



Progreso y Autonomía

PROGRESA

NUMERO CERO

BOLETÍN DE INFORMACIÓN SINDICAL

NACE UN NUEVO SINDICATO

- Desde **PROGRESA** queremos llevar a cabo un sindicalismo de cercanía.
- En **PROGRESA** estamos convencidos del cambio social
- Un sindicato no debe llevar mochila política, ni religiosa
- En definitiva, hemos venido para quedarnos

Nace, algo que ya tenía vida, dentro de cada una de las personas que componemos este sindicato y es pertenecer a una organización sindical de verdad, con los valores que debe presidir esta.

En el momento social que nos han tocado vivir hay un profundo debate respecto al marco sindical. Realmente... ¿Responden efectivamente los sindicatos a las demandas de la sociedad y los trabajadores?, ¿Están estos adaptados a la nueva realidad social y política?, ¿Representan realmente al grueso de trabajadores?...

Después de un exhaustivo análisis de la realidad, desgraciadamente hemos constatado que no, es por ello que decidimos lanzarnos a una aventura que intentará paliar y resolver esta situación, el proyecto sindical **PROGRESO Y AUTONOMIA**.

Cerramos el análisis afirmando que son la pluralidad, la independencia política, la transparencia, la democracia, entre otras nuestros ejes maestros, con un proyecto vertebrador que debe ser centro de actuación, donde el trabajador como capital humano de lo laboral y parte de esta sociedad sea esencial en el marco de referencia a seguir en su defensa en el trabajo, en lo social y en lo humano. Son sus intereses los que importan no otros.

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 barras, necesitamos tirarlas.



Desde **PROGRESA** queremos llevar 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 formulas de comunicación vigentes (web, móvil, redes sociales, etc). Queremos generar un entorno donde la necesidad del trabajador tenga una respuesta inmediata, donde este se sienta protegido y oído. Pero también queremos algo nuevo, queremos oír 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 apesadados 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 empedrados, esto lo producen algunos empresarios habituados a este tipo de táctica disuasoria, donde se compra la paz laboral en vez de negociarla.

En definitiva, 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, déjanos y te lo demostraremos.....

Contenido:

Nuevo permiso paternidad	2
Repago farmacéutico	3
Sentencia enfermedad profesional bombero	3
Nuevos chalecos policía Madrid	4

Progreso y Autonomía

PROGRESA

PERMISO PATERNIDAD 4 SEMANAS CONSECUTIVAS

Las 4 semanas se deben disfrutar de forma ininterrumpida, no se pueden fraccionar.



El permiso de paternidad se puede disfrutar en régimen de jornada completa o jornada parcial de un mínimo del 50%.

A partir del 1 de enero de 2017 quienes que tengan un hijo por nacimiento, adopción o acogimiento tienen derecho, a un permiso de paternidad de 4 semanas ininterrumpidas, como recoge el Estatuto de los Trabajadores en su artículo 48.7, dejando sin efecto la Disposición transitoria 7ª del mismo que condicionaba su aplicación a la entrada en vigor de la Ley 9/2009, de 6 de octubre, de ampliación de la duración del permiso de paternidad. La prórroga de los Presupuestos de 2016, al no volver a retrasar su entrada en vigor, ha posibilitado la ampliación del permiso.

¿QUE DEEBEMOS SABER ?

El nacimiento, la adopción o el acogimiento debe darse desde el 1 de enero de 2017, para tener derecho a las 4 semanas de permiso ininterrumpido. Si ha ocurrido antes de dicha fecha, aunque el permiso se vaya a disfrutar en 2017, solo se tendrá derecho como permiso de paternidad a los 13 días vigentes en la fecha del nacimiento, adopción o acogimiento.

Las 4 semanas se deben disfrutar de forma ininterrumpida, no se pueden fraccionar.

Se pueden coger justo después de los días de permiso por nacimiento de hijo recogidos en el artículo 37.b) del Estatuto de los trabajadores, (2 días y 4 días si es necesario desplazamiento, estos días pueden estar mejorados por Convenio colectivo o Plan de Igualdad), durante la baja de maternidad (16 semanas) o al finalizar la misma. Para tener derecho a la prestación por paternidad se debe estar afiliado y de alta o situación asimilada en la Seguridad Social y tener cotizados un periodo de 180 días dentro de los 7 años inmediatamente anteriores al nacimiento, adopción o acogimiento o alternativamente tener 360 días cotizados a lo largo de la vida laboral.

A efectos de la prestación por paternidad se protege también la constitución de tutela sobre menor por designación de persona física, cuando la persona sea familiar del menor, que no lo pueda adoptar. La cuantía de la prestación es equivalente al 100% de la base reguladora establecida para la prestación por IT derivada de contingencias comunes y la gestiona el INSS.

Se debe comunicar a la empresa que se va a disfrutar de dicho permiso por paternidad

conforme establezca el Convenio colectivo aplicable. El permiso de paternidad de 4 semanas se puede ampliar en caso de parto, adopción o acogimiento múltiple en 2 días más por cada hijo/a a partir del segundo.

El permiso de paternidad se ampliaba a 20 días en los siguientes supuestos:

- Familias numerosas o que se crearan con el nacimiento, adopción o acogimiento.
- Cuando en la familia existía previamente una persona con discapacidad con un grado igual o superior al 33%,
- Cuando el nacido, adoptado o acogida tenía una discapacidad del 33%.

Estos supuestos quedan derogados, por tanto deja de existir una ampliación para los supuestos de familia numerosa o en caso de discapacidad, a la espera de su posible modificación. En el caso de parto, el permiso corresponde en exclusiva al otro progenitor que no ha parido.

En los casos de acogimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento corresponde a uno de los progenitores, a elección, salvo que el permiso de maternidad de 16 semanas lo disfrute en su totalidad uno de los progenitores, en este caso sólo podrá ser disfrutado por el otro progenitor. El permiso de paternidad se puede disfrutar en régimen de jornada completa o jornada parcial de un mínimo del 50%, previo acuerdo con la empresa y conforme se determine reglamentariamente.

Sin embargo, y a pesar de la buena noticia que supone la ampliación de este derecho para los padres, en España todavía estamos bastante lejos de alcanzar los niveles de corresponsabilidad que existen en algunos países europeos, tales como Suecia donde el permiso por maternidad/paternidad es de 16 meses a compartir entre la madre y el padre, estando el padre obligado a disfrutar 60 días, más 10 días laborables a partir del nacimiento, o en Noruega donde la baja maternal es de 14 meses y de 70 días para el padre, con un permiso para la madre de 21 días previos al parto.

REPAGO FARMACEUTICO PENSIONISTAS (NUESTRA OPINIÓN)

PROGRESA, ante el revuelo sobre las declaraciones de la ministra de Sanidad, en referencia al repago farmacéutico y las diversas interpretaciones a sus palabras, nos sorprende de nuevo como todo el mundo utiliza todo esto para provocar debate y salir en la prensa, volcándose en la crítica y no en la propuesta ni en la solución.



PROGRESA, no puede estar más de acuerdo en parte de la declaración de la Ministra, donde comenta que hay que “ajustar los tramos para que no paguen todos los mismo”, ya que creemos que el tramo actual de 18.001 euros a 100.000 euros es una barbaridad, es injusto e irrespetuoso con ciertas rentas y es un regalo para muchas otras. Por tanto, claro que hay que poner las cosas en

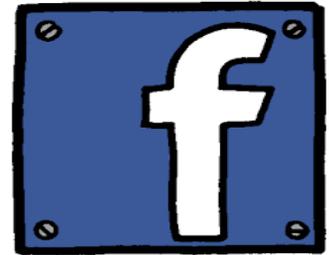
su sitio y en estos tiempo de crisis el que gana más tiene que poner más y el que gana mucho más, tiene que poner mucho más, pues todo esto no hay que verlo desde la cantidad que uno gana, sino de la cantidad que uno tiene para ahorro, lujos, etc, mientras que a otros difícilmente su salario le llega para comer y malvivir, esto no puede ser tratado igual.

Dese **PROGRESA** proponemos no que no haya ningún tipo de alza como proponen otros, pensamos que las pensiones de menos de 18.001 euros no deberían pagar nada y a partir de ahí se abriera una variación de tramos que respetase la realidad económica y el repago farmacéutico de manera más justa.

Creemos que de 18.001 euros a 23.000 deberían bajar al 10% de lo que cuestan con el tope en 8,26 euros al mes, el tramo de 23.001 a 30.000 deberían seguir aportando los 13 euros al mes y a partir de 30.001 a 50.000 deberían aportar 19 euros al mes y hasta 100.00 euros, deberían aportar 25 euros mensuales, todo ello desde un concepto

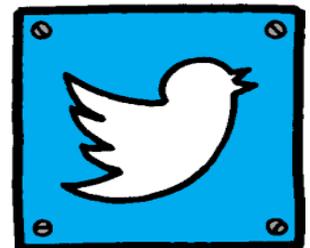
de solidaridad básica que ni es difícil de entender ni difícil de aplicar.

No podemos comprender como los partidos políticos, algunos sindicatos, asociaciones y pacientes-consumidores hagan su bandera con la frase “esto no se toca”, en vez de “esto debería racionalizarse, como otras muchas cosas en esta sociedad”, es verdad que no hay verdades absolutas, pero hay que tender dentro de cada sociedad, según las características de ésta, a ser lo más justo posible, a buscar ser objetivo y no enmarañarnos en dimes y diretes, por tanto señora Ministra, claro que hay que modificar los tramos, pero no solo del que habla sino todos y querida oposición de los señores del gobierno, ahora que son mayoría, demuestren que sus intereses son los ciudadanos y no sus colores, ya no hay excusa, hay que demostrar con hechos lo que uno dice, procedamos a un periodo de acción y enterremos el periodo de demagogia barata.



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

“Dese PROGRESA proponemos no que no haya ningún tipo de alza como proponen otros”



https://twitter.com/info_progesa

Progreso y Autonomía
PROGRESA

SENTENCIA ENFERMEDAD PROFESIONAL POR EXPOSICIÓN A AGENTES BIOLÓGICOS

Esta sentencia “podría servir de estímulo para que el Ayuntamiento capitalino” demandado en la causa y que ha recurrido, “tome medidas para evitar que otros bomberos sufran enfermedades por este motivo”, según ha informado este miércoles un sindicato.

El bombero objeto de la sentencia “fue afectado por la fiebre Q por Coxiella burnetii con secuelas físicas que le han impedido seguir realizando su labor

como bombero”.

El agente, se vio obligado a interponer demanda judicial debido a que el Ayuntamiento de Las Palmas de Gran Canaria no admitió que se tratara de una enfermedad profesional por exposición a agentes biológicos derivados de la actividad relacionada con su trabajo.

La denuncia fue interpuesta además contra el Instituto Nacional de la Seguridad Social, la Tesorería

General de la Seguridad Social y la Mutua Asepeyo.



Se ha recordado que los bomberos, entre otras intervenciones, “realizan actuaciones en aguas sucias en inundaciones, fuegos residuales en vertederos, contenedores de basura, incluso actuación con materias orgánicas en descomposición”.

Por este motivo, la sentencia sienta “un precedente a nivel nacional importantísimo” en “la lucha con respecto al reconocimiento de las enfermedades profesionales, de las cuales aún no hay catálogos ni reconocimiento de ningún tipo”.

Somos una Organización Sindical Independiente de los Partidos políticos, Gobierno, Administración Pública u otras Instituciones; una Organización Pluralista, con profundo respeto a las convicciones políticas, filosóficas, religiosas, o de otra naturaleza, de sus afiliados; una Organización Democrática y Autónoma dentro la estructura organizativa del Sindicato Progreso y Autonomía (PROGRESA).

Este sindicato se crea y está dirigido por los trabajadores afiliados al Sindicato Progreso y Autonomía, como instrumento eficaz para la defensa de sus intereses socio-laborales y profesionales. Su Ámbito territorial será el de España, su ámbito comprende a todos los trabajadores independientemente del tipo que sean y sus regímenes especiales o generales, jubilados, parados y estudiantes, con independencia de su edad, nacionalidad, raza, estado civil, religión, o ideología, su actividad o inactividad laboral o relación de empleo público o privado, siempre que cumplan los requisitos de nuestros estatutos.

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



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

www.sindicato-progresa.com

NUEVOS CHALECOS PARA POLICIA MUNICIPAL DE MADRID

El Ayuntamiento de Madrid ha comenzado hoy el reparto de los nuevos chalecos para la Policía Municipal que distribuirá a lo largo del mes de enero y que cuentan por primera vez con una versión adaptada "expresamente" a la fisonomía de las mujeres.

Fuentes municipales han informado de que los primeros 2.500 chalecos ya están a disposición del Área de Salud, Seguridad y Emergencias para su reparto. El resto, se entregarán a todos los agentes a lo largo de enero. Los chalecos, "desarrollados y fabricados mediante las más altas tecnologías", son de alta protección frente a armas blancas y armas de fuego.

Todos están hechos a medida, "ajustándose a las condiciones físicas de cada persona, tal y como han reivindicado siempre los agentes".

El pasado mes de abril, la Policía Municipal abrió un expediente por falta grave a dos agentes mujeres que se negaron a patrullar con chalecos antibala de hombre, ya que

indicaron que ellas no tienen y los de sus compañeros les causan molestias, por lo que salieron a la calle sin esa prenda de protección.

Los nuevos chalecos, en cambio, cuentan con una versión femenina.



Se componen de una funda de uso externo, dos fundas de uso interno, bolsa de transporte, panel balístico delantero y de espalda y protecciones balísticas flexibles para hombros.

"Los agentes utilizarán los chalecos siempre que estén de servicio, a fin de garantizar la seguridad de los mismos, dándole máxima importancia a que resulten cómodos para quienes tienen que utilizarlos por lo que se ajustan a las condiciones físicas de cada persona", han señalado desde el Consistorio.

Los primeros chalecos se destinan a las Unidades Integrales de Distrito Centro Norte, Centro Sur, Puente de Vallecas, Ciudad Lineal, Tetuán, Carabanchel, Latina, Chamberí y Salamanca

Progreso y Autonomía
PROGRESA