

CCOO APUESTA POR UNA LEY DE IGUALDAD

Como todas y todos ya sabéis el pasado 3 de marzo fue aprobado en Consejo de Ministros el Anteproyecto de **LEY ORGÁNICA DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES**, que supone desde el punto de vista de CC.OO. un avance importante para combatir los obstáculos que hacen que las mujeres tengan una situación de desventaja en el mercado de trabajo, para asegurar la protección y garantía de derechos y para impulsar la intervención sindical frente a la discriminación y a favor de la igualdad.

En España hace 10 años la tasa de paro femenina era del 30% y hoy es del 12%. Teniendo en cuenta estos datos, que sólo pueden ser interpretados de manera positiva, no cabe duda de la necesidad de elaborar una ley que fomente la igualdad entre hombres y mujeres.

¿POR QUE ES NECESARIA ESTA LEY?

1.- Por razones de justicia:

No es aceptable que personas de diferente sexo con similares responsabilidades y habilidades tengan remuneraciones diferentes.

2.- Por razones de competitividad:

No hay país en el mundo que pueda permitirse derrochar el talento de ninguno de sus ciudadanos. La tasa de paro femenina, que aún está cinco puntos por encima de la masculina, es un indicador de que estamos desperdiciándolo en grandes cantidades.

3.- Por razones culturales:

Tras siglos de discriminación, acabar con una cultura que ve la desigualdad como algo normal es complicado (y si no... que se lo pregunten al 47% de los españoles, que según, el CIS, no participan en las tareas del hogar).

Está claro que las empresas son las primeras que deben respetar las leyes y no incurrir en prácticas delictivas o inmorales. Una vez cumplida ésta máxima, su principal deber es el de ser competitivas y generar empleo y riqueza y para alcanzar este objetivo no les queda mas remedio que aprovechar al máximo su activo mas importante, EL TALENTO DE LAS PERSONAS.

Está demostrado empíricamente que el trabajo en equipo en los que existe paridad de sexos es más eficaz.

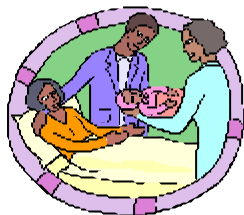
Por ello, esta es la visión con la que CCOO considera necesario trabajar en UNICAJA:

- 👍 La igualdad fomenta la propia competitividad de la empresa, por lo que ambos, trabajadores y empresa, podemos beneficiarnos mutuamente.
- 👍 La igualdad ha de fomentarse mediante prácticas de conciliación de la vida laboral, personal y familiar.
- 👍 La igualdad no se consigue con la imposición de normas o la perpetuación de malas prácticas que obstaculicen la conciliación de los ámbitos laboral, personal y familiar.

Si quieres estar informado, conéctate www.comfia.net/unicaja

NOVEDADES MÁS IMPORTANTES DEL ANTEPROYECTO DE LEY DE IGUALDAD

PERMISO PATERNIDAD/MATERNIDAD



Derecho a un **permiso por paternidad** de **ocho días** de duración, ampliable en caso de **parto múltiple** en **dos días más** por cada hijo a

partir del segundo.

Se introducen mejoras en el actual permiso de maternidad **ampliándolo a dos semanas** para los supuestos de hijo **discapacitado**.

En caso de **fallecimiento** de la **madre**, con independencia de ésta realizara o no algún trabajo, el **padre** puede hacer uso de la totalidad del **permiso de maternidad**.

Cuando la baja de maternidad/ paternidad coincida con el **desempleo**, éste se **interrumpe** para **percibir** la **prestación por maternidad/ paternidad** y se reanuda posteriormente.

Cuando **no** se tengan **cotizaciones suficientes** para acceder a la prestación por maternidad, se reconoce un **subsido no contributivo** por maternidad de **42 días** naturales en igual cuantía que el subsidio por desempleo.

RIESGO DURANTE LA LACTANCIA



Se reconoce el **derecho a suspender el contrato de trabajo** en los supuestos de **riesgo** durante la **lactancia** hasta los **9 meses**, en los mismos términos y condiciones que el riesgo durante el embarazo.

PERMISO POR LACTANCIA

Este permiso podrá ser **acumulado** en **jornadas completas** en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario (actualmente en Unicaja tenemos **15 días acumulables**, **10 días laborales** y **5 días hábiles**).

EXCEDENCIA

Se reconoce la posibilidad de que tanto la **excedencia** por cuidado de hijo como de familiares se pueda **disfrutar de forma fraccionada**.



La duración de la excedencia para **cuidado de familiares** se amplía de **1 a 2 años**

Se **amplia de 1 a 2 años** el periodo por el que se **cotiza a la seguridad social** en caso de **excedencia** para cuidado de hijos.

Se **reduce a cuatro meses** la duración mínima de la **excedencia voluntaria**

REDUCCIÓN DE JORNADA

En la reducción por **guarda legal** se amplía la **edad del menor de 6 a 8 años**, y se **reduce a 1/8** de la jornada el **límite mínimo** de dicha **reducción** (antes era 1/3).



Para **calcular** la **base reguladora** de la prestación por **desempleo** no se tendría en cuenta la reducción de jornada sino que se hará **sobre la jornada total**.

VACACIONES

Cuando el periodo de vacaciones coincida en el tiempo con una IT derivada del embarazo, parto o lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato por maternidad/ paternidad, se tendrá **derecho a disfrutar de las vacaciones en fecha distinta a la de la IT** o a la del disfrute del permiso que le correspondiera al finalizar el periodo de suspensión, **aunque** haya **terminado el año natural** a que corresponden.

