



EUSKOOP

## **ERKIDE**

Euskadiko Lan Elkarteen, Irakaskuntza  
eta Kreditu Kooperatiben Federazioa

Federación de Cooperativas de  
Trabajo Asociado, Enseñanza y Crédito de Euskadi

---

# GUÍA PRÁCTICA SOBRE LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR

---

# GUÍA PRÁCTICA SOBRE LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR



## **ERKIDE**

Euskadiko Lan Elkarteen, Irakaskuntza  
eta Kreditu Kooperatiben Federazioa

Federación de Cooperativas de  
Trabajo Asociado, Enseñanza y Crédito de Euskadi

Reyes de Navarra, 51 • 01013 Vitoria-Gasteiz

Tel.: 945 12 20 50 • Fax: 945 00 80 06

e-mail: [erkide@erkide.coop](mailto:erkide@erkide.coop)

[www.erkide.coop](http://www.erkide.coop)



# Índice

	<i>Pág.</i>
INTRODUCCIÓN .....	5
1. CONCEPTO, ALCANCE Y ASPECTO RELACIONADO .....	7
1.1. CONCEPTO Y ALCANCE .....	7
1.2. ASPECTO RELACIONADO: RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL .....	8
2. LA GESTIÓN DE LA CONCILIACIÓN .....	10
2.1. COMPROMISO .....	10
2.2. DIAGNÓSTICO .....	10
2.3. PLAN DE ACCIÓN .....	11
2.4. IMPLANTACIÓN .....	12
2.5. EVALUACIÓN .....	12
3. NORMATIVA QUE REGULA POSITIVAMENTE LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL .....	13
3.1. ÁMBITO DE LA C.A.P.V .....	13
3.2. ÁMBITO ESTATAL .....	13
3.3. ÁMBITO DE LA UNIÓN EUROPEA .....	14
3.4. ÁMBITO INTERNACIONAL .....	15
4. LA CONCILIACIÓN EN LAS COOPERATIVAS .....	16
4.1. REGULACIÓN INTERNA EN LAS COOPERATIVAS .....	16
4.2. LEY 27/1999, DE 16 DE JULIO DE COOPERATIVAS .....	16
4.3. EL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES .....	17
5. AYUDAS Y SUBVENCIONES .....	24
5.1. ÁMBITO DE LA C.A.P.V .....	24
5.2. ÁMBITO ESTATAL .....	29
BIBLIOGRAFÍA DE INTERÉS .....	32
PÁGINAS WEB .....	32





# INTRODUCCIÓN

La de la mujer es una de las revoluciones más importantes de la historia de la humanidad. Llamada en ocasiones "la revolución silenciosa", el movimiento ha sido imparable y, resultado de una firme determinación, absolutamente eficaz.

Los cambios definitorios de nuestro tiempo pasan por la incorporación cada vez mayor de las mujeres a la vida laboral, rompiendo las anteriormente claras fronteras entre trabajo y vida. De este modo, la conciliación de la vida laboral y familiar evolucionará y acabará solucionándose por necesidad. Se trata de esas circunstancias que se imponen, ya que ningún país puede esperar competir en la escena global prescindiendo de la mitad de su fuerza laboral, y menos en unos modelos productivos basados en el conocimiento.

Sin embargo, aún nos queda un camino por recorrer. El reparto real y efectivo de las cargas familiares -hogar, hijos y otras personas dependientes- y su combinación con el trabajo está lejos de ser una realidad, el techo de cristal existe en el trabajo.

El cambio de mentalidad exigible es amplio y debe iniciarse también necesariamente en la empresa. Desde el momento en que ya no hay quien esté enteramente disponible para encargarse de casa e hijos, se hace imprescindible replantear el modelo productivo. La sociedad no puede permitirse que la unidad básica que la forma, la familia, entre en descomposición, porque nos va nuestro bienestar y nuestro futuro en ello.

La necesidad de conciliar ya no es una excepción a una norma sino que es la norma en sí, a la hora de administrar el trabajo. Y es una realidad hoy, ya, aquí y ahora.

En ERKIDE lo percibimos claramente, ya que el número de consultas relacionadas con la conciliación entre la vida laboral y familiar ha ido creciendo de forma ininterrumpida de unos años a esta parte, siendo en estos momentos una temática que suscita un alto interés en las Cooperativas federadas y es motivo de consulta permanente.

El hecho de que las Cooperativas tengan una amplia capacidad de autorregulación en esta materia es una particularidad que obliga a cada una individualmente a reflexionar sobre la conciliación entre la vida laboral y familiar para acordar un conjunto de reglas que estén pensadas y diseñadas en la adaptación de las necesidades empresariales de las Cooperativas, pero teniendo también en cuenta los requerimientos y necesidades de las personas trabajadoras para hacer realmente compatible su vida y desarrollo personal con el trabajo en la empresa Cooperativa.

Como una aportación en este terreno ERKIDE ha elaborado esta *Guía práctica sobre la Conciliación de la Vida Laboral y Familiar* que recoge las ideas base de su



conceptualización, su regulación jurídica y las principales ayudas públicas que existen actualmente en esta materia.

Se trata de una Guía de consulta que pretende poner por escrito, a modo de respuesta, aquellas cuestiones que es necesario conocer y por las que a menudo contactáis con ERKIDE a la búsqueda de una información de partida o de un criterio jurídico y socialmente adecuado.



# 1. CONCEPTO, ALCANCE Y ASPECTOS RELACIONADOS

---

## 1.1. CONCEPTO Y ALCANCE

Los cambios demográficos, económicos y socioculturales de las últimas décadas, así como la creciente incorporación de la mujer al mercado laboral conlleva que el equilibrio entre el trabajo, la vida familiar y personal aparezca como un aspecto fundamental para mejorar la calidad de vida de las personas. La conciliación de la vida laboral, familiar y personal nace como mecanismo para dar respuesta a esta nueva realidad social.

### ¿QUÉ ENTENDEMOS POR CONCILIACIÓN?

El concepto de conciliación se entiende de múltiples y diversas maneras.

Podemos entender, de forma resumida, la Conciliación de la Vida Laboral, Familiar y Personal, como la introducción de sistemas de permiso por razones familiares, de permiso parental, de atención a personas dependientes (menores, personas mayores, con discapacidad) así como otras iniciativas de conciliación adoptadas por las organizaciones, adicionales a las que establece la ley (organización del tiempo de trabajo, formación y desarrollo, etc.) y la creación de una estructura y organización del entorno laboral que facilite a hombres y a mujeres la combinación del trabajo, de las responsabilidades familiares y de la vida personal.

"Trabajo, familia y vida personal" son tres dimensiones fundamentales y complementarias en el ser humano; pero para hacer factible su conciliación es preciso buscar soluciones e incorporar actuaciones y estrategias concretas desde la empresa, la familia y la sociedad.

### BENEFICIOS PARA LA EMPRESA Y EL PERSONAL

La implementación de medidas de conciliación laboral, familiar y personal en las organizaciones puede generar múltiples beneficios que impactan tanto en las personas como en la propia empresa. A continuación indicamos algunas de estas ventajas:

- Aumenta el bienestar de las personas, mejorando su calidad de vida, con la consiguiente mejora de la satisfacción laboral.
- Incrementa la productividad, al permitir una mejor planificación de las horas, espacio y condiciones de trabajo. Las personas trabajan mejor cuando pueden alcanzar el equilibrio apropiado entre el trabajo y otros aspectos de sus vidas.





- Potencia, en el ámbito de la Responsabilidad Social Empresarial Corporativa, la asunción equilibrada de responsabilidades familiares entre las personas y en el seno de la Sociedad.
- Mayor compromiso y lealtad con la empresa.

## 1.2. ASPECTO RELACIONADO

Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

La conciliación de la vida laboral, familiar y personal es uno de los aspectos fundamentales que apoya la igualdad de trato y de oportunidades con el objetivo de mejorar la calidad de vida de las personas.

Como aspecto relacionado hacemos mención a la Responsabilidad Social Empresarial como eje transversal del mismo, entendiendo que las organizaciones excelentes, socialmente responsables, implantan medidas para la conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

## RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL (RSE)

La RSE proporciona un marco teórico y práctico de gestión adecuado a los valores, objetivos y características de las Cooperativas. Aquellas que deseen ser socialmente responsables integrarán de forma voluntaria las preocupaciones sociales, medioambientales y económicas en su gestión. La Responsabilidad Social debe entenderse como un compromiso que va más allá del cumplimiento de las leyes y las normas, dando por seguro su respeto y estricta aplicación.

La RSE pretende buscar la excelencia en el seno de la empresa, atendiendo con especial atención a los distintos grupos de interés (personas, socios, clientes, aliados, proveedores, sociedad, etc.) con los que mantiene relaciones directas o indirectas a lo largo de toda la vida empresarial, manteniendo al mismo tiempo la calidad de sus procesos productivos.

Dentro de la dimensión social se puede recoger el compromiso con la Igualdad de Oportunidades y con la adopción de medidas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

A continuación se recogen, a modo de ejemplo, algunas actuaciones y buenas prácticas en materia de conciliación que se pueden poner en marcha para que tanto mujeres como hombres puedan compatibilizar su carrera profesional con la atención a la familia y a su vida personal:

- Establecer medidas que permitan a todas las personas compatibilizar el trabajo con la vida personal y la atención a la familia (por ejemplo, horarios adaptados a las necesidades familiares; posibilidad de acumular horas de trabajo quedando días libres; etc.).



- Designar a una persona de la Cooperativa para que incorpore, entre las funciones de su puesto, la gestión de los servicios que se pueden necesitar para atender las responsabilidades familiares de las personas trabajadoras. Se encargaría de solucionar las necesidades puntuales, posibilitando el contacto con personas y servicios que puedan ocuparse de ellas (guarderías, centros de día, etc.).
- Destinar una sala de la empresa que funcione a modo de guardería, con la atención adecuada, permanentemente o bien en verano, periodos de vacaciones escolares, etc, etc...



## 2. LA GESTIÓN DE LA CONCILIACIÓN

---

La adopción de medidas para la conciliación de la vida laboral, familiar y personal en las Cooperativas supone un proceso que engloba las siguientes fases:

- 1) compromiso,
- 2) diagnóstico,
- 3) plan de acción,
- 4) Implantación, y
- 5) evaluación.

### 2.1. COMPROMISO

La Cooperativa decide en relación a su régimen de trabajo, la adopción de medidas de conciliación laboral, familiar y personal comunicando a todo el personal su compromiso y los objetivos perseguidos con la adopción de las mismas. Durante esta fase es necesario facilitar los recursos necesarios y designar a las personas responsables de elaborar el diagnóstico, definir e implantar el plan de acción y de realizar su seguimiento.

### 2.2. DIAGNÓSTICO

Se realiza un análisis detallado de la situación en que se halla la Cooperativa en términos de cultura y apertura a las medidas de conciliación. Tiene como objetivo recoger información acerca de cuáles son los problemas y las necesidades que tienen las personas para poder conciliar el trabajo con su vida privada y servir de base para la realización del plan de acción y la puesta en marcha de medidas para la conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

#### Herramientas:

- Encuesta a los socios/as. Algunas de las cuestiones a incorporar: horarios escolares de hijos; personas mayores a su cargo; deseos de realizar cursos para mejorar su cualificación, etc.
- Entrevista a una muestra representativa de las personas sobre sus necesidades respecto al tema de la conciliación del trabajo con la vida privada y cómo la adopción de mayores responsabilidades laborales puede afectar a la conciliación laboral, familiar y personal.
- Informe diagnóstico en el que se resuman las principales conclusiones obtenidas y se formulan recomendaciones que sirvan de base para la posterior elaboración del plan de acción.



## 2.3. PLAN DE ACCIÓN

En esta fase se definen qué medidas de conciliación se quieren poner en marcha, se establecen los objetivos y se diseñan las acciones para la consecución de los mismos. Es necesario asignar los recursos humanos y materiales para el desarrollo del plan, señalar los criterios de evaluación, y decidir el calendario para el cumplimiento de todas las medidas en materia de conciliación.

### Herramienta:

- Plan de medidas para la conciliación laboral, familiar y personal.

A continuación se recogen algunas medidas que pueden adoptar las Cooperativas para facilitar la conciliación de la vida laboral, familiar y personal:

MEDIDAS	ALGUNAS FORMAS DE ACTUACIÓN
Duración de la jornada de trabajo.	- Posibilidad de optar por jornada parcial.
Jornada flexible o diferida.	- Flexibilidad horaria pactada: - Trabajar todos los días hasta más tarde y salir los viernes a las 14.00 horas. - Adelantar horario de entrada y salida.
Necesidades familiares o administrativas.	- Establecimiento de nº de horas mensuales o días anuales. para trámites personales, reuniones, etc.
Permisos programados para capacitación o desarrollo de proyectos personales.	- Establecimiento de nº de horas mensuales o días anuales para capacitación o desarrollo de proyectos personales.
Combinación de jornada de trabajo en la empresa/ hogar.	- Posibilidad de realizar parte de la jornada en el hogar.
Videoconferencia.	- Celebrar reuniones por videoconferencia con colegas o clientes en otras ciudades para reducir viajes.
Tiempo de vacaciones adicional al legal.	- Establecer días extra de vacaciones como incentivo.
Cuidado infantil.	- Servicios de guardería dentro o fuera de la empresa. - Generación de actividades o convenios para niños que les cubran la diferencia horaria entre la jornada escolar y laboral.
Cuidado de personas ancianas.	- Financiación de hogares de personas ancianas. - Financiación de cuidado de ancianos a domicilio.
Asesoramiento y apoyo profesional.	- Trayectoria profesional. - Legal, financiero y fiscal: créditos, hipotecas, etc. - Psicológico y familiar: separación, menores con problemas de aprendizaje, etc.



## 2.4. IMPLANTACIÓN

Se comunica a las personas trabajadoras qué medidas de conciliación laboral, familiar y personal se recogen en el plan de acción y los objetivos perseguidos. La implantación tiene por objetivo poner en marcha las medidas acordadas. Se recogen en las normas internas de la Cooperativa.

### Herramienta:

- Informes periódicos de seguimiento que permitan conocer los resultados obtenidos e identificar las dificultades que puedan presentarse durante la implantación de las acciones de conciliación.

## 2.5. EVALUACIÓN

Se revisan las medidas de conciliación implantadas consultando a las personas para conocer su grado de satisfacción con las mismas, determinar si son efectivas y qué ajustes deben hacerse. Se analizan cualitativa y cuantitativamente los resultados obtenidos.

- Batería de indicadores de conciliación laboral, familiar y personal.

Se pueden establecer los siguientes indicadores:

- Medidas de conciliación puestas en marcha.
- Personas trabajadoras que se benefician de cada medida de conciliación: reducción de la jornada laboral, flexibilidad horaria de entrada y salida, flexibilización de la jornada laboral, permiso de lactancia, permiso de paternidad, etc.
- Índice de satisfacción de las personas trabajadoras respecto a la conciliación de su vida laboral, familiar y personal.
- Inversión realizada en la adopción de medidas de conciliación respecto a los gastos de personal.



### 3. NORMATIVA QUE REGULA POSITIVAMENTE LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL

---

#### 3.1. ÁMBITO DE LA C.A.P.V

- A) Decreto 118/2007, de 17 de julio, por el que se regulan las medidas de conciliación de la vida laboral y familiar.
- B) Corrección de errores del Decreto 118/2007, de 17 de julio, por el que se regulan las medidas de conciliación de la vida laboral y familiar.
- C) Ley 4/2005 de 18 de febrero, de 2005 para la Igualdad de Mujeres y Hombres, de aplicación a todas las Administraciones Públicas Vascas. El CAP IV, arts. 47 y 48 se refieren a la Conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- D) Estatuto de Autonomía del País Vasco. Arts. 9.1, 9.2, 10.
- E) Ley de Territorios Históricos de 1983. Art. 7.c.2. Corresponde a los TT.HH la ejecución dentro de su territorio de la legislación de las Instituciones Comunes en el desarrollo comunitario, condición femenina, política infantil, juvenil, de la tercera edad, ocio y esparcimiento, sin perjuicio de la acción directa en estas materias por parte de las Instituciones Comunes del País Vasco.
- F) Ley de creación de Emakunde de 1998. Exposición de Motivos.
- G) Ley de Servicios Sociales del País Vasco de 1996. Art. 3.3 Igualdad y Universalidad.

#### 3.2. ÁMBITO ESTATAL

- A) Constitución Española de 1978. Arts. 1.1, 9.2, 14 y 39 C.E.
- B) Estatuto de los Trabajadores de 1995, Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 marzo.
- C) S.T.C. 128/1987, a partir de la cual se asume por el Tribunal Constitucional la legítima adopción de medidas de acción positiva.
- D) Ley 3/1989 Maternidad y paternidad de 1989.
- E) Ley General de Seguridad Social de 1994. Regula la protección social y el régimen de la Seguridad Social.



- F) Ley 39/1999, de 5 de noviembre de 1999 para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.  
Introduce cambios legislativos en el ámbito laboral de las personas trabajadoras que puedan participar de la vida familiar. Trata de guardar un equilibrio para favorecer los permisos por maternidad y paternidad sin que se afecte negativamente a las posibilidades de acceso al empleo, a las condiciones del trabajo y al acceso a puestos de responsabilidad de las mujeres. Facilita que los hombres puedan ser copartícipes del cuidado de hijos e hijas desde el mismo momento del nacimiento o de su incorporación a la familia.
- G) Real Decreto 1251/2001. Regula las prestaciones económicas del sistema de la Seguridad Social por maternidad y riesgo durante el embarazo.
- H) Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres de marzo de 2007.

Medidas novedosas de la ley 3/2007:

- Se reconoce el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y el fomento de una mayor corresponsabilidad entre mujeres y hombres en el reparto de las obligaciones familiares.
  - Se crea el permiso de paternidad autónomo y su correspondiente prestación económica.
  - Se crea una nueva prestación por maternidad por parto de 42 días de duración para las trabajadoras que no tienen cotización suficiente.
  - Se mejora la prestación económica por riesgo durante el embarazo, que pasa a ser del 100% de la base reguladora (antes era del 75%).
  - Se protege el riesgo durante la lactancia, con la correspondiente prestación económica.
- I) Plan Estratégico para la Igualdad de Oportunidades 2008-11. Ministerio de Igualdad. El Eje 3 del plan se refiere a la "Corresponsabilidad", denominación dada a la Conciliación familiar y laboral.

### 3.3. ÁMBITO DE LA UNIÓN EUROPEA

- A) VI Programa de Acción Comunitaria (2006-2010). Establece áreas prioritarias de actuación en materia de conciliación de la vida privada y la actividad profesional.
- B) Resolución relativa a la conciliación de 2000. Se centra en la participación equilibrada de hombres y mujeres en la actividad laboral y en la vida familiar.



- C) Tratado de Ámsterdam de 1999, relativo a la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre unas y otros son un objetivo que debe integrarse en las políticas y acciones de la Unión y de sus miembros.
- D) S.T.J.C.E. Sentencia Marschall de noviembre de 1997, después de la cual los trabajos de la Comisión Europea han pretendido garantizar la igualdad de trato, no solo posibilitando igualdad de oportunidades para las mujeres y los hombres sino también adoptando acciones positivas que disminuyan las diferencias estructurales entre hombres y mujeres en la vida social y laboral en general.
- E) Directiva 96/34/CEE, de junio de 1996, relativa al Acuerdo Marco sobre el Permiso Parental celebrado por la UNICE, el CEEP y la CES, prevé el permiso parental y la ausencia del trabajo por motivos de fuerza mayor como medio importante para conciliar la vida profesional y familiar y promover la igualdad de oportunidades y de trato entre hombres y mujeres.
- F) Directiva del Consejo 92/85/CEE de octubre de 1992, "relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en periodo de lactancia".
- G) Recomendación del Consejo de marzo de 1992 sobre el cuidado de hijos e hijas.

### 3.4. ÁMBITO INTERNACIONAL

- A) Naciones Unidas  
"Convención de las Naciones Unidas", de 18 de Diciembre de 1979, sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, ratificada por España en 1983.

En 1995 en la IV Conferencia Mundial de Naciones Unidas se consideró como objetivo estratégico fomentar una armonización de responsabilidades laborales y familiares entre hombres y mujeres y en la Declaración aprobada por los 189 Estados allí reunidos, incluida España, se reafirmó este compromiso.

- B) O.I.T.  
Convenio 156 OIT y Recomendación 165 OIT de enero de 1984 sobre la Igualdad de Oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras: trabajadores con responsabilidades familiares.





## 4. LA CONCILIACIÓN EN LAS COOPERATIVAS

---

### 4.1. REGULACIÓN INTERNA EN LAS COOPERATIVAS

El marco básico del régimen de trabajo en las Cooperativas se regula en los Estatutos o, en su defecto, por acuerdo de la Asamblea General. Es frecuente que se regule mediante el Reglamento de Régimen Interno, instrumento de carácter interno de la Cooperativa en el que ésta, con la participación activa y consensuada de sus socios, define y establece cuáles van a ser las relaciones de las personas socias con la Cooperativa en el ámbito laboral.

Es en el Reglamento de Régimen Interno donde se pueden establecer las condiciones laborales para conciliar la vida laboral, familiar y personal de las personas socias, ya que las personas trabajadoras por cuenta ajena se regularán por la Legislación Laboral General, concretada en el Estatuto de los Trabajadores (ver punto 4.3) y en los Convenios Colectivos del sector en el que la Cooperativa desarrolla su actividad.

Entendemos que las condiciones socio-laborales concretas de las personas socias no deberán alejarse demasiado de la realidad socio-laboral del sector y entorno en el que la Cooperativa desarrolla su actividad y, en la medida de lo posible, mejorándolas para poder con ello fidelizar a las personas socias en el proyecto cooperativo, así como motivarles ofreciéndoles al mismo tiempo las mejores condiciones socio-laborales posibles.

En algunas Cooperativas, el Consejo Social, como órgano representativo del personal socio, en los aspectos relativos al trabajo, es el que capta la sensibilidad laboral de los mismos.

### 4.2. LEY 27/1999, DE 16 DE JULIO DE COOPERATIVAS

La *Ley 4/1993*, de Cooperativas de Euskadi, no regula nada respecto a las medidas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal. La *Ley 27/1999*, de 16 de julio de Cooperativas, o Ley estatal de Cooperativas, introduce en su articulado referencias concretas a algunos aspectos relacionados con la suspensión y excedencias (art. 84) que deberán ser tenidas en cuenta y respetadas por ser normativa legal aplicable con carácter subsidiario en lo no regulado por la normativa autonómica.

#### SUSPENSIÓN Y EXCEDENCIAS. ART. 84 DE LA LEY 27/1999, DE COOPERATIVAS

En las Cooperativas de Trabajo Asociado, se suspenderá temporalmente la obligación y el derecho de la persona socia trabajadora a prestar su trabajo, con pérdida de los derechos y obligaciones económicas de dicha prestación, percibiendo las prestaciones de la Seguridad Social, por las causas siguientes:

- Maternidad/ Paternidad
- Adopción o acogimiento de menores de 5 años

Al cesar las causas legales de suspensión, la persona socia trabajadora recobrará la plenitud de sus derechos y obligaciones como personal socio trabajador, y tendrá derecho a la reincorporación al puesto de trabajo reservado.

- **Maternidad/ Paternidad**

- Supuesto de parto: duración mínima de 16 semanas ininterrumpidas.
- Parto múltiple: 18 semanas.

En ambos supuestos se distribuirán a opción de la interesada, siempre que al menos 6 semanas sean inmediatamente posteriores al parto.

En el caso de que la madre y el padre trabajen: la madre, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar porque el padre disfrute de hasta 4 de las últimas semanas de suspensión, siempre que sean ininterrumpidas y al final del citado período, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga un riesgo para su salud.

- **Supuesto de adopción o acogimiento:**

- Menor de 9 meses: 16 semanas contadas, a la elección de la persona socia trabajadora, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción.
- Mayor de 9 meses y menor de 5 años: máximo 6 semanas.

En el caso de que el padre y la madre trabajen: sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

Las personas socias trabajadoras que estén en situación de suspensión, conservarán el resto de sus derechos y obligaciones como socio.

Las Cooperativas de Trabajo Asociado, para sustituir al personal socio trabajador en situación de suspensión, podrán celebrar contratos de trabajo de duración determinada con personal asalariado en los que conste la persona a la que sustituye y la causa que lo motiva.

### **4.3. EL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES**

El Estatuto de los Trabajadores es, sin duda, una referencia (no una norma obligatoria) a tener en cuenta por las Cooperativas en el momento de regular internamente el tratamiento a ofrecer en materia de conciliación de la vida laboral y familiar a los socios/as trabajadores/as.

Además, es la normativa de aplicación a los trabajadores por cuenta ajena de las Cooperativas.

La conciliación de la vida personal, familiar y laboral se regula en el Estatuto de los Trabajadores de la siguiente forma:

#### **1.- Jornada de trabajo. (Art. 34.8 ET)**

- A) Objeto: Adaptar la duración y distribución de la jornada de trabajo para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- B) Quién lo disfruta: El/la trabajador/a
- C) Procedimiento: Según negociación colectiva o acuerdo con la empresa.

## 2.- Vacaciones. (Art. 38.3 ET)

- A) Objeto: Disfrutar las vacaciones en fecha distinta, aunque haya terminado el año natural a que correspondan, en los siguientes supuestos:
- Incapacidad temporal derivada del embarazo.
  - Parto.
  - Lactancia natural.
  - Descanso por maternidad.
- B) Quién lo disfruta: la trabajadora.
- C) Cuándo se disfruta: En fecha distinta al año natural a que correspondan.

## 3.- Suspensión del contrato de trabajo. (Art. 45.1.d ET)

- A) Objeto: El contrato de trabajo puede suspenderse en los siguientes supuestos:
- 3.1.- Maternidad.
  - 3.2.- Paternidad.
  - 3.3.- Situación de riesgo durante el embarazo.
  - 3.4.- Situación de riesgo durante la lactancia natural.
  - 3.5.- Adopción o acogimiento.

### 3.1.- Maternidad (Art. 48.4 ET)

- A) Objeto: Suspensión del contrato de trabajo por parto, con reserva del puesto de trabajo.
- Supuesto de Parto: 16 semanas ininterrumpidas.  
Parto múltiple: 2 semanas más por cada hijo/a a partir del 2º.  
El periodo de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que 6 semanas sean inmediatamente posteriores al parto.
  - Fallecimiento de la madre: con independencia de que ésta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del periodo de suspensión computado desde la fecha del parto y sin que se descuente del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto.
  - Fallecimiento del hijo/a: El periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las 6 semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo.
- Sin perjuicio de las 6 semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen: la madre, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del periodo de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre.



- Supuesto de parto prematuro y en aquéllos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el periodo de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre, o en su defecto, del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las 6 semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre.
- Supuesto de parto prematuro con falta de peso y aquellos otros que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un periodo superior a 7 días, el periodo de suspensión se ampliará en tantos días como el/la nacido/a se encuentre hospitalizado/a, con un máximo de 13 semanas adicionales.
- Discapacidad del/a hijo/a: 2 semanas más. En el caso de que ambos progenitores trabajen, este periodo adicional se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva y siempre de forma ininterrumpida; en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la empresa y el/la trabajador/a.

B) Prestación económica: 100% Base reguladora.

- Menores de 21 años: no se exige un periodo mínimo de cotización.
- Entre 21 y 26 años: haber cotizado 90 días dentro de los 7 últimos años, o 180 días en toda su vida laboral.
- Mayor de 26 años: haber cotizado 180 días en los 7 años inmediatos anteriores, o 360 días en toda su vida laboral.
- Trabajadoras que no reúnen el periodo de cotización exigido según su edad: prestación económica de 42 días.

Si se está disfrutando del permiso de maternidad y se extingue el contrato de trabajo: se continuará percibiendo la prestación por maternidad hasta su finalización, y seguidamente se podrá percibir la prestación por desempleo siempre que reúnan los requisitos exigidos.

Situación de desempleo: el tiempo de permiso por maternidad no se descuenta de la prestación por desempleo.

### 3.2.- Paternidad (Art. 48 bis ET)

- A) Objeto: Permiso por paternidad, autónomo del de la madre en los supuestos de nacimiento de hijo/a, adopción o acogimiento.
- B) Duración: 13 días ininterrumpidos que se suma al permiso de 2 días o a la mejora del mismo establecida por convenio colectivo.  
Parto, adopción o acogimiento múltiple: 2 días más por cada hijo/a a partir del 2º.
- C) Quién lo disfruta: El trabajador
  - Parto: en exclusiva al otro progenitor.



- Adopción o acogimiento: a uno sólo de los progenitores, a elección de los interesados. Cuando el periodo de descanso por maternidad sea disfrutado en su totalidad por uno de los progenitores, el derecho a la suspensión por paternidad únicamente podrá ser ejercido por el otro.

D) Cuándo se disfruta:

Desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo/a, previsto legal o convencionalmente, o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, hasta que finalice la suspensión del contrato por maternidad o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión.

Puede disfrutarse simultáneamente con el permiso por maternidad de la progenitora o una vez finalizado el mismo, y, en ambos casos, a tiempo completo o parcial.

La suspensión del contrato a que se refiere este artículo podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o parcial de un mínimo del 50%, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora.

E) Prestación económica: 100% Base reguladora.

Periodo mínimo de cotización: 180 días en los 7 años anteriores, o 360 días a lo largo de toda su vida laboral, con independencia de cuál sea su edad.

Supuesto de que se esté disfrutando del permiso de paternidad y se extinga el contrato de trabajo: se continuará percibiendo la prestación por paternidad hasta su finalización, y seguidamente se podrá percibir la prestación por desempleo siempre que reúnan los requisitos exigidos.

Situación de desempleo: el tiempo de permiso por paternidad no se descuenta de la prestación por desempleo.

Se seguirá cotizando a la Seguridad Social durante el permiso por paternidad.

### 3.3.- Situación de Riesgo durante el embarazo (Art. 48.5 ET)

A) Objeto:

La trabajadora embarazada que debiendo cambiar de puesto de trabajo por otro compatible con su estado, dicho cambio de puesto no resulte técnica u objetivamente posible o no pueda, razonablemente, exigirse por motivos justificados.

B) Quién lo disfruta: La trabajadora

C) Cuándo se disfruta: La suspensión del contrato finalizará el día en que:

- Se inicie la suspensión del contrato por maternidad biológica.



- El lactante cumpla 9 meses.
  - Desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.
- D) Prestación económica: 100% Base Reguladora.

### 3.4.- Situación de riesgo durante la lactancia natural (Art. 48.5 ET)

- A) Objeto: Suspensión del contrato cuando las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la madre o del/a hijo/a menor de 9 meses y así conste acreditado.
- B) Duración: La suspensión del contrato finalizará el día que:
- El lactante cumpla 9 meses.
  - Desaparezca la imposibilidad para la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.
- C) Quién lo disfruta: la trabajadora.
- D) Prestación económica: 100% Base Reguladora.

### 3.5.- Adopción y acogimiento (Art. 48.4 ET)

- A) Objeto: Adopción y acogimiento:
- Preadoptivo como permanente o simple, siempre que su duración no sea inferior a 1 año.
  - De menores de más de 6 años si son discapacitados, o tienen especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales.
- B) Duración: 16 semanas ininterrumpidas  
Adopción o acogimiento múltiples: 2 semanas por cada menor a partir del 2º.
- C) Cuándo se disfruta: a elección de la persona trabajadora, a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, o decisión administrativa o judicial de acogimiento, provisional o definitiva, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios períodos de suspensión.

Supuesto de que ambos progenitores trabajen: a opción de los interesados, de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

Supuesto de disfrute simultáneo de períodos de descanso: la suma de los mismos no podrá exceder de las 16 semanas o de las que correspondan en caso de parto, adopción o acogimiento múltiples.



- Discapacidad del/a menor adoptado/a o acogido/a: 2 semanas más adicionales. En caso de que ambos progenitores trabajen, este período adicional se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva y siempre de forma ininterrumpida. Régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo con la empresa.
- Adopción internacional: cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del/a adoptado/a, el período de suspensión, previsto para cada caso, podrá iniciarse hasta 4 semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

#### 4.- Permisos (Art. 37.3.b, 37.4 y 37.5 ET)

##### 4.1.- Permiso retribuido de 2 días, con derecho a remuneración en los siguientes supuestos:

- Nacimiento de hijo/a.
- Fallecimiento, accidente, enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el 2º grado de consanguinidad o afinidad.

Si el/la trabajador/a necesitase hacer un desplazamiento al efecto: 4 días.

##### 4.2.- Lactancia de un/a hijo/a menor de 9 meses: derecho a 1 hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en 2 fracciones.

Parto múltiple: se incrementará proporcionalmente.

La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en 1/2 hora o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o acuerdo con la empresa.

Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

##### 4.3.- Reducción de la jornada de trabajo por razones de guarda legal con la disminución proporcional del salario entre, al menos, 1/8 y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

- Cuidado directo de menor de 8 años.
- Cuidado de persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida.

#### 5.- Excedencias. (Art. 46.3 ET)

##### A) Objeto:

- Cuidado de hijo/a biológico, adopción, o acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque éstos sean provisionales.



- Cuidado de familiar hasta el 2º grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

B) Quién lo disfruta: El/la trabajador/a

Requisito: 1 año de antigüedad en la empresa, para pedir excedencia voluntaria por un plazo mínimo de 4 meses y no mayor a 5 años.

Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el/la mismo/a trabajador/a si han transcurrido 4 años desde el final de la anterior excedencia.

C) Duración:

- Cuidado de hijo/a: no superior a 3 años a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso de la resolución judicial o administrativa.
- Cuidado de familiar hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad: no superior a 2 años, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva.

D) Cuándo se disfruta:

Se puede disfrutar de forma fraccionada.

Si 2 o más trabajadores/as de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el/la empresario/a podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

\*La excedencia por cuidado de hijo/a o de un familiar hasta un 2º grado por consanguinidad o afinidad que no pueda valerse por sí mismo, se considera periodo cotizado.





## 5. AYUDAS Y SUBVENCIONES

---

### 5.1. ÁMBITO DE LA C.A.P.V.

#### A) Ayudas a personas trabajadoras para la conciliación vida familiar y laboral

- A.1.- Excedencia-reducción por cuidado de hijos/as.
- A.2.- Excedencia-reducción por cuidado de familiares dependientes.
- A.3.- Contratación cuidadores/as de hijos/as.

#### B) Subvenciones a empresas

- B.1.- Subvenciones a empresas para la adopción de las medidas de conciliación de la vida laboral y familiar.
- B.2.- Subvenciones a empresas y entidades privadas para la contratación de una empresa consultora homologada para la realización del diagnóstico y plan de igualdad. En la elaboración del Plan de Igualdad se pueden concretar las medidas para la conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

Normativa reguladora: RESOLUCIÓN de 10 de diciembre de 2008, de la Directora de Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer.

Más información en: [www.emakunde.euskadi.net](http://www.emakunde.euskadi.net)



**A.1.- AYUDAS A PERSONAS TRABAJADORAS PARA LA CONCILIACIÓN VIDA FAMILIAR Y LABORAL:  
EXCEDENCIA-REDUCCIÓN POR CUIDADO DE HIJOS/AS.**

ACTIVIDAD SUBVENCIONABLE	BENEFICIARIOS REQUISITOS	TRÁMITES	DOTACIÓN ECONÓMICA / CONDICIONES Y LÍMITES																														
<p>- Excedencia, para atender al cuidado de hijos/as menores de 3 años de edad.</p> <p>- Reducción de la jornada de trabajo en, al menos, 1/3 para cuidar a hijos/as menores de 6 años.</p> <p>Si el/la menor padece discapacidad <math>\geq</math> 33%: hasta que el hijo/a cumpla los 18 años.</p> <p>* Hijos/as: filiación natural, adoptiva, tutela y el acogimiento permanente o preadoptivo.</p>	<p>1.- Beneficiarios</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Personas trabajadoras por cuenta ajena.</li> <li>- Personas socias trabajadoras o socias de trabajo de las Sociedades Cooperativas.</li> </ul> <p>Excluidas: las relaciones laborales del servicio del hogar familiar.</p> <p>2. Requisitos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Ostentar la guarda y custodia y convivir en el mismo domicilio que el hijo/a durante toda la duración de la actuación subvencionable.</li> <li>- Residir de forma efectiva y figurar en el padrón de cualquier municipio de la C.A.P.V. en el momento de presentar la solicitud y al menos durante el año anterior o durante 5 años continuados de los 10 inmediatamente anteriores.</li> <li>- Haber disfrutado de una situación de excedencia o reducción de jornada por un periodo continuado mínimo de 59 días naturales.</li> <li>- No se subvencionarán aquellas excedencias o reducciones de jornada que no supongan una disminución efectiva en su remuneración.</li> </ul>	<p>1.- En solicitud normalizada que se presentará en las Delegaciones Territoriales del Departamento de Justicia, Empleo y S. Social.</p> <p>2.- Documentación: Se puede descargar en <a href="http://www.euskadi.net/familia">www.euskadi.net/familia</a></p> <p>3.- Plazo de presentación de solicitudes: Las ayudas se solicitan a trimestre vencido y cada 3 meses.</p> <p>4.- Órgano que resuelve: Dirección de Familia de la Viceconsejería de la Inserción Social y Familia.</p> <p>5.- Plazo de resolución: 6 meses desde la fecha de recepción de la solicitud.</p>	<p>1.- Dotación económica</p> <p>1.1.- Para las excedencias, al año y para jornada laboral completa: Mujer: 2.400 euros                      Hombre: 3.000 euros.</p> <p>1.2.- Para las reducciones de jornada, al año y para jornada laboral completa:</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>% de reducción</th> <th>Mujer</th> <th>Hombre</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>=&gt;45%</td> <td>1.800 €</td> <td>2.400 €</td> </tr> <tr> <td>=&gt;40% y &lt;45%</td> <td>1.575 €</td> <td>2.100 €</td> </tr> <tr> <td>=&gt;33% y &lt;40%</td> <td>1.350 €</td> <td>1.800 €</td> </tr> </tbody> </table> <p>Las cuantías de las ayudas se reducirán pro-portionadamente en los siguientes supuestos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Cuando la jornada laboral sea de duración inferior a la jornada completa del sector correspondiente.</li> <li>- La actuación subvencionable se haya ejercitado por periodos distintos a 365 días naturales.</li> </ul> <p>2.- Condiciones y límites</p> <p>Tanto el padre como la madre podrán combinar el disfrute de excedencias y reducciones de jornada, pero únicamente se subvencionará el disfrute simultáneo en el caso de que ambos se acojan a la modalidad de reducción de jornada y lo hagan, cada uno de ellos, por periodos continuados mínimos de 59 días naturales.</p> <p>Límites máximos:</p> <p>Para cada etapa (por cada hijo):</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>Por solicitante</th> <th>Por pareja</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>EXCEDENCIA:</td> <td>548 días</td> <td>730 días</td> </tr> <tr> <td>REDUCCION:</td> <td>1.095 días</td> <td>1.460 días</td> </tr> </tbody> </table> <p>Para el conjunto de la vida familiar:</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>Por solicitante</th> <th>Por pareja</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>EXCEDENCIA:</td> <td>1.460 días</td> <td>2.190 días</td> </tr> <tr> <td>REDUCCION:</td> <td>2.920 días</td> <td>4.380 días</td> </tr> </tbody> </table> <p>(1 día de excedencia = 2 días de reducción de jornada).</p>	% de reducción	Mujer	Hombre	=>45%	1.800 €	2.400 €	=>40% y <45%	1.575 €	2.100 €	=>33% y <40%	1.350 €	1.800 €		Por solicitante	Por pareja	EXCEDENCIA:	548 días	730 días	REDUCCION:	1.095 días	1.460 días		Por solicitante	Por pareja	EXCEDENCIA:	1.460 días	2.190 días	REDUCCION:	2.920 días	4.380 días
% de reducción	Mujer	Hombre																															
=>45%	1.800 €	2.400 €																															
=>40% y <45%	1.575 €	2.100 €																															
=>33% y <40%	1.350 €	1.800 €																															
	Por solicitante	Por pareja																															
EXCEDENCIA:	548 días	730 días																															
REDUCCION:	1.095 días	1.460 días																															
	Por solicitante	Por pareja																															
EXCEDENCIA:	1.460 días	2.190 días																															
REDUCCION:	2.920 días	4.380 días																															

Normativa reguladora:

DECRETO 118/2007, de 17 de julio, por el que se regulan las medidas de conciliación de la vida laboral y familiar.

CORRECCIÓN DE ERRORES del Decreto 118/2007, de 17 de julio, por el que se regulan las medidas de conciliación de la vida laboral y familiar.



## A.2.- AYUDAS A PERSONAS TRABAJADORAS PARA LA CONCILIACIÓN VIDA FAMILIAR Y LABORAL: EXCEDENCIA-REDUCCIÓN POR CUIDADO DE FAMILIARES DEPENDIENTES.

ACTIVIDAD SUBVENCIONABLE	BENEFICIARIOS REQUISITOS	TRÁMITES	DOTACIÓN ECONÓMICA / CONDICIONES Y LÍMITES												
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Excedencia, para atender al cuidado de un familiar en situación de dependencia.</li> <li>- Reducción de la jornada de trabajo en, al menos, 1/3 para atender a un familiar en situación de dependencia.</li> </ul>	<p>1.- Beneficiarios:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Personas trabajadoras por cuenta ajena.</li> <li>- Personas socias trabajadoras o socias de trabajo de las Sociedades Cooperativas.</li> </ul> <p>Excluidas: las relaciones laborales del servicio del hogar familiar.</p> <p>2.- Requisitos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Residir de forma efectiva y figurar en el padrón de cualquier municipio de la C.A.P.V. en el momento de presentar la solicitud y al menos durante el año anterior o durante 5 años continuados de los 10 inmediatamente anteriores, debiéndose mantener esa situación durante toda la duración de la actuación subvencionable.</li> <li>- Vínculo de parentesco de 1º o 2º grado de consanguinidad o de 1º grado de afinidad, o bien que se trate de su cónyuge o pareja de hecho con el familiar en situación de dependencia.</li> <li>- Haber disfrutado de una excedencia o una reducción de jornada de una duración continuada mínima de 59 días naturales.</li> <li>- No se subvencionarán aquellas excedencias o reducciones de jornada que no supongan una disminución efectiva en su remuneración.</li> <li>- La persona dependiente no deberá estar ingresada de forma permanente en un centro residencial ni atendida en un centro de día de servicios sociales.</li> </ul>	<p>1.- En solicitud normalizada que se presentará en las Delegaciones Territoriales del Departamento de Justicia, Empleo y S. Social.</p> <p>2.- Documentación: Se puede descargar en <a href="http://www.euskadi.net/familia">www.euskadi.net/familia</a>.</p> <p>3.- Plazo de presentación de solicitudes: Las ayudas se solicitan a trimestre vencido y cada 3 meses.</p> <p>4.- Órgano que resuelve: Dirección de Familia de la Viceconsejería de la Inserción Social y Familia.</p> <p>5.- Plazo de resolución: 6 meses desde la fecha de recepción de la solicitud.</p>	<p>1.- Dotación económica</p> <p>1.1. Para las excedencias, al año y para jornada laboral completa: Mujer: 2.400 €. Hombre: 3.000 €.</p> <p>1.2. Para las reducciones de jornada, al año y para jornada laboral completa:</p> <table style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="text-align: left;">% de reducción</th> <th style="text-align: center;">Mujer</th> <th style="text-align: center;">Hombre</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>=&gt; 45%</td> <td style="text-align: center;">1.800 €.</td> <td style="text-align: center;">2.400 €.</td> </tr> <tr> <td>=&gt; 40% y &lt;45%</td> <td style="text-align: center;">1.575 €.</td> <td style="text-align: center;">2.100 €.</td> </tr> <tr> <td>=&gt; 33% y &lt;40%</td> <td style="text-align: center;">1.350 €.</td> <td style="text-align: center;">1.800 €.</td> </tr> </tbody> </table> <p>-Supuesto de que la jornada laboral sea de duración inferior a la jornada completa del sector correspondiente o de que la actuación subvencionable se haya ejercitado por periodos distintos a 365 días naturales, las cuantías de las ayudas se reducirán proporcionalmente</p> <p>2.- Condiciones y límites</p> <p>Límites máximos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Excedencias: el período máximo subvencionable por solicitante para el cuidado del mismo familiar dependiente: 365 días naturales.</li> <li>- Reducciones de jornada: no existe límite máximo.</li> </ul> <p>Limitación del nº de ayudas:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Si son varias las personas relacionadas con la misma persona dependiente que tienen derecho a la solicitud de la ayuda: limitaciones para el disfrute simultáneo para el cuidado de una persona con:             <ul style="list-style-type: none"> <li>a) gran dependencia: 1 excedencia laboral y 1 reducción de jornada o hasta 3 reducciones de jornada simultáneas.</li> <li>b) dependencia severa: 1 excedencia laboral o hasta 2 reducciones de jornada simultáneas.</li> <li>c) dependencia moderada: 1 reducción de jornada.</li> </ul> </li> <li>- En caso de que se presente un mayor número de solicitudes para el mismo periodo de tiempo, se tendrá en cuenta para la concesión de la ayuda el orden de entrada de las mismas.</li> </ul>	% de reducción	Mujer	Hombre	=> 45%	1.800 €.	2.400 €.	=> 40% y <45%	1.575 €.	2.100 €.	=> 33% y <40%	1.350 €.	1.800 €.
% de reducción	Mujer	Hombre													
=> 45%	1.800 €.	2.400 €.													
=> 40% y <45%	1.575 €.	2.100 €.													
=> 33% y <40%	1.350 €.	1.800 €.													

Normativa reguladora:

DECRETO 118/2007, de 17 de julio, por el que se regulan las medidas de conciliación de la vida laboral y familiar.

CORRECCIÓN DE ERRORES del Decreto 118/2007, de 17 de julio, por el que se regulan las medidas de conciliación de la vida laboral y familiar.



### A.3.- AYUDAS A PERSONAS TRABAJADORAS PARA LA CONCILIACIÓN VIDA FAMILIAR Y LABORAL: CONTRATACIÓN CUIDADORES HIJOS/AS

ACTIVIDAD SUBVENCIONABLE	BENEFICIARIOS REQUISITOS	TRÁMITES	DOTACIÓN ECONÓMICA / CONDICIONES Y LÍMITES
<p>- La contratación de una persona trabajadora dada de alta en el Régimen Especial de Empleados de Hogar de la Seguridad Social para el cuidado a domicilio de hijos/as menores.</p> <p>*Periodo subvencionable: Desde la finalización de descanso o permiso por maternidad, adopción o acogimiento preadoptivo o permanente o desde la constitución de la tutela, hasta el 31 de agosto del año en que el hijo/a cumple 3 años.</p>	<p>1.- Beneficiarios: El padre o la madre integrante de la unidad familiar que figure como titular en el documento de cotización a la S. Social.</p> <p>2. Requisitos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Residir de forma efectiva y figurar en el padrón de cualquier municipio de la C.A.P.V. en el momento de presentar la solicitud y al menos en el año anterior o durante 5 años continuados de los 10 inmediatamente anteriores, debiéndose mantener esa situación durante toda la duración de la actuación subvencionable.</li> <li>- Residir de forma efectiva y figurar empadronada en el mismo domicilio que el hijo/a durante la duración de la actuación subvencionable.</li> <li>- El padre y la madre integrantes de la unidad familiar deberán trabajar por cuenta propia o ajena a jornada laboral completa o tener, al menos, una incapacidad permanente absoluta para trabajar.</li> <li>- El hijo/a no deberá estar matriculado en una Escuela Infantil o en Centro Educativo en el que se imparta E. Infantil financiado con fondos públicos.</li> <li>- La contratación de una persona como empleada de hogar se efectuará, al menos, por un tiempo <math>\geq</math> a 80 horas de trabajo efectivo al mes y deberá haber tenido una duración mínima de 59 días naturales.</li> <li>- Cada unidad familiar sólo podrá realizar una única solicitud en cada plazo por las ayudas previstas para la contratación de cuidadores.</li> <li>- No será subvencionable la contratación del cónyuge o pareja de hecho de la persona beneficiaria, ni de sus ascendientes, descendientes o colaterales por consanguinidad, afinidad o adopción de 1º o 2º grado.</li> <li>- La persona beneficiaria deberá estar al corriente de pago de las cuotas a la S. Social.</li> </ul>	<p>1.- En solicitud normalizada que se presentará en las Delegaciones Territoriales del Departamento de Justicia, Empleo y S. Social.</p> <p>2.- Documentación: Se puede descargar en <a href="http://www.euskadi.net/familia">www.euskadi.net/familia</a></p> <p>3.- Plazo de presentación de solicitudes: Las ayudas se solicitan a trimestre vencido y cada 3 meses.</p> <p>4.- Órgano que resuelve: Dirección de Familia de la Viceconsejería de la Inserción Social y Familia.</p> <p>5.- Plazo de resolución: 6 meses desde la fecha de recepción de la solicitud.</p>	<p>1.- La ayuda tendrá como referencia la aportación que legalmente corresponda a la persona beneficiaria a la cotización al Régimen Especial de Empleados de Hogar de la S. Social.</p> <p>2.- La cuantía: en función de la renta familiar estandarizada (R.F.E). Se tendrá en cuenta el nivel de renta del padre y de la madre integrantes de la unidad familiar y el número de miembros que convivan en ella (padre y madre, hijos/as menores de 18 años y mayores discapacitados).</p> <p>a) Nivel de renta: suma de la base imponible general y la base imponible del ahorro del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas (IRPF) del padre y de la madre integrantes de la unidad familiar y que corresponden a 2 ejercicios fiscales anteriores a aquel en el que se solicita la ayuda.</p> <p>b) La renta familiar así determinada se dividirá por el coeficiente de equivalencia del hogar, que será la suma resultante de la aplicación a cada uno de los miembros de la unidad familiar del que le corresponda de los coeficientes siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Solicitante que forma parte de unidad familiar biparental: 1,0.</li> <li>- Cónyuge o pareja: 0,5.</li> <li>- Hijos integrantes de la unidad familiar: 0,3.</li> <li>- Solicitante sin cónyuge o pareja: 1,3.</li> </ul> <p>3- En función de la R.F.E. resultante, se determinará el % de la ayuda sobre la aportación que legalmente corresponde a la persona empleadora en la cotización:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- R.F.E. <math>\geq</math> 25.000 € 50%</li> <li>- 25.000 € &gt; R.F.E. <math>\geq</math> 17.000 € 75%</li> <li>- R.F.E. &lt; 17.000 € 100%</li> </ul>

Normativa reguladora:

DECRETO 118/2007, de 17 de julio, por el que se regulan las medidas de conciliación de la vida laboral y familiar.

CORRECCIÓN DE ERRORES del Decreto 118/2007, de 17 de julio, por el que se regulan las medidas de conciliación de la vida laboral y familiar.



## B.1.-. SUBVENCIONES A EMPRESAS PARA LA ADOPCIÓN DE MEDIDAS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR.

ACTIVIDAD SUBVENCIONABLE	BENEFICIARIOS REQUISITOS	TRÁMITES	DOTACIÓN ECONÓMICA / CONDICIONES Y LÍMITES
<p>1.- La contratación de personas inscritas como desempleadas, para sustituir a personas trabajadoras por cuenta ajena o personas socias trabajadoras o socias de trabajo de Sociedades Cooperativas, que se hayan acogido a:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Excedencia para cuidado de hijos/as menores de 3 años.</li> <li>- Reducción de la jornada de trabajo en, al menos, 1/3 de la misma, para cuidar a hijos/as menores de 6 años.</li> </ul> <p>Hijo/a padece una discapacidad reconocida de % <math>\geq</math> 33%: reducción de jornada de trabajo, hasta que el hijo/a cumpla 18 años.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Excedencia o Reducción de la jornada de trabajo para el cuidado de familiares de 1º o 2º grado de consanguinidad o de 1º grado de afinidad, o bien que se trate del cónyuge o pareja de hecho.</li> </ul> <p>2.- La ampliación de la jornada laboral de una persona trabajadora anteriormente contratada a tiempo parcial para cubrir el puesto de una persona trabajadora en excedencia o reducción de jornada.</p>	<p>1.- Beneficiarios:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Personas físicas que trabajen por cuenta propia.</li> <li>- Personas jurídicas privadas.</li> </ul> <p>Excluidas: Sociedades públicas, con centro de trabajo en la C.A.P.V, cuando contraten a personas trabajadoras por cuenta ajena o personas socias trabajadoras o socias de trabajo de Sociedades Cooperativas para prestar servicio en dichos centros de trabajo.</p>	<p>1.- La solicitud se presentará en los impresos oficiales habilitados ante las Delegaciones Territoriales del Departamento de Empleo y Asuntos Sociales.</p> <p>2.- Documentación: Se pueden descargar en <a href="http://www.juslan.ejgv.euskadi.net/r45-19101/es">www.juslan.ejgv.euskadi.net/r45-19101/es</a></p> <p>3.- Plazo de presentación de solicitudes:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Sustituciones de duración continuada de entre 59 y 180 días naturales: 3 meses desde la fecha de extinción del contrato.</li> <li>- Sustituciones de duración continuada superior a 180 días naturales, se presentará una solicitud por cada período semestral de vigencia del contrato: dentro de los 3 meses siguientes a la fecha de vencimiento de cada uno.</li> <li>- Si el último de los períodos de sustitución tuviera una duración continuada inferior a 180 días naturales: 3 meses desde la fecha de extinción del contrato.</li> <li>- En el caso de que se extinguiera anticipadamente el contrato de duración superior a 180 días naturales: 3 meses desde la fecha en que se produjera la extinción.</li> <li>- En ningún caso se subvencionarán en una única solicitud períodos de sustitución que excedan de 180 días naturales.</li> <li>- Cuando se contrate a una persona para sustituir 2 o más situaciones de excedencia o de reducción de jornada, deberá presentarse 1 solicitud por cada una de las sustituciones expresadas en el contrato en los términos y plazos establecidos.</li> </ul> <p>4.- Órgano que resuelve: Director de Empleo y Formación.</p> <p>5.- Plazo: 6 meses desde la fecha de presentación de la solicitud.</p>	<p>1.- Contratación a personas trabajadoras por cuenta ajena, los contratos de interinidad: hasta el 100% de la cotización empresarial a la S.Social por contingencias comunes, en cuantía equivalente a la diferencia no subvencionada por la T.G.S.S. por ese concepto.</p> <p>2.- Contratación de personas socias trabajadoras o socias de trabajo de duración determinada por sociedades cooperativas, y los Estatutos de ésta hubieran optado por asimilar a sus personas socias trabajadoras o socias de trabajo a personas trabajadoras autónomas, a efectos de S.Social: cuantía equivalente a la cuota que resulte de aplicar el tipo de cotización por contingencias comunes, excluida la incapacidad temporal, sobre la base mínima de cotización.</p> <p>3.- Cuando los Estatutos de la sociedad cooperativa hubieran optado por asimilar a sus personas socias trabajadoras o socias de trabajo a personas trabajadoras por cuenta ajena, a efectos de S.Social: hasta el 100% de la cotización empresarial a la S.Social por contingencias comunes.</p> <p>4.- Si el contrato se suscribiera por una jornada laboral superior a la expresada en el contrato de la persona sustituida, o al % en que redujera ésta su jornada: se otorgará únicamente por la parte proporcional que se corresponda con la sustitución.</p>

Normativa reguladora: DECRETO 118/2007, de 17 de julio, por el que se regulan las medidas de conciliación de la vida laboral y familiar



## 5.2.- ÁMBITO ESTATAL

---

### A) Bonificaciones a empresas

A.1.- Bonificaciones de la cuota empresarial a la Seguridad Social para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.

A.2.- Bonificaciones de la cuota empresarial a la Seguridad Social para la mejora del crecimiento y del empleo.

### B) Bonificaciones a trabajadoras

B.1.- Bonificaciones a trabajadoras autónomas que se reincorporan después de la maternidad.

B.1.- BONIFICACIONES A TRABAJADORAS AUTÓNOMAS QUE SE REINCORPORAN DESPUÉS DE LA MATERNIDAD		
DESCRIPCIÓN	BONIFICACIÓN	DURACIÓN
Mujeres por cuenta propia del Régimen Especial de Trabajadores por Cuenta Propia y Autónomos que, habiendo cesado su actividad por maternidad y disfrutado del periodo de descanso correspondiente, vuelvan a realizar una actividad por cuenta propia en los 2 años siguientes a la fecha del parto.	100 % de la cuota por contingencias comunes resultante de aplicar el tipo de cotización a la base mínima vigente en el Régimen Especial de Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos de la Seguridad Social.	24 meses desde la fecha del parto.

Normativa reguladora: Ley 30/2005, de 29 de Presupuestos del Estado. Disposición adicional sexagésima quinta.





### A.1.-BONIFICACIONES DE LA CUOTA EMPRESARIAL A LA SEGURIDAD SOCIAL PARA PROMOVER LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS.

ENTIDADES BENEFICIARIAS	COLECTIVO DESTINATARIO	AYUDA	DURACIÓN (Desde la fecha de la contratación)	REQUISITOS Y SOLICITUDES
Empresas que realicen contratos de interinidad a personas desempleadas para sustitución de trabajadoras y trabajadores durante periodos de excedencia por permiso de maternidad y paternidad, y cuidado de familiares	Personas desempleadas que sustituirán a personas trabajadoras excedentes en las siguientes situaciones:	Periodo de descanso por riesgo durante el embarazo de la trabajadora o durante la lactancia natural o por maternidad y paternidad o por adopción o acogimiento preadoptivo o permanente.	100% incluidas las de accidente de trabajo y enfermedades profesionales y en las aportaciones empresariales de las cuotas de recaudación conjunta.	Periodo de descanso
		Excedencia por cuidado de familiares: - descendientes menores (hasta 3 años); - otros familiares dependientes.	95%_1º año 60%_2º año 50%_3º año (Sólo por contingencias comunes)	- descendientes menores: 3 años - familiares dependientes: 1 año.
		Reducción de Jornada por: - Guarda legal: (hasta 6 años o con discapacidad). - Cuidado de personas mayores (a partir de 65 años).	50% (sólo por contingencias comunes)	3 años
<p>- Hallarse al corriente en el cumplimiento de sus obligaciones tributarias y frente a la S. Social.</p> <p>- No haber sido excluida del acceso a los beneficios derivados de la aplicación de los programas de empleo según R. D. Legislativo 5/20002.</p> <p>- No haber extinguido o estar en proceso de extinción de contrato, por despido declarado improcedente, contratos bonificados al amparo de la Ley 53/2002.</p> <p>- La solicitud ha de formalizarse por escrito en el modelo que se disponga por el INEM.</p> <p>Más información: Tesorería de la S. Social. <a href="http://www.seg-social.es">www.seg-social.es</a></p>				

Normativa reguladora: Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.

## A.2.-BONIFICACIONES DE LA CUOTA EMPRESARIAL A LA SEGURIDAD SOCIAL PARA LA MEJORA DEL CRECIMIENTO Y DEL EMPLEO

ENTIDADES BENEFICIARIAS	COLECTIVO DESTINATARIO	AYUDA	DURACIÓN (Desde la fecha de la contratación)	REQUISITOS Y SOLICITUDES
Empresas que contraten indefinidamente a tiempo completo a trabajadoras en situación de exclusión y personas con discapacidad.	Mujeres contratadas en los 24 meses siguientes al parto.	1.200 €	4 años	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Hallarse al corriente en el cumplimiento de sus obligaciones tributarias y frente a la S.Social.</li> <li>- No haber sido excluida del acceso a los beneficios derivados de la aplicación de los programas de empleo según R. D. Legislativo 5/20002.</li> </ul>
Empresas que conviertan en indefinidos contratos temporales.	Mujeres con contrato suspendido (indefinido o temporal que se transforme en indefinido) reincorporadas tras la maternidad.	1.200 €	4 años	<ul style="list-style-type: none"> <li>- La solicitud por escrito en el modelo que se disponga por el INEM.</li> </ul> <p>Más información:                      Tesorería de la S. Social.  <a href="http://www.seg-social.es">www.seg-social.es</a></p>

Normativa reguladora: Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo.





## BIBLIOGRAFÍA

---

- Fundación Mujeres "Igualdad es calidad empresarial. Manual de buenas prácticas para la integración de la igualdad de género en la Gestión con el Modelo EFQM", 2007.
- Acción Empresarial y Servicio Nacional de la Mujer. "Guía para implementar medidas de conciliación entre familia y trabajo en la empresa", 2003.
- Claudia Vallvé y Gemma Tubert. Fundación CIREM "Catálogo de Acciones Positivas", 2004.
- Claudia Vallvé y Gemma Tubert. Fundación CIREM "Guía para diagnosticar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en las empresas", 2004.
- Claudia Vallvé y Gemma Tubert. Fundación CIREM "Guía de desarrollo de acciones positivas", 2004.
- Fundación Mujeres "Herramientas de diagnóstico para el distintivo de Calidad de Género".
- Emakunde/ Instituto Vasco de la mujer "Las consecuencias del cuidado. Las estrategias de conciliación en la vida cotidiana de las mujeres y los hombres de la C.A.P.V", 2007.
- Consejería de Empleo y mujer de la Comunidad de Madrid "Hacia la conciliación de la vida laboral, familiar y personal" Guía de buenas prácticas de la Empresa Flexible, 2007.

## PÁGINAS WEB

---

- Emakunde, Instituto Vasco de la mujer. Gobierno Vasco.  
[www.emakunde.euskadi.net](http://www.emakunde.euskadi.net)
- Instituto de la mujer. Ministerio de Igualdad. Gobierno de España.  
[www.migualdad.es](http://www.migualdad.es)
- Departamento de Empleo y Asuntos Sociales del Gobierno Vasco.  
[www.euskadi.net/familia](http://www.euskadi.net/familia)  
[www.juslan.ejgv.euskadi.net/r45-19101/es](http://www.juslan.ejgv.euskadi.net/r45-19101/es)
- Seguridad Social. Ministerio de Trabajo e Inmigración. Gobierno de España.  
[www.seg-social.es](http://www.seg-social.es)

