



## BOLETÍN INFORMATIVO

Igualdad de Oportunidades

Sección Sindical CC.OO

**Comfia El Monte**

**Nº 1 – MARZO 2005**

## PRESENTACIÓN

Inauguramos esta nueva publicación, con vocación de continuidad y que tendrá una periodicidad bimensual, aproximadamente.

En este Boletín, cuyo destino es a toda la plantilla, iremos recogiendo nuestros trabajos y negociaciones con la Empresa relacionados con Igualdad de Oportunidades. También os haremos llegar las informaciones y noticias de interés que se editen en otros medios.

Aprovecharemos para ir recordando a todas y a todos, nuestros derechos, permisos, excedencias, etc. en

materias de lactancia, conciliación de la vida laboral y familiar, y otras, que siempre conviene mantener frescas.

Os contaremos todo detalladamente en próximos informativos, pero os adelantamos que es mucho más de lo que tienen muchas otras empresas de nuestro entorno. Hay mucho trabajo por delante, pero lo conseguido, nos anima a avanzar en nuestro Plan.

## ¿ SABIAS QUÉ ?

Que el Programa Óptima desarrollado por el Instituto de la Mujer, cofinanciado por el Fondo Social Europeo, se encuadra dentro de las Estrategias Europeas para el Empleo, y ha sido elegido como ejemplo de "Buena Práctica" por la UE.



## ¡ TENEMOS UN PLAN !

Todo el capítulo VII, del Acuerdo de Condiciones de Trabajo en El Monte, está dedicado a la Igualdad de Oportunidades, y allí se recoge nada menos que:

***" La Caja se compromete a ejecutar un PLAN DE IGUALDAD ...//..eliminar situaciones de discriminación...//.. establecer medidas que garanticen la dignidad personal y profesional de hombres y mujeres"***

*(Os recomendamos leáis este Artículo 30, y el Anexo I.)*

Este plan nos ha permitido en estos meses:

- **Constituir una Comisión paritaria en la Entidad.**
- **Crear la figura de Defensora de la Igualdad.**
- **El reconocimiento como Empresa Óptima.**
- **Realizar un Diagnóstico de la Entidad desde la perspectiva de género.**
- **Liderar el ranking del índice Comfia de Igualdad dos años consecutivos.**
- **Confeccionar un Plan de Acciones Positivas.**
- **Y seguimos trabajando.....**

Que en Diciembre de 2004, solamente había en España, 32 empresas reconocidas con distinción Óptima, de ámbito nacional, y una veintena en Andalucía.

Que El Monte firmó su adhesión el 17 de Enero de 2003, y ya es Entidad Colaboradora, desde el pasado 16 de Diciembre de 2004, donde nuestra Directora General recogió el distintivo en Cádiz, de manos de la Directora del IAM, arropada por los miembros de la Comisión de Igualdad.

Que según ese protocolo, la empresa se compromete a ejecutar todas las medidas del Plan de Acción Positiva, vigilar su proceso y analizar su impacto; y que esta evaluación será realizada por la Comisión paritaria de Igualdad, con apoyo de los departamentos responsables del desarrollo de cada acción.



## CELEBRACION

Se acerca el 8 de Marzo, que como sabéis, se celebra en todo el mundo como Día de la Mujer Trabajadora.

La secretaria de la Mujer de Comfia elabora todos los años en dicha fecha un Ranking de Entidades Financieras en materia de Igualdad y os recordamos que el Monte ha liderado dicho Ranking en los dos últimos años.

En esta Sección Sindical, siempre conmemoramos esta efemérides, con un comunicado a las trabajadoras y trabajadores, donde intentamos resaltar -de forma amena y breve-, algunas cifras, datos, curiosidades o aspectos relacionados con dicha efemérides y este año no será para menos.

## NO TE OLVIDES

Para disfrutar de los permisos y condiciones sociales a los que tenemos derecho, conviene tener presente que están relacionados con los grados de parentesco familiares. Estos son:

	PROPIOS (Afinidad)	CONYUGE (Consanguinidad)
1º GRADO	Padres Hijos	Padres Hijos
2º GRADO	Abuelos Hermanos y esposo/a	Abuelos Hermanos
3º GRADO	Bisabuelos Tíos Sobrinos	
4º GRADO	Tatarabuelos Tíos Abuelos Primos	

Para todos aquellos que no recordéis muy bien cuales son nuestros derechos en materia de **Conciliación** en la página siguiente hemos incluido un resumen de los permisos retribuidos o no retribuidos en próximos números incluiremos las mejoras que nuestro ACT (Acuerdo de Condiciones de trabajo).

La legislación española se ha modificado en los últimos años varias veces, para facilitar la conciliación de la vida laboral y privada de las personas trabajadoras. Todas las modificaciones introducidas últimamente generan los mismos derechos para las mujeres que para los hombres.

De este modo, ya no existe impedimento legal para que un hombre pueda disfrutar del **permiso de paternidad**



para cuidar a su hijo recién nacido o de una reducción de jornada o excedencia para atender a su padre o a su madre. No obstante, todavía quedan otros obstáculos por eliminar, son los basados en **roles y estereotipos** que la sociedad ha asignado a lo largo del tiempo a hombres y mujeres. Luchar para eliminarlos, es nuestro objetivo.

Conseguir una redistribución equilibrada de la utilización del tiempo es fundamental para conciliar la vida familiar y laboral. La solución pasa por cambiar la forma de organizar y concebir el trabajo, el tiempo y la convivencia social. Ocuparse de los demás debe convertirse en una tarea de hombres y mujeres y lejos de considerarse una pesada carga, ha de significar una forma de enriquecimiento personal y social.

### BOLETÍN INFORMATIVO

**Igualdad  
de  
Oportunidades**

Sección Sindical  
CC.OO

**Comfia  
El Monte**



Estar al [dia@dia.net](mailto:dia@dia.net) te interesa"

Si quieres recibir las noticias diarias del sector de forma gratuita, suscríbete:

<http://www.comfia.info>

Visítanos en [www.comfia.net/elmonte](http://www.comfia.net/elmonte)

### Permisos retribuidos

**Por fallecimiento, accidente, enfermedad grave u hospitalización de familiares (Art. 37.3 ET)**

**2 días/4 días** si es preciso desplazamiento

Hasta el 2º grado de consanguinidad o afinidad

**Nacimiento de hijos (Art. 37.3 E.T.)**

**2 días/4 días** si es preciso desplazamiento

**Hijos prematuros o que requieran hospitalización (Art. 37.4 bis ET)**

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.

Pueden acceder la madre o el padre, si trabajan los dos

**Descanso por maternidad (Art. 48 E.T.)**

**16 SEMANAS**

Parto múltiple: ampliable en 2 semanas más por cada hijo/a a partir del 2º.

- 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.

**Hijos prematuros o que requieran hospitalización (Art. 48.4 ET)**

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.

**Descanso por adopción o acogida de menores de 6 años (Art. 48.4 E.T.)**

**16 SEMANAS**

En caso de adopción o acogida múltiple, ampliable en 2 semanas por cada hijo/a a partir del 2º.

- Distribución a opción de los interesados. Si el padre y la madre trabajan, podrán disfrutar del permiso de forma simultánea o sucesiva.

- En caso de adopción internacional previo, se podrá empezar a disfrutar del permiso hasta 4 semanas antes de la resolución administrativa o judicial.

- Esto será válido para niños y niñas de más de 6 años cuando se trate de menores discapacitados o que tengan especiales dificultades de inserción social

**Lactancia (Art. 37.4 E.T.)**

1 hora de ausencia, dentro de la jornada laboral de la madre o el padre, que podrá dividirse en 2 fracciones de media hora.

- Hasta que el recién nacido cumpla 9 meses.
- Se puede sustituir la ausencia de 1 hora por una reducción de media hora en la jornada normal (entrar media hora más tarde o salir media hora antes).
- Lo puede disfrutar el padre o la madre, siempre que los dos trabajen.
- La concreción de los 2 puntos anteriores corresponde a la trabajadora.

### Permisos no retribuidos

**Reducción de jornada (Art. 37.5 E.T.)**

**Supuestos:**

- Por cuidado directo de algún menor de 6 años.
- Por cuidado directo de una persona discapacitada.
- Por cuidado directo de un familiar, hasta el 2º grado de consanguinidad o afinidad que no pueda valerse por sí mismo

**Condiciones:**

- La reducción de la jornada de trabajo, con disminución proporcional del salario, puede ser de entre un tercio 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 al empresario con quince días de antelación de la fecha de reincorporación a la jornada ordinaria.

**Excedencias (Art.46.3 E.T.)**

**Para cuidado de hijos:**

- Duración no superior a 3 años, a contar desde el nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.
- Cuando la excedencia es menor o igual a 12 meses, a disfrutar en cualquier momento en los primeros 3 años, se tendrá derecho de reserva del puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

**Para cuidado de un familiar, hasta el 2º grado que no pueda valerse por sí mismo:**

- Duración máxima: 1 año.
- Derecho de reserva del puesto de trabajo

**Condiciones:**

- La excedencia para estos supuestos no tiene duración mínima y será computable a efectos de antigüedad.

Estar al [dia@dia.net](mailto:dia@dia.net) te interesa"

Si quieres recibir las noticias diarias del sector de forma gratuita, suscríbete:

<http://www.comfia.info>

Visítanos en [www.comfia.net/elmonte](http://www.comfia.net/elmonte)



CON **NOSOTROS** LOS OBJETIVOS LOS MARCASTÚ

#### EL CONTACTO

Las cinco personas que forman parte de la Comisión de Igualdad y que están a vuestra disposición prioritariamente en el Área de la Mujer, son:

**María José Blaya González**

Secr. Mujer Sec.Sind. CC.OO.

Co-Defensora de la Igualdad en El Monte

**Antonio González Díaz**

Comisión Permanente de Igualdad De Oportunidades.

**M<sup>a</sup> Isabel Frejo Bolado** -

Presidenta del Comité Intercentros de El Monte

**Cielo Lino Vidal**

Secretaria de Empleo Sec.Sindical CC.OO

**Toñy Gómez Gordillo**

Sección Sindical CCOO el monte

Nuestras direcciones de e-mail, podéis encontrarlas en:

[www.comfia.net/elmonte](http://www.comfia.net/elmonte)

#### BOLETÍN DE AFILIACIÓN

Nombre y apellidos \_\_\_\_\_

Centro de trabajo \_\_\_\_\_

Teléfono de contacto \_\_\_\_\_ e-mail personal \_\_\_\_\_

Entregala a tus delegad@s de CC.OO. o envíala por valija a "SECCIÓN SINDICAL CC.OO."  
o por correo electrónico a: [unicaja@comfia.ccoo.es](mailto:unicaja@comfia.ccoo.es)



Estar al [dia@dia.net](mailto:dia@dia.net) te interesa"

Si quieres recibir las noticias diarias del sector de forma gratuita, suscríbete:

<http://www.comfia.info>

Visítanos en [www.comfia.net/elmonte](http://www.comfia.net/elmonte)