



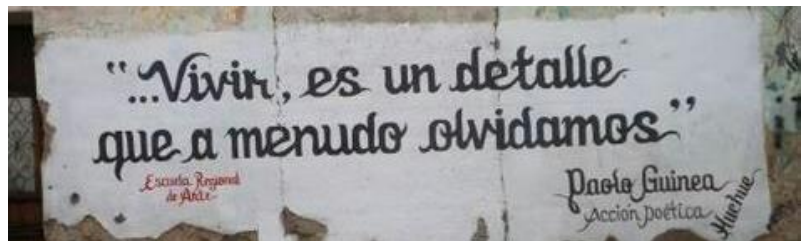
Lo que parece un chiste en la viñeta de cabecera, realmente no lo es. Muchos de nosotros, y especialmente muchas compañeras, se ven reflejadas en el enorme esfuerzo de las dobles jornadas que suponen tener que trabajar y atender, el resto del tiempo, los quehaceres de la vida familiar... y la incompreensión de una buena parte de la sociedad.

A principio de año se produjeron ciertos cambios legislativos para fomentar la conciliación, y sobre todo la [corresponsabilidad](#), que queremos reunir en este espacio, al menos cuatro de ellos, para conocimiento y uso por parte de todas las personas trabajadoras, de Atmira, y de cualquier otra empresa, ya que son de carácter nacional.

### **REGISTRO DE LA JORNADA DE TRABAJO**

Con el fin de acabar con las prolongaciones de jornada, ese **presentismo nacional** reinante y aflorar las horas extras no pagadas, desde el 8 de mayo todos debemos registrar nuestra jornada laboral. Y la empresa está obligada a hacer cumplir y mantenerlo. Se trata, también, de un **cambio de cultura**: PRODUCTIVIDAD NO ES PRESENTISMO.

Por ello, valora tu tiempo libre. Todo lo que excede de tu jornada habitual y no es compensado, nadie te lo agradecerá y solo una parte se beneficiará. ¿A como te sale tu **precio/hora real**? ¿Cuál es tu prioridad en la vida? ¿Crees que merece la pena quedarte voluntariamente sin que se considere hora extra? Sal y disfruta de **tu tiempo libre**. Hay más cosas y más gratificantes que el trabajo. Si sales tarde, te lo perderás. Y si te quedas, por lo menos, que te lo compensen... y para que te lo compensen, la **evidencia de estos sobreesfuerzos es el registro horario**.



### **DERECHO A LA ADAPTACIÓN HORARIA**

Tras el Real Decreto Ley 6/2019 todos tenemos derecho a solicitar a la empresa, previa exposición breve de los motivos, un cambio o adaptación del horario de trabajo, sin menoscabar la flexibilidad que se tenga (piensa, por ejemplo, en el **teletrabajo** como opción, o *flexi-working*, como lo llaman en Atmira). **Objetivo**: Adaptar los puestos de trabajo a las personas y no al revés. Y poder conciliar y contribuir de manera equitativa en las responsabilidades familiares.

Tras la petición, salvo protocolo negociado con el comité de empresa (que en Atmira la Dirección no quiere pactar con nosotros), se abre un periodo de 30 días de negociación individual donde acordar un horario. Al final de ese plazo debes tener una respuesta por escrito. Y en caso de denegarlo, debe ser justificada con motivos de peso (nada de motivos organizativos, porque todo el mundo se puede poner enfermo y la organización se rehace).

## PERMISO POR NACIMIENTO Y CUIDADO DEL MENOR

Nueva prestación Nacimiento y cuidado de menor <small>*(desde el 1/04/19 susituye a la antigua Maternidad + Paternidad)</small>		Año 2019
Prestación prevista en el caso de Trabajadores sector privado afectados por la cobertura del Estatuto de los Trabajadores (art.48 ET)		
Nacimiento		Adopción, guarda o acogimiento
Madre biológica	Otro Progenitor	Ambos progenitores
<b>DURACIÓN TOTAL: 16 semanas</b> (ampliables*)	<b>DURACIÓN TOTAL: 8 semanas</b> (ampliables*) (+ 4 semanas que puede cederle la madre biológica)	<b>DURACIÓN TOTAL: 24 semanas</b> (ampliables*)
<b>PARTE OBLIGATORIA: 6 semanas</b> ininterrumpidas que deberán disfrutarse a jornada completa inmediatamente después del parto.	<b>PARTE OBLIGATORIA: 2 semanas</b> ininterrumpidas a jornada completa, inmediatas posteriores al parto	<b>PARTE OBLIGATORIA: Cada progenitor</b> dispondrá de <b>6 semanas</b> obligatorias ininterrumpidas y a jornada completa, inmediatamente después resolución judicial o decisión administrativa
<b>PARTE VOLUNTARIA: 10 semanas</b> que podrán disfrutar a jornada completa o parcial, de manera continuada al periodo obligatorio; o de manera interrumpida, en cuyo caso debe ser en periodos semanales (acumulados o independientes) desde la finalización de las 6 semanas obligatorias hasta que el hijo/a cumpla 12 meses de edad.	<b>PARTE VOLUNTARIA: 6 semanas</b> , continuadas o interrumpidas en periodos semanales, en régimen de jornada completa o parcial, hasta los 12 meses del menor.	<b>PARTE VOLUNTARIA: 12 semanas</b> a distribuir entre ambos progenitores con un máximo de 10 semanas para uno de ellos, a disfrutar de forma ininterrumpida dentro de los 12 meses siguientes a la resolución judicial o decisión administrativa).
<i>* Podrá ceder al otro progenitor un periodo de hasta 4 semanas de su periodo de suspensión de disfrute no obligatorio, que podrán ser también a jornada completa o parcial, de manera continuada o interrumpida, y por periodos semanales que deberá comunicar a su empresa con una antelación mínima de 15 días.</i>	<i>¡¡ Esta prestación está sujeta a un periodo transitorio, de modo que anualmente verá incrementada su duración hasta que, a partir del 1 de enero de 2021, ambos progenitores alcancen la duración total de 16 semanas (ampliables*) !!</i>	<i>¡¡ Esta prestación está sujeta a un periodo transitorio, de modo que anualmente verá incrementada su duración hasta que, a partir del 1 de enero de 2021, ambos progenitores alcancen la duración total de 16 semanas (ampliables*) !!</i>
<b>(*) SUPUESTOS de AMPLIACIÓN de la DURACIÓN:</b>		
Ampliación en <b>1 semana para cada progenitor</b> por cada hijo/a, a partir del segundo, en caso de <b>nacimiento, adopción o acogimiento múltiples</b>		
Ampliación en <b>1 semana para cada progenitor</b> en caso de <b>discapacidad del hijo/a</b> (33% o superior)		
Ampliación hasta un <b>máximo de 13 semanas</b> , por <b>parto prematuro y hospitalización</b> (por periodo superior a 7 días) a continuación del parto.		
<b>En los CASOS de ACUMULACIÓN, JORNADA PARCIAL:</b>		
! El disfrute de cada periodo semanal o acumulación de periodos comunicarlos el interesado a la empresa con una antelación mínima de 15 días.		
! El disfrute a jornada parcial de los periodos, requerirá acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora.		
<b>CASOS de INICIO ANTICIPADO de la prestación:</b>		
! En el caso <b>madre biológica</b> , puede anticipar <b>hasta 4 semanas</b> antes de la fecha previsible del parto.		
! En caso de <b>adopción internacional</b> el permiso puede anticiparse <b>hasta 4 semanas</b> antes de la resolución judicial o decisión administrativa.		

Y en **2020**, las 8 semanas del segundo progenitor pasan a ser 12, siendo las 4 primeras obligatorias tras el parto.

## PERMISO DE CUIDADOS DEL LACTANTE

Posiblemente el más desconocido... especialmente por **los hombres**, que tras el nuevo redactado en el Estatuto de los Trabajadores, **también pueden acogerse a este derecho**. Pero si se lo coge la madre, ¿el padre también? Sí ([artículo 37.4](#)). ¿Y es remunerado? También, siempre que lo disfrutes antes del 9º mes de vida del lactante.

¿Y cómo puedo disfrutarlo?

- Una hora de ausencia del trabajo que se podrá dividir en dos fracciones (dos medias horas).
- Acumulación en jornadas completas... lo que son 15 días laborales

**Y SI TIENES DUDAS o ALGO NO TE CUADRA, HABLA CON TUS DELEGADOS DE CCOO. PORQUE EN ATMIRA, SOLO CCOO VELA Y DEFIENDE LOS DERECHOS DE TODOS Y TODAS.**