

# PROPUESTA DE CONCILIACIÓN ENTRE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL

A la atención de:

A continuación os detallamos nuestras propuestas para promover la conciliación entre la vida laboral y personal:

- **Flexibilización del tiempo:** tanto franjas horarias de entrada y salida del trabajo como ausencias cortas (media hora) o largas (un año) del trabajo en función de las necesidades de la familia de forma sistemática o concreta:
  - Días de asuntos propios
  - Ampliación de la jornada reducida hasta que los hijos cumplan 12 años.
- **Ticket guardería:** ampliación a todas las categorías
- **Ticket restaurante:** ampliación de este beneficio social tanto en el importe, al máximo permitido por el IRPF sin retención, como colectivos, extendiéndose también a los trabajadores de media jornada.
- **Plan de jubilación.**
- Extensión del **seguro médico al cónyuge e hijos.**
- Promover y fomentar el **teletrabajo.**
- **Reducir las horas extras** al menos un 15% cada año.
- Crear **guarderías en los centros de trabajo** o promover su creación en las inmediaciones de estos.
- **Staff en casa.**
- **Cursos de formación** adaptados a los horarios de las personas que tienen **jornada reducida.**
- Profundizar y **sensibilizar** ante la posibilidad que da la normativa de que el permiso por maternidad, lo pueda disfrutar tanto el padre como la madre.
- **Ampliación de los permisos retribuidos:** El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración por alguno de los motivos más abajo expuestos y por el tiempo determinado en cada uno de ellos. Los permisos deben disfrutarse en la fecha en que se produzca la necesidad, no pudiendo ser trasladados a días hábiles salvo pacto entre el trabajador y compañía.

1. **Tabla de permisos:** La totalidad de la tabla tendrá el mismo tratamiento en el caso de las parejas de hecho que en el de los matrimonios, siempre y cuando la legitimación de la pareja esté refrendada por un registro oficial. En lo referente a los hijos, para poder ser asimilados a efectos de Convenio a los propios del trabajador(a), deberán estar inscritos en el Libro de Familia del mismo.

<b>Grado de Parentesco</b>	<b>Boda</b>	<b>Nacimiento/ <u>Desplazamiento</u></b>	<b>Defunción / <u>Desplazamiento</u></b>	<b>Enfermedad Grave - Hospitalización /</b>	<b>Intervención Quirúrgica (No grave)</b>
----------------------------	-------------	--	--	---	---

				Desplazamiento	
TRABAJADOR	15 días (*)				
CÓNYUGE/PAREJA DE HECHO(1)			4 días (**) + 2 días	4 días (*) + 1 día	1 día (*)
HIJOS/HIJOS POLÍTICOS 1º	1 día (*)	10 días (*) + 2 días	4 días (**) + 2 días	4 días (*) + 2 días	1 día (*)
PADRES / PADRES POLÍTICOS 1º	1 día (*)		4 días (**) + 2 días	3 días (*) + 2 días	1 día (*)
ABUELOS/ABUELOS POLITICOS 2º	1 día (*)		2 días (*) + 2 días	2 días (*) + 2 días	1 día (*)
HERMANOS/HERMANOS POLÍTICOS 2º	1 día (*)	1 día (*)	2 días (*) + 2 días	2 días (*) + 2 días	1 día (*) (***)
NIETOS/NIETOS POLITICOS 2º	1 día (*)	1 día (*)	2 días (*) + 2 días	2 días (*) + 2 días	
BISABUELO /BISABUELOS POLÍTICOS 3º			1 día (*) + 1 día		
TIOS /TIOS POLITICOS 3º			1 día (*) + 1 día		
SOBRINOS /SOBRINOS POLITICOS 3º			1 día (*) + 1 día		
BIZNIETOS 3º			1 día (*) + 1 día		

(\*) Naturales. (\*\*) Laborables. (\*\*\*) No políticos

(+) Días adicionales en caso de necesidad de realización de desplazamientos a otra provincia (serán siempre naturales)

2. Atención en Urgencias de familiar hasta primer grado: Cuando un trabajador deba acompañar a su cónyuge, hijos o padres a un Centro Médico para ser atendido en "Urgencias", se le abonará el tiempo de ausencia, siempre que lo justifique documentalmente. En el justificante deberá constar, de forma ineludible, la hora en que ha sido atendido.
3. Ausencia por enfermedad: Cuando el servicio médico de la Compañía (en aquellos Centros de Trabajo que lo tuvieren), o la Seguridad Social envíen a algún trabajador a su casa por encontrarse indispuerto para el trabajo, las horas que falte para completar la jornada laboral de ese día, le serán abonadas como ausencia retribuida.
4. Asistencia odontológica: Por las horas que restan desde la salida del trabajo a la finalización de la jornada.
5. Donación de sangre en el centro de trabajo: Sólo en caso de donación por el tiempo indispensable.
6. Asistencia a consulta médica general o de cabecera: Por el tiempo necesario. Será necesario aportar justificante.
7. Asistencia a consulta médica especialista: Por el tiempo necesario. Será necesario aportar justificante.
8. Asistencia a exámenes: Al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional y el permiso de conducción.
9. Ausencia por fuerza mayor: Cuando un trabajador no pueda acudir al centro de trabajo por causas ajenas a su voluntad (carreteras cortadas, averías de transporte, etc...), se le abonará el tiempo de ausencia, siempre que lo justifique documentalmente. En el justificante deberá constar, de forma ineludible, la hora en que se ha producido el incidente y las causas del mismo.
10. Asistencia clases de preparación para el parto de padres: el tiempo mínimo indispensable.

11. Desplazamiento: El trabajador desplazado a población distinta a la de su residencia habitual, por tiempo inferior a un año, tiene derecho a cuatro días laborables de estancia en su domicilio de origen, sin computar como tales los de viaje, por cada tres meses de desplazamiento continuado.

Por último hacer hincapié en que para que las políticas y las medidas que tienen como objetivo asegurar el equilibrio entre la vida personal y laboral, es clave el apoyo real de la alta dirección, los mandos intermedios y supervisores de la empresa, que son quienes tienen que decidir sobre la aplicación de estas políticas en el día a día. Sin embargo, son todavía muchos los que promueven la adicción al trabajo y las largas horas de presencia como criterio necesario para futuros ascensos. Por eso consideramos como un elemento básico, la concienciación.

Atentamente  
Sección Sindical de CGT