

DUBTES MÉS FREQUENTS- Núm. 4

CONVENI

A la nòmina del mes de febrer es van pagar els endarreriments de l'any 2003 i es va aplicar el 2% d'increment per l'any 2004 (IPC estimat pel Govern), tal i com diu el Conveni.

Aquest mes de març s'hauran de pagar els 180 euros de plus conveni que contempla el nou Conveni.

Per tots els altres temes haurem d'esperar a la seva publicació al BOE.

Parlant de la publicació al BOE, pensàvem d'acord amb l'experiència d'altres anys, que sortiria en 4 o 6 setmanes. La complexitat del Conveni ha retardat el vist i plau per part de la Direcció General de Treball. Feia més de 20 anys que no es presentava el text íntegre. Ha sigut arrel d'aquest fet, que la Direcció General de Treball ha introduït diverses modificacions amb el consegüent retràs en la seva publicació.

SECRETARIA DE LA DONA

Con no podia ser d'una altra manera, la composició de l'actual plantilla i la nostra participació en conferències i cursos a la Federació de Serveis Financers i Administratius de CCOO ha consolidat la Secretaria de la Dona dins la Secció Sindical a Caixa Sabadell. Alhora fruit de la nostra participació en l'activitat sindical ens adonem que tenim molta feina per fer, ja que una cosa són les lleis i una altra molt diferent com s'apliquen i les repercussions que tenen en el nostre àmbit laboral i personal.

A Caixa Sabadell vam començar per equiparar les parelles de fet a les unions matrimonials, seguidament es va presentar un estudi amb el total plantilla sobre igualtat d'oportunitats, vam signar el Pacte d'Alletament, i es continua treballant en aquest sentit.

Tot i així, les companyes que estem al capdavant d'aquesta secretaria no hem volgut en cap moment que s'identifiqués exclusivament amb problemàtiques femenines, tot el contrari, es tracta de conscienciar-nos que la conciliació és un tema que afecta per igual a homes i a dones, o almenys hauria de ser així.

Ens alegra molt comprovar que ja hi ha companys que han gaudit del permís de paternitat, i ho valoren com una experiència molt positiva i única.

A CONTINUACIÓ US DETALLEM LES CONSULTES MÉS HABITUALS:

Maternitat/Paternitat:

✍ **Preparació al part:** Podem disposar del temps indispensable per a la realització d'exàmens prenatals i tècniques de preparació al part.

✍ **Naixement de fill o filla:** Correspon un permís retribuït de 2 dies.

✍ **Fills prematurs o que requereixin hospitalització a continuació del part:** El pare o la mare, si tots dos treballen, poden gaudir d'una hora d'absència dins de la jornada laboral. És compatible amb la reducció de jornada. Un cop superades les 6 setmanes posteriors al part, el període de descans es pot interrompre fins l'alta hospitalària del fill o filla.

✍ **Descans per maternitat:** serà de 16 setmanes. En cas de part múltiple s'amplia en 2 setmanes més per cada fill, a partir del segon. Les 6 setmanes posteriors al part les ha de fer obligatòriament la mare. Si tots dos treballen, la mare pot cedir al pare una part o les 10 setmanes restants, que podrà gaudir simultània o successivament a la mare. Aquesta opció s'ha de comunicar a l'INSS a l'inici del període de descans.

La baixa mèdica provocada per risc o alteració de la salut durant l'embaràs no suposarà, en cap cas una reducció de la durada del permís de maternitat.

✍ **Descans per adopció o acollida de menors de 6 anys:** Té la mateixa durada del descans per maternitat. En cas d'adopció internacional que requereixi desplaçament previ, es pot començar a gaudir del permís fins 4 setmanes abans de la resolució judicial. Serà vàlid per a nens i nenes de més de 6 anys quan es tracti de menors discapacitats, o menors amb dificultats d'inserció social i familiar per les seves circumstàncies personals o provenir de l'estranger.

Lactància:

Després de llargues negociacions, el dia 18 de setembre de 2003 es va signar el Pacte d'alletament:

Fins el pacte es contemplaven les opcions següents: 1 hora d'absència dins de la jornada laboral, que es pot dividir en 2 fraccions de mitja hora. Es podien gaudir fins que el nou nat tingués 9 mesos (tant si és per naturalesa, adopció o acolliment). Es pot substituir per una reducció de mitja hora en la jornada normal (entrar mitja hora més tard o sortir mitja hora abans). En poden gaudir el pare o la mare si tots dos treballen. La concreció dels dos punts anteriors correspon al treballador o treballadora.

A partir de la signatura del pacte, s'amplia amb una opció que contempla acumular el permís i gaudir-lo immediatament després al permís de maternitat o paternitat. Es tracta d'un permís retribuit de tres setmanes.

Totes les opcions anteriors són compatibles amb la reducció de jornada.

Com sempre estem a la vostra disposició al local que hi ha al tinell de l'Oficina Principal, a través del correu electrònic cco@caixasabadell.es o bé al telèfon 93-728-66-52.

Des de la Secció Sindical de CCOO volem mostrar el nostre rebuig més ferm contra els atemptats terroristes del passat 11 de març, alhora que la nostra solidaritat amb les famílies afectades. Us encoratgem a participar activament en tots els actes en favor de la democràcia i de la pau.

Sabadell, 12 de març de 2004

butlleta d'afiliació a CCOO:

nom i cognoms _____ centre de treball _____

pots enviar-la a:

FRANCESC MOYA Secció Sindical CCOO 998

SUSANA REQUENA Secció Sindical CCOO 998