

## LA IMPORTANCIA DE LA CONCILIACIÓN EN EL SENO DE LAS EMPRESAS

### THE IMPORTANCE OF CONCILIATION WITHIN COMPANIES

**Francisco Vila Tierno**

Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

Universidad de Málaga

Of Counsel Martínez Echevarría Abogados

[fvila@uma.es](mailto:fvila@uma.es) ORCID ID [0000-0001-5718-4160](https://orcid.org/0000-0001-5718-4160)

Recibido: 13-09-2023 - Aceptado: 13-09-2023 - Publicado: 20-09-2023

Páginas: 9-12

*People are people  
So why should it be  
You and I should get along so awfully*

*So we're different colours  
And we're different creeds  
And different people have different needs  
It's obvious you hate me  
Though I've done nothing wrong  
I've never even met you so what could I have done*

*I can't understand  
What makes a man  
Hate another man  
Help me understand...*

*People are people (Some Great Reward), Depeche Mode, 1984*

En un momento en el que el debate se centra en los equilibrios para formar Gobierno o en la polémica del famoso beso del ya ex Presidente de la Real Federación Española de Fútbol, no pueden obviarse u olvidarse que hay otros aspectos que, incluso, tienen mucha más trascendencia que la meramente mediática. Tal es el caso de la garantía de los derechos fundamentales.

En este marco, el derecho de igualdad y no discriminación, como derecho fundamental inespecífico, es un eje que actúa sobre el resto a través de un principio esencial como es el de la dignidad (Monereo). Y así, es posible observar como las políticas de igualdad cada vez tienen más peso, cómo éstas adquieren



un carácter transversal, afectando a todos los aspectos de la vida diaria, entre otros, a las relaciones laborales en las empresas.

Ello ha implicado el que en los últimos tiempos hayan aparecido un importante número de normas que tienen por objeto establecer mecanismos de protección frente a posibles vulneraciones de tal derecho. Con un significativo número de medidas de un carácter más preventivo que reparador.

Estas novedades, sin embargo, no deben alejarnos sobre la posibilidad de poner en valor instrumentos ya más clásicos que no pierden conexión con aquellas políticas de igualdad. En este sentido, todas aquellas cuestiones que impliquen el desarrollo de la corresponsabilidad tienen también una importante repercusión en la planificación de los RR.HH. en las empresas y para la ordenación de una adecuada política laboral en estos entornos.

No obstante, cuando se habla de conciliación no debemos perder de perspectiva que nos referimos diferentes perfiles, pero de lo que se trata, en esencia, es garantizar una compatibilidad entre las necesidades personales, de un lado, las familiares (si estas existen), de otro y; las estrictamente laborales. En esta línea, permitir el desarrollo personal (y el tiempo de ocio), así como la atención a la familia, favorece, sin duda, el clima laboral y disminuye el absentismo y la conflictividad.

En los últimos años, se pueden aludir a muy diversas medidas que adquieren un importante valor y que deben ser tenidas en cuenta en el ámbito socio-laboral. Siendo muy variadas, destacamos algunas muy concretas dentro del amplio marco que se encuentra, sustancialmente, en los arts. 34.8, 37, 45, 46, 48 y 48 bis del Estatuto de los Trabajadores.

De una parte, por ejemplo, en la organización de la prestación de servicios cobra especial protagonismo la posible utilización del teletrabajo, dentro del contexto del trabajo a distancia, como forma de prestación para garantizar las necesidades de conciliación de la vida laboral y familiar. Es una fórmula que introduce un margen de flexibilidad muy significativo que evita tener que acudir a otras soluciones, por una y otra parte, que va en perjuicio de la persona trabajadora o de la empresa.

En segundo término, existe un amplio abanico de derechos incluidos dentro de los artículos citados del Estatuto de los Trabajadores que permiten esa conciliación y cuyo desconocimiento puede generar una relevante conflictividad judicial que, en gran parte de las ocasiones no concluye de manera positiva para las empresas (con una modalidad procesal específica de reclamación a través del art. 139 LRJS). Conviene, por tanto, planificar con carácter previo.

Una de las novedades más recientes es el nuevo permiso parental que, desde ya, permite suspender el contrato hasta 8 semanas al año y hasta que el menor cumpla 8 años. De momento no se contempla compensación económica durante esa suspensión, pero el Gobierno español está obligado a regularla antes de agosto de 2024 (podría hacerse mediante el pago de una prestación), por lo que se prevé que es una medida que puede tener un efecto muy significativo y que va a obligar a las empresas a organizar sus plantillas teniendo en cuenta esta posibilidad.



Por último, entre las medidas de flexibilidad que se introducen en los convenios colectivos, no solo están aquellas que responden a las necesidades de las empresas, sino que tienen un sustancial protagonismo las que tienen la finalidad específica para permitir la conciliación. Debe, al efecto, no solo consultarse las cláusulas convencionales, sino que dentro de las políticas de negociación con la parte social, estas medidas (o las incluidas en los planes de igualdad), son muy relevantes. La pregunta es si los Directivos están al tanto de estas medidas en los procesos de negociación. Y deberían estarlo, porque su repercusión es muy alta en la organización de la plantilla.

Con estos mimbres podemos sentarnos y reflexionar si es o no es importante una correcta política en materia de conciliación. Pero eso ya corresponde al lector...