

TUVISA_{KO}



TUVISA

Modificaciones importantes que introduce la Ley de Igualdad en nuestro convenio

Como ya sabéis el pasado 22 de Marzo se publicó la Ley de Igualdad que a su vez introduce varias modificaciones en otras leyes como el Estatuto de los Trabajadores que son normativa básica en el campo laboral. Sería conveniente para todos que esas modificaciones sean recogidas por nuestro convenio para que así todos nosotros/as tengamos un mejor acceso y conocimiento de esas normas y poder hacer uso de ellas. En vista de que ese volcado al convenio puede tardar más de la cuenta y de que ha recogido en el convenio del Ayuntamiento deja bastante que desear os vamos a relacionar a continuación algunas de esas modificaciones que se han hecho en la normativa y que ya son de aplicación en Tuvisa.

- ❑ Suspensión del contrato por paternidad. Esta es la medida de la Ley que más se ha comentado y como veis no se trata de un permiso sino de una suspensión de contrato de 13 días ininterrumpidos de duración ampliables en dos días más en caso de parto, adopción o acogimiento múltiple, a disfrutar desde la finalización del permiso por paternidad regulado en convenio (artículo 82) hasta la finalización del permiso de maternidad (mínimo 16 semanas) o a continuación del mismo. Esta suspensión la paga la Seguridad Social en cuantía del 100% de la base de contingencias comunes del mes anterior y es totalmente independiente del permiso por paternidad recogido en convenio, por tanto se disfrutarán los dos.
- ❑ Permiso por maternidad. Además de lo recogido en convenio. 1. En caso de que la madre no pueda suspender su actividad profesional con derecho a prestaciones el otro progenitor podrá hacer uso de ese derecho por el periodo que hubiese correspondido a la madre. 2. En caso de fallecimiento de la madre el padre podrá hacer uso del permiso que restase por disfrutar a la madre sin descontar la parte que esta pudiese haber disfrutado con anterioridad al parto, con independencia de que esta realizara o no trabajo. 3. El otro progenitor podrá hacer uso de esta suspensión aunque la madre estuviese de baja en el momento previsto para su reincorporación. 4. Se tendrá derecho a disfrutar de este permiso en los casos de acogimiento provisional siempre que éste no sea inferior a un año.
- ❑ Suspensión del contrato por riesgo durante la lactancia natural de hijas/os menores de 9 meses. Se podrá solicitar cuando las condiciones de trabajo puedan influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo/a, en aquellos caso en los que no sea posible la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo o que aunque adaptadas estas condiciones puedan influir negativamente en la salud. Deberán certificarlo los servicios médicos que cubran los riesgos profesionales, con el informe del Servicio de Salud que asista a la trabajadora o al hijo/a. La prestación es el 100% de la base del mes anterior para contingencias profesionales.
- ❑ Vacaciones. Se podrán disfrutar aunque haya concluido el año natural al que correspondían si no se han disfrutado por haber coincidido con otra licencia de maternidad, lactancia, o con ILT por las mismas causas.
- ❑ Por cuidado de menores de hasta 8 años (el convenio dice hasta 12) podrá reducirse la jornada entre un octavo (antes era un tercio) y la mitad de su duración con reducción

proporcional de salario. Las cotizaciones de los dos primeros años de reducción por esta causa se computarán incrementadas al 100% para la determinación de las prestaciones de jubilación, incapacidad, muerte maternidad o paternidad.

- ❑ Por guarda legal de discapacitado y cuidado directo de familiar hasta 2º grado podrá reducirse la jornada entre mínimo 1/8 y máximo 1/2 con reducción igual de salario. Durante el primer año de esta reducción las cotizaciones se computarán incrementadas hasta el 100% para las mismas contingencias que el anterior.
- ❑ Excedencias: aunque las excedencias no están reguladas en convenio si que hay modificaciones interesantes que creemos serán de vuestro interés. 1.- La más importante es que para todos los casos el periodo mínimo de excedencia pasa a ser de cuatro meses en lugar de dos años que eran antes y el máximo sigue siendo de 5 años. 2.- Para los casos en que las excedencias sean por cuidado de hijos/as el periodo máximo es de 3 años por cada hijo/a admitiéndose también para los casos de acogimiento provisional. En estos casos de cuidado de hijos/as se podrán disfrutar de forma fraccionada, previa justificación de que ese fraccionamiento se hace para facilitar el cuidado para el que se piden. También en estos casos de cuidado de menores, los dos primeros años de excedencia tienen la consideración de periodo cotizado a efectos de prestaciones de jubilación, incapacidad, muerte, maternidad o paternidad. En los casos de familias numerosas estos periodos considerados cotizados de amplían a 30 meses y si es familia numerosa de categoría especial a 36 meses. 3.- Por cuidado de familiar que no desempeñe actividad retribuida y que no pueda valerse por sí mismo el plazo máximo de excedencia es de 2 años pudiendo disfrutarse de forma fraccionada y teniendo consideración de cotizado para los efectos del caso anterior sólo el primer año de excedencia.

- ❑ Además de estos derechos que establece el Estatuto de los Trabajadores y que como decíamos son ya de aplicación, hay otros que se recogen en el Estatuto Básico del Empleado Público que aunque no nos son de aplicación directa, se supone que lo serán cuando lo disfruten los empleados del Ayuntamiento. Entre estas novedades apuntar como las más reseñables las siguientes:
 - ❑ Ampliación de los días de permiso por asuntos propios que está pendiente de cómo se regula en el Ayuntamiento.
 - ❑ Ampliación de una a dos horas la reducción de jornada retribuida (artículo 87-5 convenio) para atender a hijos prematuros o que tras el parto por alguna causa deban permanecer hospitalizados con otras dos horas adicionales de posible reducción con disminución proporcional del salario.
 - ❑ La reducción de jornada al 50% por enfermedad grave de familiar de primer grado regulada en el artículo 91-5 de convenio tiene carácter de retribuida durante un plazo máximo de un mes.

Es importante que leáis con atención este escrito y que lo guardéis para consulta, aunque sea un poco tocho, para que tengáis con ello conocimiento de los asuntos que no están en convenio pero sí que son derechos consolidados. No olvidéis que el convenio nuevo ya recoge modificaciones importantes en estos apartados de permisos y como siempre ya sabéis en caso de duda preguntarnos.

