



C/ Lasaga Larreta nº 26 Bajo
39300 Torrelavega (Cantabria)
Tif: 690 642 316 / 942 808 087
Fax: 942 804 553



USO TE EXPLICA LOS PRINCIPALES CAMBIOS QUE AFECTAN A LOS PERMISOS POR PATERNIDAD.

Tras la aprobación del Real Decreto de 1 de Marzo, que amplía y regula los permisos por nacimiento, desde USO tratamos de resolver las dudas mas frecuentes sobre su aplicación a través de este sencillo cuestionario. Igualmente, nos alegramos del paso que se ha dado hacia los permisos igualitarios e intransferibles que ayudan a construir el camino hacia la igualdad efectiva.

¿ Cuando entra en vigor y cómo cambia la figura ?

Aunque el texto entró en vigor el 8 de Marzo, las modificaciones con respecto al anterior llamado "permiso de paternidad" no son efectivas hasta el 1 de Abril. A partir de entonces, esa figura pasa a denominarse "suspensión del contrato del progenitor distinto de la madre biológica". No obstante, su aplicación será progresiva hasta su plenitud el 1 de enero de 2021.

¿ Cuáles son las principales modificaciones ?

El artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores pasa a considerar que el nacimiento suspende el contrario de la madre biológica y del otro progenitor durante 16 semanas:

- Ambos progenitores disfrutarán de las 6 primeras semanas posteriores al parto de forma simultánea, ininterrumpida y a jornada completa.
- Las otras 10 semanas podrán disfrutarse, de forma intransferible entre ambos progenitores, por separado y siempre antes de que el menor cumpla 12 meses, en periodos semanales ininterrumpidos o no, a jornada parcial o completa, siempre que haya previo acuerdo con la empresa.

¿ Puede suspender la madre biológica su contrato antes del parto ?

Si, puede disfrutar de hasta 4 de esas 10 semanas antes de la fecha prevista para el parto.

¿ Con cuanto tiempo debo avisar a la empresa de cuándo vamos a disfrutar cada periodo ?

Con una antelación mínima de 15 días antes del inicio de cada periodo.

¿ Tengo derecho a esta ampliación del periodo de suspensión en caso de adopción, acogimiento o guarda con fines de adopción ?

Si, además del nacimiento, la figura se aplicará también en el resto de supuestos.

¿ El otro progenitor disfrutara ya de 16 semanas de suspensión a partir del 1 de abril ?

No, el otro progenitor dispondrá de 8 semanas en 2019 (las

dos primeras ininterrumpidas) y 12 en 2020 (las cuatro primeras ininterrumpidas).

¿ Qué ocurre en 2019 y 2020 con el permiso de la madre biológica ?

Aunque las 16 semanas serán intransferibles a partir de 1 de enero de 2021, mientras se llega al permiso igualatorio, la madre biológica puede ceder 4 semanas de sus 16 (nunca las 6 primeras) en 2019 y 2 en 2020.

¿ Se amplia el permiso en caso de discapacidad del menor o partos múltiples ?

Si, en todos los casos, tanto de nacimiento como de adopción, acogimiento o guarda legal, se amplía el permiso en 2 semanas, una por progenitor, en caso de discapacidad del menor. Lo mismo en el caso de parto múltiple o adopción/acogimiento múltiple, por cada menor distinto del primero.

¿ Se mantienen los dos días de permiso por nacimiento regulados anteriormente en el Estatuto de los Trabajadores ?

No, se eliminan los dos días de permiso para este supuesto recogidos anteriormente en el artículo 37.2, que ahora queda destinado a todo el resto de supuestos de fallecimiento, intervenciones y hospitalizaciones, pero no al nacimiento de hijo.

¿ Se elimina el permiso por lactancia ?

No, el permiso por lactancia es independiente de la ampliación de los permisos por nacimiento. Cada progenitor trabajador tendrá derecho a una hora al día de ausencia del trabajo, que podrá disfrutarse diariamente, acumulando dividido en dos fracciones, con las condiciones o mejoras que en estos casos marquen la negociación colectiva.

¿ Ambos progenitores pueden disfrutar del permiso por lactancia ?

Si, con este cambio legislativo pasa a ser un derecho individual de cada uno de los progenitores. No obstante, si ambos trabajan en la misma empresa, el disfrute simultáneo puede restringirse por razones organizativas.

¿ Se puede prorrogar el periodo de lactancia ?

Si, como máximo hasta que el menor cumpla 12 meses, y siempre que ambos progenitores hayan ejercido el permiso con la misma duración y régimen. Tendrán una reducción proporcional del salario, aunque pueden optar a una prestación económica por ejercicio corresponsable del cuidado del lactante.



EL INDEPENDIENTE

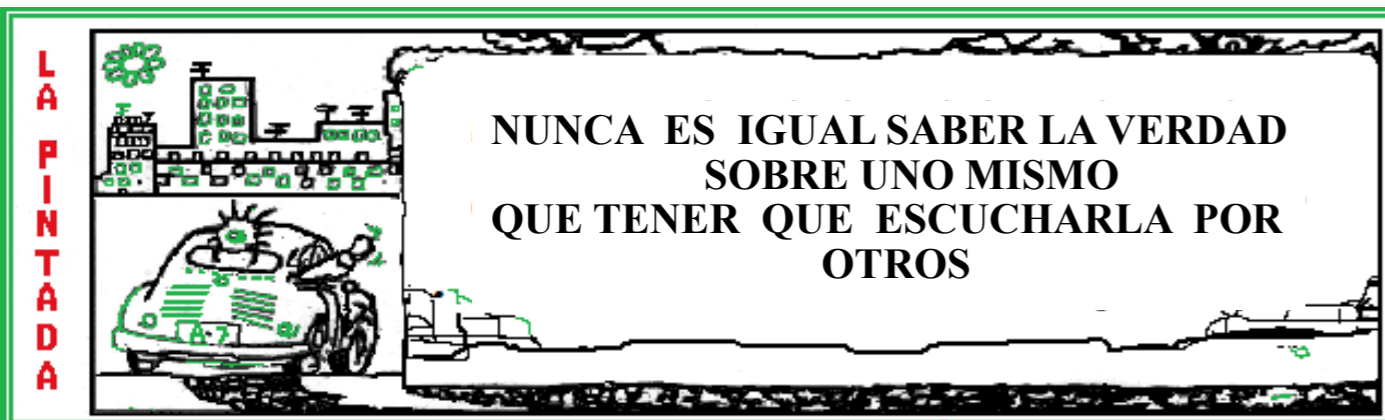
D. L.: SA-85-1984 Año XXXIV 2ª Época
nº 287 MARZO 2019

- Mil disculpas –Anonima
- Ayudas Transporte Escolar
- Convenio capitulo III
- Cambios permiso paternidad

MIL DISCULPAS

Comienzo pidiendo disculpas. Tengo tantos motivos para hacerlo que el simple hecho de reflexionar sobre ello me llena de remordimientos. Además, no se por dónde empezar. Por ejemplo, pido disculpas por ser mujer y por lo tanto también machista (eso me aseguran con insistencia los compañeros y compañeras). Desde luego no son buenos los movimientos para esa lirica. También pido disculpas por ser española y cristiana (también soy de Cantabria y del Racing que le vamos hacer) ya tengo un buen numero de circunstancias para flagelarme con los cilicios. Lo de la conquista de la Compañía es una de ellas. ¡ Cuantas tropelias cometieron los anteriores !. Claro que los mandos, cargos, dominantes de los tiempos precolombinos también masacraban a sus congéneres sin ningún tipo de piedad, con sacrificios humanos que la Compañía obvia, igual que sus "Opresores" que todo el mundo sabe que proceden de las más profundas raíces. Es broma, claro. A lo mejor los humanos nos ayudan un poco a pedir disculpas en nombre de la compañía, tal y como se lo recordó el autentico amo. También pido disculpas por haber vivido en una época de ordeno y mando con cierto grado de bienestar (principalmente gracias al trabajo y mis compañeros y compañeras, mas el gran sacrificio de mis padres) y sin hacer nada por sublevarme contra el régimen. Así de inocente transcurrió mi infancia y adolescencia. Ya se sabe que, según algunos, vivimos en pleno franquismo, ordeno y mando, eso si, combatiéndolo a base de remover sepulcros, no como en otras compañías donde la democracia, la libertad y el respeto a los demás imperan abiertamente. Lastima que pedir disculpas no sea lo mismo que exigirlo. La disculpa es un sentimiento que se emite desde el convencimiento personal, no desde la conveniencia de ajena y mucho menos de desde la IMPOSICION. Quienes así actúan no buscan concordias ni reconciliaciones, sino enfrentamientos y venganzas. Ellos son los únicos (mas bien el único) que no merece lo que exigen a los demás. Por esto y por mucho mas pasado y lo de venir de pasar quiero pedir y pido, que nos demos cuenta, que la realidad no es mas que otra. Saben a que me refiero ????. Pues claro esta, Al gesto o a los varios gestos, que vivimos últimamente, en esta compañía y ADULTERANDO la realidad ocurrida el pasado 8 de Marzo me veo la necesidad de pedir disculpas y amparándome en el mas absoluto anonimato, desacreditar las actuaciones de las TRABAJADORAS que trabajamos para la Compañía. Y me veo y nos vemos en la PRIORIDAD de las que trabajamos en la Compañía de no llevar a cabo una EXCELENTE GESTION de alguno de los NCA y sin recurrir a la insidia para intentar DESPRESTIGIAR y a la vez de que me hubiera gustado un mayor compromiso y colaboración ante uno de los varios hechos ocurridos últimamente. Y por ultimo que decir de la imagen dada por las TRABAJADORAS de la Compañía y de la que es concedora toda la plantilla de lo ocurrido y de la actuación por parte de como bien dije antes, del NCA. " Por todo lo comentado, desde la coherencia y sentido común, y siempre dentro del marco de la convivencia y respeto a las personas, uno de los principales valores de la empresa, apelamos a todas las trabajadoras de Aspla, para poder seguir avanzando y construyendo un modelo de relaciones laborales basado en la COMFIANZA, la EQUIDAD y el COMPROMISO con el futuro, en la imparcialidad y la objetividad." JA, JA JA. Acabo volviendo a pedir disculpas !!!!!!! Pero nunca olvidarnos de que no solo son ellos, que nosotras también tenemos que empezar a un compromiso y colaboración ante varios gestos de DESLEALTAD por parte de variospunto.

Carta Anónima (Nunca mejor dicho)



AYUDAS GASTOS DE TRANSPORTE ESCOLAR

Extracto de la Resolución del consejero de Educación ,Cultura y Deporte, de 08 marzo de 2019, por la que se convocan ayudas individualizadas para financiar el gasto de transporte escolar para el curso 2018-2019.

De conformidad con lo previsto en los artículos 17.3.b y 20.8.a de la ley 38/2003, de 17 de noviembre , General de Subvenciones , se publica el extracto de la convocatoria cuyo texto completo puede consultarse en la Base de Datos Nacional de Subvenciones (<http://www.pap.minhap.gob.es/bdnstrans/index>):

Primero. Beneficiarios:

Alumnos escolarizados en centro docentes de Cantabria durante el curso escolar 2018/2019 que no puedan hacer uso de las rutas de transporte contratadas por la Consejería de Educación ,Cultura y Deporte del Gobierno de Cantabria y que se encuentren en alguna de las siguientes circunstancias :

A.– Alumnos escolarizados en los centros públicos ubicados en Cantabria en Segundo Ciclo de Educación Infantil, Educación Primaria o Educación Secundaria Obligatoria que, no disponiendo de centro docente adecuado al nivel de estudios que deben cursar en la localidad donde tengan fijado su domicilio familiar, no pueden hacer uso de las rutas de transporte contratadas al efecto por la Consejería de Educación ,Cultura y Deporte para asistir a las clases.

B.– Alumnos escolarizados en Segundo Ciclo de Educación Infantil, Educación Primarias o Educación Secundaria Obligatoria en Escuelas-Hogar u otros centros con residencia dependientes de esta Consejería, para facilitar el traslado a sus respectivos domicilios durante los fines de semana cuando no este contratado para este fin el servicio de transporte escolar con una empresa del sector.

C.– Alumnos de niveles obligatorios de enseñanza , que sean participantes del programa Sección Bilingüe de otras lenguas o del programa de Especial Atención al Deporte (ESPADE) o que asistan al Programa de Refuerzo, Orientación y Apoyo (PROA) en Institutos que dispongan de alguno de estos programas, siempre y cuando los alumnos cumplan los requisitos establecidos en el artículo siguiente.

D.– Alumnos con limitaciones físicas de tipo motórico o con necesidades educativas especiales que realicen estudios de enseñanzas escolares, independientemente del régimen jurídico del centro, hasta las cuantías establecidas en el artículo octavo, siempre y cuando no puedan utilizar servicios regulares de transporte. Esta ayuda excepcional podrá complementar la concedida en la convocatoria del Ministerio de Educación ,Cultura y Deporte para alumnos con necesidades educativas especiales, sin que en ningún caso la suma de ambas pueda superar el coste real del servicio ni el importe máximo establecido en el apartado quinto del artículo octavo.

E.– Alumnos con necesidad específica de apoyo educativo de la etapa de Educación Secundaria Obligatoria que deban asistir, por indicación del centro en el que están escolarizados, a otras localidades para completar la formación lectiva a fin de evitar el abandono temprano de la educación.

Segundo. Objeto:

Colaborar en los gastos de transporte en que puedan incurrir los interesados.

Tercero. Bases reguladoras :

Orden ECD/14/2016, de 03 de marzo de 2016, por la que se establecen las bases reguladoras para la concesión de ayudas individuales de transporte escolar , publicada en el Boletín Oficial de Cantabria (BOC) de 10 de marzo de 2016, modificada por las Ordenes ECD/14/2017 , de 13 de febrero de 2017 (BOC de 20 de febrero de 2017) y ECD/15/2019 , de 15 de febrero de 2019 (BOC del 25).

Cuarto. Cuantía:

El importe máximo de la convocatoria es de 195.000 euros . El máximo importe por beneficiario se graduara en función de la distancia del domicilio al centro docente de acuerdo con la siguiente distribución:

Distancia	Euros/Alumno/Curso
Hasta 10 km	310.00
Mas de 10km y hasta 20km	455.00
Mas de 20km y hasta 30km	685.00
Mas de 30km	915.00

Alumnos internos (transporte fin de semana):

Distancia	Euros/Alumno/Curso
Hasta 20km	420.00
Mas de 20km	525.00

Quinto. Plazo de presentación solicitudes.

En las Secretarías de los centros docentes en el plazo de quince días hábiles , contados a partir del día siguiente al publicación de este extracto en el Boletín Oficial de Cantabria.

En los diez primeros días del mes de mayo para aquellos alumnos que se hayan matriculado con posterioridad al plazo de presentación establecido en el apartado anterior, o se haya producido un cambio de domicilio del alumno.

Hasta cinco días hábiles después de la finalización de los plazos de presentación de las solicitudes en los centros docentes podrán presentarse las solicitudes directamente en el Registro de la Consejería de Educación ,Cultura y Deporte o en cualquiera de los lugares establecidos en el artículo 134.8 de la Ley de Cantabria 5/2018, de 22 de noviembre, de régimen Jurídico del Gobierno, de la Administración y el Sector Publico Institucional de la Comunidad Autónoma de Cantabria.

Santander , 08 de marzo de 2019

El Consejero de Educación ,Cultura y Deporte

CAPITULO III

REGIMEN DISCIPLINARIO. SEGURIDAD Y SALUD. VACCACIONES.

Artículo 11º Régimen Disciplinario

Los trabajadores podrán ser sancionados por la Dirección de la empresa, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en los artículos siguientes.

Toda falta cometida por un trabajador se clasificará ateniéndose a su importancia, trascendencia o intención, en leve, grave o muy grave.

Artículo 12º.Faltas Leves

Se consideran faltas leves las siguientes:

- 1.-La falta de puntualidad hasta tres, en un mes, en la asistencia al trabajo, con retraso superior a cinco minutos.
- 2.-No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
- 3.-El abandono del servicio sin causa fundada, aún cuando sea por breve tiempo, si como consecuencia del mismo se origina perjuicio de alguna consideración a la Empresa o fuese causa de accidente a sus compañeros de trabajo, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.
- 4.-Pequeños descuidos en la conservación del material.
- 5.-Falta de aseo y limpieza personal, cuando sea de tal índole que pueda afectar al proceso productivo de la Empresa.
- 6.-No atender al público con la corrección y diligencia debidas.
- 7.-No comunicar a la Empresa los cambios de residencia o domicilio.
- 8.-Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo dentro de las dependencias de la Empresa. Si tales discusiones produjesen escándalo notorio, podrán ser consideradas como faltas graves o muy graves.
- 9.-Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.
- 10.- El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artº 29 de la ley 31/1995 de 8.XI de Prevención de Riesgos Laborales, siempre que carezca de trascendencia grave para la integridad física o la salud de los trabajadores.
- 11.- Incumplir la prohibición expresa de fumar en el centro de trabajo en espacios, zonas o dependencias donde no se desarrollen actividades laborales y/o productivas.
- 12.- La utilización de los medios informáticos propiedad de la empresa (correo electrónico, intranet, internet, etc) para fines distintos de los relacionados con el contenido de la prestación laboral.

Artículo 13º . Faltas graves

Se consideran faltas graves las siguientes:

- 1.Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo durante un período de treinta días.
- 2.Ausencia, sin causa justificada, por dos días durante un período de treinta días.
- 3.No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia, que puedan afectar a la Seguridad Social. La falta maliciosa en estos datos se considerará como falta muy grave.
- 4.Entregarse a juegos o distracciones en horas de trabajo.
- 5.La simulación de enfermedad o accidente.
- 6.La desobediencia a sus superiores en cualquier materia de trabajo. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la Empresa, podrá ser considerada como falta muy grave.
- 7.Simular la presencia de otro trabajador, fichando, contestando o firmando por él.
- 8.La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del servicio.
- 9.La imprudencia en el trabajo. Si implicase accidente para las personas o avería para las instalaciones, podrá ser considerado como muy grave.
- 10.Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como emplear herramientas de la Empresa

para usos propios.

- 11.Los derivados de las causas previstas en los apartados 3) y 8) del artículo anterior.
- 12.La reincidencia en falta leve (excluida la de puntualidad aunque sea de distinta naturaleza) dentro de los tres meses siguientes y habiendo mediado comunicación escrita.
- 13.El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artº 29 de la ley 31/1995, de 8.XI de Prevención de Riesgos Laborales, cuando tal incumplimiento origine riesgo de daños graves para la seguridad y la salud de los trabajadores.
- 14.Incumplir la prohibición expresa de fumar en el centro de trabajo en espacios, zonas o dependencias donde se desarrollen actividades laborales y/o productivas.

Artículo 14º. Faltas muy graves

Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:

- 1.Más de 10 faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas en un período de seis meses, o veinte durante un año.
- 2.El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a la Empresa como a los compañeros de trabajo o cualquier otra persona dentro de las dependencias de la Empresa o durante el trabajo en cualquier lugar.
- 3.Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en primeras materias, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la Empresa.
- 4.La condena por sentencia firme dictada por los Tribunales de Justicia, por delito de robo, hurto o malversación, cometidos fuera de la Empresa o por cualquier otro que puedan implicar para ésta, desconfianza respecto a su autor y, en todo caso, la de duración superior a seis años, dictada por los Tribunales de Justicia.
- 5.La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que produzca quejas justificadas por sus compañeros de trabajo.
- 6.La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo (salvo causa justificada).
- 7.Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la Empresa o revelar a elementos extraños a la misma datos de reserva obligada.
- 8.Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o la falta grave de respeto y consideración a los jefes, compañeros y subordinados. Asimismo, cualquier conducta de acoso sexual o moral u otros comportamientos intimidatorios (físicos, verbales o no verbales) que afecte a la dignidad o libertad de la mujer o el hombre en el trabajo, con independencia de su cargo o función.
- 9.Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia.
- 10.Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad.
- 11.La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento habitual del trabajo, siempre que no esté motivada por el ejercicio de derecho alguno reconocido por las leyes.
- 12.El originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.
- 13.Las derivadas de los previstos en los apartados 3), 6) y 9) del artículo anterior.
- 14.La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los seis meses siguientes de haberse producido la primera.
- 15.El abuso de autoridad por parte de los jefes será siempre considerado como falta muy grave. El que lo sufra lo pondrá inmediatamente en conocimiento de la Dirección de la Empresa.
- 16.- Ausencia sin causa justificada de tres o más días , durante un periodo de treinta días.
- 17.- El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artº 29 de la ley 31/1995 de 8.XI de Prevención de Riesgos Laborales, siempre que de tal incumplimiento se derive un riesgo grave e inminente para la seguridad y salud de trabajadores.