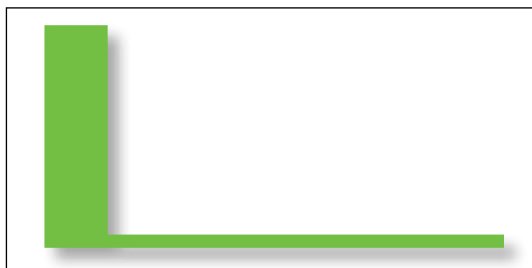




Nociones sobre la conciliación de la vida laboral y familiar

Conscientes de que la conciliación de la vida laboral y familiar es uno de los temas que más interés suscita entre trabajadores y empresarios, los técnicos de Silvela Abogados abordan en este artículo los aspectos más destacados de una realidad que ha de adaptarse, dentro del marco laboral, a las múltiples situaciones y necesidades que van surgiendo en las familias españolas.



La conciliación de la vida laboral y familiar es un tema que deben conocer no sólo los trabajadores sino también la empresa para la gestión de su organización empresarial, sin olvidar los múltiples distintivos oficiales que puede obtener la misma por favorecer

la conciliación de la vida familiar y laboral y la igualdad en el trabajo, así como las ventajas que pueden significar para ambos y que veremos más adelante.

¿Qué es la conciliación de la vida familiar y laboral?

El término se refiere al hecho de que los trabajadores y trabajadoras puedan compatibilizar su vida laboral y familiar de manera que puedan desarrollarse en ambas facetas de manera plena, sin que les suponga que tengan que aplicar un sobreesfuerzo que pueda perjudicar alguna de ellas, a la vez que supone un importante papel en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres.



conciliación familiar

Entre los derechos o medidas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal que existen en nuestra legislación figuran:

PERMISOS RETRIBUIDOS

Baja por maternidad: 16 semanas ininterrumpidas remuneradas al 100 % a partir del nacimiento del bebé, en los supuestos de maternidad, adopción, acogimiento familiar y tutela, siempre que se acrediten los requisitos exigidos en cada caso, y que se amplían en 2 semanas más en caso de hijos o hijas con discapacidad. En los casos de parto prematuro o aquellos en que el neonato continúe necesitando hospitalización, se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de 13 semanas adicionales.

El padre puede hacer uso de este permiso en caso de fallecimiento de la madre, también se puede hacer uso de este permiso en caso de que el hijo o la hija fallezca.

De las 16 semanas, las 6 primeras son de disfrute obligatorio para la madre, mientras que las 10 siguientes pueden ser repartidas entre ambos progenitores.

Desde octubre de 2018 el Tribunal Supremo ha establecido que no procede retención del I.R.P.F.

En el caso de que la baja por maternidad coincida con el periodo vacacional fijado por la empresa, se tiene derecho a disfrutar de estas vacaciones una vez terminada la baja maternal, aunque el año natural en el que se han generado haya terminado.

La maternidad subrogada, o lo que coloquialmente se conoce como "vientre de alquiler" no es legal en España, por eso la Seguridad Social no reconocía la prestación por maternidad en estos casos. Sin embargo, el Tribunal Supremo en octubre de 2016 reconoció el derecho de los padres de niños nacidos por maternidad subrogada a cobrar las prestaciones por maternidad, atendiendo al interés superior del menor protegido por la Constitución, siendo necesario inscribir previamente la filiación en el Registro Civil español.

Baja por paternidad: Se reconoce el derecho de un permiso de paternidad, autónomo del de la madre que desde el 1 de enero de 2017 es de 1 mes, retribuido al 100%.

Como hemos comentado, se trata de una legislación en continuo movimiento, y en este sentido, está previsto que se equipare en tiempo el permiso por maternidad y paternidad, dicha equiparación está prevista que se haga progresivamente para financiar la medida a partir del año 2019.

Ambas prestaciones de paternidad y maternidad son abonadas por el I.N.S.S.

Permiso por lactancia: Corresponde una hora diaria que puede ser acumulada en días libres y que, incluso, se puede fraccionar en dos periodos de 30 minutos diarios. Se contempla la posibilidad de acumular el permiso en jornadas completas.

Cuando el padre y la madre trabajen, puede ser disfrutado indistintamente por una u otro, y se incrementa proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

“SE TRATA DE UNA LEGISLACIÓN EN CONTINUO MOVIMIENTO, Y EN ESTE SENTIDO, ESTÁ PREVISTO QUE SE EQUIPARE EN TIEMPO EL PERMISO POR MATERNIDAD Y PATERNIDAD”



PERMISOS NO RETRIBUIDOS

Medidas de seguridad durante el embarazo y la lactancia: se prohíbe que se realicen trabajos nocturnos, horas extraordinarias, así como los trabajos que impliquen levantar o empujar grandes pesos que exijan un esfuerzo físico excesivo. En caso de estar empleada en un trabajo considerado peligroso, debe ser transferida, sin reducción de salario, a otro que no sea perjudicial para su estado.

Reducción de jornada: los trabajadores y trabajadoras con hijos menores de 12 años o con familiares dependientes a su cargo hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, pueden acogerse a una reducción de su jornada laboral diaria, con una reducción proporcional de su sueldo. La reducción puede ser de entre 1/8 y 1/2 de su jornada laboral.

En el caso del cuidado de hijos menores, se establece un tiempo máximo de disfrute de la reducción que termina en el momento en que el menor cumpla los 12 años de edad. En el caso de cuidado de familiares dependientes no se fija un límite temporal.

Excedencias para el cuidado de hijos y otros familiares: durante el periodo de excedencia la relación laboral está suspendida, y el trabajador o trabajadora deja de prestar servicios y de percibir su salario durante ese tiempo. Pueden acogerse a excedencias voluntarias de entre 4 meses y 5 años

de duración, siempre que se tenga al menos 1 año de antigüedad en la empresa.

En el caso de excedencias por maternidad o paternidad por adopción o acogimiento de menores de 6 años o por la necesidad del cuidado de familiares enfermos o dependientes de hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, los trabajadores tendrán derecho a que se les guarde el puesto de trabajo durante un año.

Los trabajadores autónomos también tienen derecho a disfrutar del permiso retribuido por maternidad o paternidad, debiendo cumplir los mismos requisitos que los empleados por cuenta ajena en relación al periodo mínimo de cotización, y percibiendo la retribución correspondiente en función a la base reguladora por la que estuvieran cotizando antes del comienzo de la baja.

Aunque a priori todos estos derechos o medidas de conciliación de la vida laboral o familiar pudieran parecer una traba para la empresa, en su conjunto ofrecen una serie de ventajas tanto para la empresa como para el trabajador.

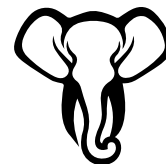


Respecto del trabajador o trabajadora, indicar que mejora su calidad de vida, fomenta la igualdad entre hombres y mujeres, así como que aumenta las posibilidades de desarrollo personal y profesional al permitirle continuar con su trabajo.

Y respecto de la empresa, reduce los niveles de absentismo, mejora el ambiente de trabajo y aumenta la productividad.

Silvela Abogados

“AUNQUE A PRIORI TODOS ESTOS DERECHOS O MEDIDAS PUDIERAN PARECER UNA TRABA PARA LA EMPRESA, EN SU CONJUNTO OFRECEN UNA SERIE DE VENTAJAS TANTO PARA LOS EMPRESARIOS COMO PARA LOS TRABAJADORES”



No son más **grandes** por su tamaño,
si no por su **potencia**.



Soluciones Salicru SAI/UPS Profesionales

On-line

De 4 kVA a 1.500 kVA

Monofásicos y trifásicos

Stand-alone / Paralelos / Modulares



Síguenos en:



@salicru_SA

www.linkedin.com/company/salicru

¡PROTÉGETE! PALABRA DE EXPERTO.