

CCOO PROPONE LA CREACIÓN DE UNA MESA DE TRABAJO DENTRO DEL DIÁLOGO SOCIAL PARA ABORDAR LA BRECHA SALARIAL DE GÉNERO EN CASTILLA Y LEÓN

En torno al **8 de marzo**, Día Internacional de la Mujer, la Secretaria Regional de Mujer y Políticas de Igualdad ha realizado una serie de actuaciones en todas las provincias de la Región.

El día 6 de marzo se iniciaron estas actuaciones con una jornada regional sobre la Brecha Salarial de Género, donde la Secretaría presentó el Estudio sobre Brecha Salarial de Género en Castilla y León, y donde participaron tres ponentes para analizar la situación global en este ámbito, exponer propuestas y soluciones para combatir esta discriminación en el ámbito laboral. Acudieron 150 delegados y delegadas de toda la Región.



La Secretaria de Mujer de CCOO en Castilla y León, a raíz de esta

jornada, ha propuesto a la Junta de Castilla y León la creación de una mesa de trabajo dentro del diálogo social para abordar la brecha salarial en Castilla y León.

La actuación central en las provincias fue la presentación de los Estudios provinciales sobre la situación sociolaboral de las mujeres. Se exponen en ellos los principales datos desagregados por sexo de variables demográficas, de empleo, de conciliación, de retribución, de pensiones,... También el estado de la negociación colectiva y los planes de igualdad.



Rueda de prensa en Burgos

La realización de material reivindicativo para entregar en empresas e institutos, actos o asambleas y participación institucional, cerraron una semana en la que CCOO, con el lema "Empleo de calidad, empoderamiento e igualdad" reafirmó su compromiso con la igualdad entre mujeres y hombres y contra la eliminación de todas las formas de discriminación y violencia contra las mujeres.



Rueda de prensa en Zamora

Tanto el Estudio de Brecha Salarial como los Sociolaborales de las provincias se pueden encontrar en la web del sindicato:

www.castillayleon.ccoo.es

LA EUROCÁMARA RECLAMA ESFUERZOS PARA ALCANZAR LA IGUALDAD DE GÉNERO

La Eurocámara reclama a los gobiernos y a la Comisión Europea más medidas para impulsar la igualdad de género, además de aprobar una directiva europea que establezca la igualdad en los Consejos de Administración de empresas. Como solución se propone: cuotas directivas obligatorias en las empresas, ayudas e incentivos, ampliar los servicios públicos de cuidado y educación infantil, reducir las interrupciones de la vida laboral de las mujeres, flexibilizar las jornadas y los lugares de trabajo, y establecer permisos equitativos e intransferibles. ■

Si este es tu caso
¡Solicita más
información!

SENTENCIAS

***El Supremo reconoce el derecho a embarazadas y madres lactantes a cobrar guardias no trabajadas**

La adaptación del puesto de trabajo de una trabajadora embarazada o su condición de madre lactante no puede conllevar una minoración retributiva durante ese período, así lo ha establecido el Tribunal Supremo en una sentencia que unifica la doctrina del alto tribunal a este respecto.



Se ha reconocido el derecho de una médica a percibir el plus por guardias de atención continuada que había dejado de realizar cuando se encontraba en la fase final de su embarazo. El Supremo rechaza la minoración retributiva durante el periodo afectado por la adaptación del puesto y ordena el restablecimiento de los derechos de la demandante condenando al hospital a pagar a la médica lo que dejó de percibir durante el periodo que se mantuvo la adaptación del puesto además del pago por daños morales.

***Condena por no pagar la prestación por embarazo a una enfermera**

La Mutua de Accidentes de Canarias ha sido condenada por denegar la prestación por riesgos en el puesto de trabajo a una enfermera embarazada. Primera sentencia favorable de una serie de recursos presentados ante la violación de las medidas de seguridad para embarazadas y lactantes que impone la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

En todos los casos, la propia empresa comunicó a las enfermeras que no podía garantizar la eliminación de riesgos y al no disponer de otros puestos exentos de riesgos, se declaraba la suspensión del contrato y tendrían derecho a la prestación por riesgo a cargo de la mutua, sin embargo, la mutua desestimó estos informes.

***Un juzgado de Santander obliga a Lupa a reducir la jornada de una trabajadora que fue madre en 2016**

El Juzgado de lo Social nº3 de Santander ha dictado sentencia estimatoria, contra la que no cabe recurso, declarando el derecho de una trabajadora a una reducción de jornada con arreglo al horario que había solicitado y que la empresa le negó por “razones organizativas” al considerar que ya existían “numerosas reducciones de jornada en la empresa”.



Para más información acude
a tu sede más cercana de
CCOO

Coloca este boletín
en el tablón de tu centro de
trabajo

