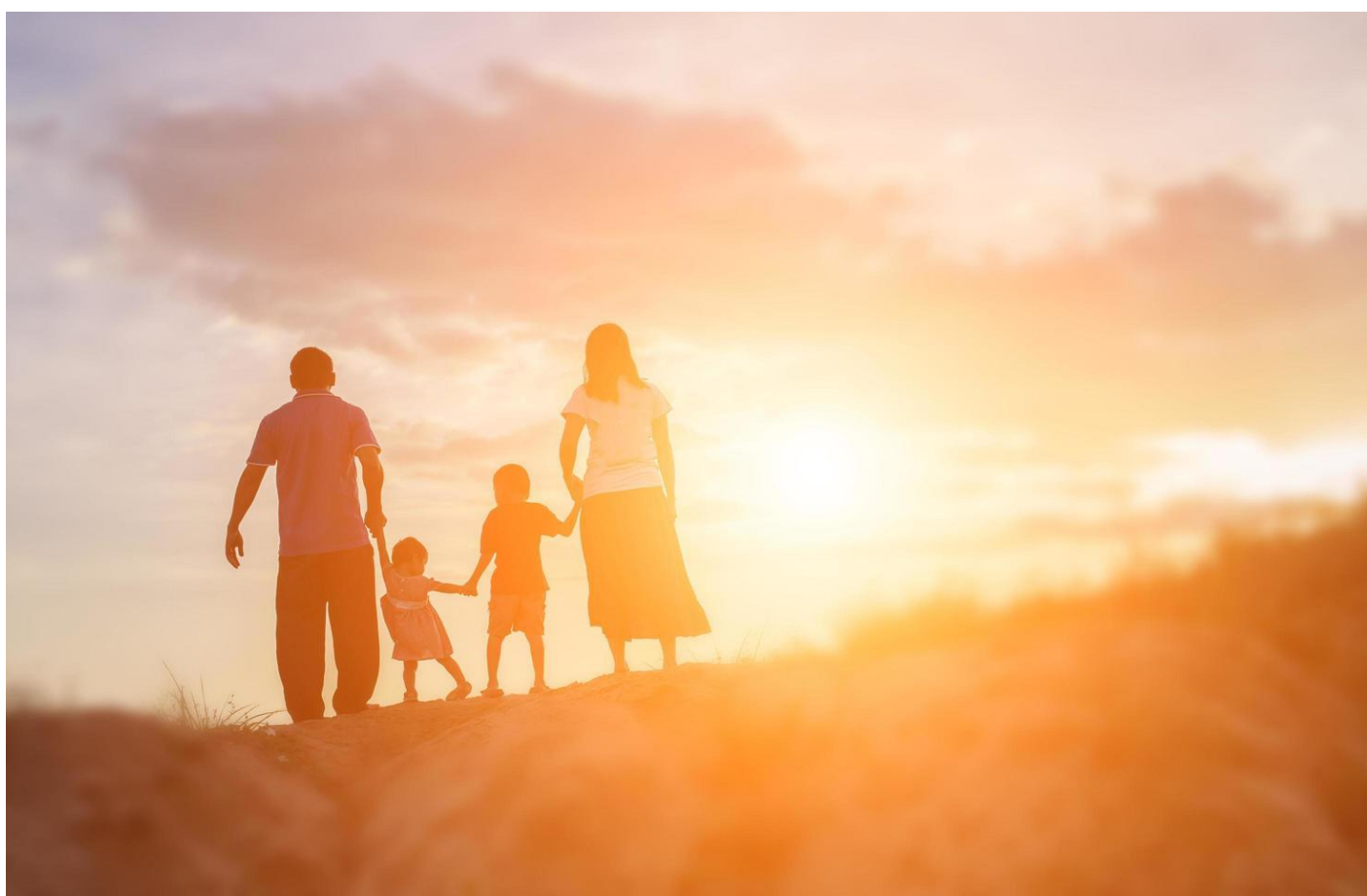

GUÍA práctica de CONCILIACIÓN

para EMPRESAS



Conciliación, maternidad y paternidad

Guía práctica para empresas · Derechos, medidas e incentivos

Información práctica para facilitar la conciliación en la empresa

Esta guía reúne de forma clara y accesible los principales derechos, medidas, incentivos y recursos relacionados con la conciliación de la vida laboral, personal y familiar, así como con la protección de la maternidad y la paternidad. Su objetivo es facilitar a las empresas una referencia práctica para conocer las medidas aplicables y acceder a información oficial actualizada.

CLAVES RÁPIDAS

19 semanas
por progenitor · nacimiento y cuidado

15 días
plazo máximo de negociación de adaptación*

12 años
referencia general para adaptación/reducción por hijos

*Cuando no exista regulación específica en convenio colectivo.

1

Derechos y medidas que la empresa debe conocer

Resumen operativo de los principales derechos relacionados con conciliación y cuidados. Los convenios colectivos pueden mejorar o concretar estas condiciones.

Nacimiento y cuidado de menor

19 semanas por progenitor: 6 obligatorias tras el nacimiento, 11 distribuibles hasta los 12 meses y 2 adicionales hasta que el menor cumpla 8 años. En monoparentalidad, el periodo general es de 32 semanas. La prestación corresponde a la Seguridad Social.

[Seguridad Social · Nacimiento y cuidado](#)

Cuidado del lactante

Hasta los 9 meses existe una hora de ausencia, divisible en dos fracciones. Puede sustituirse por media hora de reducción o acumularse en jornadas completas. En determinados supuestos puede extenderse hasta los 12 meses.

[BOE · Artículo 37](#)

Adaptación de jornada por conciliación

Puede solicitarse una adaptación de duración o distribución de jornada, horario o forma de prestación, incluido el trabajo a distancia, cuando resulte razonable y proporcionada. Para hijos e hijas, la referencia general es hasta los 12 años.

[BOE · Estatuto de los Trabajadores](#)

Reducción de jornada por cuidados

Para cuidado directo de menores de 12 años, personas con discapacidad o determinados familiares dependientes, puede reducirse la jornada diaria entre un octavo y la mitad, con reducción proporcional del salario.

[BOE · Artículo 37](#)

PARA FACILITAR LA GESTIÓN INTERNA

1 · Revisar el marco aplicable

Comprobar convenio colectivo, plan de igualdad y políticas internas antes de tramitar la solicitud.

2 · Valorar la situación

Analizar la necesidad planteada y, cuando proceda, las alternativas organizativas razonables.

3 · Dejar trazabilidad

Documentar la solicitud, la respuesta y los plazos aplicables para asegurar una gestión clara y homogénea.

Otros supuestos relevantes que conviene integrar en la planificación de personal y en los protocolos internos de la empresa.

Permisos por necesidades familiares

5 días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención con reposo domiciliario de determinados familiares, pareja o persona conviviente. Además, existen ausencias por fuerza mayor familiar urgente en los términos legalmente previstos.

[BOE · Artículo 37](#)

Excedencias por cuidado

Hasta 3 años para atender al cuidado de cada hijo o hija. Para el cuidado del cónyuge, pareja de hecho o determinados familiares dependientes, hasta 2 años, salvo mejora por negociación colectiva.

[BOE · Artículo 46](#)

Permiso parental

Derecho individual de hasta 8 semanas, continuas o discontinuas, para el cuidado de hijo, hija o menor acogido hasta los 8 años. La regulación general del artículo 48 bis no establece retribución.

[BOE · Artículo 48 bis](#)

Protección durante embarazo y lactancia

Si existe riesgo, la empresa debe actuar de forma escalonada: adaptar condiciones o tiempo de trabajo, asignar un puesto compatible y, si no resulta posible, aplicar la suspensión por riesgo en los términos previstos.

[BOE · Prevención de Riesgos Laborales](#)

2 Incentivos y ayudas de interés para las empresas

Las siguientes líneas pueden reducir costes o apoyar la implantación de medidas de conciliación. Están sujetas a requisitos, exclusiones y compatibilidades específicas.

Bonificaciones por contratos de sustitución · 366 €/mes

Determinados contratos de sustitución celebrados con personas jóvenes desempleadas menores de 30 años para cubrir situaciones de nacimiento y cuidado, riesgo durante embarazo o lactancia, o cuidado corresponsable del lactante, pueden generar una bonificación de 366 €/mes. En ciertos supuestos también se bonifica la cotización de la persona sustituida.

[SEPE · Bonificaciones de conciliación](#)

Cambio de puesto por riesgo durante embarazo o lactancia · 138 €/mes

Cuando una trabajadora es destinada a un puesto o función diferente y compatible con su estado por riesgo durante embarazo o lactancia natural, la normativa de incentivos prevé una bonificación de 138 €/mes durante la permanencia en el nuevo puesto, conforme a los requisitos establecidos.

[BOE · Artículo 19 del Real Decreto-ley 1/2023](#)

Comunidad de Madrid · Apoyo a la responsabilidad social

Autónomos y pequeñas empresas pueden solicitar apoyo para determinadas actuaciones de responsabilidad social, entre ellas la obtención o renovación de certificaciones como EFR. La ayuda alcanza el 75 % del coste subvencionable, con un máximo de 2.500 € por empresa.

[Comunidad de Madrid · Ficha de la ayuda](#)

3 Buenas prácticas de conciliación y corresponsabilidad

Además de cumplir la normativa, una organización clara y previsible puede facilitar la conciliación y contribuir a atraer y retener talento. Estas medidas deben adaptarse a la actividad, al tamaño de la empresa y a las necesidades de la plantilla.

Flexibilidad y organización del tiempo

Márgenes razonables de entrada y salida y, cuando sea viable, bolsas de horas o fórmulas de recuperación.

Trabajo a distancia

Valorar fórmulas de trabajo a distancia cuando el puesto y la organización lo permitan y exista un marco adecuado.

Información accesible

Centralizar y comunicar de forma clara permisos, medidas, procedimientos internos y personas de referencia.

Turnos y planificación

Comunicar calendarios y turnos con la mayor antelación posible y prever mecanismos transparentes para cambios.

Reincorporación y continuidad

Protocolos de reincorporación tras nacimiento, adopción o ausencias prolongadas para facilitar la vuelta al puesto.

Cultura corresponsable

Formar a mandos para gestionar solicitudes con criterios homogéneos, evitar sesgos y favorecer la corresponsabilidad.

Estas propuestas son orientativas y no sustituyen las obligaciones legales, el convenio colectivo ni los planes o acuerdos de empresa.

4 Recursos de asesoramiento y consulta

Recursos públicos y especializados a los que las empresas pueden acudir para ampliar información o recibir apoyo.

Instituto de las Mujeres

900191010

Servicio público estatal y gratuito para empresas: orientación, herramientas y formación para negociar, elaborar, implantar, seguir y evaluar planes y medidas de igualdad.

[Acceder al recurso](#)

Cámara de Comercio de Madrid

Empresas de Madrid

Asesoramiento especializado para empresas madrileñas en igualdad y corresponsabilidad, planes de igualdad, registro y auditoría retributiva y prevención del acoso. [Acceder al recurso](#)

Agencia para el Empleo de Madrid

Talento & Empresas. 913643455
aeempresas@madrid.es

Servicio a empresas en intermediación laboral, selección, formación a medida y apoyo en materia de contratación. Contacto de Talento & Empresas. [Acceder al recurso](#)

CCOO Madrid

UGT Madrid

Orientación y apoyo sindical, especialmente en negociación y seguimiento de planes de igualdad, participación en la comisión negociadora, incumplimientos empresariales y actuaciones frente al acoso sexual o por razón de sexo. [CCOO UGT](#)

FUENTES OFICIALES PARA AMPLIAR INFORMACIÓN

[Estatuto de los Trabajadores · BOE](#) · [Seguridad Social](#)
[Bonificaciones de conciliación · SEPE](#) · [Ayudas · Comunidad de Madrid](#)

Nota informativa

Documento divulgativo. No constituye asesoramiento jurídico. La normativa puede modificarse y los convenios colectivos pueden establecer mejoras o condiciones específicas. Para decisiones concretas, consulte las fuentes oficiales y la regulación aplicable a su empresa.

