



CONCILIACIÓN LABORAL Y FAMILIAR

Introducción

La conciliación laboral y familiar consiste en un conjunto de medidas encaminadas a favorecer que el trabajador o trabajadora tenga unas condiciones de trabajo más beneficiosas a la hora de desarrollar su carrera profesional sin perjuicio de su vida personal y familiar.

Normativa aplicable

La Ley para la conciliación de la vida familiar y laboral incluye una serie de derechos a los que tienen acceso las personas trabajadoras con el objetivo de lograr un balance entre su vida familiar y laboral.

La Ley 39/1999 para la conciliación de la vida familiar y laboral del 5 de noviembre (BOE nº 266 de 6 de noviembre de 1999), la reforma laboral aprobada por el Real Decreto-Ley 3/2012 de 10 de febrero y la Ley 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad de hombres y mujeres implicaron cambios en el Estatuto de los Trabajadores, a las que se suman las medidas introducidas durante los últimos años, en especial la ampliación del permiso de paternidad.



Derechos de los trabajadores y trabajadoras para conciliar familia-trabajo

Derechos retribuidos:

- Permiso de maternidad.
- Permiso de paternidad.
- Permiso de lactancia.
- Vacaciones.
- Flexibilidad horaria.
- Teletrabajo.

Derechos no retribuidos:

- Reducción de jornada laboral.
- Excedencias.
- Cuidado de familiares.

Factores de riesgo

Cuando se siente que el trabajo interfiere en la familia, puede provocar problemas de rendimiento, tanto físico como mental: fatiga, irritación, preocupación, culpabilidad, convirtiéndose en un foco de estrés, insatisfacción, absentismo y bajo rendimiento.

Es necesario el equilibrio entre las demandas familiares y laborales. A simple vista, no se perciben ni los riesgos ni las consecuencias derivadas de los factores de riesgo inherente al trabajo, pero una mala adecuación de las condiciones de trabajo, del ritmo, de la exigencia y del tiempo de trabajo, pueden derivar en:

- Depresión.
- Ansiedad.



- Problemas cardiovasculares.
- Insomnio.
- Estrés.



Beneficios para las empresas

- Disminución índices absentismo laboral.
- Aumento de la productividad. Retención de profesionales. Reducción de costes por desplazamiento en el caso del teletrabajo.
- Reducción de gastos por la disminución de la sustitución de trabajadores o trabajadoras.
- Favorece la imagen de la empresa y su competitividad.
- Mejora del clima laboral.

Medidas preventivas

Medidas de flexibilidad horaria:

- Flexibilidad de las horas de entrada y salida del lugar de trabajo. La plantilla ajusta su horario de trabajo en función de sus necesidades personales y familiares. Esto ayuda de manera importante a compatibilizar trabajo y familia, contribuye a reducir el absentismo laboral y a incrementar la motivación de la plantilla.
- Semana laboral comprimida. Se trata de trabajar más horas durante algunos días a la semana a cambio de una reducción de los días laborales.
- Banco de horas. Consiste en acumular horas extras en una cuenta por un periodo de tiempo (anual, trimestral, mensual, etc.) que se pueden utilizar para ampliar el periodo de vacaciones o para disponer de determinados días libres, condicionado al calendario de trabajo de las empresas.

Medidas de flexibilización en la relación laboral

- Trabajo a tiempo parcial. La nueva legislación en materia de igualdad reconoce el derecho de trabajadores y trabajadoras a solicitar la reducción de la jornada laboral para el cuidado de hijas o hijos menores de doce años o familiares dependientes, hasta un 50% de la jornada.
- Trabajo compartido (Job sharing). Consiste en que dos personas compartan un mismo empleo, compartiendo obligaciones, salarios, vacaciones... La ventaja principal es que se asegura la continuidad del trabajo, ya sea en vacaciones o por baja laboral de alguna de las dos personas y que permite el mantenimiento de la categoría profesional del puesto y los beneficios laborales.
- Excedencias laborales. Esta es una medida para la que la legislación actual recoge una serie de mejoras de las condiciones. Por Ley, las excedencias por cuidado de hijos o hijas pueden ir desde



los cuatro meses hasta un máximo de tres años y por cuidado de familiares dependientes. Se obliga a las empresas a la reserva del mismo puesto durante el primer año y durante los dos primeros se computan como cotizados a la Seguridad Social.

- Días libres para situaciones familiares excepcionales o para asuntos propios. Por Ley se recogen: quince días por matrimonio, dos por fallecimiento, accidente o enfermedad grave u hospitalización incluida la intervención quirúrgica sin hospitalización que requiera reposo domiciliario (novedad en la actual legislación) de familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, que se amplían a cuatro días si se requiere desplazamiento. Algunas empresas además recogen en sus convenios mejoras con la ampliación de días para situaciones familiares excepcionales o asuntos propios.
- Medidas de flexibilización del lugar de trabajo (Teletrabajo).
- Teletrabajo. Se trata de facilitar al personal de la empresa la posibilidad de trabajar desde casa. Esto es posible gracias a las nuevas tecnologías de la información y es reducida a ciertos empleos. Entre las principales ventajas se encuentra el ahorro en los costes, en tiempo, en desplazamientos y una mejor optimización del tiempo. Sin embargo, esta medida apenas está implantada en las empresas ni en los convenios colectivos como opción.

Prestaciones sociales de la empresa

Son servicios que prestan las empresas a su personal con el fin de reducir sus cargas familiares y facilitarles el trabajo. La más conocidas son las guarderías de empresas, unas prestan el servicio directamente y otras ayudas económicas. Son medidas que reducen el estrés y los retrasos en las entradas al trabajo. Otros beneficios sociales que prestan las empresas son los seguros de vida, seguros médicos, planes de pensiones, bonos-restaurante, etc., que ayudan a reducir la carga económica y amplía la previsión y la cobertura de sus necesidades.

