

KONTZILIAZIOAN EGUNERATZEA

AL DÍA CON LA CONCILIACIÓN

AHOLKULARI TALDEA | EQUIPO CONSULTOR

1

ALDATZEN ARI DENA: ARAUDIA ETA JURISPRUDENTZIA

LO QUE CAMBIA: NORMATIVA Y JURISPRUDENCIA

723/2026 ERREGE DEKRETU BERRIA

NUEVO REAL DECRETO 723/2026



Nondik dator?

2019/1152 (EB) Zuzentaraua

- Lanaren antolaketari buruzko gardentasun handiagoa
- Lanaren antolaketari buruzko aurreikusgarritasun handiagoa

723/2026 Errege Dekretua

- Indarrean: 2026ko urriaren 5etik aurrera

Kontziliatzeko, neurriak ez ezik, gure denbora aurreikusteko aukera ere behar dugu

¿De dónde viene?

Directiva (UE) 2019/1152

- Más transparencia sobre las condiciones laborales
- Más previsibilidad sobre la organización del trabajo

Real Decreto 723/2026

- En vigor: 5 de octubre de 2026

Para conciliar no solo necesitamos medidas; necesitamos poder prever nuestro tiempo

Nori aplikatzen zaio?

Oro har

Langileen Estatutuaren 1. artikulua eremuan dauden enpresei eta langileei aplikatzen zaie

II. KAPITULUA

- Lan-kontratuaren funtsezko elementuei buruzko informazioa
- 4 astetik gorako iraupena duten lan-harremanei aplikatzen zaie

III. KAPITULUA

- Arrantza-lanari buruzko berariazko xedapenak

IV. KAPITULUA

- Itsasoko langileei buruzko berariazko xedapenak

¿A quién se aplica?

Con carácter general

Se aplica a empresas y personas trabajadoras incluidas en el ámbito del artículo 1 del ET.

CAPÍTULO II

- Información sobre los elementos esenciales del contrato de trabajo
- Se aplica a las relaciones laborales de duración superior a 4 semanas

CAPÍTULO III

- Disposiciones específicas para el trabajo de la pesca

CAPÍTULO IV

- Disposiciones específicas para la gente de mar

Zer informazio eman behar du enpresak?

Enpresak honako hauei buruzko informazioa **idatziz** eman behar du:

- Lan-harremana
- Ordainsaria
- Lan-denbora
- Beste lan-baldintza batzuk
- Sistema automatizatuak
- Berdintasuna, kontziliazioa eta aniztasuna
- Gizarte Segurantzza
- Baldintza jakin batzuk aldatzeko izan daitezkeen prozedurak

¿Qué información debe facilitar la empresa?

La empresa debe informar **por escrito** sobre:

- La relación laboral
- La retribución
- El tiempo de trabajo
- Otras condiciones laborales
- Los sistemas automatizados
- La igualdad, conciliación y diversidad
- La Seguridad Social
- Los posibles procedimientos de modificación de determinadas condiciones

Zer informazio eman behar da lan-denborari buruz?

- Lanaldia eta ordutegiaren banaketa
- Lanaldiko eta txandetako aldaketak
- Aparteko orduak eta oporrak
- Lanaldiaren banaketa irregularra
- Aldizkako kontratu finkoak

Denboraren aurreikusgarritasuna ere kontziliazioa da

¿Qué hay que informar sobre el tiempo de trabajo?

- Jornada y distribución horaria
- Cambios de jornada y de turno
- Horas extraordinarias y vacaciones
- Distribución irregular de la jornada
- Contratos fijos-discontinuos

La previsibilidad del tiempo también es conciliación

Zer informazio eman behar da berdintasunari, kontziliazioari eta aniztasunari buruz?

- Aplikatzekoa den Berdintasunerako Plana
- Kontziliazio-politika, halakorik badago
- Sexu-jazarpenaren eta sexu-arrazoiengatiko jazarpenaren protokoloa
- LGTBIQA+ berdintasunerako neurriak eta baliabideak

¿Qué hay que informar sobre igualdad, conciliación y diversidad?

- Plan para la Igualdad aplicable
- Política de conciliación, cuando exista
- Protocolo de acoso sexual y acoso por razón de sexo
- Medidas y recursos para la igualdad LGTBIQA+

Nola eman behar da informazioa?

- Kontratuan, informazio guztia jasota badago
- Bestela, idatzizko dokumentu batean edo batzuetan
- Paperean edo formatu elektronikoa
- Irisgarria, gordetzeko modukoa eta inprimagarria
- Enpresak bidalketaren edo jasotzearen egiaztagiria gorde behar du
- Lan-harremana hasi aurretik
- Indarrean dauden lan-harremanak: langileak eskatuta, 30 egun balioduneko epean
- Ondorengo aldaketak: gehienez ere, aldaketak ondorioak izango dituen egunean

¿Cómo debe facilitarse la información?

- En el contrato, si ya recoge toda la información
- Si no, en uno o varios documentos escritos
- En papel o formato electrónico
- Accesible, almacenable e imprimible
- La empresa debe conservar prueba de la transmisión o recepción
- Antes del inicio de la relación laboral
- Relaciones laborales ya vigentes: a solicitud de la persona trabajadora, 30 días hábiles
- Cambios posteriores: como máximo, el día en que surtan efecto

8 ASTEKO GURASO-BAIMENA

PERMISO PARENTAL/MARENTAL DE 8 SEMANAS



**Jaiotzagatiko baimena eta guraso-baimena:
bi eskubide desberdin dira**

Adingabearen jaiotza eta zaintza

- 19 aste
- 2 aste 8 urte bete arte har daitezke
- Bi aste horietarako: 2024ko abuztuaren 2tik aurrerako gertakari eragileak

Guraso-baimena

- Langileen Estatutuaren 48 bis artikulua
- Gehienez 8 aste
- Adingabeak 8 urte bete arte
- Indarrean jarraitzen du

**Permiso por nacimiento y permiso
parental/marental: son dos derechos diferentes**

Nacimiento y cuidado de menor

- 19 semanas
- 2 semanas pueden disfrutarse hasta los 8 años
- Hechos causantes desde 2 de agosto de 2024 para esas 2 semanas

Permiso parental/marental

- Art. 48 bis ET
- Hasta 8 semanas
- Hasta que el/la menor cumpla 8 años
- Continúa vigente

Nola har daiteke eta zer ondorio ditu?

62/2026 AGE, urtarrilaren 26koa

- Modu eten batean hartzen bada: aste osoetan
- Guraso-baimenak ez ditu oporrak murrizten

547/2026 AGE, ekainaren 16koa

- Guraso-baimena erabiltzeak ezin du asistentzia-edo jarraitutasun-sarietarako sarbidea zigortu

Ondorio praktikoa

- Guraso-baimena erabiltzeak ezin du ekarri oporrekin edo zenbait pizgarrirekin lotutako eskubideak galtzea.

¿Cómo se disfruta y qué efectos tiene?

STS 62/2026, de 26 de enero

- Si se disfruta de forma discontinua: por semanas completas
- El permiso parental no reduce las vacaciones

STS 547/2026, de 16 de junio

- El disfrute del permiso parental no puede penalizar el acceso a premios de asistencia o continuidad

Conclusión práctica

- El ejercicio de este permiso no puede generar una pérdida de derechos vinculados a vacaciones o determinados incentivos.

Zer eginkizun dute hitzarmen kolektiboek?

- Langileen Estatutuak atzerapen-kasu jakin batzuk hitzarmen kolektiboetara bideratzen ditu
- Argitaratutako azken hitzarmenak arauketa hori jasotzen ari dira
- Jurisprudentzia: 159/2026 Auzitegi Gorenaren Epaia, otsailaren 12koa

Ondorio praktikoa

- Enpresak ezin du aurrez pentsatu eskatutako datak atzeratu ditzakeenik

¿Qué papel tienen los convenios colectivos?

- El ET remite determinados supuestos de aplazamiento a los convenios colectivos
- Los últimos convenios publicados están incorporando esta regulación
- Jurisprudencia: STS 159/2026, de 12 de febrero

Conclusión práctica

- La empresa no puede dar por supuesto que puede aplazar las fechas

5 EGUNEKO BAIMENA

PERMISO DE 5 DÍAS



Noiz hasi behar da?

126/2026 AGE, otsailaren 4koa

- Ez du zertan gertakari eragilearen egunean edo hurrengo lanegunean hasi behar
- Geroago hasi daiteke, zaintza-beharrak irauten duen bitartean
- Baimenaren helburua zaintza behar duen pertsonari arreta ematea da

Ondorio praktikoa

- Enpresak ezin du baimenaren hasiera automatikoki gertakari eragilearen unera lotu

¿Cuándo tiene que empezar?

STS 126/2026, de 4 de febrero

- No tiene que comenzar necesariamente el día del hecho causante ni el siguiente día laborable
- Puede iniciarse posteriormente mientras persista la necesidad de cuidado
- La finalidad del permiso es atender a la persona que necesita cuidados

Conclusión práctica

- La empresa no puede imponer automáticamente el inicio del permiso desde el hecho causante

FAMILIA-ARRAZOIENGATIKO EZINBESTEKO BAIMENA

PERMISO DE FUERZA MAYOR FAMILIAR



Auzitegi Gorenak baimena argitu du

253/2026 AGE, martxoaren 11koa

- Familia-egoera premiazkoa eta ustekabekoa
- Gaixotasuna edo istripua
- Senidea edo bizikidea
- Berehalako presentzia ezinbestekoa izatea
- Larrialdiari erantzuteko ezinbestekoa den denbora

416/2026 AGE, apirilaren 17koa

- Absentzia-orduak ordainduak dira
- Urtean 4 egunen baliokidera arte

Ondorio praktikoa

- Ordainsaria ez dago hitzarmen kolektiboak aitortzearen mende

El Tribunal Supremo aclara el permiso

STS 253/2026, de 11 de marzo

- Situación familiar urgente y sobrevenida
- Enfermedad o accidente
- Familiar o persona conviviente
- Necesidad de presencia inmediata
- El tiempo imprescindible para atender la urgencia

STS 416/2026, de 17 de abril

- Las horas de ausencia son retribuidas
- Hasta el equivalente a 4 días al año

Conclusión práctica

- La retribución no depende de que la reconozca el convenio colectivo

2

PROBATZEN ARI DENA: KONTZILIATZEKO MODU BERRIAK

LO QUE SE ESTÁ PROBANDO: NUEVAS FORMAS DE CONCILIAR

LANALDIA MURRIZTEA: ZER GERATU DA BI URTE GEROAGO?

REDUCCIÓN DE JORNADA: ¿QUÉ QUEDA DOS AÑOS DESPUÉS?



Alemaniano proiektu pilotua 2024–2026

- 45 erakundek parte hartu zuten lan-denbora murrizteko proiektu pilotu batean
- Ez zuten guztiek 4 eguneko aste zurruna ezarri: hainbat eredu probatu ziren
- 2026an, proiektua amaitu zuten erakundeen %70ek lanaldi-murrizketaren nolabaiteko eredua mantentzen zuen
- Askok eredua egokitu zuten: ordutegi malguak, txandak, asteko lan-denboraren murrizketa edo taldearen araberako sistemak

Ondorio praktikoa

- “4 eguneko astea” ezartzea baino gehiago, esperientziak lan-denbora nola antolatzen den birpentsatzera eramaten du

Piloto alemán 2024-2026

- 45 organizaciones participaron en un piloto de reducción del tiempo de trabajo
- No todas aplicaron una semana rígida de 4 días: se probaron distintos modelos
- En 2026, el 70% de las organizaciones que finalizaron el piloto seguía manteniendo alguna forma de reducción de jornada
- Muchas adaptaron el modelo: jornadas flexibles, rotaciones, reducción semanal o sistemas distintos según equipos

Conclusión práctica

- Más que implantar una “semana de 4 días”, la experiencia apunta a repensar cómo se organiza el tiempo de trabajo

KONTZILIAZIOA ORDUTEGIAN ERE BADAGO JOKOAN

LA CONCILIACIÓN TAMBIÉN SE JUEGA EN EL HORARIO



Harvard - Social Service Review, 2026

- Merkataritza eta ostalaritzako 140 enpresa handietako ama eta aitekin egindako azterlana
- 5 dimentsio aztertzen ditu: iraupena, unea, aldakortasuna, aurreikusgarritasuna eta kontrola
- 5 txanda-ezeztapen edo gehiago → gurasoen estresa %15 baino gehiago handitzen da
- Ordutegia 2 egun baino gutxiagoko aurrerapenarekin ezagutzea → seme-alabekin emandako denbora %6 baino gehiago murrizten da
- Lan-orduen gaineko kontrol handiagoa estres txikiagoarekin eta familia-denbora handiagoarekin lotzen da

Ondorio praktikoa

- Kontziliatzea ez da soilik zenbat ordu lan egiten dugun: noiz lan egingo dugun jakiteak eta denbora horren gaineko nolabaiteko kontrola izateak ere badu garrantzia

Harvard - Social Service Review, 2026

- Estudio con madres y padres de 140 grandes empresas de comercio y restauración
- Analiza 5 dimensiones: duración, momento, variabilidad, previsibilidad y control
- 5 o más cancelaciones de turno → estrés parental/marental 15% superior
- Conocer el horario con menos de 2 días de antelación → más de 6% menos de tiempo con hijos e hijas
- Un mayor control sobre las horas de trabajo se asocia con menos estrés y más tiempo familiar

Conclusión práctica

- Conciliar no es solo cuántas horas trabajamos: también importa saber cuándo vamos a trabajar y tener cierto control sobre ese tiempo

BERDIN ZAINTZEN ARI GARA?

¿ESTAMOS CUIDANDO POR IGUAL?

Jaiotza eta adingabearen zaintzagatiko baimena (Euskadi, 2026ko 1. seihilekoa)

- Emakumeak: 114,74 egun
- Gizonak: 111,38 egun

Zaintzagatiko eszedentziak

- Emakumeak: %79,8
- Gizonak: %20,2

Idea nagusia

- Datuek iradokitzen dute erantzunkidetasuna handiagoa dela eskubideak ordainduak eta besterenezinak direnean.

Permiso por nacimiento y cuidado (Euskadi, 1º semestre 2026)

- Mujeres: 114,74 días
- Hombres: 111,38 días

Excedencias por cuidado

- Mujeres: 79,8%
- Hombres: 20,2%

Idea clave

- La corresponsabilidad es mucho mayor en los derechos retribuidos e intransferibles