

BUTLLETA D'AFILIACIÓ

Nom _____ Cognoms _____
 Adreça _____ Localitat _____ CP _____
 Telèfon _____ Correu electrònic _____ DNI _____
 Empresa _____ Centre de treball _____
 Domiciliació bancària: _____
 Banc/Caixa _____ Sucursal _____ D C _____ Núm. de compte _____
 firma: _____

Fes-la arribar als teus
representants de CCOO o bé
envia-la directament per fax al

93 310 71 17



Conciliar la vida laboral i la vida privada

La legislació espanyola ha estat modificada en els darrers temps diverses vegades, per facilitar la conciliació de la vida laboral i la vida privada de les persones treballadores. Totes les modificacions que s'han produït darrerament generen els mateixos drets tant per les dones com pels homes.



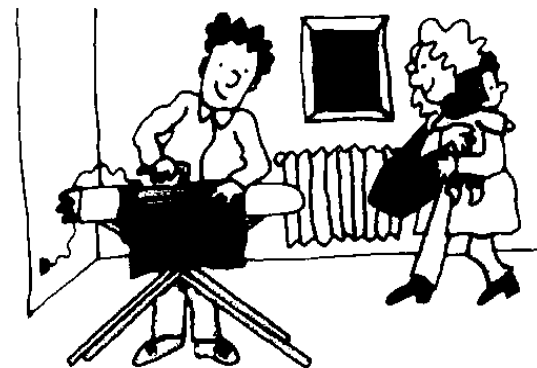
Així doncs, ara ja no hi ha cap impediment legal perquè un home pugui gaudir del permís de paternitat per tenir cura del seu fill recent nascut o d'una reducció de jornada o excedència per atendre al seu pare o a la seva mare. No obstant això, encara queden uns altres obstacles per eliminar, els que es basen en els rols i estereotips que la societat ha assignat al llarg del temps a homes i dones. Lluitar per eliminar-los, és el nostre objectiu.



*federació de serveis
financers i administratius*

Via Laietana, 16, 2n 08003 BARCELONA
Tel. 93 481 27 45 - Fax 93 310 71 17
e-mail: catalunya@comfia.net
<http://www.comfia.net/catalunya>

Per travessar la barrera entre igualtat formal i igualtat real



**Per què no
compartim tots els
treballs?**



**LLEI PER A
LA CONCILIACIÓ DE
LA VIDA FAMILIAR I LABORAL
DE LES PERSONES**

Permisos retribuïts

Per defunció, accident, malaltia greu o hospitalització de familiars (art. 37.3 ET)

2 dies / 4 dies si cal desplaçament.

Fins al 2n grau de consanguinitat o afinitat

Preparació per al part (art. 37.3.f ET)

El temps indispensable per a la realització dels exàmens prenals i tècniques de preparació pel part.

Naixement de fill/filla (art. 37.3 ET)

2 dies / 4 dies si cal desplaçament.

Fills prematurs o que requereixin hospitalització (art. 37.4 bis ET)

1 hora d'absència, dins de la jornada laboral

Reducció de la jornada laboral fins a un màxim de dues hores, amb la disminució proporcional del salari

. En poden gaudir el pare o la mare, si tots dos treballen

Descans per maternitat (art. 48 ET)

16 setmanes / part múltiple: ampliable en

2 setmanes més per cada fill/a a partir del 2n.

- Distribució opcional de la interessada, tot i que les 6 setmanes posteriors al part les ha de fer obligatòriament la mare
- Per opció de la mare, si tots dos treballen, les 10 setmanes restants les pot fer el pare, de manera simultània o successiva a la mare
- Les 10 setmanes darreres es podran fer a temps parcial, convertint-se en 20 setmanes. El pare i la mare les poden fer de forma simultània o successiva
- Per fer-les a temps parcial, cal l'acord previ amb l'empresari
- La baixa mèdica provocada per risc o alteració de la salut durant l'embaràs no comporta, en cap cas, una reducció de la durada del descans per maternitat.

Fills prematurs o que requereixin hospitalització (art. 48.4 ET)

El període de suspensió es podrà computar, a instàncies de la mare o del pare, a partir de la data d'alta hospitalària. S'exclouen d'aquest còmput les primeres sis setmanes posteriors al part.

Descans per adopció o acollida de menors de 6 anys (art. 48.4 ET)

16 setmanes / en cas d'adopció o acollida múltiple, ampliable en 2 setmanes per cada fill/a a partir del 2n.

- Distribució a opció dels interessats. Si el pare i la mare treballen, poden gaudir del permís de manera simultània o successiva
- En cas d'adopció internacional, es podrà començar a gaudir del permís fins 4 setmanes abans de la resolució judicial
- Això serà vàlid per a nens i nenes de més de 6 anys, quan es tracti de menors discapacitats o amb dificultats especials d'inserció social

Lactància (art. 37.4 ET)

1 hora d'absència, dins de la jornada laboral de la mare o del pare, que podrà dividir-se en 2 fraccions de mitja hora.



- Fins que el nou nat tingui 9 mesos
- Es pot substituir l'absència d'1 hora per una reducció de mitja hora en la jornada normal (entrar mitja hora més tard o sortir mitja hora abans)
- En poden gaudir el pare o la mare, sempre que tots dos treballin
- La concreció dels 2 punts anteriors correspon a la treballadora

Permisos no retribuïts

Reducció de jornada (art. 37.5 ET)

Supòsits:

- Per tenir cura directa d'alguna criatura menor de 6 anys
- Per tenir cura directa d'una persona discapacitada
- Per tenir cura directa d'un familiar, fins al 2n grau, que no es pugui valdre sol

Condicions:

- La reducció de la jornada de treball, amb disminució proporcional del salari, pot ser d'entre un terç i la meitat de la durada de la jornada.
- És un dret individual dels treballadors i treballadores
- La concreció de les hores i del període correspon a la persona interessada, dins de la seva jornada ordinària
- Notificació a l'empresari amb 15 dies d'antelació de la data de reincorporació a la jornada ordinària.



Excedències (art.46.3 ET)

Supòsits:

- Per tenir cura de fills i filles
 - Període de durada no superior a 3 anys, comptats des del naixement o data resolució judicial o administrativa.
 - Si l'excedència és menor o igual a 12 mesos (se'n pot gaudir en qualsevol moment dintre els primers 3 anys) es tindrà dret de reserva del lloc de treball. Transcorregut aquest termini, la reserva quedarà referida a un lloc de treball del mateix grup professional o categoria equivalent.
 - Per tenir cura d'un familiar, fins al 2n grau, que no pugui valer-se per si mateix
 - Durada màxima: 12 mesos
 - Dret de reserva del lloc de treball

Condicions:

- L'excedència és un dret individual de les persones
- El període d'excedència serà computable a efectes d'antiguitat i es tindrà dret a assistir a cursos de formació professional.
- Les excedències per aquests supòsits no tenen durada mínima.