

La vuelta al trabajo

TIENE GARANTÍAS

- **Tras maternidad, paternidad, adopción, guarda legal o acogimiento está regulada.**

La suspensión de contrato por maternidad, goza de una especial protección en la normativa laboral. Del mismo modo, el uso de medidas de conciliación tales como permisos o regulaciones de jornadas está regulado tanto en el E. T., Ley de Igualdad, y en el caso de Cajamar, ratificado por negociación de empresa y establecidas las garantías para su retorno.

Reserva de Puesto de Trabajo:

El Estatuto de los Trabajadores en su art. 48.1 establece que *al cesar las causas legales de suspensión, el trabajador tendrá derecho a la reincorporación al puesto de trabajo reservado, en todos los supuestos a que se refiere el apartado 1 del art. 45 excepto los señalados en los párrafos a) y b) del mismo apartado y artículo, en que se estará a lo pactado.*

El citado art. 45 establece como causa de suspensión de contrato en el apartado 1 d): *Maternidad, Paternidad, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural de un menor de 9 meses y adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, de conformidad con el Código Civil o las leyes civiles de las Comunidades Autónomas que lo regulen, siempre que su duración no sea inferior a un año, aunque éstos sean provisionales, de menores de seis años o de menores de edad que sean mayores de seis años cuando se trate de menores discapacitados 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.*

Por tanto, es muy importante que conozcas que el descanso por maternidad, paternidad, adopción o acogimiento, es una suspensión de contrato con reserva del puesto de trabajo y por tanto además de tener derecho a reincorporación inmediata, esta debe producirse a la misma oficina, con las mismas funciones, responsabilidades y por tanto retribución.



Flexibilidad Horaria

Según el art. 34 del Estatuto de los Trabajadores, punto 8, *El trabajador tendrá derecho a adaptar la duración y distribución de la jornada de trabajo para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en los términos que se establezcan en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario respetando, en su caso, lo previsto en aquélla.*

A tal fin, se promoverá la utilización de la jornada continuada, el horario flexible u otros modos de organización del tiempo de trabajo y de los descansos que permitan la mayor compatibilidad entre el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de los trabajadores y la mejora de la productividad en las empresas.

Entre las medidas de conciliación de la vida laboral y personal negociadas, entre la empresa y la representación sindical, se encuentra la Flexibilidad Horaria, recogida en el Acuerdo Laboral firmado el 15 de diciembre de 2011: **Se establece la posibilidad de hacer uso de horario flexible entre las 7 de la mañana y las 5 de la tarde, realizando la jornada completa de 7 horas diarias, en una serie de supuestos, entre los que figura ser padre o madre de menores de 12 años.**

Reducción de Jornada

Viene regulada en los apartados 5 y 6 del art. 37 del Estatuto de los Trabajadores y en el art. 16 del XX Convenio Colectivo de Sociedades Cooperativas de Crédito.

Al igual que la flexibilidad horaria, la normativa interna de Cajamar recoge mejoras a través de los acuerdos laborales suscritos con la representación sindical, por lo que **actualmente pueden solicitarla quienes tengan a su cargo menores de hasta 12 años de edad.**

Permiso cotizado no retribuido

Este permiso es fruto del acuerdo laboral firmado en 15 de diciembre de 2011, en su apartado quinto, donde conseguimos avanzar en la obtención de medidas que flexibilicen la forma en que las personas que componemos la plantilla de Cajamar pueda atender sus necesidades familiares y personales, compatibilizándolas con la actividad laboral.

Es un permiso no retribuido pero sí cotizado, de hasta 32 días laborables, con reserva de puesto de trabajo y reincorporación inmediata, que se debe disfrutar en periodos mínimos de 5 días, y que entre otros motivos o causas por los que puede solicitarse figuran: Cuidado de descendientes hasta primer grado, por motivos de enfermedad debidamente justificada y otras necesidades de conciliación personal debidamente justificadas.

RECUERDA: *Ejercer estos derechos o hacer uso de estas medidas de conciliación no puede ser causa nunca de una ruptura en tu carrera profesional o desarrollo funcional, menoscabo económico o movilidad geográfica.*

Desde nuestra Sección Sindical exigimos que la normativa se cumpla, y por cumplimiento entendemos que se adopten las medidas y se pongan los medios necesarios para evitar que se produzcan situaciones discriminatorias, que aunque después se intenten reparar, una parte del daño puede ser ya irreparable.

Si tienes dudas infórmate, si hay quien las desconoce

¡MUÉSTRALAS!

¡Afíliate!

Estamos para ayudarte a conocer y defender tus derechos.


cajamar

Entra en la Intranet de Cajamar / Espacio Sindical / Comfia-CCOO / Boletín de Afiliación y domiciliación nómina

Estamos en la red

Pincha sobre los iconos

¡COMUNICATE CON NOSOTROS!

