

# Actividades de información, formación, divulgación y sensibilización en materia de Conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

Conciliación de la vida laboral, familiar y personal

1

Actividad financiada y subvencionada por:



CONSEJERÍA DE EMPLEO  
EMPRESA Y COMERCIO

# Ley de Conciliación de la vida familiar, laboral y personal

- ▶ Ley 39/1999 de 5 de noviembre. Ley para la conciliación de la vida familiar y laboral.
- ▶ Real Decreto-Ley 3/2012 de 10 de febrero que supone cambios en el Estatuto de los trabajadores.
- ▶ Ley 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad de hombres y mujeres.

# La conciliación de la vida familiar, laboral y personal

- Es una estrategia que facilita la consecución de la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Se dirige a conseguir una nueva organización del sistema social y económico donde mujeres y hombres puedan hacer compatibles las diferentes facetas de su vida: el empleo, la familia, el ocio y el tiempo personal.
- Necesita de: El desarrollo de recursos y estructuras que permitan el cuidado de personas dependientes; La reorganización de los tiempos y espacios de trabajo; El establecimiento de medidas organizativas laborales; La modificación de los roles tradicionales de mujer y hombre.

# Agentes sociales que intervienen

- Administraciones Públicas
- Sindicatos
- Iniciativa social
- Empresas

Actividad financiada y subvencionada por:



CONSEJERÍA DE EMPLEO  
EMPRESA Y COMERCIO

# Administraciones Públicas

- Impulsar y desarrollar acciones de sensibilización e información
- Promover servicios de atención al ciudadano de menores y dependientes
- Desarrollar medidas de flexibilización de los horarios de los Servicios Públicos y privados
- Definen medidas de reorganización de los tiempos de trabajo para favorecer la conciliación de su personal



# Sindicatos

- ▶ Desarrollan acciones de información y sensibilización dirigidas fundamentalmente a trabajadoras - trabajadores y al empresariado
- ▶ Promueven prácticas de reorganización del trabajo en el propio sindicato y promover la participación sindical de la mujer
- ▶ Incorporan en la negociación colectiva estrategias que permiten la conciliación

Actividad financiada y subvencionada por:



CONSEJERÍA DE EMPLEO  
EMPRESA Y COMERCIO



# Iniciativa social

- ▶ Detectan necesidades concretas de la población en materia de conciliación y en función de éstas, desarrollan servicios de atención a las personas dependientes
- ▶ Realizan estrategias de información y sensibilización ciudadana.

Actividad financiada y subvencionada por:



CONSEJERÍA DE EMPLEO,  
EMPRESA Y COMERCIO



# Empresas

- ▶ Desarrollan medidas que amplían y mejoran la normativa en materia de conciliación.
- ▶ Promueven medidas de flexibilidad (horarios, turnos...)
- ▶ Desarrollan medidas para aproximar servicios para el ciudadano de personas dependientes



# Beneficios y posibilidades que ofrece la conciliación de la vida laboral, familiar y personal

- Calidad en la Gestión de los RRHH (mejora clima laboral, gestión del tiempo, disminución de estrés, conflictos laborales, mejora satisfacción personal).
- Ahorro de gasto de personal ( Aumenta la retención de talento, disminución de costes de reclutamiento y formación, aumento de fidelidad y estabilidad de plantilla).
- Mayor productividad y rendimiento económico (por parte de la plantilla).
- Mejora la imagen de la empresa

# Normativa que regula la conciliación

- ▶ Ley 39/1999 de 5 de Noviembre. Ley para la conciliación de la vida familiar y laboral.
- ▶ Ley 3/2007 de 22 de Marzo para la igualdad de hombres y mujeres.
- ▶ Ley 12/2007 de 26 de Noviembre para la promoción de la igualdad de género en Andalucía.
- ▶ En ASANSULL el convenio colectivo de Atención a Personas con Discapacidad.

# Derechos trabajador/a por convenio permisos y excedencias

11

- ▶ Ausencias justificadas
- ▶ Permisos no retribuidos
- ▶ Excedencia forzosa
- ▶ Excedencia voluntaria
- ▶ Excedencia por cuidados de familiares
- ▶ Reducción de jornada por cuidado de menores o familiares que no pueden valerse por si mismos
- ▶ Reducción de jornada por cuidado de menores afectados por enfermedad grave
- ▶ Maternidad
- ▶ Paternidad
- ▶ Adopción y acogimiento
- ▶ Licencias no retribuidas (Lactancia)

# Ausencias justificadas



12

- ▶ 15 días naturales por matrimonio o unión de hecho siempre acreditado.
- ▶ 3 días naturales por nacimiento de hijo/a.
- ▶ 3 días naturales en caso de accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica con hospitalización de parientes hasta segundo grado.
- ▶ 1 día en caso de cirugía mayor ambulatoria de parientes de primer grado que convivan con el trabajador/a.
- ▶ 1 día por traslado de domicilio habitual.
- ▶ 1 día laborable por boda de hijo/a o hermano/a.
- ▶ 7 días por fallecimiento de hijo o cónyuge; 3 días por fallecimiento de padres o hermanos; 2 días por fallecimiento de parientes segundo grado.
- ▶ Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber de carácter público y personal.
- ▶ Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo para realización de pruebas y preparación al parto, previo aviso a la empresa.
- ▶ Permisos y licencias a los representantes de los trabajadores/as según normativa vigente.

Actividad financiada y subvencionada por:



CONSEJERÍA DE EMPLEO  
EMPRESA Y COMERCIO



# Permisos no retribuidos



- ▶ Todo el personal podrá pedir un único permiso sin sueldo al año, sea cual sea su duración, con un máximo de 90 días, siempre que sea compatible con la organización del trabajo.
- ▶ No podrán realizar trabajos para otra empresa del sector durante este permiso.
- ▶ Con carácter excepcional, por motivos de conciliación de la vida laboral y familiar, enfermedad o finalización de estudios oficiales, se podrá dividir este permiso o pedir dos mas siempre que no exceda de noventa días. Esto permisos quedaran supeditados a la compatibilidad con la organización y funcionamiento de la empresa.
- ▶ Tendrán la consideración de permisos no retribuidos las ausencias para visitas médicas que no deriven en baja laboral, siendo descontadas de la retribución mensual.



# Excedencia forzosa

14

- Se concederá excedencia forzosa, además de los casos previstos en el Estatuto de los Trabajadores, por el ejercicio de la función sindical de ámbito provincial. (si el sindicato es representativo)
- La empresa concederá excedencia forzosa, con reserva del puesto de trabajo y antigüedad, cuando lo solicite el trabajador por razones de aplicación de estudios relacionados con la actividad de la empresa, funciones sindicales.
- Las trabajadoras/es tendrán derecho, previa solicitud, a disfrutar excedencia con reserva del puesto de trabajo y cómputo de antigüedad hasta 3 años para atender al cuidado de cada hijo/a menor de 8 años en los términos previstos legalmente (acogimiento, preadopción, adopción... desde nacimiento o resolución judicial o administrativa) Si fuesen dos trabajadores lo que ejercieran el derecho al ser pareja la empresa podrá limitar el ejercicio simultáneo.

# Excedencia voluntaria

- ▶ El trabajador/a, con al menos una antigüedad en la empresa de un año, tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a 4 meses y no mayor de 4 años.
- ▶ Este tiempo no computará a efectos de antigüedad en la empresa.
- ▶ Podrá ejercer de nuevo el derecho el trabajador/a si han transcurrido 4 años desde el final de la anterior excedencia.
- ▶ Los trabajadores/as procedentes de un Centro Especial de Empleo y que se incorporen a ASANSULL, tienen derecho a un año de excedencia voluntaria en la categoría que tiene en la empresa cuando se resuelva la relación laboral con la empresa ordinaria.

# Excedencia por cuidado de familiares

16



- ▶ El trabajador/a tendrá derecho a que se le conceda la situación de excedencia para atender a un familiar, dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad con su pareja de hecho, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo.
- ▶ Deberá solicitarse siempre por escrito con un antelación de al menos 30 días a la fecha de su inicio.
- ▶ La situación de excedencia podrá ser cubierta por un/a suplente, que cesará una vez se incorpore el titular.
- ▶ El período en el que el trabajador/a permanezca en situación de excedencia, será computable a efectos de antigüedad y podrá asistir a cursos de formación de la Entidad.
- ▶ Durante el primer año tendrá derecho a reserva del puesto.

Actividad financiada y subvencionada por:



CONSEJERÍA DE EMPLEO  
EMPRESA Y COMERCIO

## Reducción de jornada por cuidado de menores o familiares

- ▶ Por guarda legal de menor de al menos 8 años o persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción. Habrá una disminución equivalente en salario.
- ▶ Mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad por razones de edad, accidente o enfermedad no se pueda valer por si mismo y no desempeñe actividad retribuida
- ▶ Si dos o más trabajadores/as de ASANSULL generasen el mismo derecho por el mismo sujeto, se podrá limitar el ejercicio simultaneo por ASANSULL.
- ▶ El preaviso por parte del trabajador será por un mínimo de 15 días.



## Reducción de jornada por cuidado de menores afectados por enfermedad grave

- ▶ El trabajador/a que sea progenitor, adoptante o acogedor de carácter preadoptivo o permanente, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario. Hasta que el menor cumpla los 18 años.



# Maternidad

19



- ▶ En el supuesto de parto, las trabajadoras tendrán derecho a 16 semanas retribuidas, ampliables a 2 semanas más en casos de partos múltiples por cada hijo.
- ▶ Dos semanas más en caso de hijo/a nacido con discapacidad.
- ▶ En caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que realizará o no algún trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso de su totalidad.
- ▶ En el supuesto de fallecimiento de hijo/a tendrá 6 semanas de descanso obligatorio.
- ▶ En caso de parto prematuro y en la que el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, se estará a lo previsto en la legislación vigente.
- ▶ Las trabajadoras recibirán el 100% de su retribución.
- ▶ Las vacaciones podrán ser tomadas siempre que no las disfrutaran después de la suspensión por parto.

Actividad financiada y subvencionada por:



CONSEJERÍA DE EMPLEO,  
EMPRESA Y COMERCIO

# Paternidad

- ▶ 5 semanas de licencia retribuida por paternidad
- ▶ Derecho a suspensión del contrato durante 13 días ininterrumpidos, por parto, adopción o acogimiento.
- ▶ La suspensión del contrato podrá ser a jornada completa o parcial
- ▶ Podrá tomarse vacaciones una vez reincorporado de la paternidad siempre que no lo hubiese disfrutado con anterioridad.

# Adopción y acogimiento



21

- ▶ Permiso de 16 semanas para menores de hasta 6 años ampliable a 2 semanas por cada menor a partir del segundo, o si tiene discapacidad
- ▶ Este permiso será ampliable al acogimiento siempre que no se inferior a 1 año, mayores de 6 años con discapacidad, con circunstancias personales especiales o provenientes del extranjero.
- ▶ Si la pareja que adopta o acoge trabajasen ambos en ASANSULL, tendrán derecho a disfrutarlo de manera simultanea o sucesiva, siempre con periodos ininterrumpidos.
- ▶ Cuando las vacaciones coincidan total o parcialmente con el período de licencia por maternidad, adopción o acogimiento, éstas se disfrutarán hasta completar el mes, a continuación del alta médica o acuerden las partes.
- ▶ Se autorizan licencias no retribuidas de hasta 2 meses dentro del año natural en los casos de adopción en el extranjero, sometimiento a técnicas de reproducción asistida, hospitalización prolongada de cónyuge o parientes de primer grado del empleado/a

Actividad financiada y subvencionada por:



CONSEJERÍA DE EMPLEO  
EMPRESA Y COMERCIO

# Lactancia

22

- ▶ Las trabajadoras, por lactancia de hijo menor de 9 meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrá dividir en dos fracciones. En caso de parto múltiple se incrementará este permiso de manera proporcional.
- ▶ Podrá ser sustituido por voluntad de la madre, por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas.
- ▶ Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o padre si ambos en caso de que ambos trabajasen.
- ▶ En caso de nacimiento de hijos prematuros, o que por cualquier causa deban ser hospitalizados a continuación del parto, la madre o padre tienen derecho a ausentarse del trabajo 1 hora, o reducción de la jornada hasta un máximo de 2 horas con disminución del salario de manera proporcional,



Para cualquier información adicional se pueden dirigir al área de gestión y políticas de personas. Plaza de la Constitución 11. La Línea. Cádiz.

- ▶ Aquí le atenderá una técnico especialista para su asesoramiento.
- ▶ Durante estos meses, se esta negociando el nuevo convenio colectivo de Atención a Personas con Discapacidad. Las medidas anteriormente descritas pueden sufrir modificaciones.