

## CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL

### Una cuestión de equilibrio

*“Conciliar significa hacer compatibles la vida familiar y la laboral mediante un reparto equilibrado de las responsabilidades. Las personas que tienen un trabajo remunerado han de poder compatibilizar el cuidado de la familia y el hogar y también su propio desarrollo personal.” Instituto Catalán de la Mujer*

Desde hace algunos años, la conciliación de la vida familiar y laboral es un tema que cada vez preocupa más a los trabajadores y las trabajadoras. Esta preocupación también la tienen los organismos públicos e instituciones. En este sentido, se aprobó en noviembre de 1999 la Ley de Conciliación.

Esta ley y sus posteriores desarrollos tratan diversas problemáticas que resumimos a continuación:

#### Protección del embarazo

- No se puede despedir a una trabajadora que esté disfrutando del permiso por maternidad o lactancia o bien haya solicitado la reducción de jornada o excedencia para cuidar a un menor.
- Cuando una mujer trabajadora se queda embarazada adquiere una serie de derechos: no puede realizar trabajos peligrosos para la gestación, no puede realizar turnos de noche y puede disfrutar de un permiso para ausentarse del trabajo durante el tiempo indispensable para la realización de exámenes médicos prenatales y técnicas de preparación al parto.
- Además, una mujer embarazada no tiene que advertir de su estado en una entrevista para solicitar trabajo (podría considerarse como una vulneración del derecho a la intimidad).

#### Permiso por maternidad

- Permiso que puede disfrutarse por el nacimiento de un hijo o una hija, por adopción o por acogimiento pre-adoptivo o permanente.
- Consta de 16 semanas que deben disfrutarse sin interrupción. En el caso de parto múltiple o adopción o acogimiento de menores de 6 años, puede ampliarse en dos semanas por cada hijo o hija a partir del segundo. En caso de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo del padre y la madre al país de origen del niño o niña que se adopta, puede beneficiarse de este permiso 4 semanas antes de la resolución de adopción.
- Estas 16 semanas pueden distribuirse antes o después del parto y se pueden disfrutar de manera simul-

tánea o sucesiva en el caso de que ambos trabajen, aunque las 6 semanas posteriores al parto debe disfrutarlas necesariamente la madre. El padre puede hacer hasta 10 de las 16 semanas (o más si se trata de un parto múltiple) y, además, debe tenerse en cuenta que si la madre o el padre piden permisos simultáneos, la suma total no puede exceder de las 16 semanas.

- A partir de la séptima semana de permiso de maternidad, el padre o la madre, de común acuerdo con el empresario o empresaria, pueden disfrutar del permiso de maternidad a tiempo parcial, siempre cobrando la totalidad del salario.
- Si el recién nacido debe permanecer hospitalizado a continuación del parto, tanto la madre como el padre tienen derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Adicionalmente, tienen derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional de salario. En estos casos, incluso puede suspenderse el permiso de maternidad hasta que se disponga del alta hospitalaria, aunque debe excluirse de dicho cómputo las primeras seis semanas posteriores al parto, que son para la recuperación de la madre.

#### Permiso por lactancia

- Es el derecho a ausentarse del trabajo durante una hora, que puede dividirse en dos fracciones. Este derecho, que no conlleva ninguna reducción de salario, se acaba a los 9 meses del nacimiento del recién nacido.
- Respecto a los empleados y empleadas del Grupo Banco Sabadell, se podrán sumar las horas previstas por este permiso y se acumularán tres semanas a continuación de la licencia por maternidad.

#### Permiso por nacimiento de un hijo o hija, o por defunción, accidente, enfermedad grave u hospitalización de parientes

- Permiso retribuido por nacimiento de hijo o hija, o por defunción, accidente, enfermedad grave u hospitalización de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

- El permiso puede ser de dos días naturales de ausencia. En el caso de nuestro Grupo, sin contar el día del nacimiento. Si es necesario desplazarse, el permiso se amplía hasta cuatro días naturales.

### Reducción de jornada por el cuidado de una hija o hijo o de un familiar

- En el caso del cuidado de un hijo, éste es un derecho del que pueden disfrutar el padre o la madre, hasta que el hijo o la hija tengan 6 años, o si éste tiene una disminución física o psíquica y no tiene un trabajo remunerado.
- En el caso del cuidado de un familiar (hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad), por motivo de edad, accidente o enfermedad y siempre que esta persona no pueda valerse por si misma y no tenga un trabajo remunerado.
- Esta reducción de jornada puede ser de un tercio o la mitad de la jornada con la reducción proporcional de salario.

### Excedencia para cuidar a un hijo o hija o un familiar

- Puede solicitarse excedencia siempre que el hijo o la hija tengan hasta 3 años y no se requiere ningún tipo de antigüedad, ni que la relación laboral sea indefinida para disfrutar de esto derecho.
- Durante el primer año se tiene el derecho de reserva del puesto de trabajo y durante el resto del tiempo (hasta 3 años) se tiene el derecho de reserva de un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.
- Además, y también durante el primer año, la persona continuará recibiendo las aportaciones correspondientes del Plan de Pensiones.
- La negativa al reingreso se califica como despido improcedente.
- Puede cuidarse un familiar (hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad) por motivo de edad, accidente o enfermedad y siempre que esta persona no pueda valerse por si misma y no tenga un trabajo remunerado. En este caso, la excedencia sólo podrá durar un año.

### Posibilidad de traslado para el cónyuge que trabaja dentro de la misma empresa

- Si uno de los cónyuges cambia de residencia por traslado, el otro, si trabaja en la misma empresa, tiene derecho al traslado a la misma localidad, si hubiera un puesto de trabajo para él o para ella, aunque no sea en el mismo centro, tampoco siendo imprescindible que el

trabajo sea permanente ni de la misma categoría profesional.

### Queremos una empresa con una voluntad real de favorecer la conciliación


En cualquier caso, más allá del marco legislativo vigente, cada empresa debe iniciar el proceso para favorecer la conciliación de la vida familiar y laboral. Deben establecerse sistemas y tomar medidas que permitan esta conciliación y que eviten la penalización de la mujer. En este sentido, pueden establecerse ya unas pautas.

- Es evidente que no tan solo hablamos de impresiones. Ya estamos hablando de hechos. Tanto en la encuesta que desde CCOO hicimos relativa a la salud laboral como la que hizo la empresa para medir el clima humano, se pone de manifiesto que la conciliación de la vida familiar y la laboral es una preocupación importante para el personal de esta empresa y que afecta especialmente a las mujeres.
- Por otro lado, cualquier empresa que favorezca la extensión de jornada como modelo de trabajo (y ésta lo hace) está consolidando un sistema de trabajo que dificulta esta conciliación, crea empleados y empleadas adictos al trabajo y desequilibrios en los otros entornos de la persona y discrimina inevitablemente al colectivo femenino. Por tanto, debe consolidarse una forma de trabajar que se fundamente mucho más en la consecución de unos objetivos realistas y no tanto en la acumulación de largas jornadas de trabajo.
- Es necesario que la empresa adopte una actitud activa, fundamentada en medidas reales para evitar que la dedicación que muchas de las trabajadoras – durante un tiempo determinado- tienen hacia la familia no conlleve, en la práctica, una penalización de su carrera profesional o nivel retributivo. En estos casos, inhibirse es favorecer la discriminación y la diferencia. De hecho, en este sentido, en estos momentos desde CCOO estamos realizando un estudio sobre la posible discriminación de la mujer en esta Organización.
- Respecto al cumplimiento de la legislación actual en materia de permisos o licencias relativas a la conciliación de la vida familiar y laboral, debe favorecerse su uso por parte de los padres, teniendo en cuenta que el reparto de estas responsabilidades es un hábito sobre el que debe insistirse, favoreciéndolo.

Todas estas pautas son conocidas por la empresa, ya que desde la sección sindical de CCOO hemos manifestado repetidamente nuestras inquietudes en este tema. En este sentido, esperamos que nuestra empresa tenga la visión de futuro necesaria que le permita entender que ser pionero en estos temas será en un futuro una ventaja competitiva.

Sabadell, setiembre de 2003

<b>Boletín de afiliación</b>	Enviar a ➔ <b>0901 – 0105 CC.OO.</b>	Firma	
Nombre .....	Ofic.:		
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>			

<b>Boletín de afiliación</b>		Enviar a ➔ 0901 – 0105 CC.OO.	Firma	
Nombre _____	Ofic.: _____			
Domicilio _____	C.P.: _____			
Población _____				
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>				