



**PLAN DE CONCILIACIÓN
PERSONAL, LABORAL Y FAMILIAR
*PARA TRABAJADORAS Y
TRABAJADORES***

DEFENDIENDO LA IGUALDAD



ASOCIACIÓN
JAIRE

ÍNDICE

1. Presentación del Plan de Conciliación personal, laboral y familiar	3
2. Acercamiento al concepto de conciliación	4
3. Beneficios del Plan de Conciliación personal, laboral y familiar	5
4. Marco normativo.....	6
4.1. <i>Derechos retribuidos.....</i>	<i>6</i>
4.2. <i>Derechos no retribuidos.....</i>	<i>8</i>
5. Ampliación de medidas de conciliación de la Asociación Jaire.....	9
6. Ampliación de medidas en base al RDL 5/2023.....	10

1. Presentación del Plan de Conciliación personal, laboral y familiar

Este es uno de los aspectos que más nos ha preocupado históricamente debido a que, precisamente por nuestra labor, nos encontramos a diario con innumerables situaciones de injusticia y desigualdad entre las familias que acuden a nuestro servicio. Una de las causas que explican la menor participación laboral de las mujeres respecto a la de los hombres está asociada a una mayor dificultad para lograr la conciliación entre la vida personal, familiar y laboral, dado que en ellas siguen recayendo la mayor parte de las responsabilidades domésticas y de cuidado.

Precisamente por ello, cuidamos que nuestras trabajadoras puedan acceder a esta conciliación de una forma real y efectiva a través de este Plan, donde exponemos las medidas a las que se puede acoger cualquier persona contratada por la Entidad que reúna los requisitos.

Creemos que para que nuestra sociedad sea más justa debemos colocar los cuidados en el centro. Dándoles el valor que les corresponde, y propiciando iniciativas respetuosas que no penalicen a las personas (en la mayor parte mujeres) que se dedican a los cuidados.

Además, pretendemos acercar el concepto de conciliación al igual que la normativa vigente que la regula en defensa de los derechos recogidos.

Mediante este Plan de Conciliación de la vida personal, laboral y familiar, la Asociación Jaire quiere dejar constancia de su intención de adoptar las medidas necesarias para reorganizar los tiempos de trabajo, posibilitar a las personas trabajadoras desarrollarse en las diferentes facetas de sus vidas y modificar los roles tradicionales de mujeres y hombres respecto a su implicación en la familia, hogar y trabajo.

2. Acercamiento al concepto de conciliación

La conciliación de la vida laboral, familiar y personal es una estrategia que facilita la consecución de la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Se dirige a conseguir una nueva organización del sistema social y económico donde mujeres y hombres puedan hacer compatibles las diferentes facetas de su vida:

- El empleo
- La familia
- El ocio y el tiempo personal.

Por tanto, la conciliación de la vida familiar, laboral y personal contribuye a construir una sociedad basada en la calidad de vida de las personas, primando las mismas oportunidades para las mujeres y los hombres con el fin de poder desarrollarse en todos los ámbitos vitales, progresar profesionalmente, atender las responsabilidades familiares y poder disfrutar del tiempo, tanto familiar como personal.

Se hace necesario, por tanto, un cambio social que introduzca nuevos modelos de organización, haciéndose imprescindible para ello, la participación de todos los agentes sociales desde una corresponsabilidad.

La conciliación de la vida laboral, familiar y personal se fundamenta, pues, en una corresponsabilidad social en la que intervienen los diferentes agentes sociales, cada uno de ellos, asumiendo y desempeñando un papel determinado y participando en el desarrollo de diferentes medidas y estrategias dirigidas a buscar la armonía entre los intereses y las necesidades de las personas, mujeres y hombres.

3. Beneficios del Plan de Conciliación personal, laboral y familiar

La incorporación de un plan estratégico de conciliación en la vida personal, laboral y familiar de las personas trabajadora genera grandes beneficios a diferentes niveles:

PARA LA ENTIDAD:

- Mejora del clima laboral.
- Mejora en la gestión y planificación del tiempo.
- Aumento de la estabilidad.
- Mayor compromiso de la plantilla.
- Reducción de costes por rotación de la plantilla.
- Mayor rendimiento de las trabajadoras y los trabajadores.

PARA LOS Y LAS TRABAJADORAS:

- Mejora la autoestima.
- Aumenta la motivación.
- Reduce el estrés.
- Mejora el desarrollo profesional.
- Mayor estabilidad.
- Mayor sentimiento de pertenencia a la entidad.
- Aumenta el equilibrio personal.

4. Marco normativo

Las medidas políticas cuyo fin es la conciliación de la vida personal, laboral y familiar se definen principalmente a partir de dos leyes:

- o Ley 39/1999 de 5 de noviembre para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.
- o La Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

La Ley para la igualdad efectiva de mujeres y hombres reconoce el derecho a la conciliación de la vida laboral, familiar y personal y fomenta la corresponsabilidad entre mujeres y hombres.

Así, los objetivos fundamentales de la Ley en materia de conciliación de la vida laboral, familiar y personal son:

- Adoptar de medidas que garanticen la conciliación de la vida laboral con la vida familiar, y también con la vida personal.
- Fomentar de la corresponsabilidad en la asunción de responsabilidades familiares y domésticas entre mujeres y hombres.

Así, para garantizar los derechos en materia de conciliación personal, laboral y familiar los podemos dividir en:

4.1. Derechos retribuidos

Maternidad:

- 16 semanas de permiso.
- El padre podrá utilizar este permiso en caso de fallecimiento de la madre.
- También se podrá hacer uso de este en caso de fallecimiento del hijo/a.
- Prestación económica es el 100% de la base reguladora.

Paternidad:

- 16 semanas de permiso.
- Prestación económica es el 100% de la base reguladora.

Estas semanas se podrán dividir de la siguiente manera:

- 6 semanas obligatorias, ininterrumpidas y a jornada completa, posteriores al parto (resolución judicial o decisión administrativa en el caso de adopción). La madre biológica puede anticipar este periodo hasta 4 semanas antes de la fecha previsible del parto.
- Las 10 semanas restantes se disfrutarán en periodos semanales, de forma acumulada o interrumpida, dentro de los 12 meses siguientes al parto o bien la resolución judicial o decisión administrativa en el caso de adopción.

Además, se establecen determinados supuestos de ampliación de este plazo:

- Ampliación en 1 semana para cada progenitor por cada hijo/a, a partir del segundo, en caso de nacimiento, adopción o acogimiento múltiples.
- Ampliación en 1 semana para cada progenitor en caso de discapacidad del hijo/a.
- Ampliación por parto prematuro y hospitalización (por un periodo superior a 7 días) a continuación del parto, hasta un máximo de 13 semanas.

Lactancia:

- En el permiso de lactancia, la Asociación hace una mejora con respecto a la legislación vigente y se establece por hijos mejores de 9 meses, 1 hora diaria.
- Se permite acumular el permiso en jornadas completas, 15 días naturales.
- Cuando padre y madre trabajan puede ser disfrutado indistintamente por uno u otro.
- Se incrementa proporcionalmente en caso de partos múltiples.

Vacaciones:

- Derecho al disfrute fuera de los períodos de incapacidad temporal por embarazo, parto o lactancia y en caso de coincidencia con la suspensión por maternidad o paternidad.

Otros permisos:

- Permisos para asistir a los exámenes prenatales y cursos de preparación al parto.
- 15 días naturales en caso de matrimonio.
- 3 días en caso de enfermedad grave, hospitalización, intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario o fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad y hermanos políticos.
- 4 días en caso de fallecimiento de cónyuge, padres, padres políticos, hijos/as y hermanos/as.

- En los supuestos anteriores, cuando se precise realizar un desplazamiento de 200 km por cada uno de los viajes de ida y vuelta, los permisos se aumentarían en 1 día más de lo señalado en cada caso.
- 1 día natural por matrimonio de padre o madre, hijo/a, hermano/a o hermano/a político/a, en la fecha de celebración de la ceremonia.

4.2. Derechos no retribuidos

Reducción de jornada:

- Posibilidad de jornada reducida, con disminución de salario, entre $\frac{1}{8}$ y la mitad. para cuidar a personas menores de 12 años o con discapacidad que no desempeñen actividades retribuidas o para cuidar a familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad que no se valgan por sí mismos y no trabajen de forma retribuida.
- Posibilidad de jornada reducida, con disminución de salario, entre $\frac{1}{8}$ y la mitad. para cuidado de familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad que por edad, accidente, enfermedad o discapacidad no puedan valerse por sí solos y no hagan actividades retribuidas.
- La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada corresponde al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador debe preavisar a la entidad con quince días de antelación la fecha en que se reincorporar a su jornada ordinaria.

Excedencias:

- Voluntaria: Mínimo 1 año de antigüedad en la entidad, con plazo mínimo de 4 meses y máximo de 5 años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez si han transcurrido 4 años desde el final de la anterior excedencia.
- Guarda legal: No superior a 3 años para cuidar a cada hijo (natural, adopción o acogida) a partir de la fecha de nacimiento.
- Hasta un máximo de 2 años para atender el cuidado de un familiar.
- En el caso de Guarda legal y cuidado de familiares, el periodo de excedencia será computable a efectos de antigüedad.
- Si el período de excedencia va precedido de una reducción de jornada, las cotizaciones se computarán incrementadas al 100% de la jornada anterior a la reducción.

5. Ampliación de medidas de conciliación de la Asociación Jaire

La entidad ha acordado las siguientes medidas para facilitar la conciliación personal, laboral y familiar, como ampliación y mejora de la normativa vigente.

Flexibilidad horaria:

Algunas de nuestras actividades se realizan en un horario fijo (apoyo escolar, talleres...) pero otras (reuniones de coordinación, reuniones con colegios, trabajo de oficina) pueden tener lugar en distintos horarios; por ello, las/os trabajadoras/es pueden, en estas otras actividades, elegir el horario que mejor les convenga, siempre y cuando esto no interfiera con los fines y objetivos de la Asociación. Para ayudar en esta tarea, la Junta Directiva (de la que forman parte las trabajadoras/es) se encarga de supervisar y apoyar esta flexibilidad horaria, ayudando a cuadrar los horarios y supliendo si es necesario, en momentos puntuales, a las/es trabajadoras/es. Esto permite que las/os trabajadores puedan compaginar su trabajo con otras tareas familiares tales como llevar y recoger a sus hijos/as del colegio, acudir a citas médicas, etc.

Maternidad y paternidad:

El 24,16% de las mujeres con edad comprendida entre los 16 y los 64 años, con al menos un hijo o hija de 14 años o menos, forman parte de la población inactiva. En términos absolutos, suponen 1.237.400 mujeres frente a 176.600 varones en la misma situación. Desde la Asociación queremos ayudar a que nuestras trabajadoras puedan conciliar la maternidad y el trabajo, apoyándolas de la mejor forma posible. Creemos que las actuales bajas por maternidad y paternidad son insuficientes; siguiendo las indicaciones de la Organización Mundial de la Salud (OMS) y la Asociación Española de Pediatría (AEP) que recomiendan lactancia materna exclusiva durante al menos 6 meses y lactancia materna más alimentación complementaria durante al menos dos años, vemos que la actual baja por maternidad de 16 semanas, imposibilita a las madres seguir las recomendaciones de los mayores expertos a nivel mundial y nacional en materia de salud materno-infantil. Por ello desde la Asociación hemos querido dar un pequeño impulso a esta vía de conciliación en base a las siguientes medidas:

- Apoyo a campañas y asociaciones que buscan mejorar los derechos de las madres, niñas y niños en este ámbito, como, por ejemplo, incrementar las bajas de maternidad y paternidad en nuestro país.
- Permisos retribuidos para la realización de exámenes prenatales o técnicas de preparación al parto, que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo. Este derecho podrá ser disfrutado por ambos progenitores. Los exámenes prenatales

y técnicas de preparación al parto pueden ser del servicio nacional de Seguridad Social o de centros y entidades privados, sin que dicha circunstancia pueda quitar el derecho.

- Aumento del permiso de lactancia. La Asociación Jaire, en línea con su compromiso con la salud-materno infantil, aumenta el permiso retribuido por lactancia hasta 1 año de vida de los niños y niñas. Esto permite que si se disfruta acumulado llegue a 28 días naturales. Consideramos que es una medida crucial y en consonancia con lo que dicen al respecto la Organización Mundial de la Salud y la Asociación Española de Pediatría.
- Formación a las/os voluntarias/os, NNA y familias en maternidad, paternidad, lactancia y otras cuestiones que puedan surgir a raíz de implementar esta medida.
- Apoyo a las/os trabajadoras/es que deseen un tiempo de excedencia por cuidado de hijo pudiendo conservar su puesto hasta su vuelta, ampliándolo a dos años, un año más que el recogido por el Estatuto de los Trabajadores. El tercer año se garantiza un puesto de la misma retribución y categoría profesional.
- Desarrollo de acciones de sensibilización sobre los beneficios de las medidas que faciliten la conciliación de la vida personal, familiar y laboral para mujeres y hombres, y para fomentar la corresponsabilidad en el ámbito doméstico y en el cuidado de hijos e hijas.
- Apoyar a nuestros trabajadores varones a utilizar su derecho a excedencia por cuidado de su hijo/a, ya que actualmente el 95% de estas excedencias son pedidas por mujeres.
- Permiso preparto: La Asociación ofrece un permiso retribuido de preparto para la madre, desde la semana 38 de embarazo. Las trabajadoras pueden elegir acogerse a él o no hacerlo, en cualquier momento desde la semana 38, comunicándolo con 2 días de preaviso. Esta es una medida nueva, en respuesta a las demandas sociales que se han hecho los últimos años.

Fomento del teletrabajo y trabajo en red:

Para aquellas tareas en las que es posible (por ejemplo, tareas de gestión o elaboración de informes), se posibilita la opción del teletrabajo, de forma que las trabajadoras/es puedan llevar a cabo estas tareas desde su hogar, posibilitando de esta forma una conciliación real con su vida familiar. Para ello, confiamos en el uso adecuado de las

nuevas tecnologías que puede permitir y fomentar una mejor organización y racionalización del tiempo de trabajo.

6. Ampliación de medidas en base al nuevo RDL 5/2023

El Real Decreto Legislativo 5/2023 amplía una serie de medidas específicas con el que ampliamos nuestro Plan y añadimos como marco normativo esta nueva ley donde se reflejan las siguientes medidas:

Derecho a la adaptación de jornada

En cuanto a las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo por cuidado respecto a los dependientes a cargo, con la finalidad de hacer efectivo el derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral, **se amplían las personas por las que se puede solicitar dichas adaptaciones:**

- las personas que tengan hijos o hijas mayores de 12 años,
- el cónyuge o pareja de hecho,
- familiares por consanguinidad hasta el segundo grado, así como de otras personas dependientes que convivan en el mismo domicilio, y que por razones de edad, accidente o enfermedad no puedan valerse por sí mismos. Deben justificarse las circunstancias en las que fundamenta la petición.

Asimismo, se acorta el **periodo del proceso de negociación de la adaptación de jornada**. A partir de ahora será de 15 días, en lugar de 30, presumiéndose su concesión si no concurre oposición motivada expresa de la empresa en este plazo.

A partir de ahora, también, la empresa debe justificar las razones tanto de la propuesta alternativa de conciliación como de su negativa.

Permisos retribuidos para ausentarse del trabajo

Se amplía el ámbito de los familiares que dan derecho a ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, así como el tiempo del disfrute de determinados permisos. Quedan de esta forma:

- 15 días naturales en caso de matrimonio y también del registro de pareja de hecho;
- 5 días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.
- 2 días por el fallecimiento del cónyuge o pareja de hecho, o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando por tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo se ampliará en 2 días.
- 4 días para ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor, cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata. Estas horas

de ausencia deben ser retribuidas cuando no sobrepasen 4 días al año (conforme a lo establecido en convenio colectivo o en acuerdo entre la empresa y la RLT). El motivo de ausencia debe ser acreditado.

Reducciones de jornada por cuidados

Recoge la reducción de jornada para quienes precisen encargarse del cuidado directo de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad del cónyuge o pareja de hecho, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, siempre que no existieran familiares por consanguinidad directa hasta el segundo grado.

Se amplía el derecho a la reducción de jornada para el cuidado de hijos o personas a cargo con discapacidad que sean menores de 26 años y que tengan cáncer u otra enfermedad grave, cuando el grado de discapacidad supere el 65 %, siempre que esta condición se acredite antes de cumplir los 23 años.

Nuevo permiso parental de 8 semanas

Se introduce un nuevo artículo que establece que las personas trabajadoras tendrán derecho a un permiso parental de un máximo de 8 semanas, continuas o discontinuas, para el cuidado de hijo, hija o menor acogido por tiempo superior a un año, hasta el momento en que el menor cumpla 8 años.

Este permiso podrá disfrutarse a tiempo completo, o en régimen de jornada a tiempo parcial y constituye un derecho individual de las personas trabajadoras, hombres o mujeres, por lo que no puede transferirse su ejercicio de un progenitor al otro.

La persona trabajadora deberá especificar la fecha de inicio y fin del disfrute, debiendo comunicarlo a la empresa con una antelación de 10 días (o la concretada por los convenios colectivos), salvo fuerza mayor.

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.

Se añade, además, que el contrato de trabajo podrá suspenderse por disfrute del permiso parental. La suspensión exonera de las obligaciones recíprocas de trabajar y remunerar el trabajo, por lo que **el permiso no es retribuido**.

En supuestos del disfrute del permiso parental, el salario a tener en cuenta a efectos del cálculo de las indemnizaciones previstas en la Ley será el que hubiera correspondido a la persona

trabajadora sin considerar la reducción de jornada efectuada, siempre y cuando no hubiera transcurrido el plazo máximo legalmente establecido para dicha reducción.

Familias monoparentales

Se regula que, en caso de haber una única persona progenitora, ésta podrá disfrutar de las ampliaciones de dos semanas previstas para las familias con dos personas progenitoras, en los supuestos de suspensión del contrato con reserva de puesto de trabajo por discapacidad del hijo o hija en el nacimiento, adopción, en situación de guarda con fines de adopción o de acogimiento, así como en nacimientos múltiples.

Plan alternativo para favorecer la corresponsabilidad

Se establece que, para limitar el derecho simultáneo de reducción de jornada por permiso de lactancia, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento o excedencia de duración no superior a dos años, cuando dos personas trabajadoras trabajen en la misma empresa y pretendan ejercer este derecho, la empresa debe motivar, por escrito, las razones fundadas y objetivas de funcionamiento de la empresa para argumentar su limitación y ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

Se añade, asimismo, que en el ejercicio de este derecho, se tendrá en cuenta el fomento de la corresponsabilidad entre mujeres y hombres, evitando de esta manera la perpetuación de roles y estereotipos de género.

Protección de parejas de hecho y de sus familiares

Los permisos por cuidado directo de quien por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, por fallecimiento o la reducción de jornada, deben concederse también a la pareja de hecho o el familiar consanguíneo de la pareja de hecho.

Además, la excedencia de duración no superior a dos años por cuidado de hijos o familiares, se concede también por el cuidado de la pareja de hecho o de su familiar consanguíneo.

Nulidad del despido por causas objetivas o disciplinario

Se declaran nulos los despidos causados por:

- disfrute del permiso parental de 8 semanas;
- por ausentarse del trabajo con derecho a remuneración a causa de fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad;
- cuando hayan solicitado o estén disfrutando de las adaptaciones de jornada por cuidado de hijos o hijas mayores de 12 años; el cónyuge o pareja de hecho; familiares

por consanguinidad hasta el segundo grado de la persona trabajadora, así como de otras personas dependientes que convivan en el mismo domicilio, y que por razones de edad, accidente o enfermedad no puedan valerse por sí mismos.

Todo ello, salvo que se demuestre la procedencia del despido.

Plan actualizado, aprobado y firmado

Junta Directiva de la Asociación Jaire

Presidente

Ángel Soriano García

Secretaria

Airén Morilla Puente



ASOCIACIÓN JAIRE



ASOCIACIÓN JAIRE

Madrid a 22 de abril 2017

Actualizado en Madrid, a 18 de enero de 2024