

# UNA VEZ FIRMADO EL CONVENIO, TENEMOS QUE SEGUIR LUCHANDO, COMO SIEMPRE, PARA HACER CUMPLIR LA LEY

Agosto  
2007



CGT INFORMA



- El día 19 de julio, un grupo de delegados de Seguridad y Salud del Sindicato de Administración Pública de CGT junto a la viuda del trabajador, viendo la ineficaz actuación de la Inspección de Trabajo que un año después todavía no ha resuelto sobre el fallecimiento del compañero Francisco Jurado Ruiz, como acto de protesta ante la demora, hicimos entrega personalmente a la jefa de Inspección M<sup>a</sup> Nieves Solanes y al responsable de Seguridad y Salud, de un pastel con una vela encendida y un escrito de denuncia de la ineficacia de la Administración ante un caso tan grave.

La realización de la acción fue recogida en diferentes medios de comunicación y al día siguiente se nos comunicó que teníamos citación en Inspección para el día 24 de julio.

Tras la reunión con el Inspector a cargo del caso todavía no se ha recibido la resolución.

- A finales del mes de julio nos ha llegado la resolución del juzgado de Instrucción nº 14, donde la juez rechaza la querrela presentada por el I.M. de Parcs i Jardins contra cinco compañeros a los que acuso de delitos de coacciones e injurias por el acto de la Fiesta de la Primavera del 2006. Sólo a un compañero le queda la denuncia pendiente por una falta de desobediencia leve.

- Las jubilaciones parciales siguen ralentizadas, con el incumplimiento de forma sistemática de los términos establecidos y con incumplimiento del sistema de selección de personal vigente en las administraciones públicas y en el acuerdo de condiciones laborales 2005-2009, por todo ello el Comité de Empresa ha presentado denuncia en la Inspección de Trabajo.

- Dada la situación de mala convivencia laboral que se ha dado en los últimos años en la brigada del Parc de la Ciutadella y ante la falta de respuesta y solución por parte de la dirección del Institut, que por lo que parece tiene más voluntad de tapar que de solventar el problema, el Comité de Empresa y los delegados de Prevención han denunciado los hechos a la Inspección de Trabajo.

- A mediados de julio nos ha llegado la resolución de inspección de Trabajo, donde se practica un Acta de Infracción contra el Institut. Los motivos del Acta de Infracción son que un trabajador afiliado a CGT pidió el cambio de puesto de trabajo por los problemas lumbares que padece que resultan «incompatibles» con las faenas de jardinería. Un informe médico y el mismo servicio de Prevención de Parques y Jardines avalaban el cambio, y la empresa ofreció al trabajador pasar al servicio de vigilancia, pero cambiándole el horario, posibilidad que, según consta en la resolución de la inspección, el operario rechazó con el argumento que no podía cambiar de jornada porque tenía un hijo de 10 años «a su cargo exclusivo». Inspección le dio la razón y conminó al instituto a adoptar «las medidas protectoras correspondientes atendiendo a su estado de salud, incluso destinándolo a otro puesto de trabajo, en qué tienen que respetarle todas sus condiciones laborales actuales, incluidas las de jornada y horario». La dirección de Parcs i Jardins, hizo caso omiso, porque, según dice el Acta de Infracción que ha emitido la inspección con fecha de 8 de julio, el trabajador continúa haciendo «tareas de peón de jardinería que afectan negativamente su salud». Hoy día se mantiene esta situación.

- El día 26 de julio tuvimos un juicio en Magistratura de Trabajo por la negativa de la dirección a reconocer el derecho de una trabajadora afiliada a CGT a poder realizar su turno de vacaciones en las fechas solicitadas, antes de entrar a juicio se llegó a un acuerdo con la empresa y la compañera ha podido realizar las vacaciones en las fechas solicitadas

- Para este mes de septiembre tenemos dos juicios pendientes de afiliados a la CGT, uno para reclamar el pago de la diferencia de categoría de oficial 2<sup>a</sup> conductor a oficial 1<sup>a</sup> conductor (tal y como establece que corresponde el convenio) por conducir una Piaggio y otro por una sanción de cinco días, esperamos que estos se resuelvan, también, favorablemente para los trabajadores.

# CONCILIACIÓ FAMILIAR

## PRINCIPALS CANVIS AL CONVENI DERIVATS DE:

la Llei 8/2006 de 5 de juliol de mesures de conciliació de la vida personal, familiar i laboral i la Ley orgánica 3/2007 de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes

---

Per **matrimoni del treballador/a** es gaudirà de 15 dies dintre del termini de 1 any a contar des de les noces o l'inici de la convivència.

**Naixement, adopció o acolliment.** El progenitor o progenitora que no gaudeix del permís per maternitat té dret a un permís de divuit dies laborables consecutius dins els deu dies següents a la data de naixement, o a l'arribada del menor o la menor adoptat o acollit a la llar familiar en el cas d'adopció o acolliment

En el cas de part, adopció o acolliment múltiple, la durada permís s'amplia a 25 dies si es tracta de dos fills i a 30 dies si en són tres o més.

**Malaltia greu o hospitalització de familiars** fins al segon grau de consanguinitat o afinitat: 2 dies si el succés es produeix en la mateixa localitat i 4 dies fora d'ella, si el fet es produeix en un municipi diferent del municipi del lloc de treball. Excepcionalment, i per motius degudament justificats, es pot ampliar el permís fins a sis dies laborables.

**Por matrimonio de familiar** fins al segon grau de consanguinitat o afinitat 1 día, ampliable a dos si el matrimonio tiene lugar fuera de Catalunya.

### **El permís per maternitat inclueix:**

La persona que gaudeix del permís per maternitat ho pot fer a temps parcial, d'una manera ininterrompuda. La manera en què es distribueix el temps de permís requereix l'acord previ entre la persona afectada i l'òrgan competent per a la concessió del permís. En el cas de filiació biològica, la mare pot gaudir del permís a temps parcial només a partir de la sisena setmana posterior al part. S'amplia en dues setmanes en cas de naixement, adopció o acolliment de fill discapacitat, y en 13 setmanes en cas de parts prematurs o en cas que el nadó necessiti hospitalització.

### **El permís de paternitat:**

El progenitor o progenitora, sens perjudici del dret al permís per maternitat, té dret a un de quatre setmanes consecutives.

El progenitor o progenitora pot gaudir d'aquest permís durant el període comprès des del finiment del permís per naixement del fill o filla, des de la resolució judicial per la qual es constitueix l'adopció o a partir de la decisió administrativa o judicial d'acolliment, i fins que fineixi el permís per maternitat, o també immediatament després del finiment d'aquest permís.

El progenitor o progenitora d'una família monoparental, si té la guarda legal exclusiva del fill o filla, també pot gaudir del permís de paternitat a continuació del de maternitat

**El permís per lactància** és d'una hora diària d'absència del lloc de treball, la qual es pot dividir en dues fraccions de trenta minuts. En els casos de part, adopció o acolliment múltiple el permís és de dues hores diàries, les quals es poden dividir en dues

fraccions d'una hora. El període del permís s'inicia un cop finit el permís per maternitat i té una durada màxima de vint setmanes.

A petició de l'interessat o interessada, les hores del permís de lactància es poden compactar per a gaudir-ne en jornades senceres de treball, consecutives o repartides per setmanes, sense alterar el moment d'inici del període de permís i tenint en compte les necessitats del servei.

### **Inclueix permisos per:**

- naixement d'un fill o filla prematur o que hagi d'ésser hospitalitzat a continuació del part,
- permisos pels progenitors de fills amb discapacitats,
- dret a absentar-se del lloc treball per a assistir a exàmens prenatals i a tècniques de preparació per al part,
- per l'adopció o l'acolliment permanent o preadoptiu tenen dret a absentar-se del lloc de treball per a dur a terme els tràmits administratius requerits,
- permís sense retribució per atendre familiars de fins a segon grau de consanguinitat o afinitat,
- permisos per situacions de violència de gènere,
- permisos de flexibilitat horaria per visites o proves mèdiques de familiars de fins a segon grau de consanguinitat o afinitat o per tutories escolars dels fills, recuperables a la mateixa setmana.

### **Reduccions de jornada:**

Reducció de jornada de com a màxim un terç de la jornada de treball amb la percepció del cent per cent de les retribucions per a tenir cura d'un fill o filla, amb una durada màxima d'un any a partir del finiment del permís per maternitat o el de paternitat, la persona afectada pot optar per compactar les hores que corresponguin de reducció de jornada en jornades consecutives senceres (73 jornades de treball).

Reducció de jornada de treball per motius per discapacitat legalment reconeguda.

Reducció d'un terç o de la meitat de la jornada de treball, amb la percepció del 80% o del 60% de la retribució, respectivament, per fills de fins a 8 anys i a diferents supòsits.

### **Excedències voluntàries:**

Per a tenir cura d'un fill o filla es pot sol·licitar en qualsevol moment a partir del naixement, o de la sentència o la resolució judicial de constitució de l'adopció o l'acolliment. Aquesta excedència té una durada màxima de tres anys amb reserva del lloc de treball i el temps d'excedència computa a tots els efectes.

En els mateixos termes es pot gaudir de excedència voluntària per tenir cura de familiars fins a segon grau que no es puguin valer. També inclueix la excedència voluntària per a mantenir la convivència en cas de que hagi de residir en un altre municipi perquè el/la cónjuge o convivent hi ha obtingut un lloc de treball estable, i en cas de violència de gènere.