



Info Info Igualdad

Boletín nº1 - 8 Marzo 2006 Sección Sindical CC.OO. Caja San Fernando

Presentación

Con este primer número de INFOIGUALDAD, en tu sección sindical de **CC.OO.** en Caja San Fernando iniciamos una nueva andadura en materia de comunicación, valiéndonos de esta herramienta para informarte sobre temas relacionados con la Igualdad de Oportunidades en mayúsculas, Conciliación de la Vida Personal y Laboral, Planes de Igualdad, Legislación, etc.



HACIENDO UN POCO DE MEMORIA. Para situarnos en el momento actual que vivimos en nuestra Caja en materia de Igualdad de Oportunidades, partimos de una referencia incontestable: el Acuerdo Laboral de Fusión que **CC.OO.** consiguió en 2001, en el que logramos incluir un completo Plan de Igualdad de Oportunidades, que posteriormente se transcribió íntegramente en el Acuerdo de Condiciones de Trabajo (ACT) vigente actualmente.

Sin asomo de duda, ésta ha sido la base fundamental para las actuaciones posteriores que se han adoptado por parte de la Caja. Nos referimos a la adhesión al Programa Optima, por el que **CC.OO.** apostó desde el primer momento, como forma de impulsar las políticas de igualdad contenidas en nuestro ACT y a la elaboración posterior de

un Plan de Acción Positiva, conteniendo medidas concretas para corregir los desequilibrios existentes, cuya implementación se encuentra en fase inicial.

Damos comienzo a este Boletín insertando en el reverso una **tabla de "Permisos Retribuidos" y "Permisos No Retribuidos"**, que intenta ser un compendio de la normativa actual en esta materia y que nos afecta al colectivo de Caja San Fernando.

En definitiva, queremos que este boletín, que nace con vocación de continuidad, sea referente para ti ante cualquier consulta ó duda que desees aclarar relacionada con temas del máximo interés en lo humano y lo laboral, como son: permisos, excedencias, reducciones de jornada, medidas de conciliación, novedades legislativas y otras ...



Estar al dia@dia.net te interesa"

Si quieres recibir las noticias diarias del sector de forma gratuita, suscríbete:
<http://www.comfia.info>

<p style="text-align: center;"><u>Permisos retribuidos</u></p> <p>Por fallecimiento, accidente, enfermedad grave u hospitalización de familiares hasta 2º grado consanguinidad o afinidad</p> <p>2 días/4 días si es preciso desplazamiento</p>	<p style="text-align: center;">Descanso por adopción o acogida de menores de 6 años</p> <p style="text-align: center;">16 SEMANAS ININTERRUMPIDAS</p> <p>En caso de adopción o acogida múltiple, ampliable en 2 semanas por cada hij@ partir del 2º.</p> <ul style="list-style-type: none"> Distribución a opción de l@s interesad@s. Si el padre y la madre trabajan, podrán disfrutar del permiso de forma simultánea o sucesiva. 	<p style="text-align: center;"><u>Permisos no retribuidos</u></p> <p style="text-align: center;">Reducción de jornada por guarda legal y/o cuidado de familiares</p> <p>Supuestos:</p> <ul style="list-style-type: none"> Quienes por razones de guarda legal tengan a su cuidado directo a algún menor de 8 años. Por cuidado directo de una persona discapacitada, que no desempeñe actividad retribuida. Por cuidado directo de un familiar, hasta el 2º grado de consanguinidad o afinidad, que no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida
<p style="text-align: center;">Nacimiento de hij@s</p> <p>2 días/4 días si es preciso desplazamiento</p> <p>Hij@s prematuros o que requieran hospitalización</p> <ul style="list-style-type: none"> 1 hora de ausencia, dentro de la jornada laboral. Reducción de la jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. <p>Pueden acceder la madre o el padre, si trabajan los dos</p>	<ul style="list-style-type: none"> En caso de adopción internacional con desplazamiento previo, se podrá empezar a disfrutar del permiso hasta 4 semanas antes de la resolución administrativa o judicial. Esto será válido para niñ@s de más de 6 años cuando se trate de menores discapacitad@s o que tengan especiales dificultades de inserción social 	<p>Condiciones:</p> <ul style="list-style-type: none"> La reducción de la jornada de trabajo, con disminución proporcional del salario, puede ser de entre una hora y la mitad de la duración de la jornada. La concreción horaria y del periodo de disfrute corresponderá a la persona interesada, dentro de su jornada ordinaria. Se deberá preavisar a la empresa con quince días de antelación a la fecha de reincorporación a la jornada ordinaria. Se garantizará la permanencia en el destino actual en las mismas condiciones. Si no fuera posible por motivos de organización del trabajo, se negociará con la persona la opción de cambio más favorable a ésta y durante el tiempo que concurren estas circunstancias.
<p style="text-align: center;">Descanso por maternidad / paternidad</p> <p style="text-align: center;">16 SEMANAS ININTERRUMPIDAS</p> <p>Parto múltiple: ampliable en 2 semanas más por cada hij@ a partir del 2º.</p> <ul style="list-style-type: none"> Distribución a opción de la interesada, aunque las 6 semanas de descanso posteriores al parto las tiene que hacer obligatoriamente la madre. A opción de la madre, y siempre que los dos trabajen, el padre podrá hacer uso de las 10 semanas restantes, de forma simultánea o sucesiva a la madre. La baja médica provocada por riesgo o alteración de la salud durante el embarazo no supondrá, en ningún caso, una reducción de la duración del permiso por maternidad. 	<p style="text-align: center;">Lactancia</p> <ul style="list-style-type: none"> Reducción de la jornada laboral en un único período de 60 minutos al comienzo o al final de ésta, o en dos períodos de 30 minutos a lo largo de la misma, hasta que el recién nacid@ cumpla 9 meses. Lo puede disfrutar el padre o la madre, siempre que los dos trabajen. Alternativamente se puede optar por acumular 15 días laborables al período de maternidad, o bien disfrutar un permiso de 10 días naturales a continuación de la baja por maternidad, más 5 días hábiles sin posibilidad de acumulación a los anteriores, a disfrutar durante los primeros doce meses de vida del recién nacid@. Esta última opción la pueden disfrutar el padre o la madre, en caso de que ambos trabajen y siempre que quien lo elija haya disfrutado de, al menos, una parte del permiso de maternidad / paternidad. 	<p style="text-align: center;">Excedencias</p> <p>- Para cuidado de hij@s:</p> <ul style="list-style-type: none"> Duración máxima 3 años, a contar desde el nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa. Derecho a reserva del propio puesto de trabajo. Mantenimiento de beneficios sociales y computable a efectos de antigüedad durante el primer año. Derecho a participar en pruebas de capacitación.
<p style="text-align: center;">16 SEMANAS ININTERRUMPIDAS</p> <p>Parto múltiple: ampliable en 2 semanas más por cada hij@ a partir del 2º.</p> <ul style="list-style-type: none"> Distribución a opción de la interesada, aunque las 6 semanas de descanso posteriores al parto las tiene que hacer obligatoriamente la madre. A opción de la madre, y siempre que los dos trabajen, el padre podrá hacer uso de las 10 semanas restantes, de forma simultánea o sucesiva a la madre. La baja médica provocada por riesgo o alteración de la salud durante el embarazo no supondrá, en ningún caso, una reducción de la duración del permiso por maternidad. <p>Derecho a unir las vacaciones al descanso por maternidad / paternidad, aunque haya concluido el periodo anual correspondiente</p> <p>Derecho a beneficios sociales como si estuviese en activo.</p> <p>A elección del trabajador@ y previo acuerdo con la empresa, posibilidad de disfrutar el permiso a tiempo parcial, aumentando la duración del mismo de forma proporcional.</p> <p>Hij@s prematuros o que requieran hospitalización</p> <p>El período de suspensión podrá computarse a instancia de la madre o, en su defecto, del padre, a partir de la fecha del alta hospitalaria.</p>	<p style="text-align: center;">Otros Permisos y Condiciones</p> <ul style="list-style-type: none"> En casos extraordinarios y debidamente acreditados, previo aviso y justificación, un máximo de 10 días al año. Por traslado del domicilio habitual: 1 día Para exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto: por el tiempo y las veces necesarias, previo aviso y justificación de su realización dentro de la jornada laboral. Por adopciones internacionales: 10 días. Trabajador@ con pareja o unión de hecho se equiparan a los de matrimonio para el disfrute de permisos. Flexibilización en bolsa de horas de los días de permiso que correspondan en cada caso, a disponer en el plazo de un mes desde que se dé la situación causante del permiso. 	<p>- Para cuidado de familiares hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no puedan valerse por sí mismos y que no desempeñen actividad retribuida:</p> <ul style="list-style-type: none"> Duración máxima: 1 año. Derecho a reserva del puesto de trabajo. Mantenimiento de beneficios sociales y computable a efectos de antigüedad. Derecho a participar en pruebas de capacitación.