

## Un modelo sindical distinto

► **UNITARIO:** Porque pretende lograr la unidad de las empleadas y empleados públicos en el marco de un sindicalismo unitario, democrático y asambleario.

► **AUTÓNOMO:** Es independiente de la patronal, de las distintas administraciones públicas, de la Iglesia y de toda confesión religiosa. No está subordinada a organización o partido político alguno. Y esto para garantizar un auténtico pluralismo interno, porque sólo desde una real autonomía puede responderse a las aspiraciones de las empleadas y empleados públicos.

► **SOCIOPOLÍTICO:** Asume la defensa de todas las cuestiones políticas y sociales que les afectan como personas asalariadas en cuanto a la supresión de toda explotación o discriminación. Comprometida con la vida social y con la implantación de la paz universal fundada en la igualdad y la justicia.

► **ASAMBLEARIO:** Porque articula la acción sindical en torno a las asambleas, con las que refuerza la unidad de las empleadas y empleados públicos, debatiendo, tomando decisiones y practicando un sindicalismo vivo y cercano.

► **ECOLOGISTA:** Está en contra de la degradación de la naturaleza y del medio ambiente.

► **PLURAL Y PROGRESISTA:** Porque tiene entre sus metas aglutinar a todas y todos los empleados públicos defensores de los Servicios Públicos que propugna. Esto implica un compromiso de todas y todos los empleados públicos para exigir a los gobiernos que avancen en la lucha contra las desigualdades favoreciendo a las clases más oprimidas.



# INFORMA

## LO MÁS DESTACABLE DEL DECRETO 59/2013, DE 5 DE SEPTIEMBRE, PUBLICADO EL DÍA 11 DE SEPTIEMBRE DE 2013.



### Art. 3.-

La jornada máxima anual ordinaria, se ha incrementado notablemente debido al aumento de la media hora diaria. Actualmente queda de la siguiente manera.

223 días laborales multiplicados por 7,5 horas = 1672.5 horas para el año 2013.

Para las personas con 27 días de vacaciones en razón de su antigüedad y con 7 horas de trabajo diario. Antes del presente decreto las horas de trabajo anuales era de: 1526 horas.

### Art. 5.-

Por interés particular, para fun-

cionarios/as de nivel igual o inferior al 26, reducción de jornada continua e ininterrumpida de 5 horas diarias con la reducción proporcional de sus retribuciones.

Esta regulación de Jornada Reducida, viene a compendiar el resto de modalidades que existían antes, unificando y eliminando por ejemplo la posibilidad de reducción de jornada para recuperarse de una enfermedad, o, aquellos funcionarios/as que les faltaba menos de cinco años para cumplir la edad de jubilación forzosa.

### Art. 8.-

Cuando al funcionario/a se le obliga a trabajar más horas de las correspondientes a su jornada, el

exceso de horas será compensado mediante una minoración de horas equivalentes a realizar en los 4 meses inmediatamente posteriores, a elección del interesado, fijándose el módulo de compensación en 1.75 por hora trabajada.

De esta manera se consagran las "horas extras" a cambio de días, en lugar de por dinero. Eso sí, a razón de un día y tres cuartos más.

## Art. 14.-

Se puede autorizar que la parte fija del horario se establezca entre las 9:30 y las 14:00 horas, o entre las 9:00 y las 13:30 horas para quienes tengan hijos menores 12 años, personas con discapacidad igual o superior 33%, o personas mayores a su cargo sin actividad retribuida, de edad igual o superior a 65 años.

Decimos hasta nunca a la hora de reducción de jornada por cuidado de persona mayor con discapacidad del 33%.

## Art. 15.-

Sobre, "adaptación del horario por razón de violencia de género". Efectivamente las funcionarias víctimas de violencia de género tienen derecho a una reordenación del tiempo de trabajo.



## Art. 16.-

Se puede autorizar un horario especial de verano comprendido entre el 16 de junio y el 15 de septiembre, ambos inclusive.

Anteriormente podía ser los meses de julio, agosto y septiembre. La trampa en el actual es que el decreto advierte: la adaptación horaria producida con ocasión de la jornada de verano se recuperará....., respetando en todo caso la duración de la jornada establecida en cómputo anual". ¿Quién va a querer ese horario?.....

## Art. 18.-

Se consagra la pausa diaria de 30 minutos.

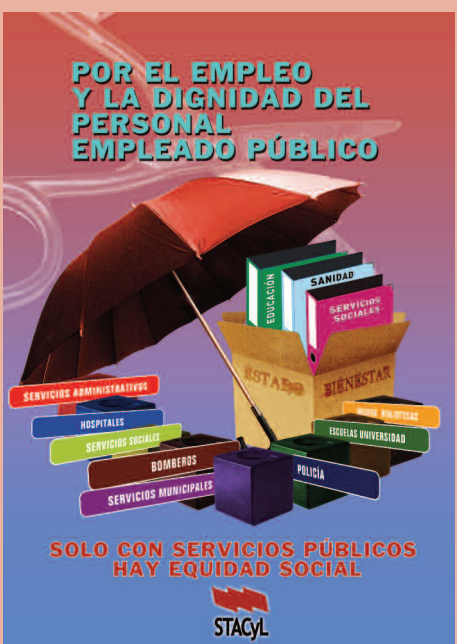
## Art. 19.-

"Tiempo para la formación". La mayor novedad es la posibilidad de que el funcionario/a puede solicitar a iniciativa propia la asistencia a algún curso, seminario, mesa redonda o congreso distinto de los previstos por la Administración con un límite máximo de cuarenta horas al año que se le computará de trabajo efectivo.

## PERMISO DE LACTANCIA

Parece ser que el Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas se otorgará el disfrute del permiso de lactancia para ambos progenitores, independientemente de que la mujer trabaje o no.

Este acuerdo sería trasladable al Estatuto de los Trabajadores por lo cual los empleados del sector privado también podrían acogerse. Hasta ahora sólo se permitía en aquellos casos en los que la mujer trabajaba, por lo que si el padre quería disfrutarlo previamente la madre debía de ceder el derecho. Este acuerdo llega tras sentencias judiciales del Tribunal de Justicia de la Unión Europea y el Tribunal Constitucional que abundaban en esta idea.



## Nuestros fines

► La defensa del modelo de servicios públicos como garantía de los derechos de la sociedad, que estén a su servicio y que sean gestionados democráticamente.

► La defensa de los intereses económicos y sociopolíticos de las empleadas y empleados públicos.

► Asumir las reivindicaciones de las empleadas y de los empleados públicos, dentro del modelo de Servicios Públicos, siempre que no se opongan a las características y fines del STACYL.

► Encaminar la actividad sindical a conseguir con todos los sectores interesados, en lucha solidaria, los más amplios niveles de libertad y democracia en una sociedad más igualitaria y progresista.

► Potenciar y extender el valor de la solidaridad, especialmente con los sectores más desfavorecidos y marginados de nuestra sociedad.

► Solidarizarse con las personas que no han accedido al mundo del trabajo o que estén en paro. Participando con otras fuerzas sindicales y otros colectivos en la exigencia a las diferentes administraciones para que se consiga el pleno empleo.

## Art. 23.-

“Justificación de ausencias”. La novedad consiste en el régimen de

descuento por enfermedad. El parte de baja por enfermedad se tiene que presentar obligatoriamente al cuarto día de ausencia. Pero.....

### DEL DÍA 1 - 3

SE DESCUENTA EL 50% DE LAS RETRIBUCIONES

### DEL DÍA 4- 20

SE DESCUENTA EL 25% DE LAS RETRIBUCIONES

### DEL DÍA 21 hasta el DÍA 90

NO SE HACEN DESCUENTOS

**NO HAY DESCUENTOS EN CASO POR ACCIDENTE LABORAL Y ENFERMEDAD PROFESIONAL**

TAMPOCO EN CASO DE INTERVENCIÓN QUIRÚRGICA U HOSPITALIZACIÓN AÚN EN UN MOMENTO POSTERIOR COMO CONSECUENCIA DEL MISMO PROCESO PATOLÓGICO. EN CASO DE TRATAMIENTOS DE RADIOTERAPIA Y QUIMIOTERAPIA Y CUANDO IMPLIQUE TRATAMIENTOS DURANTE LA GESTACIÓN O LACTANCIA AUNQUE NO SEAN SITUACIONES DE RIESGO DURANTE EL EMBARAZO O PERÍODO DE LACTANCIA.

**SIN DESCUENTO DE LAS RETRIBUCIONES. 4 días de ausencias a lo largo del año natural. De los que 3 días pueden ser consecutivos. Motivado por enfermedad o accidente que no de lugar a incapacidad temporal.**

(Legislación aplicable: Orden HAC/2/2012, de 11 de enero de la Junta de Castilla y León.)

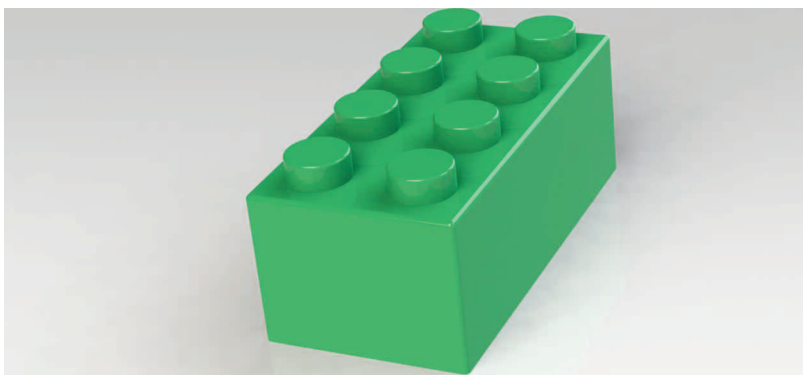


## Arts. 24 a 31. -

hasta 5 días para los funcionarios/as con más antigüedad tal y como se cumplía en el régimen anterior. Ahora 22 días para todos tengan la antigüedad que tengan.

VACACIONES. Disminución de

Se pueden disfrutar durante el



año de vigencia y hasta el día 15 de enero del siguiente año

Se pueden distribuir 15 días al menos en períodos de 7 días naturales consecutivos y los 7 restantes por días hábiles no necesariamente consecutivos. **¡ Como los antiguos moscosos, pero de nuestras vacaciones!**

En caso de enfermedad antes de iniciar las vacaciones, o una vez iniciadas, sobreviene una situación de incapacidad temporal, el período de vacaciones se podrá disfrutar en año distinto siempre que no hayan transcurrido más de 18 meses a partir del año en que se haya originado la incapacidad temporal.

Para las situaciones de riesgo durante embarazo, lactancia, y permisos de maternidad o paternidad si coinciden con el período solicitado de vacaciones puede disfrutarse en fecha distinta e incluso en año natural distinto. Lo mismo si ya se ha iniciado el permiso de vacaciones.

Por último, el permiso por maternidad, paternidad y asimilados y lactancia, aún habiendo expirado ya el año natural al que corresponda, se podrá acumular a las vacaciones aunque haya expirado ya el año natural al que correspondan.

## **Art. 35.-**

**Licencias por asuntos propios.**

De 3 meses cada 2 años máximo, y mínimo de 5 días con descuento de todas las retribuciones, sin perjuicio de su cómputo a efectos de antigüedad.

**En el régimen anterior el mínimo era de 15 días.**

## **Art. 36.-**

**Licencia por estudios.** La mayor novedad es la de que limita a 12 meses dicha licencia

## **Art. 37.-**

**Licencia para la colaboración en Programas de Cooperación y Ayuda Humanitaria.** Con una duración máxima de 3 meses, ampliable a 6 meses, con derecho a percibir las retribuciones siempre que no perciba compensación económica del Programa de Cooperación y Ayuda Humanitaria.

## **Art. 38.-**

**Licencia para participar en Programas y Proyectos de Ayuda y Cooperación al Desarrollo.** Por una duración de 3 meses, ampliable a 6 sin derecho a percibir retribución ninguna sin perjuicio de su cómputo a efectos de antigüedad.

# **Nuestras propuestas**

➤ Mantenimiento del empleo público, dotando con el personal necesario para fomentar un servicio público de calidad.

➤ Oposición a la privatización de los servicios públicos.

➤ Velar por un buen funcionamiento de las bolsas de empleo.

➤ Puesta al día de los complementos salariales, haciendo hincapié en la ampliación del complemento de atención al público al resto de ordenanzas

➤ Sustituciones para cubrir las bajas por ILT, excedencias, jubilaciones en el menor tiempo posible.

➤ OEP, promoción interna y cruzada con periodicidad anual.

➤ Mantener el concurso de traslados, ofertando todas las vacantes.

➤ Avanzar en la funcionarización del personal laboral.

➤ Evaluación y elaboración de mapas de riesgos laborales.

➤ Catálogo de enfermedades profesionales.

➤ No permanecer callados ante el atropello que suponen los RDL 3/2012 y 20/2012 y el RD 1483/2012, peleando por nuestros derechos en la calle y los tribunales de justicia.

## LA REFORMA DE LAS PENSIONES Ó CÓMO LEGITIMAR EL ROBO DEL SIGLO

33.000 millones de euros desaparecerán de las carteras de los jubilados españoles en los próximos 9 años según datos de la memoria que acompaña al anteproyecto de ley para la regulación del Factor de Sostenibilidad y del índice de revalorización del sistema de Seguridad Social. En dicho anteproyecto, se establece que ya en 2014 será de aplicación el nuevo índice de revalorización que viene a sustituir al IPC. Para calcular dicho índice se tendrán en cuenta la inflación y los ingresos y gastos del sistema en un periodo de once años. En los años en que este saldo sea menos favorable las pensiones se revalorizarán por debajo del IPC interanual, con un mínimo del 0,25%, o sea, 1,5€/año. En los buenos momentos las pensiones se incrementarán hasta IPC +0,25%. A partir de 2019 empezaría a funcionar el Factor de Sostenibilidad que se aplicaría a las pensiones causadas a partir del 1 de enero de dicho año. Este factor calculará la pensión de esos nuevos pensionistas atendiendo a su esperanza de vida. En resumidas cuentas, la pérdida de poder adquisitivo en los próximos quince años estará en una horquilla que oscila entre el 15 y el 30%. Y la verdad es que hay alternativas: La primera pasa por activar políticas de empleo ya que es el abultado paro lo que ha creado la actual situación deficitaria junto a una decidida lucha contra la economía sumergida. También se podría estudiar la subida de las cotizaciones o un incremento en las bases máximas de cotización, una equiparación de las bases del régimen de autónomos y General o la asunción via impuestos de las prestaciones por muerte y supervivencia.

## Art. 39.-

### Permisos de carácter general.

Permisos con derecho a la totalidad de las retribuciones:

**Por fallecimiento, accidente o enfermedad grave** de un familiar de primer grado. 3 días misma localidad, 5 días distinta. A tal efecto se entiende misma localidad indistintamente la de trabajo y la de residencia.

En caso de familiar de segundo grado, 2 días misma residencia, 4 días en distinta.

**Desaparece el familiar de tercer grado.**

El artículo 39 determina a qué se considera grave:

-Hospitalización.

-Intervención quirúrgica sin más.

-Dolencia o lesión física o psíquica con secuelas permanentes con independencia de su hospitalización.

**Por traslado de domicilio 1 DÍA.**

**Antes era 2, o, 3 según lugar de residencia.**

**Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal y por deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral.**

Delimita esos deberes inexcusables y respecto de los relacionados

con la conciliación se refiere a consultas, tratamientos y exploraciones de tipo médico para familiar dentro del segundo grado de consanguinidad. Así como para personas con discapacidad que tenga el funcionario/a a su cargo.

**Días de permiso por asuntos particulares.** Se pueden disfrutar hasta el 31 de enero del año siguiente. **Quedan reducidos a un total de 3 días. Estos eran los antiguos moscosos de los que nos han quitado 3.**

El cómputo de estos permisos en caso de producirse el hecho causante del mismo una vez iniciada la jornada laboral, se computará al día siguiente. En caso de accidente o enfermedad grave de un familiar y de matrimonio ( 15 días), se empieza a computar en la fecha de solicitud del funcionario/a, siempre que en esa fecha persista la situación del hecho causante.

## Arts. 41-44.-

### Por maternidad y paternidad.

Totalmente equiparado parto, adopción o acogimiento, tanto pre-adoptivo como permanente o simple. El tiempo de permiso sigue siendo de 16 semanas ininterrumpidas, aplicables a 2 semanas más en caso





de parto múltiple o discapacidad del hijo. La parte compartible puede hacerse de forma simultánea, entre ambos progenitores.

Puede disfrutarse en jornada completa o a tiempo parcial.

Se mantienen los 15 días a disfrutar por el otro progenitor.

## Art. 45-47-

“Permisos para la conciliación de la vida familiar y laboral”

Se mantiene todo igual respecto a Permiso por lactancia, es decir:

Se tiene derecho a 1 hora diaria de ausencia del trabajo que a su vez puede ser sustituida por media hora a la entrada y media al finalizar la jornada. O, también puede ser acumuladas esas horas en jornadas completas de trabajo.

Así mismo, ese derecho podrá ser ejercido indistintamente por uno u otro de los progenitores, en el caso de que ambos trabajen.

**DESAPARECE LA HORA PARA ATENDER A UN FAMILIAR DIRECTO**, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo. Ahora se asimila al de

guarda legal, **CON LA DISMINUCIÓN PROPORCIONAL DE RETRIBUCIONES.**

La novedad es que el Permiso por cuidado de hijo menor afectado por cáncer u otra enfermedad grave, el derecho a reducción de jornada de al menos la mitad de la duración, percibiendo las retribuciones íntegras, para el cuidado que suponga ingreso hospitalario de larga duración hasta que el menor cumpla 18 años. **ESTA REDUCCIÓN DE JORNADA PUEDE ACUMULARSE EN JORNADAS COMPLETAS DURANTE EL TIEMPO QUE RESULTE ESTRICTAMENTE NECESARIO.**

## Art. 48.-

“Permisos por razón de violencia de género”.

Es otra de las novedades. La inclusión de un apartado específico sobre violencia de género. Aunque con recortes. **Antes la mujer víctima de violencia de género podía a su elección, reordenar la jornada de trabajo. Ahora NO.** Se la permite solicitar una reducción de la jornada de trabajo, a su elección, con una reducción proporcional de sus retribuciones.

## Dónde estamos

### ► STACYL ÁVILA

C/ Don Jerónimo, 15,1º izquierda  
05001 ÁVILA. Tel/fax 920 25 48 22  
steavila@stecyl.net

### ► STACYL ARANDA DE DUERO

C/Antonio Baciero,2, bajo  
09400 ARANDA DE DUERO (Burgos)  
Tel/fax 947 54 62 52  
stearanda@stecyl.net

### ► STACYL BURGOS

C/ Vitoria, 46 entrpta. drecha  
09004 BURGOS  
Tel 947 27 15 90  
burgos@stacyl.es

### ► STACYL MIRANDA DE EBRO

C/Vitoria, 2 bajo  
09200 MIRANDA DE EBRO (Burgos)  
Tel 650 48 20 96 stemiranda@stecyl.net

### ► STACYL LEÓN

C/ Covadonga, 5, 1º  
24004 LEÓN  
Tel. 987 25 85 38 Fax 987 25 16 63  
leonstacyl@stecyl.net

### ► STACYL PONFERRADA

C/ Ave María, 5, 2º derecha  
24402 PONFERRADA (León)  
Tel 987 07 83 55. Fax 987 42 83 55  
stelebierzo@stecyl.net

### ► STACYL PALENCIA

C/ La Cestilla, 7, entreplanta C  
34001 PALENCIA. Tel/fax 979 74 29 48  
stepalencia@stecyl.net

### ► STACYL SEGOVIA

Avda. Fernández Ladreda, 12. 2º Ofic 2  
40001 SEGOVIA.  
Tel/fax 921 46 05 99  
stesegovia@stecyl.net

### ► STACYL SALAMANCA

C/ Pozo Hilerá, 5,1º A  
37002 SALAMANCA.  
Tel 923 21 98 06  
Fax 923 26 11 10  
salamanca@stacyl.es

### ► STACYL SORIA

Plaza Odón Alonso 2, local E-2  
(entrada por Cronista Rioja);  
Apdo Correos nº 176  
42003 SORIA. Tel/fax 975 22 28 08  
stesoria@stecyl.net

### ► STACYL VALLADOLID

C/ La Pasión, 5-7, 6ºD  
47001 VALLADOLID  
Tel/fax. 983 37 50 38  
valladolid@stacyl.es

### ► STACYL ZAMORA

Avda. Alfonso IX, 1,  
2º oficina C  
49014 ZAMORA  
Tel/fax 980 53 01 54  
stezamora@stecyl.net