



CONCEPTO

08

Conciliación de la vida laboral y familiar

La conciliación familiar implica el poder alcanzar un equilibrio razonable entre la vida familiar/personal y laboral por parte de las personas trabajadoras.

En este tipo de supuestos podemos encontrarnos con supuestos tales como:

- maternidad-paternidad
- lactancia
- excedencia por cuidado de hijo o familiar
- y conciliación vida laboral y personal, entre otros

PRINCIPALES MEDIDAS LEGALES

Las distintas situaciones para solicitar una medida de conciliación habrán de cumplir determinados requisitos. Entre las medidas que se contemplan en nuestro ordenamiento jurídico, destacarían:

- **permisos de nacimiento**
- **excedencias laborales**
- **y reducción de jornada, entre otras.**



Ejemplo práctico 1

En concreto, para poder disfrutar de una **reducción de jornada por cuidado directo de menor de 12 años, de persona discapacitada o de familiar dependiente**, conlleva que la persona que vaya a recibir los cuidados se encuadre dentro de alguna de las categorías y con los **requisitos definidos legalmente**. Este tipo de conciliación se podrá solicitar con respecto a personas de **hasta segundo grado de consanguinidad**.

Recordatorio 1

Cualquier trabajador/a que cumpla los requisitos recogidos en el Estatuto de los Trabajadores y demás normativa de aplicación **para la medida** que desee solicitar, tendrá derecho a hacerlo.

La empresa no puede ser un obstáculo a este derecho del trabajador/a, al ser **derechos irrenunciables**.

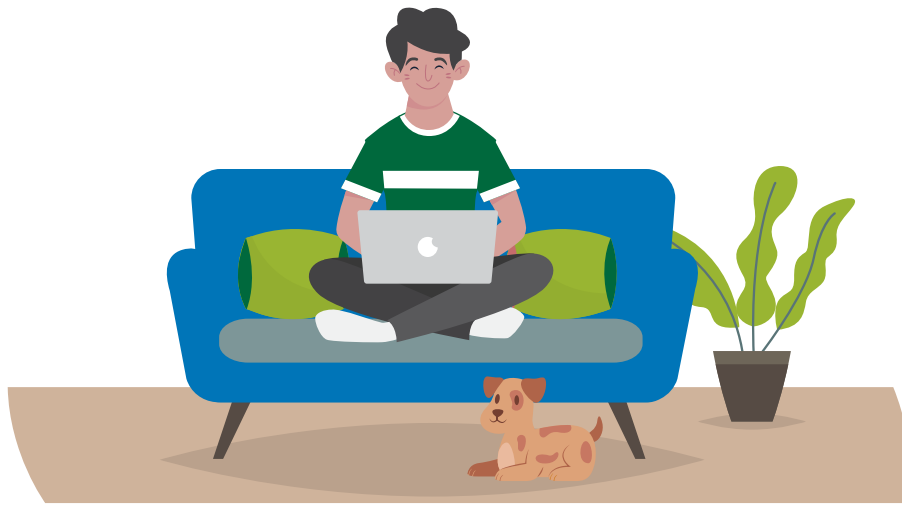


Ejemplo práctico 2

En caso de baja por maternidad, existe un número de semanas de disfrute obligatorio (al que la trabajadora no puede renunciar).

Recordatorio 2

El Estatuto también prevé la **conciliación de la vida laboral, personal y familiar del trabajador**, permitiendo a las personas trabajadoras solicitar adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, incluyendo el teletrabajo: en este último supuesto habrá de estar al caso concreto.



ALGUNOS ELEMENTOS IMPORTANTES A TENER EN CUENTA

ELEMENTO 1

Reducción salarial

El trabajador debe saber que su salario se verá reducido en proporción a la reducción de la jornada, afectando también a los complementos salariales.

ELEMENTO 2

Obligación a la empresa de no obstrucción

La empresa no puede negarse a conceder esta reducción, salvo argumento motivado. Sí podrá negarse al horario solicitado por el trabajador, proponiendo otro.

ELEMENTO 3

Riesgo de despido nulo o improcedente

Debe advertirse que el despido de un trabajador en esta situación podría conducir a la declaración de un despido nulo o improcedente, salvo que pueda justificarse la procedencia de tal medida.



SOLICITUD DE CONCILIACIÓN FAMILIAR

Pasos a seguir cuando se pide la conciliación laboral.

- 1) Cuando el trabajador formalice una solicitud en esta materia, la empresa abrirá un **proceso de negociación** durante un periodo máximo de **30 días hábiles**.
- 2) **Finalizado este plazo, la empresa, por escrito, comunicará la aceptación o la negativa, o bien una propuesta alternativa.**
- 3) Si no se llega a ningún acuerdo, y en caso de negar este derecho, se deberá argumentar el motivo.
- 4) En cualquier caso, la norma sólo prevé el derecho del trabajador para solicitar una modificación en su jornada, no para exigirla.

Recordatorio 3

IMPORTANTE DATO A TENER EN CUENTA: ES UNA POSIBILIDAD QUE LA LEY OFRECE Y LA EMPRESA NO ESTÁ OBLIGADA A CONCEDERLA AUTOMÁTICAMENTE.

En general, cada caso se discutirá de forma individual, teniendo en cuenta cómo afecta la medida propuesta tanto a la empresa como al resto de trabajadores.



Ejemplo práctico 3

SOBRE LA EXCEDENCIA Y LA RESERVA DEL PUESTO DE TRABAJO

Los trabajadores también disfrutan del **derecho a excedencia, con independencia** de que el **contrato de trabajo lo sea a tiempo completo como a tiempo parcial**. Para ello, es necesario que sea por cuidado de hijo o por cuidado de familiar de hasta segundo grado de consanguinidad. En este supuesto, la empresa no puede negarse a conceder este derecho al trabajador que disfruta del derecho a **la reserva del puesto de trabajo durante el primer año**.



RECOMENDACIONES

- 1) Dado que los casos que se pueden presentar son múltiples, se aconseja que la **empresa se asesore por su gestoría profesional** en cada caso que se presente, puesto que el tratamiento de estos supuestos debe realizarse de forma individualizada.
- 2) Es necesario **atender las obligaciones legales** cuando se presenten los **supuestos recogidos en la Ley pero también tener en cuenta las necesidades de la empresa y del resto de miembros de la plantilla a fin de evitar problemas no sólo jurídicos sino también personales entre los trabajadores.**
- 3) Hay que **cuidar la redacción de los contratos de trabajo del personal que sustituya a los trabajadores en excedencia, a fin de evitar conflictos innecesarios en el futuro.** Ésta es una función esencial de la gestoría profesional que guíe el día a día de la empresa.



Promueve:



Financia:

