

## CONCILIACIÓ DE LA VIDA FAMILIAR I LABORAL

### Una qüestió d'equilibri

*“Conciliar significa fer compatibles la vida familiar i la laboral, mitjançant un repartiment equilibrat de les responsabilitats. Les persones que tenen un treball remunerat han de poder fer compatible la cura de la família i la llar i també el seu propi desenvolupament personal.” Institut Català de la Dona*

Des de fa uns anys, la conciliació de la vida familiar i laboral és un tema que preocupa cada cop més als treballadors i les treballadores. Aquesta preocupació, també la tenen els organismes públics i institucions. En aquesta línia, es va aprovar el novembre de 1999 la Llei de conciliació.

Aquesta llei i els seus posteriors desenvolupaments tracten diverses problemàtiques que resumim a continuació:

#### Protecció de l'embaràs

- No es pot acomiadar una treballadora que estigui gaudint del permís per maternitat o lactància o bé que hagi sol·licitat reducció de jornada o excedència per tenir cura d'un fill o filla menor.
- Quan una dona treballadora es queda embarassada adquireix una sèrie de drets: no pot fer treballs perillosos per a la gestació, no pot fer tornos de nit i pot gaudir d'un permís per absentar-se del treball durant el temps indispensable per a portar a terme exàmens mèdics prenatals i tècniques de preparació al part.
- A més a més, una dona embarassada no té perquè advertir del seu estat en una entrevista per sol·licitar treball (podria considerar-se una vulneració al dret de la intimitat).

#### Permís per maternitat

- Permís que es pot gaudir pel naixement d'un fill o d'una filla, per adopció o per acolliment preadoptiu o permanent.
- Consta de 16 setmanes que s'han gaudir sense interrupció. En el cas de part múltiple o adopció o acolliment de menors de 6 anys, es pot ampliar en dues setmanes per cada fill o filla a partir del segon. En casos d'adopció internacional, quan sigui necessari el desplaçament previ de pare i mare al país d'origen del nen o la nena que s'adopta, es pot començar a gaudir d'aquest permís 4 setmanes abans de la resolució d'adopció.

- Aquestes 16 setmanes es poden distribuir abans o després del part, i es poden gaudir de manera simultània o successiva en el cas que ambdós treballin. Tot i així, les 6 setmanes immediatament posteriors al part les ha de gaudir forçosament la mare. El pare pot gaudir fins a 10 de les 16 setmanes (o més si es tracta d'un part múltiple) i, a més a més, cal tenir en compte que si la mare i el pare demanen permisos simultanis, la suma total no pot excedir de les 16 setmanes.
- A partir de la setena setmana de permís de maternitat, el pare o la mare, de comú acord amb l'empresari o l'empresària, poden gaudir del permís per maternitat a temps parcial, sempre cobrant la totalitat del salari.
- Si el nadó ha de romandre hospitalitzat a continuació del part, tant la mare com el pare tenen dret a absentar-se del treball durant una hora. Addicionalment, tenen dret a reduir la seva jornada de treball fins a un màxim de dues hores, amb la disminució proporcional del salari. En aquests casos, fins i tot es pot suspendre el permís de maternitat fins que es disposi de l'alta hospitalària, encara que cal excloure d'aquest còmput les primeres sis setmanes posteriors al part, que són per a la recuperació de la mare.

#### Permís per lactància

- És el dret d'absentar-se del treball durant una hora, que es pot dividir en dues fraccions. Aquest dret, que no comporta cap reducció de salari, acaba als 9 mesos del naixement del nadó.
- Pel que fa als empleats i empleades del Grup Banc Sabadell, es podran sumar les hores previstes per aquest permís i s'acumularan tres setmanes a continuació de la llicència per maternitat.

#### Permís per naixement de fill o filla, o per defunció, accident, malaltia greu o hospitalització de parents

- Permís retribuït per naixement de fill o filla, o per defunció, accident, malaltia greu o hospitalització de parents fins al segon grau de consanguinitat o afinitat.

- El permís pot ser de dos dies naturals d'absència. En el cas del nostre Grup sense comptar el dia del naixement. Si cal fer un desplaçament a l'efecte, aquest permís s'amplia fins a quatre dies naturals.

### Reducció de jornada per tenir cura d'un fill o d'una filla o d'un familiar

- En el cas de cura d'un fill, aquest és un dret del qual poden gaudir la mare o el pare, fins que el fill o la filla tingui 6 anys, o si el fill o filla té disminució física o psíquica i no té treball remunerat.
- En el cas de cura d'un familiar (fins al segon grau de consanguinitat o afinitat), per motiu d'edat, accident o malaltia i tenint en compte que aquesta persona no es pot valer per ella mateixa i no té un treball remunerat.
- Aquesta reducció de jornada pot ser d'un terç o una meitat de la jornada amb una reducció proporcional de la retribució.

### Excedència per tenir cura d'un fill o una filla o d'un familiar

- Es pot demanar excedència sempre que el fill o la filla tinguin fins a 3 anys i no es requereix cap tipus d'antiguitat, ni que la relació laboral sigui indefinida per gaudir d'aquest dret.
- Durant el primer any es té dret de reserva del lloc de treball i durant la resta del temps (fins a 3 anys) es té dret de reserva d'un lloc de treball del mateix grup professional o categoria equivalent.
- A més a més, i també durant el primer any, la persona continuarà rebent les aportacions corresponents al Pla de Pensions, tal com s'especifica en el Reglament del Pla.
- La negativa de reingrés es qualifica com a acomiadament improcedent.
- Es pot tenir cura d'un familiar (fins al segon grau de consanguinitat o afinitat), per motiu d'edat, accident o malaltia i sempre que aquesta persona no es pugui valer per ella mateixa i no tingui un treball remunerat. En aquest cas, l'excedència només pot durar un any.

### Possibilitat de trasllat per al cònjuge que treballa dins de l'estructura de la mateixa empresa

- Si un dels cònjuges canvia de residència per trasllat, l'altre, si treballa a la mateixa empresa, té dret al trasllat a la mateixa localitat, si hi ha lloc de treball per ell o ella, encara que no sigui en el mateix centre i tampoc cal que el treball sigui permanent ni de la mateixa categoria professional.


### Cal una empresa amb voluntat real d'afavorir la conciliació

En qualsevol cas, més enllà de comparances i del marc legislatiu vigent, cada empresa ha d'endegar el procés per afavorir la conciliació de la vida familiar i laboral. Especialment, cal establir sistemes i prendre mesures que permetin aquesta conciliació i que evitin la penalització de la dona. En aquest sentit, ja es poden establir unes pautes:

- És evident que no tan sols parlem d'impressions. Ja estem parlen de fets. Tant a l'enquesta que des de CCOO vàrem fer relativa a salut laboral com la que va a portar a terme l'empresa per mesurar el clima humà, en ambdós casos es posa de manifest que la conciliació de la vida familiar i laboral és una preocupació important per als treballadors i les treballadores d'aquesta empresa, que afecta particularment les dones.
- Per altra banda, qualsevol empresa que afavoreixi l'extensió de jornada com a model de treball (i aquesta ho fa) està consolidant un sistema de treball que dificulta aquesta conciliació, crea empleats i empleades addictes al treball i desequilibris en els altres entorns de la persona i discrimina inevitablement el col·lectiu femení. Per tant, cal consolidar una forma de treballar que es fonamenti molt més en la consecució d'uns objectius realistes i no pas en l'acumulació de llargues jornades de treball.
- Cal que l'empresa adopti una actitud activa, i fonamentada en mesures reals, per evitar que la dedicació que moltes de les treballadores –durant un temps determinat- tenen envers la família no comporti, en la pràctica, una penalització de la seva carrera professional o el seu nivell retributiu. En aquest cas, inhibir-se és actuar afavorint la discriminació i la diferència. De fet, en aquest sentit, en aquest moment des de CC OO estem fent un estudi sobre la possible discriminació que pateix la dona en aquesta Organització.
- Pel que fa al compliment de la legislació actual en matèria de permisos o llicències relatives a la conciliació de la vida familiar i laboral, cal afavorir l'ús d'aquestes mesures per part dels pares, tenint en compte que el repartiment d'aquestes responsabilitats és un hàbit sobre el qual cal insistir, tot afavorint-lo.

Totes aquestes pautes són conegudes per l'empresa, ja que des de la secció sindical de CCOO els hem manifestat repetidament les nostres inquietuds en aquest tema. En aquest sentit, cal esperar que la nostra empresa tingui la visió de futur necessària que li permeti entendre que ésser pioner en aquests temes esdevindrà en un futur pròxim un avantatge competitiu.

Sabadell, setembre de 2003

|  |       |            |                           |           |   |
|--|-------|------------|---------------------------|-----------|---|
| <b>Butlleta d'afiliació</b>  |       | Enviar a ➔ | <b>0901 – 0105 CC.OO.</b> | Signatura |  |
| Nom  | _____ | Ofic:      | _____                     |           |   |
| Domicili   | _____ | CP:        | _____                     |           |   |
| Població   | _____ |            |                           |           |   |
| Cte. càrrec  | _____ |            |                           | Data      | / /   |
| <small>Estic informat que les dades personals que facilito per a la gestió sol·licitada s'incorporaran a un fitxer automatitzat de dades de caràcter personal per a ús intern sota la responsabilitat de CCOO, que puc exercitar els drets d'accés, rectificació i cancel·lació de les dades que hi ha en aquest fitxer en els termes previstos en la Llei Orgànica 5/92 (LORTAD) i resta de normativa complementària a través de les seues de CCOO i, per tant, dono la meua conformitat a la recollida de dades, i també a la cessió per a la finalitat esmentada que pot fer CCOO en els termes previstos en la Llei esmentada.</small> |       |            |                           |           |   |



**Grup Banc Sabadell**

Pl. Catalunya, 1  
08201 - Sabadell  
Tel. 93 7289376  
Fax 93 7262974  
sabadell@comfia.ccoo.es

---