

DOSSIER
de
l'alumne

**Corresponsabilitat
en el treball**

pla d'igualtat

EASSE ACTIVITATS



www.easse.org

5.

CORRESPONSABILITAT EN EL TREBALL

5.4.

Reconèixer i valorar la importància i necessitat de la conciliació de família i treball

A. Contextualització

Observa les imatges i el vídeo que hi ha a continuació.





La incorporació de les dones a la vida laboral ha estat una millora important per a tota la societat, però, a l'actualitat, han aparegut d'altres situacions i problemes que hem d'afrontar i encara no estan del tot solucionats: la conciliació familiar i professional. Mira els següents vídeos:

El repte de la corresponsabilitat:

<https://vimeo.com/62183400>

Si quieres, puedes:

<https://www.youtube.com/watch?v=MpLihdGDzGA>

Actualment, però, encara hi ha moltes parelles en què un dels dos prefereix agafar una excedència professional per dedicar-se als fills enlloc de deixar-los a la guarderia. D'altres no tenen elecció i han de treballar. Recuperar després una feina no és un pas fàcil.

<https://www.youtube.com/watch?v=zqSISPX4PEE>



B. Activitats

FEU GRUPS DE 4 ALUMNES I LLEGIU ELS ARTICLES SEGÜENTS

<http://www.compromisoempresarial.com/rsc/2017/02/las-8-medidas-que-te-ayudaran-a-conciliar-hijos-y-trabajo-en-2017/>

Las 8 medidas que te ayudarán a conciliar hijos y trabajo en 2017

La odisea de traer niños al mundo por parte de las familias en las que los dos progenitores trabajan se ha venido traduciendo en la caída de la tasa de natalidad en España. Ésta se sitúa, según los últimos datos, en 1,39 hijos por pareja, una de las más bajas de Europa, mientras que la edad para ser padres se ha retrasado hasta los 31 años. Todo eso, en un entorno en el que cada vez suena más a ciencia ficción la idea de que un núcleo familiar pueda vivir con un único sueldo y que el padre o la madre se dediquen exclusivamente al cuidado de los hijos.

Sin embargo, la Ley 39/1999 de conciliación de la vida familiar y laboral otorga una serie de derechos para favorecer que los españoles puedan traer niños al mundo sin morir en el intento y sin tener que delegar todo el cuidado de los niños sobre los abuelos, como hacen muchas familias. Además, a esta legislación han venido sumando una serie de medidas introducidas a lo largo de los últimos años -la última, la ampliación del permiso de paternidad- que, al menos teóricamente, deberían servir para favorecer la conciliación.

Son derechos no siempre bien conocidos por los trabajadores y casi nunca dados a conocer desde la dirección de las empresas, según denuncian los sindicatos. Por ello no está de más repasarlos uno a uno, con especial atención a los últimos cambios.

1. Permiso de paternidad

El pasado 1 de enero entró en vigor la ampliación a un mes del permiso por paternidad desde las apenas dos semanas que estaban vigentes. Se daba la circunstancia que el Estatuto de los Trabajadores, actualizado en 2012, ya fijaba en su artículo 48.7 la duración del permiso de paternidad en cuatro semanas, pero había una disposición transitoria que lo mantenía en 13 días y que ahora ha sido derogada.

Al igual que el permiso de maternidad, se trata de un derecho retribuido y los padres tienen derecho a cobrar el 100% de su base reguladora durante el tiempo que dura. Para solicitarlo, hay que estar afiliado a la seguridad y tener cubierto un período de cotización de 180 días dentro de los 7 años inmediatamente anteriores a la fecha de inicio del período de suspensión o, si no, 360 días cotizados a lo largo de la vida laboral.

Por otra parte, si se está cobrando el paro, el subsidio por desempleo queda suspendido mientras se cobra el de paternidad. Al final del mismo, se reanuda la prestación por desempleo que estaba detenida, añadiendo el mes de paternidad al tiempo reconocido de prestación.

La necesidad de llegar a acuerdos por parte del Gobierno de Mariano Rajoy se apunta como razón para que el ejecutivo haya apostado por levantar la restricción que limitaba la duración del permiso de paternidad. De hecho, en octubre el Congreso de los Diputados aprobó con 173 votos a favor una propuesta de ley impulsada por la oposición que pide ir ampliando progresivamente ese permiso hasta los tres meses.



Se busca con ello favorecer la corresponsabilidad en el cuidado de los hijos, en un país donde el 96% de las excedencias que se piden por este motivo corresponden a mujeres, según datos de CCOO.

Las últimas novedades sobre el permiso de paternidad han venido desde el País Vasco. En pleno debate sobre la gestación subrogada, el Gobierno de Euskadi ha anunciado que ampliará la prestación de un mes por paternidad a los padres que trabajen en la Administración pública vasca y que opten por esta vía para traer niños al mundo.

2. Permiso de maternidad

En España la baja por maternidad es de 16 semanas. Durante la baja maternal, la trabajadora cobrará el 100% del sueldo, aunque para ello se exige haber cotizado al menos 180 días durante los últimos siete años, o 360 días en toda la vida laboral. Sin embargo, hay excepciones: si la madre tiene menos de 21 años cuando nazca el bebé no se le exige periodo mínimo de cotización y si tiene entre 21 y 26 esta exigencia se reduce a 90 días.

Por otra parte, e independientemente de la edad que tenga la madre en el momento del parto, si no trabaja o no ha cotizado lo suficiente para cobrar la prestación habitual, tendrá derecho durante 42 días naturales contados desde la fecha del parto a cobrar el indicador público de renta de efectos múltiples (IPREM), que actualmente es de 532,51 euros mensuales. Esos 42 días son ampliables en 14 días más en algunos supuestos, como familias numerosas, familias monoparentales, discapacidad o parto múltiple.

La mujer que ha sido madre y cuya baja ha coincidido con un periodo vacacional tiene derecho a disfrutar de sus vacaciones en una fecha distinta, incluso aunque haya finalizado el año natural al que correspondiesen dichas vacaciones. De las 16 semanas de permiso por maternidad, las seis primeras semanas posteriores al parto deben ser disfrutadas por la madre obligatoriamente, pero las otras diez pueden ser repartidas con su pareja. Tanto el permiso de maternidad como el de paternidad se equiparan en días y cuantías económicas a los de adopción y acogimiento. El formulario para solicitarlos, en cualquier caso, es el mismo.

3. Medidas de seguridad para embarazadas y lactantes

Además del permiso de lactancia -que se detallará más adelante-, España reconoce, a través de su Ley de prevención de riesgos laborales, las recomendaciones de seguridad que marca la Organización Internacional del Trabajo (OIT) para las mujeres en periodo de lactancia o embarazadas.

Entre otros aspectos se recoge la prohibición a las mujeres embarazadas o lactantes del trabajo nocturno y horas extraordinarias, así como los trabajos que impliquen levantar o empujar grandes pesos, que exijan un esfuerzo físico excesivo, etc. En caso de estar empleada en un trabajo que el médico certifique como peligroso, la mujer lactante o embarazada debe ser transferida, sin reducción de salario, a otro que no sea perjudicial para su estado.

Sin embargo, estos derechos no estaban siendo observados en algunos centros de trabajo. Y no eran centros menores. Los servicios de salud pública, dependientes de las comunidades autónomas, donde hay empleadas numerosas médicas y enfermeras (con guardias y turnos rotativos), entran a veces en conflicto con estas medidas de seguridad.

En este sentido, se tiene por un gran avance el derecho a la exención de guardias para las profesionales sanitarias durante el embarazo y lactancia, sin ninguna reducción en el salario que venían percibiendo. Algo que ha recogido por primera vez de manera explícita el Servicio Madrileño de Salud (Sermas), a través de una instrucción publicada el pasado mes de diciembre. La instrucción, que también alude a las situaciones de turnicidad y de horario nocturno, hace hincapié al derecho a seguir percibiendo las mismas retribuciones aunque estas mujeres cambien sus horarios.

4. Permiso de lactancia

Por lactancia de un hijo menor de nueve meses, las trabajadoras tienen derecho a una hora de ausencia del trabajo por cada ocho horas de trabajo y, si quieren, podrán dividir esta hora en dos mitades. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple. Es la trabajadora la que decide cuándo quiere disfrutar de esta pausa que, asimismo, puede ser acumulada en forma de días que se disfruten a continuación del permiso de maternidad.

5. Reducción de jornada

La reducción de jornada por maternidad o paternidad es uno de los derechos a los que los trabajadores que han sido padres se acogen de manera más habitual, pero también uno de los que más litigiosidad genera con los empresarios, por las distintas interpretaciones que se hacen de la norma. Esto ha ido marcando una jurisprudencia que hay que tener en cuenta.

La Ley de conciliación recoge el derecho a reducir la jornada para cuidar a niños menores de ocho años. Se trata de un derecho no retribuido que vendrá acompañado de una reducción salarial proporcional a las horas que se dejan de trabajar. La disminución de la jornada puede estar fijada entre un octavo y un 50% de la misma. Este derecho se amplía a familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad que no se valgan por sí mismos.

Para solicitar la reducción es necesario un mínimo de un año de antigüedad en la empresa. La misma tendrá un plazo mínimo de duración de 4 meses y máximo de tres años seguidos por cada hijo y dos por cada familiar, acumulables hasta un tope de cinco años.

En los últimos años, varias sentencias han dejado claras las diferencias entre reducción de jornada y adaptación del horario de trabajo, según explican en la revista sobre derecho Laboral y Social del Centro de Estudios Financieros (CEF). Está mejor reconocido el primer aspecto que el segundo. En el caso de los empleados que trabajan con horarios rotativos y piden reducción de jornada, estos suelen ver como ésta se le concede siempre, pero no así la propuesta de horarios que les realizan a sus jefes, que a veces es rechazada. Eso ha dado lugar a pleitos, que en muchas ocasiones daban la razón a la parte empresarial, ya que el legislador ha dejado en un segundo plano de protección la configuración de horarios frente a su reducción.

Sin embargo una reciente sentencia de la Audiencia Nacional acaba de condenar a una de las principales empresas de atención telefónica de España por modificar los turnos por necesidades de la producción, sin tener en cuenta las necesidades de las 861 mujeres que en ese momento estaban con jornadas reducidas por guarda legal. La empresa se amparaba en la reforma laboral de 2012, pero la Audiencia Nacional recuerda que las empresas deben atender el derecho a la conciliación, incluso en una modificación de condiciones por razones productivas y advierte de que la Ley de conciliación de 1999 y la de igualdad de 2007 mandatan la participación y el reparto equilibrado de las responsabilidades familiares. El sindicato CSIF, que es el que ha llevado este pleito, considera que esta sentencia es "ejemplarizante" y sienta jurisprudencia.

6. Modificación de la jornada laboral

También es posible solicitar a la empresa una adaptación del horario de trabajo sin necesidad de tener que reducir la jornada y por lo tanto también el salario, pero la empresa puede reservarse el derecho a concederla o abrir la puerta a pleitos como los señalados en el apartado anterior. La legislación laboral reconoce este derecho, pero lo hace a través del art. 34.8 del Estatuto de los Trabajadores de 2012 -y no del artículo 37.5, que es el que recoge la reducción de jornada-, lo que significa que dependerá de lo que establezca el convenio colectivo de aplicación o, en su defecto, el acuerdo entre las partes.

7. Excedencias

Aunque la ley contempla las excedencias para más supuestos, si éstas se solicitan por maternidad o paternidad, o por cuidado de algún familiar enfermo o dependiente, tienen un 'plus' de reconocimiento. En estos casos, el trabajador tiene garantizado el derecho a que le guarden el puesto de trabajo durante, al menos, un año. El tiempo de excedencia cuenta como cotizados si es para cuidar a hijos (hasta dos años) u otros familiares (un año). Tanto en los supuestos de guarda legal como en cuidado de familiares, se podrá disfrutar de la excedencia de forma fraccionada y, si el período de excedencia va precedido de una reducción de jornada, lo que se tendrá en cuenta para la cotización a la seguridad social es la jornada anterior a la reducción.

8. Ayudas para autónomos

Si los trabajadores por cuenta ajena ya se las ven y se las desean para compaginar su trabajo con su maternidad o paternidad, hay otro colectivo que ya entra, directamente, en la categoría de héroes. Los trabajadores autónomos, afortunadamente, también tienen (algunos) derechos laborales. Entre ellos, disfrutar del permiso retribuido por maternidad o paternidad, debiendo cumplir los mismos requisitos que los empleados por cuenta ajena en relación al periodo mínimo de cotización, y percibiendo la retribución correspondiente en función a la base reguladora por la que estuvieran cotizando antes del comienzo de la baja.

Los autónomos que quieran darse de baja por su condición de padres deben rellenar un cuestionario detallando el tipo de trabajo que realizan y, en el caso de llevar un negocio con un local abierto al público, explicando qué va a ocurrir con el mismo: si tiene intención de cerrarlo mientras esté de baja o la va a sustituir alguna otra persona durante el permiso. Si contratan a una persona desempleada para que les sustituya durante ese tiempo, no tendrán que cotizar por ella. Las madres y padres autónomos deben presentar la solicitud y la documentación en una oficina de la Seguridad Social durante los 15 días posteriores al parto.



PREGUNTES SOBRE EL TEXT

A l'article es pot llegir el següent: *aunque las chicas que tienen un alto rendimiento en ciencias no esperan llegar a ser ingenieras o informáticas, dirigen sus ambiciones más altas a conseguir buenos puestos en otras profesiones de ciencias, como las de la salud.*

1- A què creus que és degut aquest fenomen? Creus que és una qüestió cultural o senzillament nois i noies tenen de manera innata diferents interessos?

2- Creus que la mesura d'ampliar el permís de paternitat de dos a quatre setmanes i, progressivament, fins als 3 mesos és una mesura que solucionaria alguns dels problemes reals de conciliació familiar i laboral?

3-Quines creieu que poden ser les conseqüències empresarials de tenir baixes per maternitat més llargues? Com solucionaria aquestes possibles conseqüències?

Dissenyeu un paquet de mesures per millorar la conciliació i facilitar, d'aquesta manera, la natalitat, que és també un factor afectat per la mala conciliació. Exposeu-les a la resta de la classe amb un esquema o mapa mental en una cartolina DIN-A3.

Imagineu que formeu part d'un moviment social per la defensa de la conciliació. Feu grups de 4 i cada grup ha de triar una de les següents qüestions dissenyeu una campanya publicitària de sensibilització amb eslògans i imatges.

- La sincronització de les vacances entre fills en edat escolar i pares
- La sincronització d'horaris laborals i escolars
- L'existència de guarderia assequible a les empreses
- Allargar baixes maternals
- Allargar les baixes paternals
- Reducció de jornada de qualsevol dels pares amb el 100% del sou durant uns anys en funció del nombre de fills
- Facilitar la feina des de casa amb la connexió a internet
- Facilitar l'accés a horaris especials per mares amb fills