



# Nueva regulación de Medidas de Conciliación de la Vida Familiar y Laboral

## Índice

Flexibilidad Horaria. Art. 34.8 ET .....	2
Permisos retribuidos Art. 37.3 .....	2
Lactancia. Art. 37.4 ET .....	3
Reducción de jornada. Art. 37.5 .....	3
Vacaciones. Art. 38.3 .....	4
Excedencia Voluntaria Art. 46.2 .....	4
Excedencia por cuidado de familiares e hijos. Art. 46.3 .....	4
Permiso de maternidad. (Suspensión del contrato por maternidad). Art. 48.4 y 5. ....	4
Permiso de paternidad (Suspensión del contrato por paternidad). Art. 48 bis .....	5
Riesgo durante el embarazo .....	8
Riesgo durante la lactancia natural .....	9
Planes de Igualdad. Art. 85.1 y 2 .....	9
Acoso sexual y acoso por razón de sexo. Art. 48.1 y 2 .....	9





## Nueva regulación de Medidas de Conciliación de la Vida Familiar y laboral

### Flexibilidad Horaria. Art. 34.8 ET

Derecho a adaptar la duración y la distribución de la jornada de trabajo para compatibilizar vida familiar y laboral, en los términos que establezca la negociación colectiva, o acuerdo con la empresa.

**¿Es automático este derecho?** No. Es necesario el acuerdo individual con la empresa o que quede reflejado en el Convenio Colectivo o de empresa.

**¿Qué dice al respecto el Acuerdo de Conciliación de Banco Sabadell?** Con la finalidad de ayudar en lo posible a la plantilla en la conciliación de su vida personal y familiar con la laboral, salvadas las necesidades del servicio, la empresa establecerá medidas de flexibilidad horaria, para cubrir las necesidades de quienes tengan a su cargo hijos menores de 7 años, o deban atender a familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, discapacitados o mayores de 65 años.

### Permisos retribuidos Art. 37.3

Se crea un nuevo **permiso remunerado de 2 días**, en los casos de **intervención quirúrgica sin hospitalización** de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, siempre que precise reposo domiciliario. Cuando sea necesario un desplazamiento, el permiso será de **4 días**. Ampliación, con un nuevo concepto, de la licencia por enfermedad grave, accidente o hospitalización del conyugue o de familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. En caso de fallecimiento de hijos la licencia será de **5 días**, del CCB, art.27.1.d.

**¿Qué mejora tenemos en el Acuerdo de Conciliación de Banco Sabadell?** Con la finalidad de atender el cuidado de un hijo menor de 7 años, por razón de enfermedad o accidente muy grave que requieran hospitalización, se podrá solicitar una reducción de jornada de una hora con carácter retribuido, por el plazo máximo de dos meses.

### Lactancia. Art. 37.4 ET

- Se aumenta el permiso para los partos múltiples (proporcionalmente).
- Se puede acumular en jornadas completas, en los términos que establezca el Convenio Colectivo o acuerdos de empresa o bien pactarlo con la empresa, siempre respetando lo marcado en el Convenio.

#### ¿Cuántos días puedo acumular si me decido por esta opción?

Según el Acuerdo de Conciliación de Banco Sabadell, a elección de la empleada se podrán acumular a continuación del permiso por maternidad, las horas previstas por lactancia, de tal manera que podrá ejercer su derecho diario o bien acumularlo en **tres semanas**.

### Reducción de jornada. Art. 37.5

- Ampliación de la edad del menor a 8 años.
- Jornada mínima a realizar a 1/8 y máxima 1/2 de la jornada, con la reducción proporcional del sueldo.
- No podrán ser trasladadas en los términos establecidos en el CCB art. 28, sin su consentimiento, las personas en situación de embarazo, lactancia o reducción de jornada por cuidado de hijos.

**¿Que consecuencia tiene de cara a la cotización de la seguridad social?** A efectos de las prestaciones por jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, maternidad y paternidad: durante **los dos primeros años del periodo de reducción de jornada por cuidado de menores**, las cotizaciones se computarán incrementadas hasta el 100 por cien de la cuantía que hubiera correspondido sin la reducción de jornada, es decir no hay penalización. Después se computa en relación al tiempo efectivamente trabajado. Si la reducción es por **cuidado de personas dependientes sólo se computa al 100 por cien el primer año**.

**¿Cómo calculo la base reguladora de la prestación de desempleo en caso de reducción de jornada?** Las bases de cotización se computarán incrementadas hasta el 100 por cien de la cuantía que hubiera correspondido si se hubiera mantenido, sin reducción, el trabajo a tiempo completo o parcial.



### **Vacaciones. Art.38.3**

No pérdida de vacaciones cuando coincidan con la suspensión por maternidad, lactancia o paternidad, o por incapacidad temporal debido al embarazo, aunque haya terminado el año natural al que corresponden.

### **Excedencia Voluntaria Art.46.2**

- o Antigüedad mínima para excedencia voluntaria 1 Año.
- o Tiempo mínimo 4 meses, máximo 5 años.

### **Excedencia por cuidado de familiares e hijos. Art.46.3**

- o Se mantiene la reserva de su puesto de trabajo durante el primer año, ampliable a 15 meses si se trata de una familia numerosa de categoría general y a 18 meses si es familia numerosa de categoría especial.
- o Transcurridos estos plazos, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional.
- o Hasta tres años para cuidado de familiares hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad. (Mejora del Acuerdo de Conciliación de Banco Sabadell).
- o Posibilidad de disfrutarla de manera fraccionada.

**¿Se cotiza a la seguridad social en estos supuestos?** Los dos primeros años de excedencia por cuidado de hijos, (incluida la adopción y el acogimiento), tendrán la consideración de periodo de cotización efectiva en la seguridad social. Por lo tanto, se generan prestaciones para la jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, maternidad y paternidad.

El periodo se amplía a 30 meses si la unidad familiar del menor tiene categoría de familia numerosa de categoría general o 36 meses, si la tiene especial.

### **Permiso de maternidad. (Suspensión del contrato por maternidad). Art. 48.4 y 5.**

#### **Nuevos supuestos:**

- o Ampliación de la duración de la suspensión en dos semanas más en caso de nacimiento, adopción, o acogimiento de menor discapacitado.

## FAQ DE MEDIDAS DE CONCILIACIÓN LEY ORGÁNICA PARA LA IGUALDAD EFECTIVA ENTRE HOMBRES Y MUJERES

- Ampliable en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo.
- En caso de fallecimiento de la madre, aunque ésta no realizara ningún trabajo remunerado, el otro progenitor o progenitora podrá hacer uso de la totalidad o de la parte que reste del periodo de suspensión y sin que se descuente la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto.
- No reducción del periodo (16 semanas) en caso de fallecimiento del hijo.
- Ampliación del periodo para casos de partos prematuros con falta de peso o neonatos con problemas clínicos que precisen hospitalización después del parto superior a 7 días, las 16 semanas se ampliarán en tantos días como el nacido se encuentre ingresado, con un máximo de 13 semanas adicionales.
- En el Acuerdo de conciliación de Banco Sabadell, tenemos que en los casos en que los hijos deban ser hospitalizados antes de la finalización del permiso de maternidad (16 semanas), el padre o la madre tendrá derecho, después de haber reingresado a su puesto de trabajo y mientras dure la hospitalización del bebé, a ausentarse del lugar de trabajo durante una hora retribuida.
- El progenitor o progenitora que esté disfrutando el permiso de maternidad por parto que le haya cedido la madre, continuará disfrutándolo aunque la madre no se reincorpore a su puesto de trabajo por estar en situación de incapacidad temporal.
- En el caso de que la madre no tuviese derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestación, el otro progenitor tendrá derecho a suspender su contrato de trabajo por el período que hubiese correspondido a la madre, lo que será compatible con el ejercicio del derecho de paternidad.

### Permiso de paternidad (Suspensión del contrato por paternidad). Art. 48 bis

- **13 días ininterrumpidos** en los supuestos de nacimiento, adopción o acogimiento, ampliables en dos días más por cada hijo a partir del segundo.
- En el supuesto de parto, le corresponde en **exclusiva** al otro u otra progenitora, que no disfrute del permiso de maternidad.
- En los casos de adopción o acogimiento corresponderá, a su elección, a **uno sólo de ellos**.



**¿Cuándo lo tengo que solicitar?** La comunicación al empresario se deberá realizar **con la debida antelación** y en los términos establecidos, en su caso, en el convenio colectivo que sea de aplicación.

**¿Cuándo se puede tomar? Inmediatamente** después del permiso de 3 días que marca el CCB. **Simultáneamente** con la baja de maternidad de la madre, **o inmediatamente pasada ésta.**

Podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o parcial de un mínimo del 50% previo acuerdo entre empresario y trabajador.

**¿Lo pagan las empresas?** No. Tiene la misma consideración de suspensión de contrato por maternidad y por lo tanto lo paga la seguridad social, en los mismos términos.

**¿Hay periodo mínimo exigible de cotización?** Para tener derecho a la prestación económica por paternidad, se exige tener acreditado **un periodo de cotización** mínimo de 180 días en los siete años anteriores, o 360 días a lo largo de toda su vida laboral, con independencia de cuál sea su edad.

**¿Cuanto voy a cobrar?** La prestación económica por paternidad consiste en un subsidio equivalente **al 100% de la base reguladora** correspondiente. El Banco Sabadell liquidará la nómina como es habitual, pero deducirá la prestación que por paternidad abonará el INSS.

**¿Cuándo se ampliará a cuatro semanas?** Transcurridos 6 años desde la entrada en vigor de la Ley para la igualdad, el permiso por paternidad será de **4 semanas.**

**¿Si estoy disfrutando del permiso de paternidad y se extingue mi contrato de trabajo?** se continuará percibiendo la prestación por paternidad hasta su finalización, y seguidamente se podrá percibir la prestación por desempleo siempre que reúnan los requisitos exigidos.

**¿Si estoy en situación de desempleo y soy padre?** Cuando se esté en situación de desempleo, el tiempo de permiso por paternidad **no se descuenta** de la prestación por desempleo.

El permiso de paternidad, **¿Cotiza a la seguridad social?** Si. Durante el permiso por paternidad se seguirá cotizando a la Seguridad Social.

## **¿Cómo y a quien lo solicito? El permiso lo gestiona el INSS**

### **Tramitación:**

#### **Solicitud de la prestación:**

?? El procedimiento para el reconocimiento del derecho se inicia a *instancia del trabajador/a, mediante solicitud* dirigida a la Dirección provincial de la Seguridad Social. Para tramitar la prestación ante la Seguridad Social puede conectar a través de Internet en la página web [www.seg-social.es/inicio/?Mlval=cw\\_usr\\_view\\_Folder&LANG=1&ID=51117](http://www.seg-social.es/inicio/?Mlval=cw_usr_view_Folder&LANG=1&ID=51117) o ir personalmente.

?? Acciones:

- (A) Complimentar e imprimir la solicitud de prestación por paternidad.
- (B) Imprimir el certificado de empresa para solicitud de paternidad.
- (C) Imprimir por cuadruplicado y complimentar el modelo 145, comunicación de datos al pagador a efectos del IRPF.
- Remitir a Administración de Recursos Humanos (CPI 3607-0445) la siguiente documentación: El impreso (B) para su cumplimentación por la Empresa, dos ejemplares del impreso (C) y fotocopia del libro de familia actualizado, indicando su número de DNI, nombre y apellidos y CPI de donde desea recibir la certificación de Empresa (B).
- Una vez recibida la certificación cumplimentada por la Empresa y, con la documentación que se solicita en la solicitud de prestación (A), deberá presentarla en la agencia que le corresponda del INSS.

#### **Documentos a presentar en caso de adopción o acogimiento:**

La resolución judicial por la que se constituye la adopción, o bien la resolución administrativa o judicial por la que se concede el acogimiento familiar, ya sea permanente o preadoptivo, aunque éstos sean provisionales.

Cuando se trate de adopción o acogimiento de menores, mayores de seis años, discapacitados o minusválidos, certificación del Instituto de Migraciones y Servicios Sociales u Órgano competente de la Comunidad Autónoma respectiva, de que el adoptado o acogido presenta un grado de minusvalía igual o superior al 33%, o de la Entidad Pública competente en materia de protección de menores, de que aquél, por sus circunstancias personales o por provenir del extranjero, tiene especiales dificultades de inserción social o familiar.

En su caso, libro de familia o certificación de la inscripción del hijo en el Registro Civil.



### **En caso de adopción internacional:**

Adopción constituida en un Estado extranjero e inscrita en la Oficina Consular Española: justificante de la inscripción registral o el documento en que se acredite la constitución de la adopción y su registro.

Adopción constituida en un Estado extranjero no inscrita en España:

- ?? Resolución administrativa o judicial que acredite la constitución de la adopción.
- ?? Visado a favor del menor expedido por la Oficina Consular Española.
- ?? Certificado, resolución o declaración de idoneidad del adoptante, expedido por la autoridad competente española.
- ?? Documento en el que por el solicitante se acredite haber iniciado los trámites conducentes a la constitución en España de la adopción o, en su caso, a la inscripción de la adopción en el Registro Civil.

Tutela constituida en el país extranjero con la finalidad de constituir en España la adopción.

- ?? Resolución administrativa o judicial que acredite la constitución de la tutela con la finalidad de constituir en España la adopción.
- ?? Visado a favor del menor expedido por la Oficina Consular Española.
- ?? Certificado, resolución o declaración de idoneidad del adoptante, expedido por la autoridad competente española.
- ?? Documento en el que por el solicitante se acredite haber iniciado los trámites conducentes a la constitución en España de la adopción.

### **Resolución y notificación:**

- ?? El Director provincial de la provincia en que se haya presentado la solicitud dictará resolución expresa y la notificará al interesado en el plazo de 30 días.

### **Prescripción:**

- ?? El derecho al reconocimiento de la prestación prescribe a los 5 años, contados desde el día siguiente a aquél en que se produce el hecho causante.



### Riesgo durante el embarazo

La prestación será del 100% de la base reguladora del mes anterior y conforme a la base de contingencias profesionales.

### Riesgo durante la lactancia natural

Suspensión del contrato en los mismos términos que y condiciones que el riesgo durante el embarazo. Prestación del 100% de la base reguladora del mes anterior.

### Planes de Igualdad. Art.85.1 y 2

Deber de negociar medidas dirigidas a promover la Igualdad de Oportunidades en las empresas.

Deber de negociar Planes de Igualdad en empresas de más de 250 trabajadoras/es.

### Acoso sexual y acoso por razón de sexo. Art. 48

Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

Con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociar con los representantes de la plantilla, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.

Los representantes de los trabajadores deberán contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de la plantilla frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos.