

Comité Empresa de

Asociación Técnica Cajas Ahorros, AIE

DOCUMENTO DE TRABAJO SOBRE:

**LEY CONCILIACIÓN FAMILIAR Y
PROTECCIÓN DE LA FAMILIA**

Y SOCIAL DE LA TRABAJADORA

EN A.T.C.A.

ENTREGAR A LA DIRECCIÓN DE :

ASOCIACIÓN TÉCNICA CAJAS AHORROS, AIE (A.T.C.A)

Zaragoza a, 6 Febrero de 2003

Comité Empresa de

Asociación Técnica Cajas Ahorros, AIE

Zaragoza a, 06 de Febrero de 2003

INFORME PROTECCIÓN SOCIAL LABORAL DE LA MUJER TRABAJADORA

PRELIMINAR

Este Comité considera que la incorporación de la mujer al mundo laboral ha generado una serie de Normas y Leyes tanto morales como Judiciales que han hecho mejorar nuestra Sociedad considerablemente.

El mundo empresarial como el sindical han firmado multiples acuerdos en esta dirección.

Hasta la actualidad ATCA, se ha ceñido como no podía ser menos, en este capitulo,

a las normas establecidas por las Leyes cumpliéndolas tanto en la letra como en la fé y espíritu de las mismas, y que, sin duda la Sociedad en su conjunto, viéndolas aplicar aprueba y reprueba categóricamente.

INTERÉS COMÚN

Consideramos de Interés Común para la Empresa y para la Trabajadora que en función del

Status de Mujer Trabajadora Embarazada o en Periodo de Baja Maternal o Lactancia, sean los

normas mas sociales y ventajosas, las aplicadas en todas y cada una de las relaciones de Empresa-Trabajadora.

Comité Empresa de

Asociación Técnica Cajas Ahorros, AIE

PORQUE

A partir de una DECISIÓN UNILATERAL de la Empresa se modificaron unas condiciones importantes de las cláusulas contractuales entre Empresa-Trabajador que afectaban directamente al empelado.

Nota: *"La valoración de los objetivos se hará en función del tiempo efectivo ejecutado..."*

Este añadido se aplico con carácter retroactivo en el año 2002 a todos los empleados

quedando una sensación de repulsa generalizada en cuanto que las consecuencias de las mismas

eran algo kafkianas: las bajas legales eran penalizadas mientras las bajas por ausencia sin mas no lo eran,

y por supuesto, la Baja Maternal o Baja por Accidente Laboral eran restrictivas totalmente.

Esta medida, solo la puede entender el Comité, como una medida de Ahorro de Costes Laborales que en caso alguno es justificable en esta Empresa y menos con carácter retroactivo, y como tal entendemos que es una MODIFICACIÓN SUSTANCIAL DE LAS CONDICIONES SALARIAS y CONTRACTUALES de cada Trabajador con la Empresa con claro carácter discriminatorio segun sexo.

QUIENES

En este punto se vieron afectados una serie de trabajadores/as que, sin tener conocimiento de ello a lo largo del año 2002, se les aplico sin mas explicación que la de disminuirle en alto porcentaje el tanto por ciento de Objetivos Cumplidos en el Variable por Incentivos concertado con la Empresa.

VALORACIONES Y CONSIDERACIONES

Este Comité conociendo el Interés de los Trabajadoras por este apartado, y con el

apoyo incondicional de los Trabajadores de toda la Empresa, considera que:

1) En ningún modo es justificativo la aplicación de esta cláusula con carácter retroactivo al año 2002, y tampoco en años sucesivos, por que lo que pide reconsiderar a la Empresa que dentro del tiempo

efectivo no se considere como tal, las BAJAS MATERNALES ni de PERIODO DE LACTANCIA.

2) Si como tal la Empresa considerara esta ausencia como parte no remunerada de su tiempo efectivo como trabajadora por el hecho de que su tarea profesional es realizada por otro trabajador

añadiéndole al nuevo afectado la parte

proporcional que la Trabajadora Embarazada deja de percibir, sea comunicado este tanto por cierto implicado en sus Incentivos a las partes afectadas.

3) Que se vulnera totalmente el espíritu de las Leyes y Normas que Nuestra Sociedad, con gran conciencia social, esta aplicando con rigurosidad en el ámbito laboral estatal, dejando la vías abiertas para cualquier actuación publicitaria general de estas actuaciones muy reprobables desde cualquier punto de vista social y humano.

Comité Empresa de

Asociación Técnica Cajas Ahorros, AIE

4) Que a nivel Fiscal y Tributario, la Sociedad y sus Instituciones Políticas dan facilidades de descuento, bonificaciones y exención de múltiples características a las Empresas para que los costes

que estás puedan producir, sean minimizados en su gran parte, considerando este ahorro que la Empresa se hace de no pagar el tiempo efectivo por Baja Maternal o Lactancia como un agravante mas.

Se ahorro por un lado y se bonifica por otro.

Se adjunta documentación.

Comité de Empresa de ATCA,AIE.

Zaragoza a, 6 Febrero de 2003

FIN DEL INFORME [mem003.doc](#)