

GUIA INFORMATIVA PARA EL EMPRESARIADO EN MATERIA DE CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD



Unión Europea
Fondo Social Europeo
"El FSE invierte en tu futuro"



Dirección General de Igualdad
CONSEJERÍA DE POLÍTICAS SOCIALES,
FAMILIAS, IGUALDAD Y NATALIDAD



Ayuntamiento de
ALGETE

ÍNDICE

Introducción	4
Análisis del Real Decreto-ley 6/2019. ¿Qué novedades establece?	5
▪ Mayor flexibilidad horaria: adaptaciones de jornada.....	6
▪ Registro de salarios medios para evitar discriminación por razón de sexo.....	7
▪ Ampliación permiso lactancia	8
▪ Corresponsabilidad en el cuidado del lactante.....	9
▪ Blindaje de los contratos de prueba por embarazo.....	10
▪ Aumento del permiso de paternidad para una mayor equiparación.....	10
▪ Planes de igualdad como herramienta para la conciliación familiar y laboral.....	11
Medidas para el fomento de la conciliación y corresponsabilidad. ¿Qué puedo hacer?	13
▪ Jornada intensiva más allá del verano.....	15
▪ Semanas de menos días.....	15
▪ Fomento del trabajo a distancia.....	16
▪ Intercambio de horas extras por días libres.....	16
▪ Banco de horas, banco de tiempos.....	16
▪ Servicio educativo y de apoyo al cuidado en la etapa infantil.....	17
▪ Horario de reuniones.....	17
▪ Ampliación de los permisos.....	18
▪ Formación en igualdad de oportunidades.....	18
▪ Plan de conciliación: la importancia del consenso.....	19

Introducción

Los cambios en la legislación vigente y la introducción de nuevas medidas en materia de conciliación y corresponsabilidad, suponen un paso más en la consecución de la igualdad efectiva en nuestra sociedad. Las empresas juegan un papel protagonista en esta tarea,



al ser ellas quienes, a parte de con la aplicación de la ley, pueden allanar el camino hacia la igualdad y el reparto de tareas de cuidados y domésticas, con medidas y acciones corresponsables. Por este motivo, con la presente GUIA INFORMATIVA PARA EL EMPRESARIADO EN MATERIA DE CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD, se busca acercar la legislación, proponer medidas y justificar la necesidad de las mismas.

El Ayuntamiento de Algete, en convenio con la Dirección General de Igualdad de la Comunidad de Madrid, presenta con este documento, su compromiso con la igualdad de oportunidades y la apuesta por la conciliación personal, laboral y familiar de las empresas del municipio.

Esta guía, por tanto, se convierte en un recurso de consulta para el empresariado, con el que dotar de medidas y acciones a las empresas del municipio, ya que la consecución de una igualdad real debe ser un trabajo del conjunto de la sociedad (empresariado y trabajadores/as) y no solo de las instituciones públicas.

Os animamos por ello a su consulta y aplicación de las medidas que aquí se recogen, agradeciendo de antemano vuestro interés.



***D. Juan Jesús
Valle García***

Alcalde del
Ayuntamiento
de Algete



***Dña. Mª. Estrella
Pereda Rodríguez***

Concejala
de Mujer del
Ayuntamiento de
Algete

Análisis del Real Decreto- Ley 6/2019. ¿Qué novedades establece?

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, tuvo por objeto hacer efectivo el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres. Se presentó, por tanto, como una ley pionera en esta materia. Sin embargo, a pesar de los esfuerzos legislativos no se han producido cambios significativos en nuestra sociedad, ya que la igualdad real no es inherente a la igualdad formal que se refleja en las diferentes normativas.

Además, actualmente las mujeres se enfrentan a la denominada como Revolución Industrial 4.0, en la que la brecha de género se constata en la infrarrepresentación de mujeres en disciplinas como ciencia, tecnología, ingeniería o matemáticas. Estas áreas representan los puestos mejor remunerados, por lo que las políticas de igualdad, deben estar dirigidas a corregir los obstáculos que dificultan el acceso y desarrollo de las mujeres en estos ámbitos, así como a resignificar otros ocupados tradicionalmente por mujeres, revalorizando saberes, estatus y salarios.

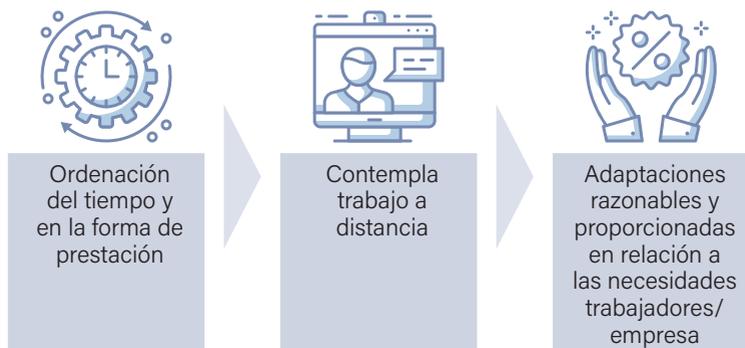
El Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, se desarrolló, como recoge en su exposición de motivos, "buscando dar a la sociedad un marco jurídico que permita dar un paso más hacia la plena igualdad". Este Real Decreto-ley contiene 7 artículos que corresponden a la modificación de siete normas con rango de ley que inciden en la igualdad de oportunidades.

A continuación, y con el objetivo de conocer la actualización de la normativa a este respecto, se recogerán, las modificaciones realizadas en las distintas normas, atendiendo a aquellos aspectos relevantes y a tener en cuenta en materia de igualdad, conciliación y corresponsabilidad.

Mayor flexibilidad horaria: Adaptaciones de jornada



El Real Decreto-ley establece el derecho de las personas trabajadoras a solicitar una adaptación de su jornada laboral para poder compaginarla con sus necesidades familiares. La modificación del artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores contempla estas novedades:



Además, se incluye que 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 los doce años**.

Con la opción de adaptación de jornada se busca evitar que las personas trabajadoras se vean abocadas a reducir su jornada laboral disminuyendo de forma proporcional su salario. Aunque esta opción ya aparecía en anteriores legislaciones, con la nueva normativa se ha desarrollado en mayor profundidad. Así, la modificación del artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores anteriormente mencionado, ahora incluye el proceso de negociación en el que se pactarán los términos del ejercicio de esta adaptación de jornada:

Negociación colectiva



Se pactarán los términos de su ejercicio, garantizando la ausencia de discriminación.

En su ausencia



La empresa abrirá un proceso de negociación con la persona trabajadora por un máximo de 30 días.

Comunicación



Aceptación de la petición.
Propuesta de alternativas que posibilite necesidades de conciliación.
Negación: con razones objetivas.

Finalmente, cabe señalar que la **persona trabajadora tendrá derecho a solicitar el regreso a su jornada** o modalidad contractual anterior una vez que haya concluido el periodo acordado o cuando un cambio de las circunstancias lo justifique (aunque no hubiese transcurrido el periodo previsto).

Registro de salarios medios para evitar discriminación por razón de sexo

Las mujeres continúan asumiendo de manera mayoritaria las tareas domésticas y de cuidados, lo que obliga a que muchas de ellas se vean obligadas a reducir sus jornadas laborales para poder asumir estas tareas. Por ello, el Real Decreto-ley establece una modificación en el artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores, por el que se obliga a las empresas a llevar un registro del salario de toda la plantilla.



Se considera como trabajo de igual valor cuando sean **EQUIVALENTES**:

- La naturaleza de sus funciones o tareas encomendadas.
- Las condiciones educativas, profesionales o de formación.
- Los factores relacionados con desempeño y condiciones laborales.



El empresariado estará obligado a llevar un **REGISTRO CON VALORES MEDIOS DE SALARIOS**, complementos salariales y extrasalariales, desagregado por **SEXO** y por grupos profesionales, categoría o puesto de trabajo de igual valor.



Las personas trabajadoras tendrán derecho a **ACCEDER** al registro.

Con esta modificación se podrá comprobar si existen diferencias entre ambos sexos, iguales o superiores al 25% del salario dentro de la misma categoría profesional, en empresas con al menos 50 personas trabajadoras. Si esto es así, se habrá de justificar a partir de causas ajenas a la conciliación familiar.

Finalmente, cabe mencionar que entre las modificaciones que recoge el Real Decreto-ley, está la **nulidad de un contrato de trabajo** cuando existe **discriminación salarial por razón de sexo**. A este respecto, se señala que la persona trabajadora tendrá derecho a una retribución.

Ampliación del permiso de lactancia



Siguiendo con las novedades en materia de conciliación familiar establecidas en el Real Decreto-ley, está la de que **ambos progenitores pasan a tener el permiso de lactancia**, siendo personal e intransferible.



La implicación de este derecho radica, como ya venía sucediendo en la normativa anterior, en la posibilidad de abandonar el puesto de trabajo durante una hora (pudiendo dividirse en dos fracciones). Además, en algunos convenios se recoge la posibilidad de acumular estos permisos.

Corresponsabilidad en el cuidado del lactante



El Real Decreto-ley también recoge modificaciones en el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social. La modificación se establece en el capítulo VII del título II (antes destinado a la paternidad) y ahora pasa a denominarse corresponsabilidad en el cuidado del lactante. Y, ¿qué incluye esta modificación?



La reducción de jornada ha de ser diaria sin poder acumularse semanalmente. Además, es importante señalar que, aunque la persona trabajadora pueda reducir su jornada laboral el tiempo que desee, el **Instituto Nacional de la Seguridad Social solamente abonará la reducción de media hora.**

Blindaje de los contratos de prueba por embarazo



Con la última modificación del Estatuto de los Trabajadores, durante el periodo de prueba de los contratos, se blindan las situaciones de embarazo desde la fecha de inicio del embarazo hasta el comienzo del periodo de suspensión. Se podrá seguir rea-

lizando una suspensión del contrato, siempre y cuando no concurren motivos relacionados con el embarazo o la maternidad.

Aumento del permiso de paternidad para una mayor equiparación



Siguiendo con el análisis de las novedades que se recogen en el Real Decreto-ley sobre conciliación familiar, el **aumento del permiso de paternidad hasta las 16 semanas**, ha sido una de las más comentadas. Con esta modificación, se consigue que los permisos de ambos progenitores se igualen y, por tanto, las responsabilida-

des y obligaciones con respecto al cuidado de los hijos e hijas. No obstante, este aumento del permiso por paternidad se está efectuando de manera gradual:

Desde el 1 de abril de 2019 se aumentó a 8 semanas

Desde el 1 de enero de 2020 se amplió a 12 semanas

A partir del **1 de enero de 2021** serán efectivas las 16 semanas

Además, cabe destacar que a partir del 1 de enero de 2021 ya **no es posible que la madre ceda parte de su permiso** al otro progenitor,

siendo el disfrute de este permiso intransferible. Así, a partir de esa fecha el **nacimiento** suspenderá el contrato de cada progenitor durante 16 semanas, siendo obligatorias las primeras 6 ininterrumpidas inmediatamente posterior al parto y **disfrutándose a jornada completa**. Una vez transcurrida estas primeras 6 semanas inmediatamente posteriores, **las restantes 10 semanas se podrán disfrutar de forma acumulada o interrumpida**, hasta que el hijo/a cumpla 12 meses.

En el supuesto de **adopción, guarda o acogida** ambos pasan a tener **6 semanas ininterrumpidas, inmediatamente posteriores** a la resolución judicial o decisión administrativa correspondiente **y a jornada completa**. Una vez transcurrida estas primeras 6 semanas inmediatamente posteriores, **las restantes 10 semanas se podrán disfrutar de forma acumulada o interrumpida**, dentro del periodo que abarca los siguientes 12 meses a la resolución judicial o decisión administrativa.

Planes de igualdad como herramienta para la conciliación familiar y laboral



Una de las novedades que ha recogido el Real Decreto-ley 6/2019 es la **obligatoriedad** de que empresas **con más de 50 trabajadores/as** cuenten con un **Plan de Igualdad**, que contendrá medidas evaluables dirigidas a remover los obstáculos

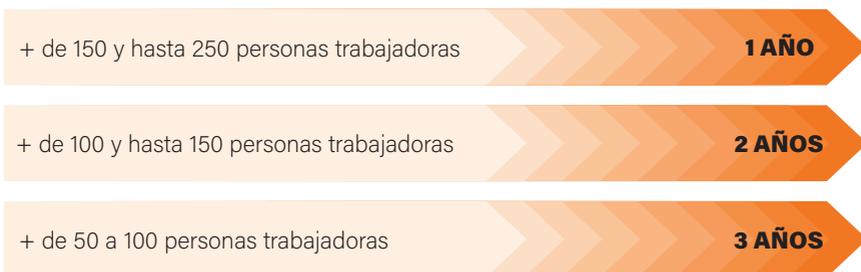
que impiden o dificultan la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Y, ¿cuáles son las novedades a aplicar en las empresas?

Obligatoriedad de elaboración de un Plan de Igualdad para empresas a partir de 50 trabajadores/as.

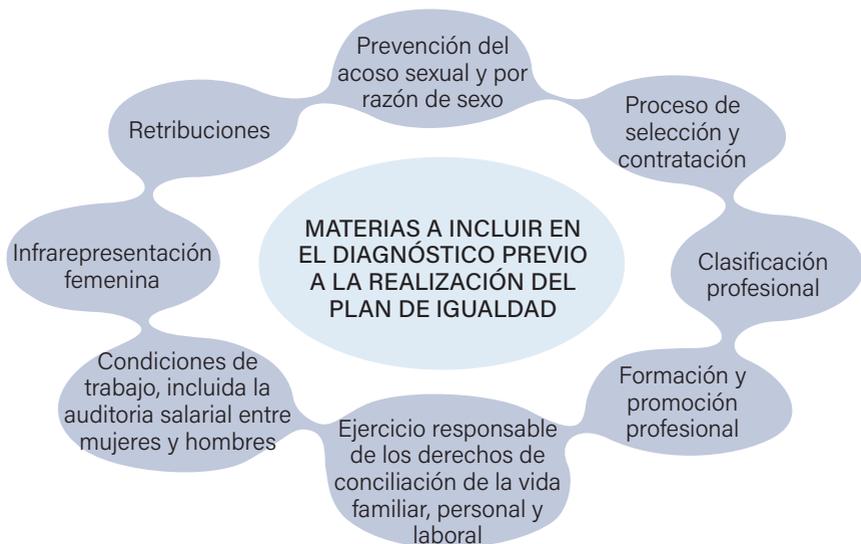
Previo al Plan, se realizará un diagnóstico negociado.

Obligatoriedad de inscribir su Plan de Igualdad en Registro de Planes de Igualdad creado para tal fin.

El Real Decreto-ley 6/2019 establece también los periodos que con los que contarán las empresas para la aprobación de sus Planes de Igualdad, desde que se publicara en el Boletín Oficial del Estado el Real Decreto-ley en marzo de 2019.



En lo que respecta a los contenidos a abordar en ese **diagnóstico** previo a la realización del Plan de Igualdad en la empresa se encuentran los siguientes:



Medidas para el fomento de la conciliación y corresponsabilidad. ¿Qué puedo hacer?

Aunque las personas trabajadoras son las primeras interesadas en poder compatibilizar su vida personal, familiar y laboral; implementar medidas y acciones relacionadas con la conciliación, repercute de manera beneficiosa también en las empresas.



DISMINUYE LA BRECHA SALARIAL DE GÉNERO. Cuando las medidas de conciliación son ejercidas de manera equitativa, las diferencias por sexo en cuanto al salario disminuyen. Esto es así, porque se evita que sean ellas quienes de manera mayoritaria reduzcan su jornada.



ATRACCIÓN Y RETENCIÓN DEL TALENTO. Cuando se aumenta la satisfacción de los y las profesionales, mejorará su compromiso y valoración de la empresa. De esta forma, se podrá retener a los y las mejores, evitando fugas de talentos.



INCREMENTA LA COMPETITIVIDAD. Cuando un equipo está satisfecho con sus condiciones de trabajo y de conciliación, repercute positivamente en la productividad de la empresa ya que se van a encontrar mucho más motivados/as.



AUMENTO MUJERES EN PUESTOS DE DIRECCIÓN. Cuando se dispone de unas medidas de conciliación equitativas, que evitarán que las mujeres no se vean obligadas a renunciar a su carrera profesional y encontrarse con el demoninado "techo de cristal".



REDUCCIÓN ABSENTISMO LABORAL. Cuando los y las trabajadoras tienen alternativas de conciliación que eviten la pérdida de horas, ausencias o retrasos para hacer frente a las responsabilidades familiares.



REDUCCIÓN COSTES OPERATIVOS. Cuando se fomenta el teletrabajo mediante el cual, las personas trabajadoras cumplen parte de su horario a distancia. Esta medida reduce gastos de mantenimiento de las instalaciones laborales.



MEJORA CLIMA LABORAL. Cuando las personas trabajadoras disponen de más opciones para conciliar horarios personales y laborales.

Y cuando se habla de estas medidas, no se hace referencia únicamente a las recogidas en la legislación vigente (de obligado cumplimiento), sino a medidas y acciones recomendadas para alcanzar ese objetivo de una **mejora** significativa en la conciliación laboral y familiar. Y en cuanto a las medidas a implantar por las empresas hay que tener en cuenta los siguientes puntos:



Medidas para hombres y mujeres



Independientes a la situación personal de las personas trabajadoras (con o sin hijos/as)

Para que la conciliación sea real y efectiva, las medidas o acciones que se pongan en marcha desde las empresas **no han de ir dirigidas exclusivamente a las mujeres**, por ser ellas quienes a día de hoy mayoritariamente realizan las tareas domésticas y de cuidados, y quienes, por ende, disponen de menor tiempo personal. Para que se consiga esa corresponsabilidad tan deseada, las medidas han de ir dirigidas en igual medida a hombres como a mujeres, ya que ambos sexos han de tener las mismas obligaciones y responsabilidades.

Por otro lado, tampoco se puede hablar de medidas de conciliación exclusivamente cuando las personas empleadas tengan a su cargo menores u otros familiares, sino que, con dichas medidas, se hace referencia a un concepto más amplio, ya que **independientemente de su situación personal**, hombres y mujeres tienen el **mismo derecho de disponer de su tiempo personal**.

Jornada intensiva más allá del verano



Entre las modificaciones establecidas por el Real Decreto-ley, está la posibilidad de que las personas trabajadoras puedan adaptar su jornada laboral por motivos de conciliación. No obstante, que las

empresas fomenten jornadas intensivas (no únicamente en periodos estivales) es una acción que favorece en gran medida la conciliación de la vida personal, familiar y laboral al concentrar las 8 horas de trabajo en una franja concreta del día. De esta manera, se evitan las jornadas partidas, **optimizando el tiempo de trabajo y haciéndolo más compatible con el resto de obligaciones** personales y familiares.

Semanas de menos días



Otra de las medidas que ya está puesta en marcha en diferentes empresas, es dar la posibilidad a sus trabajadores/as de concentrar las horas de trabajo en 4 días en lugar de 5. De esta forma, se liberan un día de la semana que

pueden dedicar a responsabilidades familiares y laborales.

Sin embargo, hay empresas que han dado un paso más en el fomento de la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de sus trabajadores y trabajadoras, reduciendo los días de trabajo de 5 a 4, sin que ello repercuta en su sueldo. Con esta medida, se consigue una mayor productividad de la empresa, ya sus trabajadores/as rinden más al no estar tan saturados, y un ahorro considerable de energía. Además, se reduce el estrés de la plantilla, mejoran su salud física y mental y, aumentan los vínculos y fidelidad con la empresa, al no sentirla como un obstáculo para su desarrollo personal y familiar.

Fomento del trabajo a distancia



En los últimos años, se ha dado un fuerte impulso a la posibilidad de realizar trabajo a distancia o teletrabajo. Esta medida de flexibilidad, va más allá de la conciliación laboral, familiar y personal, ya que también permite, por ejemplo, que los y las empleadas optimicen sus

tiempos al evitar traslados a su lugar de trabajo.

La posibilidad del teletrabajo se presenta como una opción a realizar durante la totalidad o parte de la jornada laboral, permitiendo también atender cualquier urgencia familiar o personal que pueda surgir, evitando desplazamientos desde el centro de trabajo.

Intercambio de horas extra por días libres



La realización de horas extras es de carácter voluntario (salvo que se haya pactado específicamente en el convenio colectivo o contrato individual). No obstante, la realización de las mismas se ha de pagar aparte y con una

retribución que en “ningún caso podrá ser inferior a la hora ordinaria”.

Sin embargo, en ocasiones se puede optar por la compensación en tiempo de descanso equivalente a la retribución de la hora extraordinaria. De esta forma la o el trabajador dispondrá de más días libres.

Banco de horas, banco de tiempos



En relación a la medida anteriormente citada, las horas extras también se podrán computar como un “banco de horas” que permita al trabajador o tra-

bajadora disponer de cierta flexibilidad horaria. De esta forma, en caso de tener que responder a una urgencia personal, no será necesario tener que recuperar el tiempo dedicado a tal fin.

Servicio educativo y de apoyo al cuidado en la etapa infantil



El servicio educativo y de apoyo al cuidado en la etapa de 0 a 3 años dentro del propio centro de trabajo es una de las medidas más en auge dentro de grandes corporaciones. Sin embargo, en otras ocasiones, empresas más pequeñas optan por servicios privados a cargo de la propia empresa (o de varias empresas) con las que facilitar la conciliación familiar de sus plantillas.

Otra opción puede ser la posibilidad de dotar a los y las empleadas con menores de tres años a cargo, de ayudas a la escolarización o cheques abono de cuotas con los que las familias puedan hacer frente al gasto que suponen estos servicios.

Horarios de reuniones



Siguiendo con las medidas que fomenten una conciliación real de la vida familiar y laboral, está la de fijar el compromiso de realizar reuniones dentro del horario de trabajo y preferiblemente que no estén próximas a los horarios de salida de la plantilla.

Ampliación de los permisos



De la misma manera que la legislación vigente establece los permisos de maternidad y paternidad, desde las empresas se puede optar, como medida que favorece la conciliación y la corresponsabilidad, la posibilidad de que la incorporación

al trabajo tras este permiso sea progresiva y favoreciendo una mejor adaptabilidad a la nueva situación vital de sus empleados/as.

De igual modo, desde las empresas se puede optar por ampliaciones (de días, semanas...) de los permisos de maternidad y paternidad que viene establecida en la legislación vigente.

Formación en igualdad de oportunidades



La formación en igualdad de oportunidades se convierte en el primer paso para comprender la importancia y necesidad de tomar medidas que fomenten la conciliación personal

y laboral y corresponsabilidad. Para ello, se hace necesario tomar conciencia respecto a la realidad que actualmente viven las mujeres en el mercado laboral, y la desigualdad que, a día de hoy, continúa estando vigente en la esfera privada y familiar. La consecución de la igualdad real es un objetivo que ha de ser común al conjunto de la ciudadanía.

Plan de conciliación: La importancia del consenso



Todas estas medidas y cualquier otra que fomente la conciliación y la corresponsabilidad puede ser recogida en una guía o documento de buenas prácticas dentro de la empresa para el fomento de la conciliación, aprobado y consensuado entre el empresariado y la plantilla. En esta guía, se estable-

cerían las pautas y/o directrices a seguir ante las diferentes cuestiones que se puedan plantear.



GUIA INFORMATIVA
PARA EL EMPRESARIADO
EN MATERIA DE
CONCILIACIÓN Y
CORRESPONSABILIDAD