

Actualizado a las modificaciones realizadas por el Real Decreto-ley 5/2023, de 28 de junio

MEDIDAS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, LABORAL Y FAMILIAR

PASO A PASO

**Guía paso a paso con toda la información necesaria sobre
las medidas de conciliación de la vida personal y familiar**

EDICIÓN 2023

Incluye formularios



MEDIDAS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, LABORAL Y FAMILIAR

Guía paso a paso con toda la información
necesaria sobre las medidas de conciliación
de la vida personal y familiar

EDICIÓN 2023

**Obra realizada por el Departamento
de Documentación de Iberley**

COLEX 2023

Copyright © 2023

Queda prohibida, salvo excepción prevista en la ley, cualquier forma de reproducción, distribución, comunicación pública y transformación de esta obra sin contar con autorización de los titulares de propiedad intelectual. La infracción de los derechos mencionados puede ser constitutiva de delito contra la propiedad intelectual (arts. 270 y sigs. del Código Penal). El Centro Español de Derechos Reprográficos (www.cedro.org) garantiza el respeto de los citados derechos.

Editorial Colex S.L. vela por la exactitud de los textos legales publicados. No obstante, advierte que la única normativa oficial se encuentra publicada en el BOE o Boletín Oficial correspondiente, siendo esta la única legalmente válida, y declinando cualquier responsabilidad por daños que puedan causarse debido a inexactitudes e incorrecciones en los mismos.

Editorial Colex S.L. habilitará a través de la web www.colex.es un servicio online para acceder a las eventuales correcciones de erratas de cualquier libro perteneciente a nuestra editorial, así como a las actualizaciones de los textos legislativos mientras que la edición adquirida esté a la venta y no exista una posterior.

© Editorial Colex, S.L.
Calle Costa Rica, número 5, 3.º B (local comercial)
A Coruña, 15004, A Coruña (Galicia)
info@colex.es
www.colex.es

I.S.B.N.: 978-84-1194-100-6
Depósito legal: C 1443-2023

SUMARIO

1. INTRODUCCIÓN	11
1.1. Derechos de conciliación y corresponsabilidad. ¿Qué son las medidas de conciliación y corresponsabilidad?	11
1.2. Entorno normativo y sus novedades	13
1.2.1. Principios de igualdad de género y de equilibrio entre vida familiar y vida profesional [Directiva (UE) 2019/1158]	13
1.2.2. Constitución española: protección de la familia, maternidad, filiación y libertad de empresa	14
1.2.3. Ley de igualdad	14
1.2.4. Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo	15
1.2.5. Estatuto de los trabajadores	16
1.2.6. Convenios colectivos y planes de igualdad	19
1.2.7. Nuevos permisos y posibilidades de reducción o adaptación de jornada desde el 30/06/2023	19
1.3. ¿Qué medidas de conciliación se contemplan?	22
1.3.1. Persona trabajadora: ¿qué puedo pedir, cómo y por quién?	22
1.3.2. Empresa: ¿cómo debo actuar?	26
1.4. Ejercicio de los derechos asociados a la conciliación y vinculación con la discriminación por razón de sexo	31
1.4.1. Discriminación directa e indirecta por razón de sexo	31
1.4.2. Discriminación refleja por razón de sexo	38
2. PERMISOS LABORALES RETRIBUIDOS	43
3. LA SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO COMO MEDIDA DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL Y SUS PRESTACIONES ASOCIADAS	53
3.1. Permiso parental de 8 semanas	53
3.2. Nacimiento y cuidado del menor y suspensión del contrato de trabajo	57
3.2.1. Suspensión del contrato por nacimiento y cuidado de menor	57
3.2.2. Prestación por nacimiento y cuidado de menor	60
3.2.3. Subsidio por maternidad de naturaleza no contributiva	66
3.3. Cuidado del lactante y suspensión del contrato de trabajo	67
3.3.1. Suspensión del contrato por cuidado del lactante	68
3.3.2. Prestación por corresponsabilidad en el cuidado del lactante	73

3.4. Excedencia voluntaria	74
3.4.1. Excedencia voluntaria por interés particular	74
3.4.2. Excedencia pactada de mutuo acuerdo.	76
3.4.3. Excedencia especial colectivamente acordada.	76
3.4.4. Excedencia voluntaria por cuidado de hijo o familiar	77
4. LA REDUCCIÓN DE JORNADA COMO MEDIDA DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL	91
4.1. Reducción de jornada por razones de guarda legal.	92
4.2. Reducción de jornada por cuidado de menores afectados de enfermedad grave y su prestación asociada	100
4.2.1. Reducción de jornada por cuidado de menores afectados de enfermedad grave.	100
4.2.2. Prestación por cuidado de menores con cáncer o enfermedad grave.	103
4.3. Reducción de jornada por nacimiento de hijos prematuros o por hospitalización a continuación del parto y su prestación asociada.	111
4.3.1. Reducción de jornada por nacimiento de hijos prematuros o por hospitalización a continuación del parto	111
4.3.2. Suspensión o ampliación de la prestación por nacimiento y cuidado del menor en caso de hijos prematuros o por hospitalización a continuación del parto	114
5. LA ADAPTACIÓN Y DISTRIBUCIÓN DE JORNADA COMO MEDIDA DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL	115
5.1. ¿Existe la denominada «jornada a la carta»?	118
5.2. Teletrabajo y trabajo a distancia	122
5.3. Cambio de turno	125
5.4. Posible movilidad geográfica, movilidad funcional u otras formas que afecten a todos los aspectos de la prestación de servicios	126
5.5. Posibilidad de disfrute de permisos	127
5.6. Deber de negociación	127
5.7. Esquemas del proceso negocial para la adaptación de jornada como medida de conciliación	130
6. LOS PLANES DE IGUALDAD.	133
6.1. Medidas dentro de un Plan de igualdad de empresa relativas a la corresponsabilidad	137
6.2. Medidas dentro de un plan de igualdad de empresa relativas a las condiciones de trabajo.	143
7. GARANTÍAS PARA QUE LAS PERSONAS TRABAJADORAS NO PUEDAN SUFRIR PERJUICIOS COMO CONSECUENCIA DEL EJERCICIO DE LOS DERECHOS DE CONCILIACIÓN.	149
7.1. Supuesto de extinción del contrato durante conciliación de la vida familiar y laboral	149
7.1.1 El despido disciplinario u objetivo frente al derecho a la conciliación	150

7.1.2. Cálculo de indemnizaciones por despido durante la conciliación de la vida familiar y laboral	155
7.1.3. ¿Se está «blindado» frente al despido en caso de solicitar medidas de conciliación?	157
7.2. La remuneración mientras se disfruta de los permisos y derechos a la conciliación	161
7.3. Mejora sobre el desempleo y otras prestaciones durante el ejercicio de ciertas medidas de conciliación	162
7.4. Tratamiento de datos personales asociados a los derechos de conciliación y corresponsabilidad	165

8. PROCESO DE RECLAMACIÓN DE DERECHOS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL EN EL ORDEN SOCIAL	167
---	------------

ANEXO. FORMULARIOS

Comunicación a la empresa del permiso parental de 8 semanas de forma discontinua	175
Comunicación a la empresa del permiso parental de 8 semanas de forma continuada	177
Solicitud de permiso retribuido ante fuerza mayor por motivos familiares urgentes e imprevisibles	179
Solicitud de permiso por accidente, enfermedades graves, hospitalización o intervención quirúrgica de pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad	181
Demanda contra despido objetivo de trabajador con contrato de trabajo suspendido por disfrute de permisos ante nacimiento de hijo, adopción, guarda legal o permiso parental (apdos. 4, 5 y 6 del art. 37 y art 48 bis del ET)	183
Formulario de demanda para la concreción horaria y determinación de periodo de disfrute del permiso para el cuidado del lactante	191
Solicitud de reducción de jornada por hospitalización y tratamiento continuado de menor a cargo	195
Escrito de solicitud de reducción de jornada por guarda legal de hijo menor de doce años	197
Comunicación a la empresa del ejercicio del derecho de reducción de jornada por cuidado directo del cónyuge, pareja de hecho o familiar	199
Contestación por parte de la empresa aprobando la solicitud de reducción de jornada por cuidado de un familiar	201
Demanda ante negativa empresarial a reducción de jornada por guarda legal al amparo del art. 37.6 del ET	203
Formulario de solicitud por parte del trabajador a la empresa para la adaptación de jornada de trabajo como medida de conciliación (trabajo a distancia)	209
Formulario de contestación por parte de la empresa indicando la negativa a la solicitud de trabajo a distancia por parte de la persona trabajadora al amparo del art. 34.8 del ET	213
Solicitud por parte de la persona trabajadora de adaptación de la distribución de su jornada laboral para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral	215

SUMARIO

Formulario de contestación por parte de la empresa ante la solicitud de adaptación de jornada por motivos de conciliación al amparo del art. 34.8 del ET (denegación y propuesta alternativa)	219
Formulario de contestación por parte de la empresa ante la solicitud de adaptación de jornada por motivos de conciliación al amparo del art. 34.8 del ET (inicio de periodo de negociación y solicitud de documentación)	221
Contestación de la persona trabajadora a la propuesta realizada por la empresa dentro de una negociación para la adaptación de jornada (art. 34.8 del ET)	223
Demanda para adaptar la jornada laboral por motivo de conciliación de la vida personal, familiar y laboral (art. 34.8 del ET)	225
Modelo de solicitud de excedencia voluntaria por cuidado de hijo.	233
Solicitud de excedencia voluntaria por cuidado de cónyuge, pareja de hecho o familiar hasta el 2.º grado	235
Demanda solicitando el reconocimiento de la existencia de despido por negativa de la empresa a la reincorporación tras excedencia	237
Formulario de papeleta de conciliación ante el SMAC tras incidencias en la reincorporación por excedencia voluntaria.	243

1. INTRODUCCIÓN

1.1. Derechos de conciliación y corresponsabilidad. ¿Qué son las medidas de conciliación y corresponsabilidad?

Los conceptos de conciliación y de corresponsabilidad son conceptos complementarios, pero distintos, relacionados con la vida personal, familiar y laboral de las personas trabajadoras que influyen el avance de la igualdad de género, el desempeño, el ambiente en el trabajo, así como la productividad y satisfacción de los empleados.

Según el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad (herramienta de apoyo n.º 8: «corresponsabilidad y planes de igualdad»):

«La **conciliación de la vida personal, familiar y laboral** permite hacer compatibles diferentes aspectos de un proyecto de vida, de articular de una manera adecuada el desempeño laboral, el ámbito familiar y el resto de las actividades, dimensiones o esferas a las que se denomina ámbito personal. Es, en definitiva, la posibilidad que tienen las personas de hacer compatibles intereses, obligaciones y necesidades consideradas desde una visión integral.

El **concepto de corresponsabilidad** da un paso más ya que conlleva que mujeres y hombres se responsabilicen de las tareas domésticas, del cuidado y atención de hijas e hijos u otras personas dependientes y por tanto, implica superar la dicotomía público/privado, donde el espacio público está reservado para los hombres y el espacio privado/doméstico para las mujeres. Además, supone que tanto mujeres como hombres puedan dedicar su tiempo tanto al trabajo remunerado como al personal y doméstico y disponer de tiempo propio».

¿Qué es conciliar?

El término «conciliar» afecta a todas las personas trabajadoras sin discriminación de sexo.

Conciliar es un concepto que se refiere a vivir una vida plena, en la que sea posible desarrollarse y crecer individualmente sin tener que renunciar a nada, en lo referente a esta obra, a nivel profesional y familiar. Esto, como muestran las distintas campañas y movimientos normativos para promover el equilibrio entre trabajo y familia, está siendo una preocupación tanto por parte de los agentes sociales como de las instituciones o las personas trabajadoras.

Por ello debemos entender la conciliación desde **tres aspectos** (Guía para el empresariado local de Arganda del Rey conciliación y corresponsabilidad):

- a) **Familiar.** La relacionada con las relaciones afectivas y domésticas. Es la actividad relativa a las tareas de la casa y el cuidado de la familia.
- b) **Laboral.** La concerniente al ámbito laboral. Es la actividad relacionada con la vida económica, política y social por la que se percibe una prestación económica.
- c) **Personal.** La que tiene que ver con el ocio, el tiempo libre y el desarrollo personal. Es el espacio y tiempo propio, en el que las personas crecen y se desarrollan individualmente.

La falta de equilibrio entre vida laboral y familiar causa problemas serios a los trabajadores, relacionados con la salud mental (estrés o ansiedad), retraso en la llegada de los hijos, disminución en la productividad, absentismo laboral, y, sobre todo, influye en la productividad en el trabajo e incrementa la brecha salarial. Motivos suficientes para entender el porqué de la conciliación.

¿Qué es la corresponsabilidad?

La corresponsabilidad se define como «la distribución equilibrada en el seno del hogar de las tareas domésticas, el cuidado de personas dependientes, los espacios de educación y trabajo, permitiendo a sus miembros el libre y pleno desarrollo de opciones e intereses, contribuyendo a alcanzar la igualdad real y efectiva entre ambos sexos». (Herramienta de apoyo n.º 8: «corresponsabilidad y planes de igualdad». Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad). Este principio, como es bien sabido, se explicita en la Exposición de motivos de la LOI, al señalar: «Mediante una serie de previsiones, se reconoce el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y se fomenta una mayor corresponsabilidad entre mujeres y hombres en la asunción de obligaciones familiares, criterios inspiradores de toda la norma que encuentran aquí su concreción más significativa».

Buscando dar a la sociedad un marco jurídico que permitiese dar un paso más hacia la plena igualdad, el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, donde se impulsó las adaptaciones en la jornada más flexibles, el reconocimiento del permiso de lactancia para ambos progenitores y la ampliación del

permiso por maternidad y paternidad, puede considerarse la primera norma en la que el principio de corresponsabilidad entre ambos progenitores aparece en nuestro ordenamiento jurídico de forma explícita y acompañado de medidas concretas.

A partir de la indicada normativa, se ha hecho referencia al principio de corresponsabilidad tanto por el TC como por el TS, fundamentalmente para decidir casos en los que se cuestionaban aspectos aplicativos de los derechos laborales previstos para los trabajadores varones en relación con el cuidado familiar. Así, se ha mencionado la corresponsabilidad como finalidad regulativa en las SSTC n.º 75/2011 de 11 de junio y 111/2018 de 17 de octubre, o en la STS, rec. 1367/19, de 12 de julio de 2022, ECLI:ES:TS:2022:3022, y en la STS, rec. 3972/2020, de 2 de marzo de 2023, ECLI:3972/2020, esta última en relación con la definición de derechos de la mujer trabajadora en una familia monoparental, para recordar los avances legislativos, incluidos los arts. 2 y 3.2 del Tratado de la Unión Europea y 21 y 23 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, en la consecución de la igualdad real y efectiva entre hombres y mujeres, en la promoción de la conciliación de la vida personal y familiar, y en el principio de corresponsabilidad entre ambos progenitores, elementos ambos esenciales para el cumplimiento del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres en todos los ámbitos. (STSJ de Castilla la Mancha n.º 878/2023, de 25 de mayo del 2023, ECLI:ES:TSJCLM:2023:1377).

1.2. Entorno normativo y sus novedades

A modo no exhaustivo repasamos la principal normativa relacionada con la conciliación laboral:

1.2.1. Principios de igualdad de género y de equilibrio entre vida familiar y vida profesional [Directiva (UE) 2019/1158]

La Directiva relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional para progenitores y cuidadores establece normas mínimas nuevas o más estrictas tendentes a fomentar la convergencia entre Estados miembros de la UE en materia de conciliación y corresponsabilidad.

Esta Directiva establece requisitos mínimos relacionados con el permiso de paternidad, el permiso parental y el permiso para cuidadores, y con fórmulas de trabajo flexible para los trabajadores que sean progenitores o cuidadores.

A nivel europeo también encontramos regulación importante en los artículos 2 y 3.2 del Tratado de la Unión Europea y en los artículos 21 y 23 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea.

1.2.2. Constitución española: protección de la familia, maternidad, filiación y libertad de empresa

Los arts. 14, 38 y 39 de la CE regulan la protección de la familia, maternidad, filiación y la libertad de empresa.

Art. 14 de la CE

«Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social».

Art. 38 de la CE

«Se reconoce la libertad de empresa en el marco de la economía de mercado. Los poderes públicos garantizan y protegen su ejercicio y la defensa de la productividad, de acuerdo con las exigencias de la economía general y, en su caso, de la planificación».

Art. 39 de la CE

«1. Los poderes públicos aseguran la protección social, económica y jurídica de la familia. 2. Los poderes públicos aseguran, asimismo, la protección integral de los hijos, iguales éstos ante la ley con independencia de su filiación, y de las madres, cualquiera que sea su estado civil. La ley posibilitará la investigación de la paternidad. 3. Los padres deben prestar asistencia de todo orden a los hijos habidos dentro o fuera del matrimonio, durante su minoría de edad y en los demás casos en que legalmente proceda. 4. Los niños gozarán de la protección prevista en los acuerdos internacionales que velan por sus derechos».

1.2.3. Ley de igualdad

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo (LOI), tuvo por objeto hacer efectivo el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante la eliminación de toda discriminación, directa e indirecta, de las mujeres. Se trató de una ley pionera en el desarrollo legislativo de los derechos de igualdad de género en España, donde destacan:

Art. 14.8 de la LOI

«A los fines de esta Ley, serán criterios generales de actuación de los Poderes Públicos:

(...)

8. El establecimiento de medidas que aseguren la conciliación del trabajo y de la vida personal y familiar de las mujeres y los hombres, así como el fomento de la corresponsabilidad en las labores domésticas y en la atención a la familia».

Art. 44 de la LOI

«1. Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a los trabajadores y las trabajadoras en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio.

2. El permiso y la prestación por maternidad se concederán en los términos previstos en la normativa laboral y de Seguridad Social.

3. Para contribuir a un reparto más equilibrado de las responsabilidades familiares, se reconoce a los padres el derecho a un permiso y una prestación por paternidad, en los términos previstos en la normativa laboral y de Seguridad Social».

Art. 46.2.f) de la LOI

«2. Los planes de igualdad contendrán un conjunto ordenado de medidas evaluables dirigidas a remover los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Con carácter previo se elaborará un diagnóstico negociado, en su caso, con la representación legal de las personas trabajadoras, que contendrá al menos las siguientes materias:

(...)

f) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral».

Art. 51.b) de la LOI

«Las Administraciones públicas, en el ámbito de sus respectivas competencias y en aplicación del principio de igualdad entre mujeres y hombres, deberán:

(...)

b) Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, sin menoscabo de la promoción profesional».

No obstante, las medidas impulsadas obtuvieron resultados discretos, cuando no insignificantes, lo que contravenía la propia finalidad de la ley orgánica analizada. En la medida que este tipo de previsiones no permitieron garantizar la efectividad de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, y en tanto persistían unas desigualdades intolerables en las condiciones laborales de mujeres y hombres, al menos si una sociedad aspira a ser plenamente democrática, resultó necesaria la elaboración de un nuevo texto articulado integral y transversal en materia de empleo y ocupación, que contenga las garantías necesarias para hacer efectivo tal principio, con base en los artículos 9.2 y 14 de la Constitución Española.

1.2.4. Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo

Junto a otras medidas, los arts. 2 y 3 del real decreto-ley equiparan, en sus respectivos ámbitos de aplicación, la duración de los permisos por nacimien-

to de hijo o hija de ambos progenitores. Esta equiparación supuso un paso importante en la consecución de la igualdad real y efectiva entre hombres y mujeres, en la promoción de la conciliación de la vida personal y familiar, y en el principio de corresponsabilidad entre ambos progenitores, elementos ambos esenciales para el cumplimiento del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres en todos los ámbitos. Esta equiparación se llevó a cabo de forma progresiva, en los términos previstos en las disposiciones transitorias del Estatuto de los Trabajadores y del Estatuto Básico del Empleado Público introducidas por este RDL.

De igual manera, se creó una nueva prestación para ejercicio corresponsable del cuidado del lactante conforme a las novedades introducidas tanto en el Estatuto de los Trabajadores como en el Estatuto Básico del Empleado Público.

1.2.5. Estatuto de los trabajadores

Los conceptos analizados, como iremos desgranando a lo largo de la obra, se encuentran presentes en distintos artículos del ET, de los que destacamos, a modo introductorio, dos:

Art. 17.1 del ET

«1. Se entenderán nulos y sin efecto los preceptos reglamentarios, las cláusulas de los convenios colectivos, los pactos individuales y las decisiones unilaterales del empresario que den lugar en el empleo, así como en materia de retribuciones, jornada y demás condiciones de trabajo, a situaciones de discriminación directa o indirecta desfavorables por razón de edad o discapacidad o a situaciones de discriminación directa o indirecta por razón de sexo, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación e identidad sexual, expresión de género, características sexuales, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con personas pertenecientes a o relacionadas con la empresa y lengua dentro del Estado español.

Serán igualmente nulas las órdenes de discriminar y las decisiones del empresario que supongan un trato desfavorable de los trabajadores como reacción ante una reclamación efectuada en la empresa o ante una acción administrativa o judicial destinada a exigir el cumplimiento del principio de igualdad de trato y no discriminación».

Art. 34.8 del ET

«8. Las personas trabajadoras tienen derecho a solicitar las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, incluida la prestación de su trabajo a distancia, para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral. Dichas adaptaciones deberán ser razonables y proporcionadas en relación con las necesidades de la persona trabajadora y con las necesidades organizativas o productivas de la empresa.

En el caso de que tengan hijos o hijas, las personas trabajadoras tienen derecho a efectuar dicha solicitud hasta que los hijos o hijas cumplan doce años.

Asimismo, tendrán ese derecho aquellas que tengan necesidades de cuidado respecto de los hijos e hijas mayores de doce años, el cónyuge o pareja de hecho, familiares por consanguinidad hasta el segundo grado de la persona trabajadora, así como de otras personas dependientes cuando, en este último caso, convivan en el mismo domicilio, y que por razones de edad, accidente o enfermedad no puedan valerse por sí mismos, debiendo justificar las circunstancias en las que fundamenta su petición.

En la negociación colectiva se podrán establecer, con respeto a lo dispuesto en este apartado, los términos de su ejercicio, que se acomodarán a criterios y sistemas que garanticen la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre personas trabajadoras de uno y otro sexo. En su ausencia, la empresa, ante la solicitud de la persona trabajadora, abrirá un proceso de negociación con esta que tendrá que desarrollarse con la máxima celeridad y, en todo caso, durante un periodo máximo de quince días, presumiéndose su concesión si no concurre oposición motivada expresa en este plazo.

Finalizado el proceso de negociación, la empresa, por escrito, comunicará la aceptación de la petición. En caso contrario, planteará una propuesta alternativa que posibilite las necesidades de conciliación de la persona trabajadora o bien manifestará la negativa a su ejercicio. Cuando se plantee una propuesta alternativa o se deniegue la petición, se motivarán las razones objetivas en las que se sustenta la decisión.

La persona trabajadora tendrá derecho a regresar a la situación anterior a la adaptación una vez concluido el período acordado o previsto o cuando decaigan las causas que motivaron la solicitud.

En el resto de los supuestos, de concurrir un cambio de circunstancias que así lo justifique, la empresa sólo podrá denegar el regreso solicitado cuando existan razones objetivas motivadas para ello.

Lo dispuesto en los párrafos anteriores se entiende, en todo caso, sin perjuicio de los permisos a los que tenga derecho la persona trabajadora de acuerdo con lo establecido en el artículo 37 y 48 bis.

Las discrepancias surgidas entre la dirección de la empresa y la persona trabajadora serán resueltas por la jurisdicción social, a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social».

El art. 34.8 del ET configura un poder de iniciativa del titular de este derecho a realizar, de acuerdo con el principio de buena fe, propuestas razonables de concreción de su jornada de trabajo. Este poder de iniciativa desencadenará por su parte, un proceso negociador al que queda sujeto el empresario, con el fin de buscar la adaptación del tiempo de trabajo que resulte compatible con los diferentes intereses que mantienen las partes en estos casos. Teniendo en cuenta estas premisas y en relación con los arts. 37.5 y 6 y art. 34.8 del ET y art. 139 de la LRJS, **ha de llegarse a la conclusión de que la persona trabajadora tiene reconocido en nuestro ordenamiento laboral, el**

MEDIDAS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, LABORAL Y FAMILIAR

PASO A PASO

Ante las distintas modificaciones realizadas sobre permisos, suspensiones o prestaciones relacionadas con la conciliación y corresponsabilidad, nuestra obra aborda los aspectos de obligado conocimiento por empresas y personas trabajadoras a la hora de solicitar, conceder, denegar o disfrutar las actuales medidas disponibles en la normativa y convenios colectivos para conciliar la vida laboral y personal.

En este libro el lector encontrará, actualizada a las últimas modificaciones, información sobre los siguientes aspectos:

- Derechos de conciliación y corresponsabilidad. ¿Qué son las medidas de conciliación y corresponsabilidad?
- Entorno normativo y sus novedades.
- ¿Qué medidas de conciliación se contemplan? Donde tratamos qué puede pedir, cómo y por quién la persona trabajadora y cómo debe actuar la empresa.
- Los posibles límites en el ejercicio de los derechos asociados a la conciliación y su vinculación con la discriminación por razón de sexo.
- Permisos laborales retribuidos.
- La suspensión del contrato de trabajo como medida de conciliación de la vida familiar y laboral y sus prestaciones asociadas.
- La reducción de jornada como medida de conciliación de la vida familiar y laboral.
- La adaptación de jornada como medida de conciliación de la vida familiar y laboral.
- Los planes de igualdad.
- Garantías para que las personas trabajadoras no puedan sufrir perjuicios como consecuencia del ejercicio de los derechos de conciliación.
- Proceso de reclamación de derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, como proceso especial en el Orden Social.

Para dotar a la norma de mayor contenido práctico se añaden esquemas, formularios de interés y casos prácticos.



www.colex.es



PVP 17,00 €

ISBN: 978-84-1194-100-6

