estar la guarda legal de una persona con discapacidad que no trabaje.
- Al estar al cuidado directo del cónyuge, de la pareja de hecho o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad y afinidad (incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho), que no pueda valerse por sí mismo, y que no trabaje.

En estos tres supuestos la reducción será de entre un octavo y un máximo de la mitad de la duración de la jornada.

En el ejercicio de este derecho se tendrá en cuenta el fomento de la corresponsabilidad entre mujeres y hombres y, asimismo, se evitará la perpetuación de roles y estereotipos de género.

i) Reducción de jornada por cuidado de hijo o hija con cáncer o enfermedad graves (art. 37.6 ET)

La persona progenitora, guardadora con fines de adopción o acogedora permanente, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado de un

menor de 23 años²³ durante su hospitalización y tratamiento continuado por cáncer o por otra enfermedad grave, que implique ingreso hospitalario de larga duración y su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por informe del servicio público de salud. Se amplía a 26 años cuando el grado de discapacidad supere el 65 %, siempre que esta condición se acredite antes de cumplir los 23 años.

En este supuesto la reducción de jornada será de al menos la mitad de la duración de esta. Por convenio colectivo, se podrán establecer las condiciones y supuestos en los que esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas.

Las reducciones de jornada contempladas en este apartado constituyen un derecho individual de las personas trabajadoras, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar 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. En el ejercicio de este derecho se tendrá en cuenta el fomento de la corresponsabilidad entre mujeres y hombres y, asimismo, evitar la perpetuación de roles y estereotipos de género.

Importante. En este caso, el pago y la gestión de esta prestación corresponde a la mutua colaboradora con la Seguridad Social o, en su caso, a la entidad gestora con la que la empresa tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales. Se cobra el 100% de la base reguladora de contingencias profesionales en proporción a la reducción de jornada que se tenga y reconociéndose la prestación sólo a una de las personas progenitoras, guardadoras o acogedoras.

j) Permiso por fuerza mayor por motivos de conciliación (art 37.9 ET)

La persona trabajadora tendrá 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. Las personas trabajadoras tendrán derecho a que sean 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

²³ Siempre que el cáncer o la enfermedad grave haya sido diagnosticada antes de alcanzar la mayoría de edad.

acuerdo entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras aportando las personas trabajadoras, en su caso, acreditación del motivo de ausencia.

k) Excedencia por cuidado de un hijo o hija o un familiar (art. 46.3 ET)

La excedencia para el cuidado de hijos. Constituye un derecho individual de hombres y mujeres para el cuidado de un hijo o hija, natural o adoptivo, o en supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento permanente. No puede ser negada por la empresa, siendo indiferente la antigüedad o tipo de contrato.

La persona trabajadora puede solicitar la excedencia cuando quiera. No obstante, la duración máxima es hasta tres años como máximo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

Excedencia por cuidado de familiares. Supone el derecho de las personas trabajadoras (hombres o mujeres) a un período de excedencia para el cuidado de un cónyuge o pareja de hecho, o de un familiar, hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad, o una discapacidad, no pueda valerse por sí mismo y siempre que no desempeñe una actividad retribuida.

Como máximo puede durar **dos años**, salvo que se haya previsto una duración superior en convenio colectivo.

El convenio colectivo puede regular la forma en la que se ha de solicitar o ampliar la duración. La única limitación que existe es en caso de que dos o más personas trabajadoras de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante (mismo hijo o familiar), la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa, debiendo ofrecer un plan alternativo.

No es necesario avisar con ninguna determinada antelación y se puede pedir la reincorporación antes del tiempo que se había inicialmente solicitado:

- **Si se produce durante el primer año**, se mantiene el derecho a reingresar en el **mismo puesto de trabajo**, con la misma categoría, retribución y condiciones, sin que ello pueda condicionarse a la existencia de una vacante en ese puesto.
- **Después del primer año**, si bien la persona trabajadora conserva el derecho al reingreso, éste no tiene que ser necesariamente en el mismo puesto, **puede reingresar**

en un puesto distinto disponible entre las vacantes existentes en la empresa, dentro del mismo grupo profesional o categoría equivalente; la determinación es **facultad de la empresa**.

No obstante, cuando la persona trabajadora forme parte de una familia que tenga reconocida la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de quince meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de dieciocho meses si se trata de categoría especial.

En el ejercicio de este derecho se tendrá en cuenta el fomento de la corresponsabilidad entre mujeres y hombres y, asimismo, evitar la perpetuación de roles y estereotipos de género.

Situación asimilada a la de alta en excedencias por cuidado de familiares. Se considerarán efectivamente cotizados a los efectos de las prestaciones por jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, maternidad y paternidad, **los tres primeros años del período de excedencia** que los trabajadores disfruten en razón del cuidado de otros familiares, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que, por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad, no puedan valerse por sí mismos, y no desempeñen una actividad retribuida.

Disfrute fraccionado de las excedencias por cuidado de hijos o de familiares. Ambas excedencias podrán disfrutarse de forma fraccionada, lo que permite a la persona trabajadora disfrutar de su derecho en varios períodos. La negociación colectiva debería concretar las condiciones de disfrute de este derecho a fraccionar la excedencia.

Despido nulo. Será nulo el despido en caso de solicitar o estar disfrutando de una excedencia de las previstas en este artículo.

1) Suspensión del contrato por nacimiento y cuidado del menor (art. 48.4 ET)

Se trata de un permiso remunerado al que tienen derecho las personas progenitoras en los casos de nacimiento, adopción o acogimiento. El contrato se suspende pero se continúa percibiendo el **100% de la base reguladora**. La adopción o acogida se limita a: menores de 6 años, mayores de 6 años con discapacidad o mayores de 6 años que, por su experiencia personal o procedencia, puedan tener especiales dificultades (acreditado por los servicios sociales).

Duración. En general, dura 16 semanas, de las cuales, serán **obligatorias las seis semanas de forma ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, de la resolución judicial que constituye la adopción o la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o acogimiento**, que habrán de disfrutarse a jornada completa (aunque sea parto prematuro o que necesite hospitalización, o se produzca fallecimiento del hijo o hija).

Las restantes diez semanas podrá distribuirse en períodos semanales en régimen de jornada completa o parcial (previo acuerdo con la empresa) y de forma seguida o en distintos periodos y hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses, o desde que se emite la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien a la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o acogimiento. La forma de disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos períodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días.

La madre biológica podrá anticipar su ejercicio hasta **cuatro semanas antes de la fecha previsible del parto** y en caso de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de las personas progenitoras al país de origen de la persona adoptada, el periodo de suspensión previsto para cada caso, podrá iniciarse hasta **cuatro semanas antes de la resolución** por la que se constituye la adopción.

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio. La empresa no puede oponerse; solo en el caso de que las dos personas progenitoras, adoptantes, guardadoras o acogedoras que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, la dirección empresarial podrá negarse a que cojan los permisos a la vez por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

Situaciones concretas

- **Parto o adopción múltiple.** Cada progenitor o progenitora podrá disfrutar de una semana más, por cada criatura que no sea la primera. Es decir, si han nacido o has adoptado dos, serían 17 semanas; si han sido tres niñas o niños, 18 semanas...
- **Hospitalizaciones.** Si la criatura ha nacido antes de tiempo o si debe permanecer en el hospital, existen las siguientes opciones:

- Prolongar el permiso: Si pasa más de 7 días en el hospital tras el nacimiento, el permiso se prolongará tanto cuanto dure la hospitalización. Como máximo, podrán cogerse 13 semanas más, en total, 29 semanas.
- Suspender el permiso: Una vez pasadas las primeras 6 semanas se puede suspender el permiso y retomararlo cuando le den el alta.

Recuerda que el Estatuto de los Trabajadores recoge otros permisos para este tipo de casos. Así, en el artículo 37.5 encontramos que tenemos derecho a librar una hora diaria en el trabajo (permiso retribuido) y, además de ello, reducir nuestra jornada en dos horas diarias (reduciendo también el salario).

Fallecimiento

- **Antes de los 180 días de gestación.** En este caso no se tendrá derecho a la suspensión del contrato por nacimiento. Si bien, se puede tener derecho a la incapacidad temporal si el aborto incapacita a la mujer para trabajar. Esta IT tiene la ventaja de que no requiere cotización previa y se cobra desde el primer día de la baja.
- **Después de 180 días de gestación (más de seis meses de embarazo)** pero antes del nacimiento. La madre gestante tendría derecho a esta prestación, la otra madre/padre no gestante, no tiene derecho a la misma. La madre gestante podría coger las 16 semanas en su integridad o, una vez pasen las primeras 6 semanas obligatorias, pedir su reincorporación al trabajo.

En este caso, el otro progenitor o progenitora, sin embargo, no tendría derecho al permiso, tal y como explica la Seguridad Social en el Criterio de Gestión 10/2020²⁴. Si bien, hay sentencias contradictorias.

Tras el nacimiento. En este caso no se verá reducido el periodo de suspensión, que durará 16 semanas, salvo que voluntariamente cualquiera de los dos decida reincorporarse al puesto de trabajo tras las seis semanas primeras de descanso obligatorias.

²⁴ <https://transparencia.gob.es/transparencia/dam/jcr:cf0ed05f-bf21-4584-a148-530ddc4ed0c8/CRITERIO%20DE%20GESTION%2010-2020.pdf>

m) Permiso por nacimiento y cuidado del menor en caso de discapacidad del hijo o hija (art. 48.6 ET)

En el supuesto de **discapacidad del hijo o hija en el nacimiento, adopción, en situación de guarda con fines de adopción o de acogimiento, la suspensión del contrato tendrá una duración adicional de dos semanas**, una para cada una de las personas progenitoras. Igual ampliación procederá en el supuesto de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple por cada hijo o hija distinta del primero. En caso de haber una única persona progenitora, esta podrá disfrutar de las ampliaciones completas previstas en este apartado para el caso de familias con dos personas progenitoras.

n) Permiso parental (art. 48 bis ET)

Las personas trabajadoras tendrán derecho a un permiso parental, para el cuidado de hijo, hija o menor acogido por tiempo superior a un año, hasta el momento en que el **menor cumpla ocho años**. Este permiso, que tendrá **una duración no superior a ocho semanas**, continuas o discontinuas, podrá disfrutarse a tiempo completo, o en régimen de jornada a tiempo parcial conforme a lo establecido reglamentariamente.

Este permiso constituye un derecho individual de las personas trabajadoras, hombres o mujeres, sin que pueda transferirse su ejercicio. Corresponderá a la persona trabajadora especificar la fecha de inicio y fin del disfrute o, en su caso, de los períodos de disfrute, debiendo comunicarlo a la empresa con una antelación de diez días o la concretada por los convenios colectivos, salvo fuerza mayor, teniendo en cuenta la situación de aquella y las necesidades organizativas de la empresa.

En caso de que dos o más personas trabajadoras generasen este derecho por el mismo sujeto causante o en otros supuestos definidos por los convenios colectivos en los que el disfrute del permiso parental en el período solicitado altere seriamente el correcto funcionamiento de la empresa, ésta podrá aplazar la concesión del permiso por un período razonable, justificándolo por escrito y después de haber ofrecido una alternativa de disfrute igual de flexible.

DERECHOS LABORALES Y DE SEGURIDAD SOCIAL DE LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

a) Artículo 21. Ley Orgánica de Violencia de Género

1. La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, en los términos previstos en el Estatuto de los Trabajadores, a la **reducción o a la reordenación** de su tiempo de trabajo, a la **movilidad geográfica, al cambio de centro de trabajo, a la suspensión** de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo y a la **extinción del contrato de trabajo**.
2. En los términos previstos en la Ley General de la Seguridad Social, la suspensión y la extinción del contrato de trabajo previstos en el apartado anterior darán lugar a **situación legal de desempleo**. El tiempo de suspensión se considerará como período de cotización efectiva a efectos de las prestaciones de Seguridad Social y de desempleo.
3. Las empresas que formalicen contratos de interinidad para sustituir a trabajadoras víctimas de violencia de género que hayan suspendido su contrato de trabajo o ejercitado su derecho a la movilidad geográfica o al cambio de centro de trabajo, tendrán derecho a una **bonificación del 100 por 100 de las cuotas empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes**, durante todo el período de suspensión de la trabajadora sustituida o durante seis meses en los supuestos de movilidad geográfica o cambio de centro de trabajo. Cuando se produzca la reincorporación, ésta se realizará en las mismas condiciones existentes en el momento de la suspensión del contrato de trabajo.
4. Las **ausencias o faltas de puntualidad al trabajo** motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género se considerarán **justificadas**, cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por la trabajadora a la empresa a la mayor brevedad.
5. A las trabajadoras por cuenta propia víctimas de violencia de género que cesen en su actividad para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, se les **suspenderá la obligación de cotización durante un período de seis meses**, que les serán considerados como de cotización efectiva a efectos de las prestaciones de Seguridad Social. Asimismo, su situación será considerada como asimilada al alta.

A los efectos de lo previsto en el párrafo anterior, se tomará una base de cotización equivalente al promedio de las bases cotizadas durante los seis meses previos a la suspensión de la obligación de cotizar.

Nulidad de Despido

a) Forma y efectos de la extinción por causas objetivas (arts. 53.4 y 55.5 ET)

Será **nula la decisión extintiva y nulo el despido** en los siguientes supuestos:

- El de las personas trabajadoras durante los periodos de suspensión del contrato de trabajo por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural, el disfrute del permiso parental o por enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia natural, o cuando se notifique la decisión en una fecha tal que el plazo de preaviso concedido finalice dentro de dichos periodos.
- El de las trabajadoras embarazadas, desde la fecha de inicio del embarazo hasta el comienzo del periodo de suspensión; el de las personas trabajadoras que hayan solicitado uno de los permisos a los que se refiere el artículo 37, apartados 3. b), 4, 5 y 6, o estén disfrutando de ellos, o hayan solicitado o estén disfrutando de las adaptaciones de jornada o la excedencia y el de las trabajadoras víctimas de violencia de género por el ejercicio de su derecho a la tutela judicial efectiva o de los derechos reconocidos en esta ley para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral.
- El de las personas trabajadoras después de haberse reintegrado al trabajo al finalizar los periodos de suspensión del contrato por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, siempre que no hubieran transcurrido más de doce meses desde la fecha del nacimiento, la adopción, la guarda con fines de adopción o el acogimiento.

b) Otros casos de nulidad por discriminación (art. 17.1 ET)

Se entenderán nulos y sin efecto los preceptos reglamentarios, las cláusulas de los convenios colectivos, los pactos individuales y las decisiones unilaterales del empresario o empresaria que den lugar en el empleo, así como en materia de retribuciones, jornada y demás condiciones de trabajo, a situaciones de discriminación directa o indirecta desfavorables por razón de edad o discapacidad o a situaciones de discriminación directa

o indirecta por razón de sexo, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación o condición sexual, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con personas pertenecientes a o relacionadas con la empresa y lengua dentro del Estado español.

Serán igualmente nulas las órdenes de discriminar y las decisiones del empresario o empresaria que supongan un trato desfavorable de los trabajadores o trabajadoras como reacción ante una reclamación efectuada en la empresa o ante una acción administrativa o judicial destinada a exigir el cumplimiento del principio de igualdad de trato y no discriminación.

c) Indemnizaciones. Artículo 183. Ley Reguladora de la Jurisdicción Social

1. Cuando la sentencia declare la existencia de vulneración, el juez o jueza deberá pronunciarse sobre la cuantía de la indemnización que, en su caso, le corresponda a la parte demandante por haber sufrido discriminación u otra lesión de sus derechos fundamentales y libertades públicas, en función tanto del daño moral unido a la vulneración del derecho fundamental, como de los daños y perjuicios adicionales derivados.
2. El tribunal se pronunciará sobre la cuantía del daño, determinándolo prudencialmente cuando la prueba de su importe exacto resulte demasiado difícil o costosa, para resarcir suficientemente a la víctima y restablecer a ésta, en la medida de lo posible, en la integridad de su situación anterior a la lesión, así como para contribuir a la finalidad de prevenir el daño.
3. Esta indemnización será compatible, en su caso, con la que pudiera corresponder al trabajador/a por la modificación o extinción del contrato de trabajo o en otros supuestos establecidos en el Estatuto de los Trabajadores y demás normas laborales.
4. Cuando se haya ejercitado la acción de daños y perjuicios derivada de delito o falta en un procedimiento penal no podrá reiterarse la petición indemnizatoria ante el orden jurisdiccional social, mientras no se desista del ejercicio de aquélla o quede sin resolverse por sobreseimiento o absolución en resolución penal firme, quedando mientras tanto interrumpido el plazo de prescripción de la acción en vía social.

d) Prueba de la ausencia de discriminación. Artículo 13. Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres

1. De acuerdo con las Leyes procesales, en aquellos procedimientos en los que las alegaciones de la parte actora se fundamenten en actuaciones discriminatorias, por razón de sexo, corresponderá a la persona demandada probar la ausencia de discriminación en las medidas adoptadas y su proporcionalidad. A los efectos de lo dispuesto en el párrafo anterior, el órgano judicial, a instancia de parte, podrá recabar, si lo estimase útil y pertinente, informe o dictamen de los organismos públicos competentes. Lo establecido en el apartado anterior no será de aplicación a los procesos penales.

2.2. ¿Y si no me conceden mi derecho de conciliación?

Aunque la empresa está obligada a conceder las licencias, ausencias, permisos retribuidos o reducciones de jornada solicitadas cuando procedan y a negociar cualquier solicitud de adaptación de la duración y distribución de la jornada de trabajo, la persona trabajadora no puede imponer unilateralmente su criterio.

Las **discrepancias** que surjan en relación con el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se resolverán por la jurisdicción social a través del **procedimiento establecido en el art. 139 de la Ley 36/2011**, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social²⁵ (Disposición Adicional 18 del ET).

Este procedimiento será aplicable al ejercicio de los siguientes derechos:

- 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 para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral.
- La solicitud, reversión y modificación del trabajo a distancia relacionada con el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, reconocidos legal o convencionalmente.

²⁵ <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2011-15936>

- La concreción horaria y la determinación de los periodos de disfrute previstos como consecuencia de:
 - Hijos prematuros
 - Reducción de jornada por motivos familiares
 - Guarda legal.
- Al ejercicio de los derechos de la trabajadora víctima de violencia de género a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario y a la 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.

Plazo de presentación de la demanda y sus características

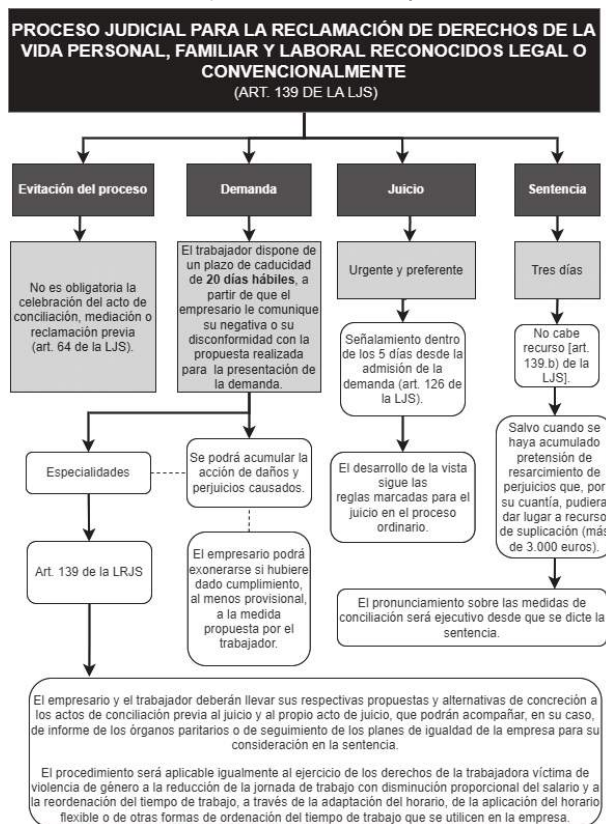
Estos procesos se encuentran exentos de conciliación o mediación.

La persona trabajadora dispondrá de un **plazo de veinte días** para presentar demanda ante el Juzgado de lo Social, contando desde que el empresario/a le comunique su negativa o su disconformidad con la propuesta realizada para ejercer algún derecho de conciliación. Dicha redacción parte de la «comunicación» empresarial de la negativa o disconformidad con la propuesta que la persona trabajadora previamente haya efectuado, decisión del empresario/a que debe ser concluyente, ya adopte la forma verbal o escrita, pues en este caso no se especifica que la notificación haya de ser por escrito.

La empresa y la persona trabajadora deberán llevar sus respectivas propuestas y alternativas de concreción a los actos de conciliación previa al juicio y al propio acto de juicio, que podrán acompañar, en su caso, de informe de los órganos paritarios o de seguimiento de los planes de igualdad de la empresa para su consideración en la sentencia.

En la demanda del derecho a la medida de conciliación **podrá acumularse la acción de daños y perjuicios causados a la persona trabajadora**, exclusivamente por los derivados de la negativa del derecho o de la demora en la efectividad de la medida, de los que el empresario/a podrá exonerarse si hubiere dado cumplimiento, al menos provisional, a la medida propuesta por la persona trabajadora.

El procedimiento será urgente y se le dará tramitación preferente. El acto de la vista habrá de señalarse dentro de los cinco días siguientes al de la admisión de la demanda. La sentencia se dictará en el plazo de tres días. El art. 186 de la LRJS no permite **recurso de reposición** frente los actos procesales (providencias, autos, diligencias de ordenación y decretos) que se dicten en los procesos sobre derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, sin perjuicio de la alegación correspondiente en el acto de la vista. Del mismo modo, el procedimiento especial del art. 139 de la Ley de Jurisdicción Social **no prevé la posibilidad de formular recurso de suplicación contra la sentencia que pone fin al mismo**, al disponer que contra la misma no procederá recurso, salvo cuando se haya acumulado pretensión de resarcimiento de perjuicios que por su cuantía pudiera dar lugar a recurso de suplicación, en cuyo caso el pronunciamiento sobre las medidas de conciliación será ejecutivo desde que se dicte la sentencia.



Fuente: Iberley.

2.3. ¿Puede mi empresa ser corresponsable?

Dado que un porcentaje muy importante de nuestro tiempo diario es dedicado a la jornada laboral, en ocasiones es difícil poder compaginar este ámbito con las responsabilidades familiares y personales de cuidado, generando consecuencias negativas tanto para las personas trabajadoras (problemas de salud, estrés, falta de concentración), como para la propia empresa (desmotivación, absentismo, fuga de talentos).

Corresponsabilidad en el entorno laboral es responsabilizar al empresariado para cuidar los intereses personales de su plantilla y es responsabilizar a la plantilla de las necesidades de la empresa. Es estudiar mejor la forma de repartir la organización del tiempo y del trabajo. Por tanto, la corresponsabilidad en las empresas es:

- Comunicación y negociación para buscar soluciones entre las personas trabajadoras y la empresa.
- Flexibilidad como mecanismo para cubrir las expectativas de la plantilla y de la empresa.

Facilitar la conciliación de la vida laboral y personal favorece el desarrollo de las personas empleadas, mejora su calidad de vida y contribuye positivamente a los resultados de la empresa. Por ello, cada vez están más en auge las empresas cuya cultura empresarial gira en torno a la corresponsabilidad, ya que trae consigo una serie de ventajas como son la mejora del clima laboral, la reducción del absentismo, una mayor motivación de la plantilla, mejora de la productividad, retención del talento aumentando en concreto los niveles del femenino y mejorando la imagen pública de la compañía.

Desde las organizaciones sindicales debemos aprovechar las herramientas que nos proporciona la **negociación colectiva** para avanzar en este aspecto. No solo pueden conseguirse medidas que fomenten la conciliación en los planes de igualdad sino también en la negociación de los convenios.

A través de los convenios colectivos podemos implementar horarios razonables y flexibles, o adaptar el empleo a las tareas de cuidados de hijas e hijos, familiares y personas dependientes a cargo. Esto último puede hacerse, por ejemplo, negociando permisos relacionados con la conciliación, como el de acompañamiento de familiares a visitas médicas o días libres de asuntos propios, especialmente en los convenios de sectores masculinizados, pues muchos carecen de ellos.

Lo primero...

Todas las empresas pueden encontrar medidas para conciliar, sólo hay que pensar en igualdad y en salud y bienestar social.

Dentro de cada empresa hay que **decidir, junto con la representación de las personas trabajadoras**, qué medidas de corresponsabilidad implantar para mejorar la conciliación familiar, laboral y personal tanto de los hombres como de las mujeres. Para llevar a cabo esta compleja tarea lo mejor es crear un plan de conciliación empresarial, ya que por medio de esta herramienta la empresa podrá conocer las necesidades de sus personas trabajadoras y ver cómo puede combinarlas con las necesidades y objetivos de la organización. En ese sentido, la corresponsabilidad y la conciliación laboral y familiar van de la mano, puesto que a través de una se puede mejorar y alcanzar la otra.

1. Se deben escuchar y conocer las necesidades de las personas trabajadoras de la empresa, una a una, para que las medidas que se apliquen sean adecuadas a ellas.
2. Es importante y el objeto de la corresponsabilidad que las medidas que se vayan a implantar sean tanto para mujeres como para hombres.
3. Estas medidas deben estar accesibles y poderse disfrutar por todas y cada una de las personas trabajadoras, no solo para determinados cargos o puestos.
4. Una vez se han decidido hay que plasmarlo por escrito: Plan de Conciliación y Corresponsabilidad.
5. Este documento debe ser comunicado a toda la empresa, de la manera más eficaz posible y abrir un canal de dudas, si es necesario.
6. Es importante delimitar quién se encarga de quién y que lo vean como propio para una mayor implicación.
7. En último lugar, se debe hacer un seguimiento de las medidas y realizar una evaluación para conocer si las medidas han sido eficaces y útiles tanto para la empresa como para las personas trabajadoras.

Por tanto, para mejorar la conciliación en las empresas deben implementarse medidas como pueden ser la **flexibilidad, jornadas intensivas, horarios más racionales** (cultura organizativa del trabajo, siendo necesario establecer límites que garanticen la desco-

nexión en horario no laboral), conseguir darle **valor al trabajo por resultados** en contraposición a “calentar el asiento”, potenciar las **medidas de teletrabajo**, o que la **baja de paternidad y maternidad sea obligatoria**, entre otras.

Para la consecución de estos objetivos es fundamental desarrollar planes de formación continua en igualdad, espacios comunes de descanso, reuniones mensuales, etc., donde se pueda conocer y acercar a ver determinadas necesidades que de otra manera no se conocerían.

Las medidas pueden ser muchas y diversas. Para que te sea más fácil encontrar aquella o aquellas que mejor se ajusten a tus necesidades y a las de tu plantilla, vamos a agruparlas en los siguientes bloques²⁶.

GRUPO 1. Medidas de flexibilidad espacial como la movilidad geográfica o el trabajo a distancia, que consiste en que la empresa pone a disposición del personal las infraestructuras necesarias para desarrollar el trabajo en un lugar distinto de su puesto físico dentro de la empresa. La posibilidad de trabajar desde casa supone un cambio de la cultura de la presencia hacia el desempeño por objetivos por el que muchas empresas han apostado ya.

- Trabajo semipresencial.
- Trabajo a distancia.
- Videoconferencias.
- Formación on line.
- Movilidad geográfica.

²⁶ https://www.igualdadenaempresa.es/enDestacado/docs/BBPP_Conciliacion_Corresponsabilidad_Red_DIE.pdf
https://www.igualdadenaempresa.es/recursos/webgrafia/docs/guia_correspon_2013_rev02.pdf



GRUPO 2. Medidas de organización del tiempo de trabajo (jornada y horarios, turnos, vacaciones, entre otras). La empresa ofrece al personal flexibilizar su jornada laboral, permitiendo distribuir las horas de trabajo para compaginar su actividad profesional con su situación personal.

- Jornada laboral flexible. Se define la jornada por acuerdo entre la persona trabajadora y la empresa.
- Establecimiento de una franja horaria de presencia exigida en el puesto de trabajo, el resto del tiempo de trabajo es organizado por las personas trabajadoras en función de sus requerimientos familiares y personales.
- Jornada intensiva viernes y/o en determinadas fechas (Navidad, Semana Santa, periodo de adaptación de los horarios escolares, etc.).
- Jornada intensiva en los meses de verano.
- Jornada comprimida: acumulación de la jornada laboral semanal en menos de cinco días de trabajo.
- Bolsa de horas o posibilidad de concentrar más número de horas en un determinado día o período concreto y así acumular horas de libre disposición.
- Posibilidad de elegir o cambiar turnos.
- Posibilidad de reducir el tiempo de comida y adelantar la hora de salida.
- Organización de la formación y/o las reuniones en horario laboral.
- Vacaciones flexibles.
- Establecer una política de “apagad luces”, donde se establece el momento máximo de permanencia en el puesto de trabajo.
- Jornada intensiva a partir de determinado mes de embarazo.

GRUPO 3. Medidas relativas a las mejoras y beneficios sociales. Se incluyen aquí las ayudas extra salariales y las medidas al margen del salario que aumentan la calidad en el empleo.

- Ayudas económicas por nacimiento de hijos/as y escolaridad o ticket guardería.
- Escuelas infantiles dentro de la empresa (gratuito o subvencionado).
- Ayudas económicas en centro de atención para mayores o personas dependientes.
- Ticket o servicio de restaurante subvencionado.
- Servicio de autocar o ayudas al transporte.
- Seguro médico.
- Seguro de vida/accidentes.
- Plan de pensiones.
- Condiciones bancarias ventajosas, préstamos o anticipos.
- Descuentos en compras de productos o servicios: productos de la empresa, coches, viajes, actividades deportivas, etc.

GRUPO 4. Medidas relativas a la mejora de los permisos legales. La empresa amplía y mejora los permisos relativos a conciliación previstos en la legislación.

- Ampliación del permiso de paternidad.
- Ampliación del permiso de lactancia.
- Ampliación del permiso de maternidad.
- Permisos retribuidos por cuidados (para reuniones escolares, enfermedades de hijos/as, acompañamiento al médico de personas dependientes, etc).
- Permisos no retribuidos (excedencias, vacaciones sin sueldo, días sin sueldo).
- Mejoras a la reducción de jornada por guarda legal.
- Mejoras en las excedencias por guarda legal o cuidado de personas dependientes.
- Permisos/medidas para facilitar la asistencia a cursos de formación en horario laboral.
- Acumulación del cómputo anual de horas laborales en menos de 11 meses al año.
- Flexibilidad en los días de permiso y vacaciones cortas.
- Tiempo libre para asuntos personales o tiempo de familia.
- Posibilidad de coger días libres en momentos puntuales: cumpleaños, acompañamiento al cole, asuntos propios, Nochebuena y Nochevieja.

Como hemos ido observando, muchas de estas medidas no tienen gastos, algunas requieren cierta inversión económica y/o de personal, pero todas tienen beneficios para la empresa a más corto o largo plazo, tales como la mayor motivación de sus personas trabajadoras, la retención del talento, la mayor implicación y compromiso, la mejora de la imagen pública y de la responsabilidad social corporativa.



**Retos para
el futuro**

PRIMERO. Conocer la realidad

El primer paso es conocer qué está pasando en la empresa. Identifica cuáles son las necesidades de conciliación y corresponsabilidad de las personas trabajadoras para que las medidas sean reales a sus situaciones individuales, siempre respetando las necesidades de la empresa.

Ya hemos comentado que no todas las medidas tienen que llevar un gran coste económico, ni exigir un gran esfuerzo planificativo. Por ello, es necesario analizar e implantar medidas sencillas que favorezcan la conciliación.

Crear un **grupo de trabajo** para preparar el plan, compuesto por representantes de la empresa y de las personas trabajadoras. El grupo de trabajo se encargará de recabar información sobre la situación de partida (datos, sucesos y denuncias de los últimos años, medidas aplicadas y propuestas, etc.) y solicitar el asesoramiento del personal técnico en prevención de riesgos laborales y de los sindicatos.

SEGUNDO. Sensibilizar e informar

La falta de sensibilización e información es un hecho constatado. Ya hemos comentado que siempre se piensa que estos son problemas exclusivos de mujeres, cuando en realidad cualquier riesgo empieza desde la etapa reproductiva y se prolonga en el tiempo.

Las empresas muchas veces no están sensibilizadas y por otra parte las personas trabajadoras no tienen suficiente información sobre los riesgos que les pueden afectar y sobre las medidas para solucionarlos, ni tampoco de cómo conciliar. La formación y la información sobre estos asuntos deben estar presentes en los planes de formación, en las campañas de sensibilización, tanto en los planes de prevención como en las acciones de igualdad.

Una vez que se han decidido las medidas más adecuadas, se debe comunicar a toda la plantilla, por escrito o de forma oral, asegurándose que toda ella las conoce y las comprende. Es importante acordar un sistema para comunicar cualquier medida o situación urgente, siendo posible hacerlo en cualquier lugar.

Se debe asignar responsabilidades para que se tenga conciencia y sensibilización y se garantice la aplicación de las medidas adoptadas.

TERCERO. Controlar y participar

La labor de las delegadas y los delegados de prevención en cualquier aspecto preventivo en las empresas es fundamental y en este tipo de riesgos o situaciones, de la misma manera.

Hay que estar presente en la empresa, con las personas trabajadoras, con el servicio de prevención, con las mutuas, en la negociación colectiva, en la Inspección de Trabajo, es decir, estar atento y vigilante ante los riesgos, medidas preventivas, mejoras, denuncias y cualquier aspecto que mejore la reproducción, el embarazo, el parto reciente, la lactancia natural y la conciliación y corresponsabilidad de las personas trabajadoras.

El grupo de trabajo debe hacer seguimiento de las medidas y verificar si están dando los resultados apropiados, eficaces y suficientes.

Hay que revisar periódicamente si se han modificado las condiciones de trabajo con el fin de proponer nuevas medidas que beneficien la salud, la seguridad y el bienestar de todas las personas trabajadoras.





Anexos



ANEXO VII. Lista no exhaustiva de agentes, procedimientos y condiciones de trabajo que pueden influir negativamente en la salud de las trabajadoras embarazadas o en período de lactancia natural, del feto o del niño durante el período de lactancia natural

1. Agentes

1. Agentes físicos, cuando se considere que puedan implicar lesiones fetales o provocar un desprendimiento de la placenta en particular:

- Choques, vibraciones o movimientos.
- Manipulación manual de cargas pesadas que supongan riesgos, en particular dorsolumbares.
- Ruido.
- Radiaciones no ionizantes.
- Frío y calor extremos.
- Movimientos y posturas, desplazamientos, tanto en el interior como en el exterior del centro de trabajo, fatiga mental y física y otras cargas físicas vinculadas a la actividad de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia.

2. Agentes biológicos. Agentes biológicos de los grupos de riesgo 2, 3 y 4, según la clasificación de los agentes biológicos establecida en el Real Decreto 664/1997, de 12 de mayo, sobre la protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a agentes biológicos durante el trabajo, en la medida en que se sepa que dichos agentes o las medidas terapéuticas que necesariamente traen consigo ponen en peligro la salud de las trabajadoras embarazadas o del feto y siempre que no figuren en el anexo VIII.

3. Agentes químicos. Los siguientes agentes químicos, en la medida en que se sepa que ponen en peligro la salud de las trabajadoras embarazadas o en período de lactancia, del feto o del niño durante el período de lactancia natural y siempre que no figuren en el anexo VIII:

- Las sustancias etiquetadas H340, H341, H351, H361, H371, H361d, H361f, H350i y H361fd por el Reglamento (CE) n.º 1272/2008 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 16 de diciembre de 2008, sobre clasificación, etiquetado y envasado de sustancias y mezclas, en la medida en que no figuren todavía en el anexo VIII.
- Los agentes químicos que figuran en los anexos I y III del Real Decreto 665/1997, de 12 de mayo, sobre la protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a agentes cancerígenos durante el trabajo.
- Mercurio y derivados.
- Medicamentos antimitóticos.
- Monóxido de carbono.
- Agentes químicos peligrosos de reconocida penetración cutánea.

2. Procedimientos

Procedimientos industriales que figuran en el anexo I del Real Decreto 665/1997, de 12 de mayo, sobre la protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a agentes cancerígenos durante el trabajo.

ANEXO VIII. Lista no exhaustiva de agentes y condiciones de trabajo a los cuales no podrá haber riesgo de exposición por parte de trabajadoras embarazadas o en período de lactancia natural

A. Trabajadoras embarazadas

1. Agentes

a) Agentes físicos:

- Radiaciones ionizantes.
- Trabajos en atmósferas de sobrepresión elevada, por ejemplo, en locales a presión, submarinismo.

b) Agentes biológicos:

- Toxoplasma.
- Virus de la rubeola.

Salvo si existen pruebas de que la trabajadora embarazada está suficientemente protegida contra estos agentes por su estado de inmunización.

c) Agentes químicos:

- Las sustancias etiquetadas como H360, H360F, H360D, H360FD, H360Fd, H360Df y H370 por el Reglamento (CE) n.º 1272/2008 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 16 de diciembre de 2008, sobre clasificación, etiquetado y envasado de sustancias y mezclas.
- Las sustancias cancerígenas y mutágenas, de categoría 1A y 1B incluidas en la parte 3 del Anexo VI del Reglamento (CE) n.º 1272/2008, sobre clasificación, etiquetado y envasado de sustancias y mezclas.
- Plomo y derivados, en la medida en que estos agentes sean susceptibles de ser absorbidos por el organismo humano.

2. Condiciones de trabajo.

Trabajos de minería subterráneos.

Trabajadoras en período de lactancia

1. Agentes químicos

- Las sustancias etiquetadas como H362 por el Reglamento (CE) n.º 1272/2008 sobre clasificación, etiquetado y envasado de sustancias y mezclas.
- Las sustancias cancerígenas y mutágenos, de categoría 1A y 1B incluidas en la parte 3 del Anexo VI del Reglamento (CE) n.º 1272/2008, sobre clasificación, etiquetado y envasado de sustancias y mezclas.
- Plomo y derivados, en la medida en que estos agentes sean susceptibles de ser absorbidos por el organismo humano.

2. Condiciones de trabajo

Trabajo de minería subterráneos.



Protección de la maternidad y la paternidad en los centros de trabajo

CCOO MADRID

C/ Pedro Unanue 14 | 28045 Madrid
Teléfono: 91 536 52 12
slmadrid@usmr.ccoo.es
www.saludlaboralmadrid.es

IRSST

C/ Ventura Rodríguez, 7 | 28008 Madrid
Teléfono: 900 713 123
irsst@madrid.org
www.comunidad.madrid