



Conciliación de la vida laboral, con la familiar y la personal

La conciliación de la vida familiar y laboral hace casi veinte años que preocupa de manera creciente a la sociedad. Ciertamente, hay que poner al descubierto la flagrante desigualdad entre hombres y mujeres en referencia al mundo laboral, conjuntamente con la asunción de responsabilidades domésticas y familiares, especialmente el cuidado de los niños y las personas dependientes.

Aunque son muchos los aspectos que intervienen en el terreno de la conciliación, esquemáticamente, son tres los ámbitos fundamentales: **la administración pública**, legislando y dotando de bienes y servicios públicos para mejorar la conciliación del trabajo, dentro y fuera de casa; **la sociedad** (los hombres y las mujeres que la formamos), asumiendo como necesario un nuevo modelo de corresponsabilidad en las tareas y responsabilidades familiares, y **las empresas**, reorganizando el trabajo y buscando de manera explícita un equilibrio entre las necesidades de las personas respecto la conciliación y el propio interés de la empresa.

Es en relación con este último ámbito, el de la empresa, respecto al que hemos querido hacer un esfuerzo de recogida de información y de síntesis. Por ello os enviamos este documento de consulta. Esperamos que os sea útil.

ACOMPAÑAMIENTO ASISTENCIA SANITARIA

Permiso no retribuido para acompañar a los servicios de asistencia sanitaria a los hijos menores de ocho años y a personas mayores de primer grado de consanguinidad y/o afinidad que no puedan valerse por sí mismas. (CCB, art. 27.6)

ADOPCIÓN O ACOGIMIENTO (PREADOPTIVO O PERMANENTE)

Permiso de dieciséis semanas ininterrumpidas, para menores de hasta seis años, ampliables en dos semanas más por cada hijo o hija adoptado o acogido a partir del segundo. La elección del período corresponde a la persona trabajadora, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción. En caso de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo al país de origen del menor adoptado, el permiso puede empezar hasta cuatro semanas antes de la resolución de adopción.

Si el padre y la madre trabajan, el permiso se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva. En el caso de disfrute simultáneo, la suma de los períodos no podrá exceder las dieciséis semanas previstas. Estos períodos podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o parcial, previo acuerdo entre la empresa y las personas afectadas.

También se aplica dicho permiso de dieciséis semanas en los supuestos de adopción o acogimiento de menores mayores de seis años cuando se trate de menores discapacitados o minusválidos o que, por sus circunstancias y experiencias personales o por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes. (ET, art. 48.4)

Durante este permiso, la empresa debe facilitar el acceso a las actividades formativas. (CCB, art. 27.5)

BAUTIZO Y PRIMERA COMUNIÓN DE DESCENDIENTES

Licencia retribuida de media jornada del día de la ceremonia. (CCB, art. 27.1.c)

CAMBIO DE PUESTO DE TRABAJO POR RAZÓN EL EMBARAZO

Cuando el trabajo que realice una mujer encinta pueda poner en peligro el embarazo, según prescripción facultativa, tendrá derecho a que se le asigne un nuevo trabajo en las condiciones adecuadas, sin reducción del salario, regresando al puesto anterior una vez finalice dicha situación. Durante el embarazo la trabajadora no será objeto de cambios de puestos de trabajo que impliquen destino a otro municipio.

□ DEFUNCIÓN

Muerte del cónyuge

Licencia retribuida de tres días naturales más el de la defunción. Si hay que hacer un desplazamiento que obligue a pernoctar fuera de la localidad, hasta dos días más. (NGBS)

Muerte de familiares, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad

Licencia retribuida de dos días naturales más el de la defunción. Si hay que hacer un desplazamiento que obligue a pernoctar fuera de la localidad, hasta dos días más. (NGBS)

□ ENFERMEDAD O ACCIDENTE

Enfermedad grave, accidente u hospitalización del conyugue o de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad

Licencia retribuida de dos días naturales, y hasta cuatro si hay que realizar un desplazamiento que obligue a pernoctar fuera de la localidad. (CCB, art. 27 1.d)

Enfermedad del recién nacido

Si el recién nacido debe permanecer hospitalizado a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse durante una hora. Adicionalmente, tienen derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. (ET, art. 37.4bis)

También en estos casos, el permiso de maternidad podrá computarse, a instancias de la madre o, en su defecto, del padre, a partir de la fecha del alta hospitalaria del recién nacido. Se excluye de dicho cómputo las primeras seis semanas posteriores al parto, de uso obligatorio para la madre. (ET, art. 48.4)

□ EXCEDENCIA

Voluntaria

Debe concederse al personal con más de dos años de antigüedad, por un período mínimo de seis meses y un máximo de cinco años.

La persona trabajadora, en el plazo de un mes desde la solicitud de la excedencia, tiene derecho a que ésta se le reconozca. Además, debe solicitar el reingreso en el último mes de plazo de duración de la misma, o perderá todos sus derechos.

Estas excedencias no pueden solicitarse para prestar servicios en otro banco, privado u oficial, ni en entidades o empresas competidoras de la banca como instituciones de crédito, cajas de ahorro, cajas rurales, sociedades de financiación, etc.

Al reingresar en la empresa, la persona debe ocupar la primera vacante de su nivel que se produzca en la misma plaza en que prestaba sus servicios al quedar en situación de excedencia. Si no existiera dicha vacante podría ocupar, si así lo desea, con el sueldo de su nivel consolidado, una vacante de nivel inferior en la misma plaza, o puede ser destinado a otra plaza donde hubiera una vacante de su mismo nivel.

(CCB, art. 32)

Forzosa

Este tipo de excedencia puede producirse ante las siguientes situaciones: ejercicio de cargo público, ejercicio de funciones sindicales y cumplimiento de un deber público.

La persona trabajadora tiene derecho a la reserva de su puesto de trabajo, teniendo un derecho automático e incondicionado al reingreso. Debe reincorporarse en el plazo máximo de treinta días naturales, a partir de la cesación en el cargo o función, en el mismo puesto de trabajo que desempeñaba con anterioridad. Además, el período de excedencia computa a efectos de antigüedad.

(ET, art. 45.1 f y k, 46.1 y 48 1 y 3)

Por cuidado de un hijo propio, por adopción o acogimiento (preadoptivo o permanente)

Por un periodo no superior a tres años, desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa de adopción o acogimiento. Durante el primer año de excedencia se tiene derecho a la reserva del puesto de trabajo, y durante el resto del tiempo se tiene derecho a la reserva de un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente. El período de excedencia computa a efectos de antigüedad y la persona trabajadora tendrá derecho a asistir a cursos de formación. (CCB, art. 32.5)

Durante el primer año, la persona continuará recibiendo las aportaciones correspondientes al plan de pensiones. (Reglamento del Plan de Pensiones del Grupo Banco Sabadell)

Por cuidado de un familiar

Hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que, por razones de edad, accidente o enfermedad, no pueda valerse por sí mismo, y no realice una actividad retribuida.

No superior a un año. Se tiene derecho a reserva del puesto de trabajo. El período de excedencia computa a efectos de antigüedad y la persona tendrá derecho a asistir a cursos de formación. (CCB, art. 32.5)

□ LACTANCIA

Por la lactancia de un hijo o una hija menor de nueve meses, la persona trabajadora tiene derecho a la reducción de jornada de una hora, con la posibilidad de dividirla en dos fracciones, utilizando una al principio y la otra al final de la jornada. Este permiso puede ser utilizado indistintamente por el padre o la madre en el caso que ambos trabajen. (CCB, art. 27.3)

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso lo realizará la persona trabajadora. La persona debe preavisar a la empresa, con quince días de antelación, de la fecha en que se incorporará a la jornada ordinaria. (LC, art. 138 bis)

Podrán acumularse las horas previstas, que equivalen a tres semanas a continuación del permiso por maternidad. (PH)

□ MATERNIDAD

Permiso por maternidad (nacimiento de un hijo o una hija)

Dieciséis semanas sin interrupción (ampliables en dos más en el supuesto de parto múltiple, por cada hijo o hija, a partir del segundo). Las seis semanas posteriores al parto las debe realizar forzosamente la madre. En el caso que ambos trabajen, la trabajadora podrá optar por que el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del periodo de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre, salvo que en el momento de la incorporación al trabajo de ésta suponga un riesgo para su salud. En caso de muerte de la madre, el padre puede hacer uso de la totalidad, o de la parte que reste, del período de suspensión. (CCB, art. 27.2)

Para que el padre pueda hacer uso de una parte del permiso por maternidad, debe informar de esta circunstancia cuando se solicite la baja por maternidad a la seguridad social. También debe comunicárselo a la empresa. (Real Decreto 1251/2001)

Además, el permiso de maternidad puede disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, con el acuerdo previo de la empresa y el/la trabajador/a afectado/a. (CCB, art. 27.2)

Si se opta por el permiso en régimen de tiempo parcial, el período durante el que se disfrute el mismo se ampliará en función de la jornada de trabajo que se realice. El uso del permiso de maternidad en esta modalidad será, una vez acordado, ininterrumpido. (Real Decreto 1251/2001 disp. adic. 1ª)

Durante este permiso, la empresa debe facilitar el acceso a las actividades formativas (CCB, art. 27.5)

□ MATRIMONIO

Matrimonio propio

Licencia retribuida de quince días naturales ininterrumpidos, que no computan a efectos del límite de quince días al año como licencia retribuida. (CCB, art. 27.1.a)

Matrimonio de ascendentes, descendentes y colaterales hasta tercer grado

Licencia retribuida el día de la ceremonia. (CCB, art. 27.1.b)

□ MUDANZA

Licencia retribuida de dos días hábiles, incluso si se realiza dentro de la misma localidad. Tres días, si se realiza a/en localidades fuera de la península. (CCB, art. 27.1.f)

□ NACIMIENTO DE UN HIJO O UNA HIJA

Licencia retribuida de dos días naturales más el del nacimiento. Si hay que hacer un desplazamiento que obligue a pernoctar fuera de la localidad, hasta dos días más. (NGBS)

El último día se puede disfrutar dentro de los 30 días siguientes a la fecha de nacimiento del hijo/a. (CCB, art.27.1d)

□ PREPARACIÓN AL PARTO

Las trabajadoras tienen derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, con aviso previo a la empresa y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo. (CCB, art. 27.1)

□ PERMISOS ESPECIALES NO RETRIBUIDOS

- El personal con más de dos años de servicio efectivo en la empresa puede solicitar los siguientes permisos no retribuidos:
 - De una semana a un mes por necesidades familiares debidamente acreditadas, pudiendo ampliarse hasta seis meses por accidente o enfermedad grave u hospitalización de parientes hasta primer grado de consanguinidad o afinidad. Este permiso no podrá solicitarse más de una vez cada dos años.
 - Entre uno y seis meses para finalizar estudios superiores o doctorados.

Finalizado el período de permiso, se debe reincorporar al día siguiente de su finalización en el mismo puesto de trabajo en que la persona prestaba sus servicios con anterioridad. El período de permiso no computa a efectos de antigüedad, conlleva la suspensión temporal del contrato y la baja temporal en la Seguridad Social. (CCB, art. 27.7)

- Permiso especial sin retribución, con reingreso automático en la misma plaza a la finalización del mismo, siempre que se acredite una antigüedad superior a los tres años, y se haya solicitado con dos meses de antelación. Permisos para:
 - Estudios y/o adopción internacional: entre uno y seis meses.
 - Asuntos personales: entre uno y tres meses

Este derecho podrá ejercerse nuevamente por el personal si han transcurrido tres años desde el último permiso no retribuido disfrutado. Además, durante estos períodos se mantendrán los tipos de interés de los préstamos regulados por el acuerdo de homologación de condiciones sociolaborales. (PH)

□ PERMISOS INDIVIDUALES DE FORMACIÓN

Permiso que una empresa concede para facilitar una formación que permita mejorar la capacitación personal y profesional, subvencionado por el gobierno.

La formación debe ser para obtener una titulación oficial, y se financian hasta un máximo de doscientas horas por curso académico.

Solo se consideran los cursos presenciales y la parte presencial de la formación a distancia. (Orden del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales 500/2004 (art. 25-29) - BOE núm. 52)

□ REDUCCIÓN DE JORNADA

Por la guarda legal de un menor de seis años, o un minusválido físico, psíquico o sensorial, que no realice una actividad retribuida. En el caso de cuidados a menores, podrá prorrogarse esta reducción de jornada hasta el momento en que el menor cumpla los siete años de edad, siempre y cuando se hubiera venido haciendo uso de la misma los dos años anteriores.

Por el cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, por edad, accidente o enfermedad, que no pueda valerse por sí mismo, y que no realice una actividad retribuida.

Esta reducción de jornada, con la disminución proporcional del salario, puede ser de entre un tercio, como mínimo, y la mitad, como máximo, de la duración de la misma. Además, la concreción horaria y la determinación del período de disfrute corresponden a la persona trabajadora.

Se deberá preavisar a la empresa con quince días de antelación la fecha de reincorporación a la jornada ordinaria. (CCB, art. 27.4)

Durante el uso de este permiso, la empresa debe facilitar el acceso a las actividades formativas. (CCB, art. 27.5)

□ TRÁMITES

Licencia retribuida por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. (ET, art. 37,3.d)

En el caso del Grupo Banco Sabadell, dicho permiso se extiende a los trámites de divorcio, separación o nulidad matrimonial. (NGBS)

□ TRASLADO

Traslado del cónyuge, por cambio de residencia. 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 existe un puesto de trabajo. (ET, art. 40.3)

□ Ausencias Justificadas (Enfermedad sin baja, Reconocimientos Médicos y Exámenes)

Previo aviso y justificación posterior, el tiempo indispensable para poder realizar la acción personal y necesaria en horas laborables. (NGBS)

Cuadro de parentesco:

	Consanguinidad	Afinidad
1r. grado	Hijos y padres	Suegros, yernos y nueras
2n grado	Abuelos, nietos y hermanos	Abuelos de la pareja, cuñados y consuegros
3r. grado	Bisabuelos, bisnietos, tíos y sobrinos	Tíos y sobrinos de la pareja

Abreviaciones:

CCB - XIX Convenio Colectivo de Banca

ET - Estatuto de los trabajadores

LC - Ley de Conciliación de la vida familiar y laboral de la persona trabajadora

NGBS - Normativa Grupo Banco Sabadell

PH - Pacto de Homologación de Condiciones Sociolaborales

Septiembre de 2005