

## CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL LEY 39/99 (1)

Como ya os adelantábamos en el número anterior de la revista **Infomujer** desde la Secretaría de la Mujer de CC.OO estamos trabajando en la elaboración de un Plan de Igualdad de Oportunidades de aplicación en Unicaja. Actualmente nos encontramos en una primera fase de sondeo y de estudio de la Plantilla cuyo objetivo es identificar cuales son las discriminaciones directas e **INDIRECTAS** que se producen en nuestra empresa para posteriormente y conjuntamente con la empresa buscar soluciones para su eliminación.

Como primer paso, y dado que entre los objetivos que se incluye en la Plan de igualdad de Oportunidades, se encuentra, entre otros, **la elaboración, difusión e información de la normativa** vigente a toda la plantilla, desde esta Secretaría consideramos de vital importancia el conocimiento por parte de todas y todos de la **Ley 39/99** de Conciliación de la vida familiar y laboral. Desde esta secretaría os vamos a facilitar un resumen de dicha Ley, y hemos considerado conveniente que dado su amplio contenido os vamos hacer tres entregas divididas en tres bloques:

- **Permisos retribuidos.**
- **Permisos por maternidad y riesgos asociados a la maternidad.**
- **Excedencias.**

Esta Ley fue aprobada el 5 de noviembre de 1.999, tras un trámite parlamentario que fue precedido de un periodo de consultas con los agentes sociales, durante el cual **CC.OO** presentamos nuestras propuestas que tan solo fueron recogidas en parte, quedando fuera algunos elementos que consideramos esenciales para una correcta transposición de las directivas comunitarias y para favorecer la utilización por parte de los hombres de los derechos regulados para facilitar la conciliación de la vida familiar y laboral. Por su parte en el ámbito comunitario la maternidad y la paternidad vienen recogidas en las **Directivas del Consejo 92/85/CEE y 96/34/CE**.

La organización del mercado de trabajo, cada vez más exigente en cuanto a dedicación de tiempo, y la escasez de permisos para conciliar hace que podamos hablar de penalización de la maternidad y el cuidado de la familia, que lejos de ser un bien social se convierte en un instrumento para situar en desventaja a quienes lo ejercen

A continuación te informamos de los cambios que la Ley 39/99 de Conciliación de la vida familiar y laboral ha realizado sobre el Estatuto de los Trabajadores.

### Estos son tus **DERECHOS**

**Permiso para consultas prenatales y cursos de preparación al parto.**

Por el tiempo y las veces necesarias y justificadas, siempre que no puedan realizarse fuera del horario de trabajo. Apartados 3.b y 3.f. del Art. 37. E.T. **Remunerado 100%**

**Permiso de dos días por**

Nacimiento de hijo o por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves u hospitalización de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando por tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días. Apartados 3.b y 3.f. del Art. 37. E.T. **Remunerado 100**

**Permisos en caso de nacimiento prematuro.**

En los casos de nacimiento de hijos/as prematuros o que, por cualquier causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. **Remunerado 100%**

Asimismo, tendrán derecho a reducir la jornada, hasta dos horas diarias, con la correspondiente reducción del salario, hasta el alta hospitalaria. Pueden hacer uso el padre o la madre. **El salario se reduce de forma proporcional al tiempo de permiso.**

### Permiso por lactancia

De una hora diaria, que podrán dividir en dos fracciones o sustituir por media hora a la entrada o la salida del trabajo hasta que el hijo/a tenga nueve meses. Puede disfrutarlo el padre o la madre. Apartados 4, 5 y 6 del Art. 37. E.T. **Remunerado 100% .**

## Novedades que mejoran la Ley 39/99 incluidas en el Convenio Colectivo de Ahorro 2.003-2.006 en materia de conciliación de la vida familiar y laboral.

- **Lactancia:** 10 días naturales a partir del permiso de maternidad/ paternidad más 5 días hábiles durante el primer año de vida del bebé.
- **Reducción de jornada:** para cuidado de hijo menor de 6 años: mínimo 1 hora diaria durante un periodo mínimo de un año y máximo de tres. Reducción proporcional del salario.
- **Ayuda guardería:** 525 euros durante la vigencia del convenio.

### LAS EMPRESAS QUIEREN QUE LA PLANTILLA SE VAYA PRONTO A CASA

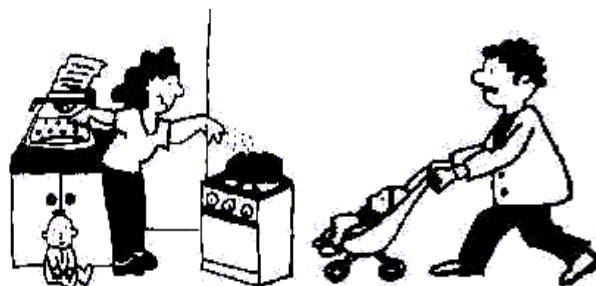
Fuera los horarios, las rígidas jornadas y el vivir para trabajar. Las empresas ya no quieren adictos al trabajo, sino empleados capaces de conciliar la familia y el trabajo. Una fórmula que, además, garantiza la fidelidad de la plantilla y ayuda a incrementar su productividad.

Diario Expansión.

### LAS EMPRESAS COINCIDEN EN QUE LAS MEDIDAS DE ARMONIZACIÓN ENTRE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR “SON MUY RENTABLES”.

Apuestan por el “uso eficaz” del tiempo y apoyan la idea de que “más horas en el puesto de trabajo no significan más productividad”.

Europa Press.



Fomentar la utilización por parte de los hombres de los permisos existentes para el cuidado de niños y otros familiares, es una forma de ayudar a la eliminación de la discriminación de género en el mercado laboral.

**Comparte responsabilidades  
¡NO TE LO PIERDAS!**



**¡Por el reparto de las responsabilidades familiares ejerzamos nuestros derechos, todos y todas!**

Para cualquier duda y/o consulta te puedes dirigir a cualquiera de nuestras delegadas y delegados, a las direcciones de correo y teléfonos que aparecen en la cabecera, así como a la dirección de correo siguiente:

[idiiaz@comfia.ccoo.es](mailto:idiiaz@comfia.ccoo.es)

No obstante puedes consultar el texto íntegro de la Ley 39/99 a través de nuestra página web:

[www.comfia.net/unicaja](http://www.comfia.net/unicaja)

**“Las trabajadoras estuvieron presentes desde el primer momento en las acciones de movilización y organización, junto a los hombres”.**