

**CCOO informa CCOO informa CCOO informa CCOO informa CCOO informa**

# MESA DELEGADA DE IGUALDAD DEL MEH

Reunión Noviembre 2011

Señalamos algunas de las cuestiones expuestas por CCOO-MEH en la mesa que vigila que mujeres y hombres trabajemos en igualdad de oportunidades y sin discriminaciones en el ámbito del Ministerio de Economía y Hacienda y sus Organismos Autónomos

## **Disfrute del permiso de lactancia para madres y padres lactantes**

---

En julio de 2011, desde la Secretaría General del INE, se distribuyó en la Delegación Provincial y en los Servicios Centrales de Madrid, un correo electrónico en el que, entre otras cuestiones, se reducían los días del permiso por lactancia atendiendo una proporcionalidad no existente en la normativa vigente.

Desde CCOO-MEH, solicitamos a la Unidad de Igualdad del MEH, adscrita a la Inspección de Servicios del MEH, la corrección de la "interpretación" emitida por el organismo y la depuración de responsabilidades. Nos dirigimos a la Unidad de Igualdad por tener encomendadas las funciones relacionadas con el principio de igualdad entre mujeres y hombres, y en particular por la discriminación de quienes asumen cuidados familiares.

Lamentamos que hasta la reunión, 4 meses después, no se pronuncie la Administración reconociendo el error.

Desde CCOO-MEH exponemos en la reunión la existencia de una sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión de Europea, de fecha 30 de septiembre de 2010, que reconoce a los padres trabajadores el disfrute del permiso de lactancia sin necesidad de que la madre sea trabajadora por cuenta ajena.

Nos constan quejas-consultas de padres trabajadores, para ayudar en su solución trasladarlas a nuestra representación sindical y a la Administración, para solicitar la restitución de vuestros derechos si procede.

## **Disfrute de la excedencia por cuidado de hijas/os mayores y menores de 3 años**

---

Hace meses que expusimos en la Comisión Permanente del INE y en la Subcomisión Delegada del MEH el caso de una trabajadora laboral de una Delegación Provincial del INE, a quien le había sido denegado el disfrute de una excedencia por cuidado de su hija mayor de 3 años (descendiente dependiente).

La Administración elevó en junio la consulta a CIVEA, por dudar respecto a lo recogido en el III Convenio Único para el personal laboral de la AGE, sobre excedencias voluntarias por interés particular (excedencias por cuidado de hija/o y descendientes).

CCOO-MEH expone en la reunión que el convenio posibilita el disfrute de la excedencia por cuidado de hijas/os mayores de 3 años que lo *precisen por causa de edad, accidente, enfermedad o discapacidad debidamente acreditadas*, no siendo necesaria la consulta a CIVEA, comisión que no se reúne desde hace meses. Exponemos además la existencia de una sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Navarra que juzga la compatibilidad de disfrutar incluso sucesivamente, la excedencia por cuidado de hija/o menor de 3 años y la excedencia por cuidado de descendiente.

Solicitamos se atienda ya la petición de la trabajadora, y de cualquier persona en su situación.

Respecto al personal funcionario, entendemos también compatibles ambas excedencias atendiendo lo recogido en el Estatuto Básico del Empleado Público sobre excedencias por cuidado de familiares.

## **Reconocimiento de períodos asimilados al parto a las funcionarias acogidas al Régimen de Clases Pasivas**

---

Tras la Ley de Igualdad, se computó a favor de las trabajadoras solicitantes de una pensión, periodos de 112 días de cotización por parto por hija/o, y de 14 días más por cada posterior hija/o.

Dicha ley modificó la Ley de la Seguridad Social, pero no la normativa del Régimen de Clases Pasivas, por lo que se las funcionarias que han cotizado al régimen de Seguridad social sí tienen computado este periodo, pero no las funcionarias sólo adscritas a Clases Pasivas.

En la reunión, desde CCOO-MEH preguntamos si existen funcionarias en nuestro departamento en esta situación, y la Administración responde que desconoce la situación pero que se informará.

Solicitamos además a la Administración, que exhorte a la Dirección General de Clases Pasivas y a la Seguridad Social para eliminar esta discriminación de las empleadas públicas adscritas al Régimen de Clases Pasivas.

## **Flexibilización de la jornada**

---

La Instrucción de Jornada y Horarios, regula el horario fijo de presencia en el puesto de trabajo, y el intervalo de horas en horario flexible, hasta completar la jornada semanal, para la jornada de mañana, y para la jornada de mañana y tarde. La jornada de tarde de algunas unidades (CATI) está sin regular, y al intentar analizar el impacto de género de esta desregulación, la Administración evita la cuestión no remitiéndola a ninguna mesa. Recordemos todas y todos que CCOO-MEH llevamos años intentando negociar un calendario laboral en nuestro ámbito.

En los locales propiedad del MEH, desde noviembre de 2010 se aplica una instrucción sobre apertura y cierre de edificios (por políticas de austeridad energética y económica), que limita la hora de cierre a las 17 horas; preguntamos el impacto de dicha medida en el Plan Concilia, responderán.

Según el Consejo de Dirección del INE, existe “la problemática del Plan Concilia”; preguntamos a la representación del INE en la mesa a qué problemática se refieren, responderán.

## **Asuntos Varios**

---

Anualmente, el ministerio debe emitir 2 informes sobre aplicación del principio de igualdad entre mujeres y hombres: 1º para el gobierno respecto a su gestión como administración, que todos los años alegamos desde CCOO-MEH tras cogerlo de su Web, por recoger “vaguedades e imprecisiones”; 2º para los sindicatos respecto a su gestión de recursos humanos, que todavía estamos esperando... y ya van 4 años desde la aprobación de la Ley de Igualdad que mandata esta cuestión.

Tras modificarse el lenguaje sexista de la RPT de personal funcionario, queda pendiente la modificación de la RPT de personal laboral; la Administración preguntará a CECIR.

Responsables de presupuestos y de normativa de nuestro ministerio, se han formado respecto a la aplicación de la perspectiva de género. Supongamos, ¿se bajará el IVA que repercute en las compresas y en los tampones cual artículo de lujo?, ¿se subvencionarán por la Seguridad Social los anticonceptivos de última generación?

El protocolo de acoso sexual y por razón de sexo de la AGE se adaptará a nuestro ámbito, cuando se publique en el BOE como Real Decreto. Exista o no exista protocolo, este acoso ha de prevenirse y ser atendido en caso de denuncia.

Lamentamos la falta de datos y de análisis de las tablas de diagnóstico de la situación de mujeres y hombres en las áreas recogidas en el Plan de Igualdad de la AGE.