

Conciliar la vida laboral y la vida privada

La legislación española se ha modificado en los últimos años varias veces, para facilitar la conciliación de la vida laboral y privada de las personas trabajadoras. Todas las modificaciones introducidas últimamente generan los mismos derechos para las mujeres que para los hombres.



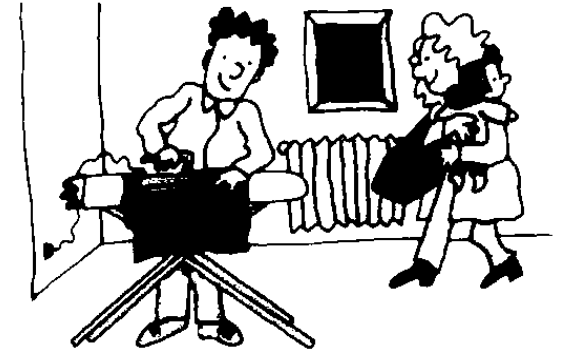
De este modo, ya no existe ningún impedimento legal para que un hombre pueda disfrutar del permiso de paternidad para cuidar a su hijo recién nacido o de una reducción de jornada o excedencia para atender a su padre o a su madre. No obstante, todavía quedan otros obstáculos para eliminar, son los basados en roles y estereotipos que la sociedad ha asignado a lo largo del tiempo a hombres y mujeres. Luchar para eliminarlos, es nuestro objetivo.



Sección Sindical Bancaixa

C/Mallorquins, 2-2º, 46001 VALÈNCIA
Tel./Fax 96 394 32 80 - 96 351 02 87
e-mail: bancaixa@comfia.net
bancaixabcn@comfia.net
<http://www.comfia.net/bancaixa>

Para atravesar la barrera entre igualdad formal e igualdad real



¿Por qué no se comparten todos los trabajos?



LEY PARA LA
CONCILIACIÓN DE LA VIDA
FAMILIAR Y LABORAL

Permisos retribuidos

Por fallecimiento, accidente, enfermedad grave u hospitalización de familiares (art. 37.3 ET)

2 días / 4 días si es preciso desplazamiento.

Hasta el 2º grado de consanguinidad o afinidad (hijos, padres, padres políticos, abuelos, nietos, hermanos, hermanos políticos)

Nacimiento de hijos (art. 37.3 E.T.)

2 días/4 días si es preciso desplazamiento

Hijos prematuros o que requieran hospitalización (art. 37.4 bis ET)

1 hora de ausencia, dentro de la jornada laboral

Se tendrá derecho a reducir la jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario.

. Pueden acceder la madre o el padre, si trabajan los dos.

Descanso por maternidad (art. 48 E.T.)

16 semanas / parto múltiple: ampliable en 2 semanas más por cada hijo/a a partir del 2º.

- Distribución a opción de la interesada, aunque las 6 semanas de descanso posteriores al parto las tiene que hacer obligatoriamente la madre.

- A opción de la madre, y siempre que los dos trabajen, el padre podrá hacer uso de las 10 semanas restantes, de forma simultánea o sucesiva a la madre. Esta opción debe comunicarse al INSS, al inicio del periodo de descanso.

- La baja médica provocada por riesgo o alteración de la salud durante el embarazo no supondrá, en ningún caso, una reducción de la duración del permiso por maternidad.

Hijos prematuros o que requieran hospitalización (art. 48.4 ET)

El período de suspensión podrá computarse a instancia de la madre o, en su defecto, del padre, a partir de la fecha del alta hospitalaria.



Descanso por adopción o acogida de menores de 6 años (art. 48.4 E.T.)

16 semanas / en caso de adopción o acogida múltiple, ampliable en 2 semanas por cada hijo/a a partir del 2º.

- Distribución a opción de los interesados. Si el padre y la madre trabajan, podrán disfrutar del permiso de forma simultánea o sucesiva.
- En caso de adopción internacional que requiera desplazamiento previo, se podrá empezar a disfrutar del permiso hasta 4 semanas antes de la resolución judicial.
- Esto será válido para niños y niñas de más de 6 años cuando se trate de menores discapacitados o cuando, por sus circunstancias y experiencias personales o porque provienen del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar, debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes.

Lactancia (art. 37.4 E.T.)

1 hora de ausencia, dentro de la jornada laboral de la madre o el padre, que podrá dividirse en 2 fracciones de media hora.

- Hasta que el recién nacido cumpla 9 meses (lo sea por naturaleza, adopción o acogimiento).
- Se puede sustituir la ausencia de 1 hora por una reducción de media hora en la jornada normal (entrar media hora más tarde o salir media hora antes).
- Lo puede disfrutar el padre o la madre, siempre que los dos trabajen.
- La concreción de los 2 puntos anteriores corresponde al trabajador.

El acuerdo de Bancaja de 27-03-2001 (estipulación 11ª), establece un nuevo supuesto en sustitución de los previstos legalmente: "Un crédito horario de 15 días laborables de duración, a partir de la incorporación de la empleada o empleado y hasta el cumplimiento de los nueve meses de edad del bebé, [...] sin que sea exigible por la empresa que su disfrute se realice en días consecutivos [...]"

Permisos no retribuidos

Reducción de jornada (art. 37.5 E.T.)

Supuestos:

- Por cuidado directo de algún menor de 6 años.
- Por cuidado directo de una persona discapacitada.
- Por cuidado directo de un familiar, hasta el 2º grado de consanguinidad o afinidad, que no pueda valerse por sí mismo.

Condiciones:

- La reducción de la jornada de trabajo, con disminución proporcional del salario, puede ser de entre un tercio y la mitad de la duración de la jornada.
- Es un derecho individual de los trabajadores y lo pueden ejercer tanto hombres como mujeres.
- La concreción horaria y del periodo de disfrute corresponderá a la persona interesada, dentro de su jornada ordinaria.
- Se deberá preavisar al empresario con quince días de antelación de la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Excedencias(art.46.3 E.T.)

Supuestos:

- Por cuidado de hijos.
 - Periodo de duración no superior a 3 años, a contar desde el nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.
 - Cuando la excedencia es menor o igual a 12 meses, a disfrutar en cualquier momento en los primeros 3 años, se tendrá derecho de reserva del puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.
- Por cuidado de un familiar, hasta el 2º grado de consanguinidad o afinidad que no pueda valerse por sí mismo.
 - Duración máxima: 1 año.
 - Derecho de reserva del puesto de trabajo.

Condiciones:

- La excedencia es un derecho individual de los trabajadores y lo pueden ejercer tanto hombres como mujeres.
- El periodo de excedencia será computable a efectos de antigüedad y tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional.
- Las excedencias para estos supuestos no tienen duración mínima.



¡Para el reparto de las responsabilidades familiares hagamos valer nuestros derechos, todos y todas!