

12 años luchando por la **igualdad** y la **conciliación** en Caja Madrid



caja madrid
sección sindical

Se cumplen ahora 12 años de la creación de un área de trabajo en CC.OO. de Caja Madrid orientada a mejorar los aspectos relacionados con la igualdad de género y la conciliación de la vida laboral y personal de la plantilla.

Aunque se ha avanzado, todavía hay mucho camino por recorrer y todos debemos sumar esfuerzos, ya que se trata de una cuestión de justicia con los méritos y con las necesidades de cada persona.

CC.OO. también participa activamente en la elaboración de importantes normas, en el ámbito de la interlocución social: Ley de Dependencia, Ley de Igualdad, Ley contra la violencia de género y Ley para promover la conciliación de la vida laboral y personal.

La Secretaría de Igualdad de Oportunidades de CC.OO. en Caja Madrid lleva 12 años actuando de forma comprometida y recogiendo, entre otras, las aportaciones de muchas compañeras y compañeros. Desde estas líneas, te invitamos a participar a ti también.

Vamos a seguir trabajando para promover la igualdad real entre los hombres y las mujeres de Caja Madrid y la conciliación de nuestra vida laboral y personal. Creemos que es el mejor servicio que podemos ofrecer a la plantilla y creemos también que es lo que más le conviene a esta empresa.

Este es un resumen de la actuación de CC.OO. y de los principales avances en esta materia.

Marzo, 2009



1997

- Guía para evitar el acoso sexual en el trabajo
- Legislación sobre maternidad

Creación del “Área de la Mujer” en la Sección Sindical de CC.OO. en Caja Madrid, para hacer un seguimiento de la situación de la mujer en nuestra empresa, conocer sus problemas específicos y buscar soluciones.

Elaboración de estos documentos: “Guía para evitar el acoso sexual en el trabajo” y “Legislación sobre maternidad”.

1999

- Proponemos el Programa Óptima
- Ley para promover la conciliación

Proponemos a la Caja que se sume al Programa Optima, elaborado por el Instituto de la Mujer y CC.OO. Este programa se orienta a optimizar la gestión de los recursos humanos desde una perspectiva de género, incorporando el principio de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

Se aprueba la “Ley para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras”, con participación de CC.OO. en su elaboración. Se distribuyen informaciones a la plantilla.

2000

- Elaboración de un Protocolo de Igualdad para Caja Madrid

Presentamos a la Dirección un Protocolo de Igualdad, con propuestas como la creación de una Comisión para la Igualdad y otras relacionadas con selección de personal, formación, promoción, cultura organizativa, maternidad-paternidad, posibilidades de conciliar vida laboral y personal, casos de acoso sexual, salud laboral e información a los empleados.

2001

• Encuesta sobre factores de riesgo en el embarazo

Realización de una Encuesta sobre factores de riesgo en el embarazo, cuyos resultados y valoración se comunicaron a la plantilla y se remitieron a la Dirección, a fin de tomar las medidas necesarias.

El Área de la Mujer de CC.OO. pasa a denominarse Secretaría de Igualdad de Oportunidades.

2002

- Mejora del permiso de lactancia
- Consideración de las parejas de hecho
- Campaña “No sin mis hijos”
- Estudio sobre contratación y promoción

Se mejora en la Caja, por acuerdo laboral, el permiso de lactancia, pudiendo optar por la acumulación del tiempo en días (15 días). Asimismo, se obtiene la consideración de pareja de hecho a efectos de endeudamiento.

Campaña “No sin mis hijos”, para favorecer la conciliación de la vida laboral y familiar, con medidas destinadas, entre otras, a promover el traslado de empleados a destinos próximos al domicilio, mejorar el permiso de paternidad, protección al embarazo... Reiteramos a la Caja la necesidad de contar un Protocolo de Igualdad.

Estudio sobre contratación y promoción en la Caja (periodo 1995–2001) cuyos resultados se comunicaron a la plantilla.

2003

• La Caja se incorpora al Programa Óptima

La Caja se incorpora al Programa Óptima, siendo la mayoría de sus objetivos fruto de la negociación con CC.OO.

2004

- Guía hacia la Igualdad
- Ley contra la violencia de género

Elaboración de la Guía “Hacia la Igualdad”, documento de consulta de normas generales y específicas que afectan a nuestra plantilla.

Aprobación de la Ley de medidas de protección integral contra la violencia de género, con visión multidisciplinar. Su contenido se transmite a la plantilla a través de un comunicado.

• Encuesta sobre conciliación de los trabajadores de la Caja

Realización de encuesta sobre conciliación de la vida laboral y personal, cuyos resultados y valoración se transmiten a la plantilla a través de un comunicado.

- Importantes avances por acuerdo laboral
- Publicación del libro “Tú ganas”

En el acuerdo de Marzo - 2006 se incluyen estas propuestas de CC.OO.:

- **Nacimiento de hijos:** conversión de los días naturales de permiso en días hábiles de permiso.
- Consideración de **parejas de hecho** en los permisos por fallecimiento, accidente, enfermedad...
- Ampliación del **permiso de lactancia** por adopción o parto múltiple.
- Ampliación de la reducción de jornada hasta los 12 años del menor.
- Mejoras en la situación de **excedencia** por maternidad / cuidados familiares, durante el 1º año:
 - Cobertura póliza Mapfre - Caja Salud y seguro de vida
 - Se puede solicitar no pagar las cuotas de préstamos / anticipos
 - Se puede solicitar un préstamo en determinadas condiciones
- Permiso de hasta 15 días por **hospitalización** de menores de 14 años. Si la hospitalización se produce durante la baja maternal, este permiso se puede disfrutar a continuación de la misma.
- Derecho a ausentarse 1 hora del trabajo o **reducir en 2 horas** la jornada retribuidos en caso de nacimientos prematuros o permanencia hospitalaria.

También se regulan, a propuesta de CC.OO., las condiciones de trabajo de estos colectivos: Ayudantes de Dirección (anteriores Secretarías), Gerentes de Empresas, de Promotores, TPB, Técnicos de Departamentos y Coordinadores de Equipo.

Publicación del documento “Tú ganas”, un amplio resumen de las condiciones de trabajo y de los beneficios sociales de los trabajadores de la Caja, que se envía a toda la plantilla. La Secretaría de Igualdad elabora tres capítulos: “Conciliación de la vida laboral y personal”, “Igualdad de oportunidades” y “Acoso sexual en el trabajo. Violencia de género”.

2005

2006

- Ley de Igualdad
- Obligación de elaborar un Plan de Igualdad en la Caja
- Ley de Dependencia
- Mejoras por el Convenio Colectivo 2007-2010

El Parlamento aprueba la “Ley de Igualdad”, que se proyecta en diversas esferas: educación, sanidad, empleo, seguridad social... y afecta a distintas normativas. A efectos laborales se aprueban medidas que ayudan a la conciliación y se obliga a elaborar Planes de Igualdad a las empresas con más de 250 trabajadores.

También se aprueba la “Ley de promoción de la autonomía de las personas y de atención a las personas en situación de dependencia”. La Ley de Dependencia se orienta a ayudar tanto a las personas que requieren de un apoyo para realizar las actividades básicas cotidianas como a sus familias, recogiendo diferentes tipos de prestaciones y servicios.

El Convenio Colectivo 2007- 2010, impulsado por CC.OO., incluye mejoras en materia de igualdad y conciliación:

- Acceso a permisos no retribuidos entre 1 semana y 6 meses por necesidades familiares debidamente acreditadas.
- Ayuda de guardería y de estudios en el 1º año de excedencia por cuidado de hijos o familiares.
- Constitución de una Comisión paritaria de Igualdad, para elaborar las directrices básicas y comunes a todas las cajas de ahorros a la hora de realizar los Planes de Igualdad.



- Avances sociales en el Plan de Pensiones
- Fichas: “Maternidad, paternidad y atención de familiares”

El acuerdo de junio de 2008 (impulsado por CC.OO.) incluye, entre otros beneficios de carácter social, estas mejoras en el Plan de Pensiones de los empleados:

- Reconocimiento a las parejas de hecho en el Plan.
- Incremento de la prestación por orfandad monoparental hasta el 35%.
- Se recalculará al alza la pensión de viudedad y orfandad, a medida que los hijos alcancen 23 años de edad y dejen de recibir prestaciones.
- Mejora de la anterior base de cálculo de las prestaciones de riesgos, cuando hay reducción de jornada por maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo o la lactancia, adopción y atención de familiares o discapacitados; así como en situaciones de excedencia por maternidad o atención de familiares.
- Conforme a la Ley de Igualdad, se efectuarán aportaciones en caso de permiso por paternidad, baja por riesgo durante el embarazo o adopción de menores.
- También se efectuarán aportaciones en los casos de excedencias por cuidado de hijos y familiares durante el primer año.

La Secretaría de Igualdad elabora un práctico cuaderno de consulta denominado “Fichas sobre Maternidad, paternidad y atención de familiares”, que está a tu disposición y te podemos enviar.

Participación en la Comisión de Igualdad para el Convenio Colectivo, donde se elaboran las recomendaciones y criterios para hacer los Planes de Igualdad en la cajas de ahorros.

- Nuevos derechos sociales
- Esperamos tener pronto un Plan de Igualdad en la Caja

Ampliación por ley del permiso de paternidad a 20 días en el caso de familia numerosa o que adquiera esta condición con el nuevo nacimiento, adopción o acogimiento; o cuando en la familia haya una persona con discapacidad. Asimismo, se considerará familia numerosa a las familias monoparentales con dos hijos a cargo.

En 2009, esperamos dar un impulso significativo para dotar a Caja Madrid de un Plan de Igualdad a la altura de las posibilidades de esta empresa.



Código de saca = 0677
c/ arenal, 16. 5º derecha. 28013 Madrid
Tf. 915210377. Fax 915210292
ssecajamadrid@comfia.ccoo.es
www.ccoocajamadrid.es

CC.OO. te ofrece una **atención personalizada**
y toda la **información** que necesitas.

