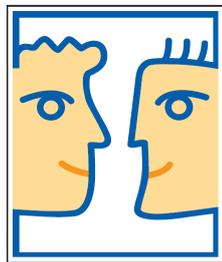


AMCOR
a la feina tots iguals



INFORMACION EN MATERIA DE IGUALDAD

PERMISOS Y LICENCIAS DERIVADOS DE LA MATERNIDAD

Resumen de los permisos y licencias que contempla actualmente nuestra legislación (modificada mediante la Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres) con relación a la maternidad y paternidad.

1) Prestación por riesgo durante el embarazo

La trabajadora embarazada puede disfrutar esta prestación cuando, debiendo cambiar de puesto de trabajo por otro compatible con su estado, dicho cambio de puesto no resulte técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados.

La prestación económica nacerá el día en que se inicie la suspensión del contrato de trabajo y finalizará el día anterior en que se inicie la suspensión del contrato de trabajo por maternidad o el de reincorporación de la mujer trabajadora a su puesto de trabajo.

La gestión y el pago de la prestación económica corresponderá a la entidad gestora o a la Mutua de Accidentes de Trabajo en función de con quien tenga concertada la cobertura de riesgos profesionales.

2) Permiso para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto

Se trata de un permiso remunerado por la empresa, por el tiempo indispensable, siempre que deba realizarse dentro de la jornada de trabajo.

3) Prestación de Maternidad

Suspensión del trabajo durante 16 semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en 2 semanas más por cada hijo a partir del segundo.

En caso de fallecimiento de la madre, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión, computado desde la fecha del parto y sin que se descuente del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad del parto.

En el supuesto de fallecimiento del hijo, el período de suspensión no se verá reducido salvo que, una vez finalizadas las 6 semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo.

Aparte de las 6 semanas de descanso obligatorio para la madre, el resto de la prestación puede cederse al padre. El padre podrá seguir haciendo uso del período de suspensión por maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

En los casos de parto prematuro y en aquéllos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el período de suspensión podrá computarse a partir de la fecha del alta hospitalaria.

En el supuesto de discapacidad del hijo o del menor adoptado o acogido, la suspensión del contrato tendrá una duración adicional de 2 semanas.

El importe de la prestación económica será el 100% de la base reguladora y será a cargo de la Entidad Gestora (INSS), cotizando la empresa únicamente por la cuota patronal.

Se exigen unos requisitos de cotización previa para poder acceder a esta prestación en función de la edad:

- Madres menores de 21 años: no se exige periodo de cotización previo alguno.
- Madres entre 21 y 26 años: se exige un periodo de carencia de 90 días cotizados en los 7 años anteriores al nacimiento, adopción o acogida; o 180 días en toda la vida laboral.
- Madres de edad superior a 26 años: se exige un periodo de carencia de 180 días cotizados en los 7 años anteriores al nacimiento, adopción o acogida; o 360 días a lo largo de su la vida laboral con anterioridad a esa fecha.
- Padres: no se establece un distinto período de cotización en función de la edad, se requiere genéricamente una carencia de 180 días cotizados en los 7 años anteriores al nacimiento, adopción o acogida; o 360 días a lo largo de su vida laboral con anterioridad a esa fecha.

4). Prestación por riesgo durante el embarazo.

Se establece una cantidad equivalente al 100 % de la base reguladora.

5). Reconocimiento como periodo cotizado a efectos de jubilación e incapacidad permanente.

Las trabajadoras que soliciten una prestación por jubilación o por incapacidad permanente, se les reconocerá un periodo de 112 días cotizados por cada parto de un solo hijo, y de 14 días más a partir del segundo hijo en caso de partos múltiples, salvo que durante este periodo se hubiera cotizado.

6) Permiso por parto

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración durante 2 días por el nacimiento de hijo (4 cuando requiere desplazamiento)

7) Hospitalización de hijos recién nacidos

En el caso de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo tendrán derecho a reducir su jornada hasta un máximo de 2 horas, con la disminución proporcional del salario.

8) Prestación de Paternidad

Se reconoce un permiso de 13 días por nacimiento, adopción y acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, siempre que en este último caso no sea inferior a un año. Podrán solicitarlo, los trabajadores que presten sus servicios tanto por cuenta ajena como por cuenta propia. A partir de 1.1.2011 se amplía el permiso de paternidad a 4 semanas.

El disfrute será exclusivo por parte del padre, no siendo posible que sea disfrutado por parte de la madre.

El padre podrá disfrutar del permiso desde el momento del nacimiento, adopción o acogida, hasta inmediatamente después de la finalización del permiso de maternidad disfrutado por la madre.

El importe de la prestación económica será el 100% de la base reguladora y será a cargo de la Entidad Gestora (INSS), cotizando la empresa únicamente por la cuota patronal.

9) Prestación por Riesgo durante la lactancia natural.

En los casos de lactancia natural, la madre puede disfrutar esta prestación cuando, debiendo cambiar de puesto de trabajo por otro compatible con su situación, en los términos previstos en el artículo 26.4 de la Ley 31/95 de prevención de Riesgos laborales, dicho cambio no resulte técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados.

La prestación económica será equivalente al 100% de la base reguladora, y se extinguirá en el momento en que el hijo cumpla los nueve meses, salvo que la beneficiaria se haya reincorporado con anterioridad a su puesto de trabajo o a otro compatible con su situación. Este permiso sólo lo puede disfrutar la madre.

10) Permiso de Lactancia

Este permiso puede ser disfrutado indistintamente por madres o padres de hijo menor de nueve meses. Consiste en el derecho a 1 hora de ausencia en el trabajo que podrán dividir en 2 fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

Se puede sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora o acumularlo en jornadas completas, como así se recoge en el artículo 8.5.2 del Convenio Colectivo de Artes Gráficas, que permite la acumulación en jornadas completas a continuación de la suspensión del contrato por maternidad. La acumulación de este permiso se comunicará a la empresa al inicio del período de descanso por maternidad.

11) Adaptación de la jornada laboral por motivos personales o familiares.

Se puede adaptar la duración y distribución de la jornada de trabajo para hacer efectivo el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, en los términos que establezca el convenio colectivo o en el acuerdo con la empresa respetando lo previsto en el convenio.

12) Permisos retribuidos por la empresa (artículo 8.5.1 Convenio)

- 15 días naturales por matrimonio.
- 2 días en el caso de nacimiento de hijo. Cuando por tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de 4 días. Se

concederá además, el tiempo indispensable para los casos de inscripción en el Registro Civil del nacimiento de un hijo, en el supuesto de que dicho registro, no hubiera podido llevarse a cabo porque la ausencia de 2 días coincidiese con días no hábiles a estos efectos, y ello, únicamente, en el caso de que el cumplimiento de la obligación de inscripción en el Registro Civil, recayere en el trabajador y acredite no haber sido legalmente posible cumplimentarlo en el plazo anteriormente previsto de 2 días.

- En el supuesto de nacimiento de hijo/a, el plazo general de 2 días del apartado anterior podrá extenderse hasta 3 días más, siempre que precisare atención especial y no tuviese otra persona para cuidarle. En ningún caso, la extensión de este plazo podrá acumularse al de cuatro días previsto para el supuesto de desplazamiento.

13) Vacaciones.

Cuando el período de vacaciones fijado por la empresa coincida en el tiempo con una situación de Incapacidad Temporal derivada de embarazo, parto, lactancia natural, o con la suspensión del contrato de trabajo por maternidad o paternidad, la trabajadora tendrá derecho a disfrutarlas en período distinto al fijado inicialmente, aunque haya terminado el año natural correspondiente.

14) Reducción de jornada por guarda legal

Quienes por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

15) Excedencia por cuidado de hijo

Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa. Asimismo recogido en el art. 9.1.2 letra a) del Convenio.

Esta excedencia puede disfrutarse de forma fraccionada. El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia será computable a efectos de antigüedad.

También tendrán derecho a solicitar un período de dos años de excedencia, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida, (Art. 9.1.2 letra b) del Convenio).

Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo, transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente. Esta reserva de puesto de trabajo, se ampliará a 15 meses cuando se trate de familia numerosa de categoría general, y hasta 18 meses si se trata de categoría especial.

La solicitud de reincorporación deberá realizarse con una antelación de un mes.

Cuando estas excedencias vengan precedidas de una reducción de jornada, las cotizaciones realizadas durante la misma se computarán hasta el 100 % de la cuantía que hubiera correspondido si se hubiera mantenido a jornada completa. Este hecho también se tendrá en cuenta en el supuesto de indemnizaciones por despido o extinción del contrato de trabajo.

El convenio en el art. 9.1.2 letra c) establece la excedencia por un periodo de tres años, para dedicarse a asistir a un familiar, en primer grado de consanguinidad, que hubiera sido declarado minusválido, con necesidad de recibir cuidados permanentes, o en situación de gran invalidez, por la Seguridad Social.

16) Excedencia voluntaria.

El trabajador con al menos un año de antigüedad en la empresa, tiene derecho a solicitar una excedencia por un plazo no menor de cuatro meses y no mayor de cinco años (Art. 9.1.1 Convenio).

17) Representantes de los trabajadores.

Se establece en los Convenios Colectivos, el deber de negociar medidas en materia de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, o en su caso, realizar planes de igualdad.

Los representantes tendrán el derecho a recibir, al menos anualmente, datos sobre la proporción de mujeres y hombres en los diferentes niveles profesionales, recibir información sobre las medidas adoptadas para fomentar la igualdad entre mujeres y hombres, y en el supuesto de haberse establecido planes de igualdad, tendrán derecho a recibir información sobre la aplicación del mismo.

AMCOR FLEXIBLES

Asimismo, se incluye el deber de ejercer una labor de vigilancia del principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, así como colaborar con la dirección de la empresa en el establecimiento y puesta en marcha de medidas de conciliación.

Diciembre de 2009
RRHH