



Progreso y Autonomía

PROGRESA

BOLETÍN DE INFORMACIÓN SINDICAL

NUMERO 0006

1º ANIVERSARIO PROGRESA

Avda. de Asturias nº 16 - 28029 Madrid - info@sindicato-progresa.com
Teléfonos. 911 474 574 - 685 049 357 - 601 367 046



CONSOLIDADOS Y CRECIENDO

2017 | **27 DE OCTUBRE**

1º ANIVERSARIO

REUNIÓN EJECUTIVA NACIONAL DE PROGRESA Y ARRANQUE DE ANDADADURA

Contenido:

- QUE PASA DESPUES DE AGOTAR EL PLAZO DE I.T. **2**
- PIDEN UNA NORMATIVA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES PARA EMPLEADAS DEL HOGAR **3**
- DESCUENTO DIRECTO PROGRESA **4**

Estimados compañeros, hemos cumplido nuestro primer aniversario, y cada día que pasa, crece nuestro orgullo de pertenecer a una organización sindical de verdad, con los valores que debe presidir esta.

Después de un año de vida y de seguir pulsando la realidad sindical, seguimos constatando que no hay ninguna fuerza sindical libre de mochilas. Y es por ello que cada día más, nos reafirmamos en la decisión que tomamos hace ya un año, de lanzarnos a una aventura que está paliando esta situación, el **PROYECTO SINDICAL PROGRESO Y AUTONOMÍA**.

Un sindicato no debe llevar mochila política, ni religiosa, ni dar cabida a que alguien crea que hay desigualdades en su defensa, todos somos personas y merecemos la mejor defensa posible y como personas manifestamos nuestra búsqueda de igualdad en todos los campos laborales y sociales. Si, queremos otro tipo de mochilas, las de compartir, las solidarias, las de ayudar en lo que podamos; no necesitamos barreras, necesitamos tirarlas.

Desde **PROGRESA** estamos llevamos a cabo un sindicalismo de cercanía, poniendo todos los medios humanos y materiales al servicio de este contacto personal, tanto de manera presencial como a través de las fórmulas de comunicación vigentes (web, movil, redes sociales, etc).

Estamos generando un entorno donde la necesidad del trabajador tenga una respuesta inmediata, donde este se sienta protegido y oído. También estamos implantando algo nuevo, oídos a vosotros por todos los medios que se pondrán a vuestra disposición, ya que esto debe ser reciproco, necesitamos saber en qué fallamos y como mejorar, necesitamos que nos aportéis ideas que puedan servir al conjunto de trabajadores. El sindicato debe ser instrumento de los trabajadores y no al contrario y el que quiera ser sindicalista debe ponerse al servicio de estos. Sin esta ecuación es imposible ir más allá del sindicalismo que conocemos

trasnochado y arcaico o por el que se apuesta ahora “este es mi trabajo y vivo de esto”.

También como sindicato pedimos la regeneración democrática de los sindicatos, solicitando que los gobiernos dejen de utilizar a sindicatos apesadumbrados por medio de su 10%, del dinero que se destina a estos a veces sin ningún tipo de fin y que comprendan que los sindicatos no estamos para ser comprados, sino para ayudarles a ver con más claridad que es lo que se necesita en el marco laboral y social de la sociedad que ellos representan. Tampoco queremos sindicatos empesadumbrados, esto lo producen algunos empresarios habituados a este tipo de táctica disuasoria, donde se compra la paz laboral en vez de negociarla.

En definitiva, como dijimos, hemos venido para quedarnos, con la firme convicción de que con tu ayuda y compromiso podremos transformar esta realidad siendo un poderoso motor de cambio social. En **PROGRESA** estamos convencidos de ello, y lo estamos demostrando, con un crecimiento lento, pero imparable.

Por ultimo queremos dar las gracias a todas las personas que están confiando en nosotros y a todas las que con su trabajo están haciendo posible que la ilusión de unos pocos, después de un duro año de trabajo, se esté consolidando de una manera firme en una nueva realidad sindical.

¿QUÉ PASA DESPUÉS DE AGOTAR EL PLAZO DE LA INCAPACIDAD TEMPORAL?



LA INCAPACIDAD TEMPORAL

La incapacidad temporal es el periodo de tiempo en el que el trabajador está impedido para trabajar, debido a una contingencia común o profesional, y recibe asistencia sanitaria con el fin de que vuelva a ocupar su puesto de trabajo. En el caso de que se considere de que la enfermedad o patología sufrida no le va a permitir desarrollar su puesto de trabajo deberá iniciarse un expediente de incapacidad permanente, extinguiendo la incapacidad temporal.

La duración de la incapacidad temporal no puede tener una duración superior a 545 días -18 meses-. Pero, ¿qué pasa superado ese tiempo? Básicamente que la incapacidad temporal ya no puede continuar, y se extingue. Las opciones varían entre las posibilidades o no de que se produzca una curación del trabajador.

AGOTADO EL PLAZO DE 545 DIAS

Agotado el plazo de duración de 545 días, el Instituto Nacional de la Seguridad Social - el INSS-, a través de los órganos competentes para evaluar, calificar y revisar la incapacidad permanente del trabajador, deberá optar por alguna de estas soluciones:

Emitir el alta médica por curación del trabajador.

Iniciar el expediente de incapacidad permanente.

Demorar la calificación de la incapacidad permanente durante seis meses más de manera excepcional.

Excepto en el primero de los casos que el trabajador se reincorpora a su puesto de trabajo, en los demás se suspende la relación laboral con la empresa, sin que subsista la obligación de cotizar hasta que se resuelva el expediente de incapacidad permanente; si se concede la incapacidad total, absoluta o gran invalidez, la relación laboral se extingue definitivamente, en otro

caso el trabajador deberá incorporarse a su puesto de trabajo. No obstante, si así lo indica la resolución de la concesión de la incapacidad, el trabajador puede tener una reserva de puesto de hasta dos años si se considera que en dicho plazo el trabajador puede recuperarse.

La empresa deberá finiquitar la relación laboral abonándole las cuantías económicas que le pueda adeudar, en las que se deben incluir vacaciones generadas y no disfrutadas. No obstante, el trabajador no tendrá derecho a indemnización por suspensión de la relación laboral, ni como tampoco la tendrá si finalmente se extingue la relación laboral por la declaración de una incapacidad permanente, salvo que el convenio establezca otra cosa.

En definitiva, si el INSS opta por iniciar un expediente de incapacidad permanente o demorar la calificación:

Sesuspende la relación laboral con la empresa en la que estuviera trabajando hasta que se resuelva el expediente de incapacidad permanente.

El trabajador tiene derecho a finiquito, aunque no a indemnización salvo que el convenio indique otra cosa.

EMITIR EL ALTA MEDICA POR CURACIÓN DEL TRABAJADOR

El trabajador debe reincorporarse a su puesto de trabajo. No obstante, podrá en un plazo máximo de cuatro días naturales manifestar su disconformidad con el alta médica ante la inspección médica del servicio público de salud. La inspección tiene un plazo de siete días hábiles para pronunciarse confirmando o mostrando discrepancias con el alta médica si considera que el trabajador no está en condiciones de incorporarse a su puesto de trabajo. En caso de que no conteste, el silencio administrativo se considera negativo, y en consecuencia, confirma el alta médica. Si el trabajador no se reincorpora, la empresa podrá considerarlo como un abandono del puesto de trabajo, con las mismas consecuencias que la baja voluntaria; pérdida del derecho a la prestación por desempleo y a una indemnización por extinción de la relación laboral.

En los siguientes 180 días posteriores al alta médica, el Instituto Nacional de la Seguridad Social será el único competente para emitir una nueva baja médica.

INICIACIÓN DE UN EXPEDIENTE DE INCAPACIDAD PERMANENTE

Si tras finalizar los 545 días de incapacidad temporal se inicia el expediente para conceder la incapacidad permanente, debiéndose examinar en el plazo máximo de tres meses. Durante este periodo no subsistirá la obligación de cotizar, aunque el trabajador seguirá percibiendo la misma cuantía que venía percibiendo hasta ese momento ya que se prolonga los efectos económicos de la incapacidad temporal hasta que se califique la incapacidad permanente.

En el caso de que se considere que el trabajador puede recuperarse en un plazo corto de tiempo, pero superior a seis meses ya que si no se determinaría la demora en la calificación, se determinará una incapacidad permanente revisable. En dicho caso, subsistirá la suspensión de la relación laboral, con reserva del puesto de trabajo durante un periodo a contar desde la fecha de la resolución por la que se declare la invalidez permanente. Por lo tanto, sólo se extinguirá la relación laboral si al trabajador no le conceden el alta laboral en un plazo que no puede ser superior a los dos años desde que se concede la incapacidad permanente.

DEMORA EN LA CALIFICACIÓN

Si aun después de transcurridos los 545 días, los médicos consideran previsible la recuperación profesional, la legislación establece una prórroga extraordinaria denominada "demora de la calificación", sin que en ningún caso se puedan rebasar los setecientos treinta días naturales, lo que supone 180 días más sumados a los 545 acumulados hasta el momento.

El trabajador no recibe un tratamiento paliativo, sino un tratamiento que permita mejorar su estado de salud para su reincorporación laboral.

Durante este periodo, se suspende el contrato de trabajo y por tanto no subsiste la obligación de cotizar, aunque seguirá recibiendo la misma cuantía que como si continuase la incapacidad temporal.

Progreso y Autonomía
PROGRESA

PIDEN UNA NORMATIVA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES PARA EMPLEADAS DEL HOGAR

El PSOE ha reclamado al Gobierno el desarrollo de una normativa de prevención de riesgos laborales para las personas trabajadoras del hogar, y equiparar la protección social de este colectivo en materia de acci-



dentos laborales y enfermedades profesionales con las recogidas en el Régimen General de la Seguridad Social.

Así figura en una proposición no de ley registrada este jueves en el Congreso por las diputadas socialistas Rocío de Frutos y Carlota Merchán, en la que llaman a acabar con “el vacío legal existente” relativo a las obligaciones del cabeza de familia con la persona trabajadora en el hogar.

En la iniciativa, el PSOE insta al Gobierno a desarrollar esta normativa, previo diálogo social con sindicatos y organizaciones patronales, y dentro del marco de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales donde, critican, se excluye específicamente a los empleados del hogar.

Asimismo, las socialistas exigen la organización de campañas específicas de la Inspección de Trabajo y

Seguridad Social, en colaboración con las comunidades autónomas, para vigilar el cumplimiento del deber de garantizar la seguridad y salud laboral por parte del cabeza de familia.

Por último, también animan a promover campañas de información dirigidas tanto a empleadores como a personas trabajadoras que prestan servicios en el hogar familiar, con el fin de que conozcan sus derechos, incluidos los de seguridad y salud laboral.

“QUE DEJEN DE SER TRABAJADORAS DE SEGUNDA CATEGORIA”

De Frutos, portavoz del PSOE en el Congreso, ha explicado que con esta iniciativa los socialistas buscan que estas trabajadoras “dejen de ser trabajadoras de segunda categoría y tengan los mismos derechos de los trabajadores, sobre todo en un ámbito como es el de la seguridad y la salud laboral”.

Así, en su iniciativa denuncian “la gran precariedad laboral” en estos trabajados, con circunstancias como la del trabajo no declarado, la parcialidad, la temporalidad, una ausencia “casi absoluta de formación preventiva” o los bajos salarios.

Asimismo, también destacan la “exigencia” de estos trabajos, a través de movimientos repetitivos, posturas forzadas, o la manipulación de productos químicos, que

“suelen derivar en procesos de enfermedades profesionales y que son difíciles de gestionar desde el punto de vista preventivo”. Otros de los riesgos son accidentes eléctricos, caídas de altura o riesgos psicosociales.

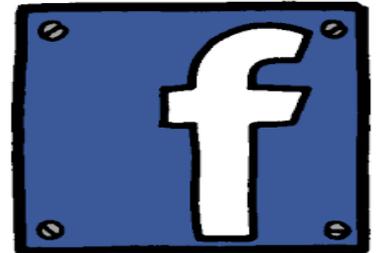
GARANTIZAR LA SEGURIDAD Y LA SALUD LABORAL DE LAS ‘KELLYS’

Además de esta iniciativa, De Frutos también ha registrado otra iniciativa, esta junto con la portavoz adjunta Tamara Raya, en la que pide la adopción de medidas para garantizar la seguridad y salud de las trabajadoras que desarrollan su actividad como camareras de pisos, las autodenominadas ‘kellys’ –las que limpian–.

En esta iniciativa, denuncian el “deterioro absoluto de sus condiciones de trabajo y una pérdida total de la calidad en su empleo deterioro laboral” sufrido por este colectivo.

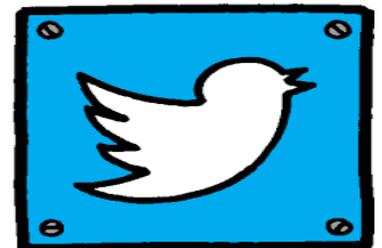
En la batería de medidas propuestas en la proposición no de ley, el PSOE reclama la inclusión de la perspectiva de género tanto en la gestión de la prevención como en el conjunto de obligaciones empresariales, la realización de campañas específicas de inspección en el sector de hostelería, el desarrollo de protocolos específicos para valorar la existencia de trastornos físicos derivados por estos trabajos y la revisión del cuadro de enfermedades profesionales.

Fuente PREVENICIONAR.COM



<https://www.facebook.com/Progreso-Y-Autonomía>

“que esta iniciativa siga adelante y no se quede en el olvido.”



https://twitter.com/info_progres



Desde **PROGRESA** y como no podía ser de otra manera, nos congratula que esta propuesta, independientemente de quien proceda y siendo una de nuestras reivindicaciones sindicales, haya llegado al congreso. Seguiremos trabajando para que nuestras propuestas lleguen a quien negocie y desarrolle esta futura normativa y seguiremos trabajado para que esta iniciativa siga adelante y no se quede en el olvido.



SECRETARIO GENERAL
S.GRAL@SINDICATO-PROGRESA.COM
Tel.. 685 049 357



SECRETARIO ORGANIZACIÓN
S.ORG@SINDICATO-PROGRESA.COM
Tel. 601 367 046

AVD. DE ASTURIAS Nº 16 - MADRID 28029 - TELÉFONO: 911 474 574
HORARIO DE LUNES A VIERNES:
MAÑANA DE 9:00 A 14:00 Y TARDE DE 16:00 A 19:30 H.

www.sindicato-progresa.com
info@sindicato-progresa.com

DESCUENTOS DIRECTOS PROGRESA



15 % de DESCUENTO en seguros de Automóvil y Hogar
para afiliados de PROGRESA.

Jose Antonio Carrasquilla Garcia

AGENTE DE SEGUROS EXCLUSIVO

C/ Libertad nº 13 Navalcarnero 28600 MADRID
Tel. 639 630 458
E-mail. jcarrasquilla@mgs.es