



SECCIÓN PARA A WEB DO GABINETE DE IGUALDADE

2026: 12 meses de sensibilización en prol da IGUALDADE NOS COIDADOS DESDE A CORRESPONSABILIDADE

Abril do 2026

Novos dereitos de conciliación corresponsable

A desigualdade perpetúase, principalmente, por falta de corresponsabilidade nos coidados e tarefas domésticas. Por esta razón, as primeiras entregas da campaña centraranse nos principais dereitos vixentes no Estatuto das Persoas Traballadoras (en diante, ET) en materia de conciliación, facendo fincapé na súa natureza «individual e intransferible».

Estes dereitos, cuxa finalidade é promover a conciliación real da vida familiar e laboral mediante o compromiso dos homes e da sociedade (empresas) coa corresponsabilidade familiar, nacen das últimas modificacións do ET, desenvolvidas en varias regulacións sucesivas: **Real decreto lei 5/2023, Real decreto lei 2/2024 e Real Decreto lei 9/2025.**

Os devanditos decretos traspoñen en España a **Directiva 2019/1158 do Parlamento Europeo e do Consello, de 20 de xuño de 2019**, relativa á conciliación da vida familiar e a vida profesional de proxenitores e persoas coidadoras.

Así, tras as modificacións introducidas polos mencionados reais decretos, no ET recóllense varios artigos que tratan os dereitos de conciliación desde unha perspectiva corresponsable.

Continuamos a campaña coa reprodución dalgúns deses artigos:

Estatuto das Persoas Traballadoras

Artigo 46.3.

As persoas traballadoras terán dereito a un período de excedencia de duración non superior a tres anos para atender o coidado de cada filla ou fillo, tanto cando o sexa por natureza como por adopción, ou nos supostos de garda con fins de adopción ou acollemento permanente, que comezará a contar desde a data de nacemento ou, se for o caso, da resolución xudicial ou administrativa.

Co financiamento de:



Tamén terán dereito a un período de excedencia, de duración non superior a dous anos, salvo que se estableza unha duración maior por negociación colectiva, as persoas traballadoras para atender o coidado do cónxuxe ou parella de feito, ou de familiar ata o segundo grao de consanguinidade e por afinidade, incluído o familiar consanguíneo da parella de feito, que por razóns de idade, accidente, enfermidade ou discapacidade non poida valerse en por si, e non desempeñe actividade retribuída.

A excedencia recollida no presente apartado, cuxo período de duración poderá gozarse de forma fraccionada, constitúe un dereito individual dos traballadores e das traballadoras.

O período en que a persoa traballadora permaneza en situación de excedencia consonte o establecido neste artigo será computable para os efectos de antigüidade e o traballador ou traballadora terá dereito á asistencia a cursos de formación profesional, a cuxa participación deberá ser convocada pola empresa, especialmente en ocasión da súa reincorporación. Durante o primeiro ano terá dereito á reserva do seu posto de traballo. Transcorrido o dito prazo, a reserva quedará referida a un posto de traballo do mesmo grupo profesional ou categoría equivalente.

[...]

No exercicio deste dereito terase en conta o fomento da corresponsabilidade entre mulleres e homes e, así mesmo, evitar a perpetuación de roles e estereotipos de xénero.

Artigo 48. Suspensión con reserva de posto de traballo (continuación da entrega do mes de marzo):

Apartado 4.

O nacemento, que comprende o parto e o coidado de menor, suspenderá o contrato de traballo da nai biolóxica e o do proxenitor distinto da nai biolóxica durante dezanove semanas.

No suposto de [monomarentalidade ou] monoparentalidade, por existir unha única persoa proxenitora, o período de suspensión será de trinta e dúas semanas.

A suspensión do contrato de cada un dos proxenitores polo coidado de menor distribúese da seguinte maneira:

a) Seis semanas ininterrompidas inmediatamente posteriores ao parto serán obrigatorias e haberán de gozarse a xornada completa.

b) Once semanas, vinte e dúas no caso de [monomarentalidade] monoparentalidade, que poderán distribuírse a vontade da persoa traballadora, en períodos semanais para gozar de forma acumulada ou interrompida e exercitarse desde a finalización da suspensión obrigatoria posterior ao parto ata

que o fillo ou a filla cumpra doce meses. Non obstante, a nai biolóxica poderá anticipar o seu exercicio ata catro semanas antes da data previsible do parto.

c) Dúas semanas, catro no caso de [monomarentalidade] monoparentalidade, para o coidado de menor que poderán distribuírse a vontade da persoa traballadora, en períodos semanais de forma acumulada ou interrompida ata que o fillo ou a filla cumpra os oito anos.

Este dereito é individual da persoa traballadora sen que poida transferirse o seu exercicio ao outro proxenitor.

As suspensións previstas nas letras b e c poderán aproveitarse en réxime de xornada completa ou de xornada parcial, logo de acordo entre a empresa e a persoa traballadora, e conforme se determine regulamentariamente.

Para os efectos do disposto neste apartado, o termo de 'nai biolóxica' inclúe tamén as persoas trans xestantes.

O **apartado 5** reitera estes dereitos para as persoas traballadoras que adopten, exerzan a garda legal con fins adoptivos ou acollan.