

## NUEVA NORMATIVA DE LICENCIAS

Hace ya algunos meses se publicó la nueva normativa de vacaciones y licencias que actualmente puede consultarse en el People. Una vez publicada, desde la sección sindical de CCOO se nos plantearon algunas dudas que consultamos a la empresa. Ahora ya disponemos de una información que queremos comunicar a todos los trabajadores y trabajadoras.

- Respecto a las parejas de hecho inscritas en el registro civil de su ayuntamiento, podrán disfrutar de todas las licencias incluidas en la normativa, con la excepción de la licencia por matrimonio.
- Tanto las licencias como las ausencias justificadas, deben acreditarse mediante documento acreditativo.
- Nacimiento de hijos, muerte del cónyuge, y enfermedad grave o muerte de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad: aunque no se indique en el cuadro general de la normativa, cabe reseñar que la licencia se amplía en dos días más cuando la persona trabajadora deba realizar un desplazamiento que le obligue a pasar la noche fuera de su localidad.
- Nacimiento de hijos: la licencia en caso de cesárea que, en la anterior normativa era de tres días, en la nueva normativa se reduce a dos.
- También preguntamos a la empresa si, en relación con la licencia por “preparación al parto” o “exámenes prenatales”, podía acceder a ella la pareja de la persona embarazada. Esta cuestión nos parecía pertinente dentro del avance que se pide desde todas las instituciones y desde la sociedad en general, para una mejor conciliación de la vida familiar y laboral. La respuesta de la empresa ha sido, como no, negativa.
- En aquellos casos en que, respecto a alguna licencia, no se haga referencia de manera específica al cónyuge (p.e. “enfermedad grave de familiares”), debe tenerse en cuenta que la


pareja tiene la consideración de primer grado en relación con el parentesco.

- También es muy importante que sepáis que algunos de los derechos que recogía la anterior normativa sobre este tema han desaparecido: en los matrimonios de ascendentes, descendentes o colaterales, las defunciones y las enfermedades graves, ya no existe la licencia que se concedía respecto a los parentescos de 4º grado; por otra parte, y como ya se ha apuntado con anterioridad, la licencia por nacimiento de un hijo por cesárea (de tres días en la anterior normativa) ya no está, y, por último, ha desaparecido la licencia de dos días por tramitación de divorcio, separación o nulidad matrimonial. Con relación a estos cambios, hechos unilateralmente por la organización, se están estudiando posibles acciones jurídicas.

En cualquier caso, os recomendamos una atenta lectura de la nueva normativa publicada en People. En éste, como en otros temas, es importante que conozcamos nuestros derechos. También cabe reseñar que, una vez más, la empresa opta por la vía coercitiva aunque ello signifique caer en evidentes contradicciones. El hecho de tener que justificar todas las licencias y ausencias –incluso deberemos perder media mañana yendo al médico porque la noche anterior nos hemos encontrado mal, no pudiendo ir a trabajar al día siguiente- significa un aumento de la burocracia y de papeles arriba y abajo. Una vez más nos preguntamos... ¿qué grado de confianza tiene empresa en su personal directivo cuando los fiscaliza hasta estos extremos?

Como siempre, quedamos a vuestra disposición ante cualquier duda o pregunta que deseéis hacernos ([CCOO901@bancsabadell.com](mailto:CCOO901@bancsabadell.com))

Sabadell, 30 de junio de 2003

<b>Boletín de afiliación</b>	Enviar a ➔ <b>901 – CC.OO.</b>	Firma	
Nombre .....	Ofi.:		
Domicilio .....			
Población .....	C.P.:		
Cta. adeudo .....			
			Fecha / /
<small>Quedo informado de que los datos personales que facilito para la gestión solicitada se incorporarán a un fichero automatizado de datos de carácter personal para uso interno bajo responsabilidad de CC.OO., de que puedo ejercitar los derechos de acceso, rectificación y cancelación de los datos obrantes en dicho fichero en los términos previstos en la Ley Orgánica 5/92 (LORTAD) y demás normativa complementaria a través de las sedes de CC.OO., y por tanto presto mi conformidad a la recogida de datos, así como a la cesión para la indicada finalidad que pueda realizar CC.OO. en los términos previstos en la indicada Ley.</small>			