



SECCIÓN PARA A WEB DO GABINETE DE IGUALDADE

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

Febreiro do 2026

Novos dereitos de conciliación corresponsable

Dado que a desigualdade se perpetúa, principalmente, por falta de corresponsabilidade nos coidados e tarefas domésticas, nesta e nas vindeiras entregas da campaña queremos centrarnos 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* e *Real decreto lei 2/2024*).

Ambos os 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 a modificación referida polo RD 5/2023, no ET recóllense varios artigos que aco- meten os dereitos de conciliación desde unha perspectiva corresponsable.

A continuación reproducimos algúns exemplos:

Estatuto das Persoas Traballadoras

Artigo 4: Dereitos laborais

2. Na relación de traballo, as persoas traballadoras teñen dereito:

[...]

c) *A non ser discriminadas directa ou indirectamente para o emprego ou, unha vez em-
pregadas, por razóns de [...] sexo, incluído o trato desfavorable dispensado a mulleres ou
homes polo exercicio dos dereitos de conciliación ou corresponsabilidade da vida familiar
e laboral.*

Co financiamento de:



Artigo 34: Xornada

Apartado 8:

As persoas traballadoras teñen dereito a solicitar as adaptacións da duración e distribución da xornada de traballo, na ordenación do tempo de traballo e na forma de prestación, incluída a prestación do seu traballo a distancia, para facer efectivo o seu dereito á conciliación da vida familiar e laboral. Esas adaptacións deberán ser razoables e proporcionadas en relación coas necesidades da persoa traballadora e coas necesidades organizativas ou produtivas da empresa.

No caso de teren fillos ou fillas, as persoas traballadoras teñen dereito a efectuar a dita solicitude ata que os fillos ou fillas cumpran doce anos.

Así mesmo, terán ese dereito aquelas que teñan necesidades de coidado respecto dos fillos e fillas maiores de doce anos, o cónxuxe ou parella de feito, familiares por consanguinidade ata o segundo grao da persoa traballadora, así como doutras persoas dependentes cando, neste último caso, convivan no mesmo domicilio, e que por razóns de idade, accidente ou enfermidade non poidan valerse en por si, debendo xustificar as circunstancias en que fundamenta a súa petición.

Na negociación colectiva poderanse establecer, con respecto ao disposto neste apartado, os termos do seu exercicio, que se acomodarán a criterios e sistemas que garantan a ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre persoas traballadoras dun e doutro sexo.

(...)

Artigo 37: Descanso semanal, festas e permisos

Apartado 3:

«3. A persoa traballadora, logo do aviso e xustificación, poderá ausentarse do traballo, con dereito a remuneración, por algún dos motivos e polo tempo seguintes [...]:

b) Cinco días por accidente ou enfermidade graves, hospitalización ou intervención cirúrxica sen hospitalización que precise repouso domiciliario do cónxuxe, parella de feito ou parentes ata o segundo grao por consanguinidade ou afinidade, incluído o familiar consanguíneo da parella de feito, así como de calquera outra persoa distinta das anteriores, que conviva coa persoa traballadora no mesmo domicilio e que requira o coidado efectivo daquela.

b bis) Dous días polo falecemento do cónxuxe, parella de feito ou parentes ata o segundo grao de consanguinidade ou afinidade. [...].»

Apartado 4:

«4. Nos supostos de nacemento, adopción, garda con fins de adopción ou acollemento, de acordo co artigo 45.1.d, as persoas traballadoras terán dereito a unha hora de ausencia do traballo, que poderán dividir en dúas fraccións, para o coidado do lactante ata que este cumpra nove meses. [...]

A redución de xornada recollida neste apartado constitúe un dereito individual das persoas traballadoras sen que poida transferirse o seu exercicio á outra persoa proxenitora, adoptante, gardadora ou acolledora. [...]

Cando ambas as persoas proxenitoras, adoptantes, gardadoras ou acolledoras exerzan este dereito coa mesma duración e réxime, o período de gozo poderá estenderse ata que o lactante cumpra doce meses, con redución proporcional do salario a partir do cumprimento dos nove meses».

As reducións de xornada recollidas neste apartado constitúen un dereito individual dos traballadores, homes ou mulleres.

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».