



La Secretaría de la Mujer ha sido creada recientemente en **CCOO** para todo el Grupo Banco Popular, con la finalidad de avanzar en el terreno de la igualdad de género. Ésta tarea es de mujeres y también de hombres, pues ambos sexos saldremos beneficiados.

Sabemos que la labor a realizar es ardua, pero creemos que ya es hora de que las mujeres reivindicemos nuestros derechos y luchemos por la igualdad en el trabajo. También sabemos que contamos con el apoyo activo de muchos hombres en esta labor.

A esta carta de presentación seguirán circulares mediante las cuales pretendemos ir informando sobre asuntos que nos afectan a toda la plantilla. De momento, adjuntamos un folleto explicativo sobre la Ley de Conciliación de la Vida Familiar y Laboral.

Por supuesto, será bienvenida toda sugerencia, comentario o aportación que llegue a esta Secretaría con el fin de lograr avances en esta labor de equiparación de condiciones. Contamos con la colaboración, específica para estos asuntos, de un grupo de personas que en los diferentes bancos del Grupo atenderán cualquier consulta.

Esperamos, en fin, que esta Secretaría de la Mujer sea de utilidad para todos los empleados, hombres y mujeres del Grupo Banco Popular.

**noviembre de 2003**

**Para atravesar la barrera  
entre igualdad formal  
e igualdad real**



**¿Por qué no  
se comparten  
todos los trabajos?**



**federación de servicios  
financieros y administrativos  
de CC.OO.**

## **LEY PARA LA CONCILIACION 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

#### **Preparación parto (art. 37.3.f E.T.)**

Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto.

#### **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 E.T.)**

*1 hora de ausencia, dentro de la jornada laboral*  
*Reducción de la jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario.*

• Pueden acceder la madre o el padre, si ambos trabajan.

#### **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.
- Por opción de la madre, y siempre que los dos trabajen, las 10 semanas restantes las podrá hacer el padre, de forma simultánea o sucesiva a la madre.
- Las 10 últimas semanas podrán ser a tiempo parcial, convirtiéndose en 20 semanas. Podrán disfrutarlas tanto el padre como la madre, de forma simultánea o sucesiva. Es necesario el acuerdo del empresario.
- 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 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 que tengan especiales dificultades de inserción social

#### **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
- 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 a la trabajadora.



### **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 las personas trabajadoras.
- 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 de reincorporación a la jornada ordinaria.



### Excedencias

(art.46.3 E.T.)

#### Supuestos:

- Para 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
- Para cuidado de un familiar, hasta el 2º grado 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 las personas.
- El periodo de excedencia será computable a efectos de antigüedad y se 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!**

## 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. Luchas para eliminarlos, es nuestro objetivo.



**grupo banco popular**

Nela Sastre

**secretaría de la mujer**

Banco Popular Español - Murcia, O.P.  
c/ Trapería, 31 - 30001 MURCIA Tfno: 968 355115  
nelasastre@murcia.ccoo.es

banco popular español - banco de andalucía - banco de castilla -  
banco de crédito balear - banco de galicia - banco de vasconia  
bancopopular-e.com - popular banca privada

## FICHA DE AFILIACIÓN

Nombre \_\_\_\_\_ Apellidos \_\_\_\_\_  
Dirección \_\_\_\_\_ Localidad \_\_\_\_\_ CP \_\_\_\_\_  
Teléfono \_\_\_\_\_ Correo electrónico \_\_\_\_\_ DNI \_\_\_\_\_  
Empresa \_\_\_\_\_ Centro de trabajo \_\_\_\_\_  
Domiciliación \_\_\_\_\_  
bancaria: Banco/Caja \_\_\_\_\_ Sucursal \_\_\_\_\_ D \_\_\_\_\_ C \_\_\_\_\_  
Nº de cuenta \_\_\_\_\_  
firma: \_\_\_\_\_

**Entrégala a tus  
representantes de CC.OO.  
o envíala directamente por fax al**

**91 442 1030**

