

# #VivasLibresUnidas



**HUELGA DE 2 HORAS POR TURNO**

Número 11 — Marzo 2018



REVISTA DEL SECTOR DE COMIDA RÁPIDA DE CCOO

## Permiso por **MATERNIDAD**

Este permiso se le concede a las madres tras el parto y se trata de una suspensión de contrato con reserva del puesto de trabajo.

Su duración es de dieciséis semanas, ampliables en los casos de parto múltiple en dos semanas por cada hijo a partir del segundo.

De estas dieciséis semanas, podrán disfrutarse entre los dos progenitores diez de ellas a elección de la madre y del padre, estando ella obligada a coger seis semanas de recuperación tras el parto.



De este modo, el padre disfrutará las diez semanas restantes del permiso de la madre o las que ella no haya disfrutado en caso de que hubiera estado más de las seis semanas obligatorias.

En los casos de nacimiento prematuro en los que el bebé quede hospitalizado, se tendrán los días de ingreso adicionales necesarios, hasta un máximo de trece semanas sin influir en las dieciséis semanas de maternidad.

Mientras estés de permiso de maternidad, tu salario lo paga el INSS (Instituto Nacional de la Seguridad Social) y será el 100% de tu base de cotización del mes anterior al permiso.

## Permiso por **PATERNIDAD**

Este permiso se le concede a los padres tras el parto y es una suspensión del contrato con reserva del puesto de trabajo.

Su duración es de 4 semanas, ampliables en los casos de parto múltiple en 2 días más por cada hijo a partir del segundo.

Este permiso es independiente de los días de licencia retribuida que tenga el padre por derecho de convenio o estatuto de los trabajadores.

El permiso de paternidad no sustituye al de maternidad ni viceversa, pudiendo el padre disfrutarlo a la vez, durante o después del permiso de maternidad.

El salario que se percibirá estando de permiso de paternidad será del 100% de la base de cotización del mes anterior, y el responsable de pagarlo es el INSS.

Es de recordar que este permiso eran 13 días, y ahora se ha ampliado a 4 semanas. Trabajemos juntos para mejorar nuestras condiciones de trabajo y sean dignas.



## Luchando contra **LA BRECHA SALARIAL**

El día 22 de febrero se ha celebrado un encuentro de mujeres en el Día Europeo contra la Brecha Salarial organizado por la Secretaría de Mujer e Igualdad de **CCOO** en el que mujeres del movimiento feminista, la universidad, la judicatura, la cultura y el sindicalismo han intercambiado opiniones y experiencias sobre las brechas de género, la precariedad laboral, las violencias machistas y las movilizaciones convocadas este 8 de marzo, como la huelga

de dos horas por turno impulsada por **CCOO y UGT**.

Desde el Grupo de **CCOO** de Restauración Moderna, no solo estuvimos presentes en el acto, sino que estamos siguiendo, trabajando y participando activamente en todas las acciones que se promueven desde la Secretaría de la Mujer, tanto por la brecha salarial, como las desigualdades de trato, acoso tanto laboral como sexual que por desgracias si siguen produciendo en nuestros centros de trabajo. Nos queda mucho, pero no pararemos.

**ÚNETE A LA LUCHA.**



Consulta tus dudas en:

[restauración.moderna@servicios.ccoo.es](mailto:restauración.moderna@servicios.ccoo.es)



# STOP Violencia de Género

El gravísimo problema de la violencia ejercida contra las mujeres, nos incumbe a todos/as. El reconocimiento, de la violencia machista como un problema social, que no se limita al ámbito privado, nos permite en sociedades como la nuestra y desde hace relativamente pocos años, contar con instrumentos para luchar contra la discriminación de las mujeres.

Vamos a destacar la Ley Orgánica de Medidas de Protección Integral contra la violencia de Género de 28.Dic. de 2004 por establecer entre otras medidas, derechos Laborales y de Seguridad Social. De esta manera, dan cobertura y permiten afrontar en mejores condiciones, ante la difícil situación en que las trabajadoras víctimas de violencia machista se encuentran, el mantenimiento del empleo y así su independencia económica.

- REDUCCIÓN DE LA JORNADA DE TRABAJO.
- REORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO.
- CAMBIO DE CENTRO DE TRABAJO DENTRO DE LA MISMA LOCALIDAD O TRASLADO DE CENTRO DE TRABAJO EN LOCALIDAD DISTINTA.



En esta misma Ley en su capítulo sobre el ámbito educativo señala; “las Administraciones competentes deberán prever la escolarización inmediata de los hijos/as que se vean afectados por un cambio de residencia derivada de actos de violencia de género”

- SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO CON RESERVA DEL PUESTO DE TRABAJO Y DERECHO A PERCIBIR PRESTACIÓN POR DESEMPLEO.
- EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO CON DERECHO A LA PRESTACIÓN POR DESEMPLEO.
- AUSENCIAS O FALTAS DE PUNTUALIDAD AL TRABAJO.
- LAS TRABAJADORAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO POR EL EJERCICIO DE LOS DERECHOS DE REDUCCIÓN O REORDENACIÓN DE SU TIEMPO DE TRABAJO O DE SUSPENSIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL, EN LOS TÉRMINOS Y CONDCIONES RECONOCIDOS EN ESTA LEY, SALVO QUE SE DECLARE LA PROCEDENCIA DEL DESPIDO POR MOTIVOS NO RELACIONADOS CON EL EJERCICIO DEL DERECHO A LOS PERMISOS Y EXCEDENCIA SEÑALADOS.



# Brecha Salarial, que es ¿y a quién afecta?



La brecha salarial es la diferencia de salario que existe entre los hombres y las mujeres por trabajos de igual valor. Es un fenómeno provocado por distintas circunstancias, la diferencia de acceso según el género a determinados sectores (construcción, enseñanza ...), es decir hoy en día hay trabajos que están considerados masculinos, que normalmente están mejor considerados, y por tanto mejor pagados. Pero además siguen trabajando mayoritariamente a tiempo parcial, esto hace que cobren menos salario y tengan menores cotizaciones, lo que genera una mayor desprotección a las mujeres en las situaciones de desempleo y pensiones por jubilación.

Es necesario combatir esta desigualdad, que no tiene ninguna justificación, y discriminación en las condiciones laborales, es por ello que CCOO desde la negociación colectiva en distintos ámbitos (convenios colectivos, planes de igualdad...) quiere fomentar el empleo de calidad entre las mujeres, introduciendo medidas que apoyen la promoción de las mujeres en la empresa.

## BRECHA SALARIAL: EL PEAJE DE LA DISCRIMINACIÓN

# 30%



CCOO

[restauración.moderna@servicios.ccoo.es](mailto:restauración.moderna@servicios.ccoo.es)

**CCOO**  
servicios

**AFILIATE**



[www.ccoo-servicios.es](http://www.ccoo-servicios.es)