

Normativa que regula la conciliación de la vida laboral, familiar y personal



GRUPO LA PRODUCTORA

Normativa que regula la conciliación de la vida laboral, familiar y personal

La **Ley Orgánica 3/2007** de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres

La Ley para la igualdad efectiva de mujeres y hombres reconoce el derecho a la conciliación de la vida laboral, familiar y personal y fomenta la corresponsabilidad entre mujeres y hombres.

“Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, se reconocerán a los trabajadores y las trabajadoras en la forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio”.

Así, los objetivos fundamentales de la Ley en materia de conciliación de la vida laboral, familiar y personal son:

- * Adoptar de medidas que garanticen la conciliación de la vida laboral con la vida familiar, y también con la vida personal.
- * Fomentar de la corresponsabilidad en la asunción de responsabilidades familiares y domésticas entre mujeres y hombres.

Los derechos de conciliación de la vida laboral, familiar y personal

Los derechos de conciliación de la vida laboral, familiar y personal desempeñan un importante papel en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres.

Entre otras medidas de conciliación, se contemplan las siguientes:

PERMISOS RETRIBUIDOS

MATERNIDAD

Las 16 semanas de permiso se amplían a 2 semanas más en caso de nacimiento, adopción o acogida de hijos o hijas con discapacidad.

El padre puede hacer uso de este permiso en caso de fallecimiento de la madre.

Asimismo, se puede hacer uso de éste, en caso de que el/la hijo/a fallezca.

En el caso de nacimientos prematuros, el permiso se hace efectivo a partir de la salida del hospital y hasta un máximo de 13 semanas.

PERMISOS RETRIBUIDOS

PATERNIDAD

Se reconoce el derecho de un permiso por paternidad, autónomo del de la madre correspondiente a 13 días interrumpidos por nacimiento, adopción o acogida, que se suman a los dos días reconocidos por convenio colectivo.

La prestación económica equivale al 100% de la base reguladora.

En caso de parto, adopción o acogimiento múltiple, se amplía en 2 días más por cada hija o hijo a partir del segundo.

A partir del 1/1/2009 el permiso se ha ampliado a 20 días en los casos de familia numerosa, de ser familia numerosa con el nuevo nacimiento o de que en la familia haya una persona con discapacidad.

Además, el permiso se ampliará a 22 días por cada hijo/a a partir del/a segundo/a si uno/a de ellos/as nace con alguna discapacidad.

A partir de 1/1/2011, el permiso se ampliará a cuatro semanas.

Puede disfrutarse simultáneamente con el permiso de maternidad o finalizado el mismo, además de a tiempo completo o parcial.

LACTANCIA

Corresponde una hora diaria que puede ser acumulada en días libres.

Se contempla la posibilidad de acumular el permiso en jornadas completas.

Cuando el padre y la madre trabajen, puede ser disfrutado indistintamente por uno u otro.

Se incrementa proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

Suspensión del contrato por riesgo durante la lactancia natural con una prestación del 100% de la base reguladora.

VACACIONES

Se recoge el derecho al disfrute fuera los períodos de incapacidad temporal por embarazo, parto o lactancia y en caso de coincidencia con la suspensión por paternidad o maternidad.

OTROS

PERMISOS

RETRIBUIDOS

Se incrementan 2 días en los siguientes supuestos (a 4 si es necesario un desplazamiento):

- * Fallecimiento, accidente o enfermedad grave de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.
- * Hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad, siempre que sea necesario reposo domiciliario.

PERMISOS NO RETRIBUIDOS

REDUCCIÓN DE JORNADA

Para el cuidado de menores de 8 años de edad o personas con discapacidad que no desempeñen actividad retribuida, así como para el cuidado de familiares hasta el 2º grado de consanguinidad o afinidad que no puedan valerse por sí mismos y no desempeñen actividad retribuida.

La jornada puede ser reducida, con disminución del salario, entre 1/8 y la mitad de la misma.

EXCEDENCIAS

- * Voluntaria: con al menos un año de antigüedad en la empresa y por un plazo mínimo de 4 meses y máximo de 5 años.
- * Guarda legal: de duración no superior a los 3 años para atender el cuidado de cada hijo o hija (natural, adopción o acogida) a contar desde la fecha de nacimiento.
- * Cuidado de familiares: de duración no superior a 2 años para atender el cuidado de un familiar hasta el 2º grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no puedan valerse por sí mismos y no desempeñen actividad retribuida.

En los casos de guarda legal y cuidado de familiares se tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo durante el primer año, considerándose los 2 primeros años de excedencia como tiempo cotizado a efectos de la Seguridad Social -por cuidado de hijos o hijas- y el primer año de excedencia -por cuidado de familiares-.

La excedencia por cuidado de hijo o hija y de un/a familiar hasta 2ª grado de consanguinidad o afinidad puede ser disfrutada de forma fraccionada.

En el caso de que los períodos de excedencia vayan precedidos de una reducción de jornada, las cotizaciones se computarán incrementadas al 100% de la jornada anterior a la reducción.