



Consultas frecuentes sobre aplicación de los derechos de conciliación

bizitza pertsonala,
familia eta lana
bateragarri egitea

{kontzilia}

conciliación
de vida personal,
familiar y laboral



EUSKO JAURLARITZA
GOBIERNO VASCO

ONGIZATE, GAZTERIA ETA
ERRONKA DEMOGRAFIKOAREN SAILA

DEPARTAMENTO DE BIENESTAR,
JUVENTUD Y RETO DEMOGRÁFICO

¿Puedo solicitar a mi empresa el teletrabajo?

El teletrabajo se trata de una decisión que debe ser acordada por ambas partes, es decir, persona trabajadora y empresariado.

En esta situación se trata de una medida que, en caso de ser posible llevarla a la práctica, tendrá carácter preferente frente a la suspensión de contrato o la reducción de jornada.

Es decir, la persona trabajadora tiene derecho a solicitar trabajar a distancia y para ello, las empresas han de reorganizar el trabajo y adoptar medidas de flexibilización para el lugar de trabajo.

¿Qué ocurre si estoy embarazada?

Tienes derecho a solicitar que la empresa adopte las medidas de protección para la maternidad previstas en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Y, si a pesar de las medidas preventivas, adaptación de horarios, o cambio de puesto de trabajo, el riesgo no desaparece y el desempeño de tu trabajo puede influir negativamente en tu salud o en la del feto, puedes solicitar la baja por riesgo durante el embarazo.

¿Qué ocurre si hay desacuerdos con la empresa para el ejercicio de la adaptación de jornada o reducción de jornada? ¿Puedo acudir al juzgado?

Sí, si el acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora no fuera posible, la o el trabajador puede acudir a los tribunales para reclamar su derecho a adaptar o reducir la jornada de forma temporal.

Desde que la empresa le comunique su negativa o disconformidad con la propuesta que se ha realizado, la persona trabajadora dispondrá de un plazo de 20 días para presentar demanda ante el Juzgado de lo Social.

¿Puedo disfrutar mi reducción de jornada por días completos o tengo que ser por horas?

El EBEP no contempla expresamente la posibilidad de acumular la reducción de jornada en días completos en lugar de horas diarias, al igual que tampoco lo hace la jurisprudencia del Tribunal Supremo.

Es conveniente revisar la normativa concreta aplicable a su contrato (Acuerdo Regulador o Convenio Colectivo) para conocer si existe alguna particularidad al respecto.

Según el Estatuto de las personas Trabajadoras, específicamente en su artículo 37.6, las personas trabajadoras tienen derecho a una reducción de jornada por guarda legal para el cuidado de menores de hasta 12 años.

Permiso no retribuido de 8 semanas

- Duración: hasta 8 semanas en total, a disfrutar de forma continua o discontinua, en semanas completas.
- Modalidad: de momento puede disfrutarse solamente a tiempo completo. La opción de disfrute a tiempo parcial está pendiente de desarrollo reglamentario.
- Retribución: no es retribuido, por lo que no se percibe salario.
- Cotización: la empresa debe mantener el alta y la cotización, debe tener en cuenta que será sobre la base mínima correspondiente al grupo profesional.
- Solicitud: debe solicitarlo en la empresa con una antelación mínima de 10 días.

Excedencia por cuidados, ¿sigo cotizando?

El período de excedencia tendrá la consideración de periodo de cotización efectiva a efectos de las correspondientes prestaciones de la Seguridad Social por jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, maternidad y paternidad. También será computable a efectos de antigüedad y tendrá la consideración de situación asimilada al alta para poder obtener las prestaciones por desempleo.

Permiso por hospitalización de un familiar, ¿de cuántos días es el permiso?

De acuerdo con lo establecido en el artículo 37.3 b) del Estatuto de los Trabajadores, dicho permiso tiene una duración de cinco días laborables y da derecho a retribución.

El permiso puede iniciarse desde el día del hecho causante, es decir, desde la hospitalización, la intervención quirúrgica del familiar, o desde que se le indica que debe realizar reposo domiciliario, pero también puede diferirse, siempre que la necesidad de atención o cuidado al familiar se mantenga y exista un acuerdo con la empresa respecto a las fechas de disfrute.

Es necesario que la situación de hospitalización, intervención o reposo domiciliario sea debidamente justificada mediante la presentación de los justificantes o documentos médicos correspondientes.

Para cualquier otra duda o aclaración:

kontzilia@euskaadi.eus