http://www.ccooweb.es

CCOO Boletín

Sección Sindical de CCOO en el Ayuntamiento de Leganés nº 64 mayo 2010



Acuerdo 2008-2011
Art. 14 y 15 - Permisos
(páginas centrales)

s u m a r i o

9º Congreso de CCOO	2	Ccooflash	5	Relatos q m g	8
Arduo trabajo por delante	3	Comisión de Seguimiento	5	Ocio y cultura	9 - 10
Mesa del CUT de abril	4	1º de mayo	6	AlNatur	11
28 de abril - D I S S T	4	Campamentos 2010	6 -7	La cococalabaza	12

IX CONGRESO DE CCOO

El 24 de marzo la sección sindical de CCOO del Ayuntamiento de Leganés celebró su noveno Congreso, con una elevada participación de afiliadas y afiliados y la presencia de representantes de la FSC- Madrid, SAL-Madrid, Unión Comarcal Sur, y los compañeros y compañeras de las secciones sindicales de Getafe y Alcorcón.

En este 9º Congreso aprobamos el documento balance correspondiente al periodo 2005-2010 por unanimidad y las propuestas de acción para el periodo 2010-2013 con 92 votos a favor y 2 abstenciones.

Asimismo, aprobamos la elección para el periodo 2010-2013 de Secretaría General, con 104 votos a favor y 1 abstención y de la Comisión Ejecutiva, con 105 votos a favor y 2 abstenciones .

De esta manera se ha conformado un nuevo equipo de trabajo que sigue la línea marcada en nuestra sección sindical, para nada presidencialista, cohesionado, con experiencia y con ilusiones renovadas, en el que cada uno de sus componentes aporta todo su trabajo y capacidad en el día a día de la sección sindical.

Desde la nueva ejecutiva queremos dar las gracias a todos los afiliados y afiliadas por el masivo apoyo dado a nuestra candidatura y a nuestro programa de acción, y repetir nuestro total compromiso con la afiliación, y por extensión con toda la plantilla municipal, de trabajar duro y con ilusión en este nuevo periodo que se abre, con total independencia política y con el objetivo de seguir mejorando las condiciones laborales de los trabajadores y trabajadoras de nuestro Ayuntamiento. ■



Comisión Ejecutiva de la Sección Sindical de CCOO - periodo 2010 - 2013

Secretaria General:

Ana Mª Ruiz Lucas

Comisión Ejecutiva:

Agustín Donallo Gómez, Paloma Onrubia Dorrego, Francisco Cecilia García, Raquel Vázquez González, José Zurdo Fernández, Emilia Domínguez Jurado, José Luís Rodríguez Peño, Antonia Poyato Vigara, Alejandro Julián Sotoca Muñoz, Mirella Sixto Llamero, Miguel Ángel Durán Real y José Manuel Galán Muñoz. ■



Comisones de seguimento del Acuerdo

ARDUO TRABAJO POR DELANTE

Una vez puestas en marcha las comisiones de trabajo del nuevo Acuerdo y Convenio 2008-2011, creemos conveniente hacer una serie de consideraciones que nos sitúe en el trabajo que habrá que desarrollar en los próximos meses.

En primer lugar, reseñar la conformación del CUT a partir de estos momentos, que cambia sobremanera a lo que era hasta y durante la negociación del convenio. Sin entrar aquí en detalle, ya que lo hacemos en páginas posteriores, a partir de ahora el CUT queda formado por UGT, CCOO y CPPM, este último con la duda de si está o no debido a su incomparecencia y su falta de decisión pública al respecto. Por lo tanto, un escenario que deja clara la implicación en este órgano de los sindicatos de clase frente a los sindicatos corporativos que optarán por otras vías y que veremos en el futuro las consecuencias de ellas.

Ante este escenario, la primera consecuencia es la creación de una Mesa General de Negociación, a la que tendrán acceso todos aquellos sindicatos que por ley puedan hacerlo, para tratar cualquier tema a negociar. Las comisiones de trabajo quedan acotadas al seguimiento e interpretación del Convenio, reuniones a las que sólo pueden acudir por la parte sindical los firmantes del mismo, con la excepción de la Comisión de Salud Laboral, que con una regulación distinta, da cabida a todos los sindicatos presentes en nuestro ayuntamiento.

En segundo lugar, hay que tener en cuenta los cambios en dirección de RRHH. La que hasta ahora era Directora de RRHH deja su cargo y en principio no se le va a sustituir. Lo que deja como única interlocutora válida a la Concejala de RRHH , cuestión novedosa, que con el tiempo veremos si es satisfactorio el resultado .

En tercer lugar, se ha decidido acumular las comisiones de trabajo en menos días, de tal manera que un día habrá dos comisiones distintas. Esto, por un lado facilita el trabajo al disponer de más días para otro tipo de trabajo sindical, pero obliga a que las reuniones de las comisiones sean puntuales en su inicio y ágiles en su desarrollo. Si no es así, un retraso en la primera puede llevar a la suspensión de la segunda, cosa que ya ha ocurrido en la primera semana. A esto se une la enorme cantidad de temas pendientes tras una negociación tan larga y el alto contenido a desarrollar fruto del nuevo Convenio. Por lo tanto, habrá que estar muy pendiente para que este sistema no se vuelva en nuestra contra y todos los temas vayan teniendo salida a su debido tiempo.

Para terminar, recordar que de los cuatro años de vigencia del Convenio, nos queda poco más de año y medio para su desarrollo. Temas tan importantes como la adecuación de categorías, la consolidación de empleo temporal, la funcionarización, la negociación de los reglamentos pendientes como son el de acción social, formación, policía y bomberos, la negociación del plan de igualdad, o el desarrollo de la comisión de valoración, requieren de un tiempo que nos va a obligar a trabajar a marchas forzadas.

Desde CCOO nuestra total implicación en el trabajo en estos meses que se avecinan, siempre desde la defensa de los derechos de la plantilla municipal y de un servicio público de calidad a la ciudadanía. ■

La cocopancarta



MESA DEL CUT 14 DE ABRIL

El 7 de abril se celebró la reunión de la Mesa del Comité Unitario correspondiente a este mes, primera que se celebraba tras la firma del convenio, que como todo y todas sabéis, sólo ha sido suscrito por CCOO y UGT.

A esta reunión acudieron las secciones sindicales de CCOO, UGT y CSI-CSIF, con la ausencia de las secciones sindicales de CPPM y CSIT-0.85.

A los diez minutos de haber comenzado la reunión, el representante de CSI-CSIF manifestó que su sección sindical abandonaba el Comité Unitario y que por lo tanto dejaba la reunión. A esta decisión se une lo manifestado hace unas semanas por el representante de CSIT-0.85, en cuanto a su postura de no volver a acudir a ninguna convocatoria del Comité Unitario.

Por lo tanto, la reunión transcurrió con la presencia de CCOO y UGT. En espera de lo que pueda manifestar CPPM, las circunstancias obligan a tomar medidas que conllevarán un Comité Unitario en condiciones muy distintas a las que existían hasta ahora.

CCOO sigue apostando por el Comité Unitario como mejor fórmula de representación para toda la plantilla municipal, garantizando la igualdad de condiciones de todos los trabajadores y trabajadoras.

Esperamos que todos los que decidan continuar en este órgano trabajen desde el debate de ideas y propuestas y en la búsqueda del mayor número de acuerdos. Así seguirá haciéndolo CCOO, en defensa de los intereses de todas y todos los trabajadores municipales. ■

El Día Internacional de la Seguridad y la Salud en el Trabajo este año se celebra bajo el lema "Con sindicatos el trabajo es más seguro".

Denunciamos la indefensión de los trabajadores de nuestro país, y exigimos al Gobierno que tome medidas en este delicado asunto en el que está en juego la salud de millones de personas.

El 28 de abril es un día para el recuerdo y para la reivindicación.

Para el recuerdo de todas aquellas personas que han perdido la vida en sus puestos de trabajo; para quienes han sufrido graves daños y secuelas en accidentes laborales y para sus familiares que luchan cada día para salir adelante.

Para la reivindicación de lo público, de lo nuestro, de lo de todos, para la defensa de unas condiciones de trabajo saludables. Porque la vida y la salud son lo más preciado que poseemos y no lo podemos perder en el trabajo.



NO-DO flash

LA SITUACIÓN DEL CAID.

El 16 de abril se celebró la Comisión de Salud Laboral, en la cual el Comité Unitario de l@s Trabajador@s solicitaba el informe de la empresa que se ha contratado para evaluar fehacientemente el estado del edificio del CAID.

La respuesta dada por parte del equipo de Gobierno fue que todavía no se disponía de dicho informe, ya que no habían finalizado los trabajos para elaborar el mismo.

Ante esto, el Comité Unitario solicitó, y así constará por escrito en el acta correspondiente, el traslado de las actividades del CAID a otro centro en un plazo máximo de dos meses.

Desde CCOO venimos denunciando públicamente desde hace meses; entendemos que esta situación no puede prolongarse mucho más y que hay que dar una salida que permita que los trabajadores y trabajadoras del CAID puedan dar un servicio óptimo a los usuarios de este servicio. ■

CONSULTA SOBRE VALORACIÓN DE PUESTOS.

Uno de los temas más importantes, y también más novedosos, fruto del nuevo Acuerdo 2008-2011 es la valoración de puestos. Somos conscientes de que este tema ha despertado ciertas dudas en diversos colectivos de la plantilla municipal, mucho más cuando el procedimiento empleado tiene una determinada complejidad que requiere de un tiempo para su explicación.

Por ello, desde la sección sindical queremos facilitar a todos los **afiliados y afiliadas** la posibilidad de mantener reuniones concertadas con anterioridad para todos y todas las que tengan dudas sobre el procedimiento aplicado. De esta manera, esperamos poder al menos aclarar el resultado de la valoración, y además si fruto de estas reuniones se detectan errores que pudieran haberse cometido, sean llevados a la comisión de valoración para su nuevo estudio.

La idea es centrar estas reuniones en los viernes; no obstante, como se concertará la cita con quién lo solicite, se verá en cada caso la mejor opción para realizar estos encuentros.

Desde CCOO esperamos que con esta iniciativa todos nuestros afiliados y afiliadas tengan respuesta a las dudas que se planteen. ■

COMISIÓN DE SEGUIMIENTO

En la Comisión de Seguimiento de 14 de abril, segunda tras la firma del Acuerdo, se trataron los siguientes temas:

La corrección de errores detectados en el texto de Convenio.

La aplicación del acuerdo desde la fecha de su firma el 11 de marzo de 2010, ya que desde distintas unidades o servicios, incluida la delegación de Recursos Humanos, se tenían distintas informaciones de estas cuestiones y por lo tanto no era uniforme la interpretación y la aplicación de los permisos y licencias. Como ejemplo, sirva la aplicación del permiso por lactancia que en nuestro Acuerdo ampliamos a dos horas hasta los 12 meses de edad y que no se había puesto en marcha para aquellas trabajadores y trabajadoras que ya lo tenían concedido en las anteriores condiciones.

Se solicita que Recursos Humanos informe convenientemente a todas las unidades y servicios de las modificaciones en el convenio y acuerdo para que no haya dudas en su aplicación, a lo que nos contestan que lo harán en el plazo más breve posible.

Se constató la no aplicación de la subida retributiva para el año 2009, es decir, los atrasos del 0,15% de ese año, que será aprobada en Junta de Gobierno y se abonará en la primera nómina en que sea posible.

El abono de los festivos especiales informan que se realizará, en la nómina de este mes, una vez que fue aprobado el martes, día 13 de abril en la Junta de Gobierno.

La cuestión quizá más novedosa tratada en esta comisión , es la constitución de la Mesa General de Negociación, conforme al Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP) y a la capacidad representativa reconocida a las Organizaciones Sindicales en la Ley Orgánica 11/1985 de Libertad Sindical; de tal manera que la presencia de los sindicatos sea la que nos corresponde conforme a la legislación vigente y en el porcentaje que deba ser.

CCOO y UGT aportamos los nombres de los delegados y delegadas que se incorporarán a dicha Mesa General de Negociación y el Equipo de Gobierno informó de quienes serán sus representantes. Las competencias de esta Mesa, serán las marcadas en el EBEP. Con respecto al Convenio y Acuerdo regulador, así como a las distintas Comisiones de trabajo, como ya consta en el texto, se llevarán a cabo por las partes firmantes, es decir representantes de los sindicatos CCOO, UGT y el Equipo de Gobierno, ya que hasta este momento el resto de sindicatos no han suscrito el Acuerdo. ■



Este Primero de Mayo de 2010, se cumplen 120 años de su primera celebración en España.

Los trabajadores y trabajadoras de los cinco continentes celebramos el "Día Internacional del Trabajo" para demandar un empleo con derechos, y para exigir un mundo más justo, en el que impere el reconocimiento y defensa de los derechos humanos y los valores universales de democracia, paz, libertad, justicia, igualdad y solidaridad.

CAMPAMENTOS 2010

El CUT ya ha decidido los lugares donde se van a realizar los campamentos en el mes de julio.

Antes queremos informar sobre la posición que mantenía CCOO respecto a este tema. En los últimos años el número de niños y niñas que acudían al campamento de pequeños fuera de Leganés había disminuido considerablemente, de tal forma que había que completarlo con niños y niñas que no son hijos de trabajadores del ayuntamiento; de tal forma que casi se daba más servicio a gente de fuera que a personal municipal. Esto se hacía para que fuera viable el campamento, ya que suelen exigir un número mínimo de asistentes, y para que no se incrementara el coste del campamento e intentar llenar el autocar lo máximo posible en aras de ese objetivo.

Por todo ello, para este año CCOO proponíamos que los dos campamentos que se realizan fuera de Leganés, el de los pequeños y el de los mayores, se hicieran en el mismo lugar, pero como dos campamentos independientes; cada uno de ellos con sus monitores y actividades propias de las edades correspondientes. Así entendíamos que se reducían costes al asegurar completar el transporte, y nos ceñíamos más al objetivo de estos campamentos, que es dar este servicio a los trabajadores y trabajadoras municipales. Proponíamos que los dos campamentos se realizaran en Talayuelas (Cuenca), lugar que tenía el visto bueno de los miembros del CUT tras haberlo visitado.

Finalmente, ya que el sindicato mayoritario no compartía esta propuesta, la decisión en el CUT ha sido hacer estos campamentos en dos lugares distintos: Talayuelas (Cuenca) para los mayores y en San Mamés (Madrid) para los pequeños .

CCOO asumimos la decisión y nos ponemos a trabajar en ella, con el objetivo de que todos aquellos trabajadores y trabajadoras municipales que quieran enviar a sus hijos e hijas a alguno de los campamentos organizados por el CUT, tengan esa opción y lo hagan en condiciones óptimas.

El campamento urbano se realizará en las instalaciones de la escuela Pequeño Príncipe, con la misma empresa del año pasado.

El plazo de presentación de instancias para los tres campamentos, comenzará el día 17 de mayo y finalizará el día 28 del mismo mes. ■

Sección Sindical de CCOO
Ayuntamiento de Leganés

Acuerdo 2008 - 2011
Artículos 14 y 15 - Permisos

Art. 14 - PERMISOS RETRIBUIDOS

Los permisos y licencias que pueden disfrutar los trabajadores del Ayuntamiento son:

I - Por cumplimiento de Deberes Inexcusables.

Por cumplimiento de deberes inexcusables de carácter público y personal, durante el tiempo necesario para su cumplimiento, siempre que se presenten justificantes.

A los efectos de este tipo de licencias, se considerarán deberes inexcusables de carácter público y personal los siguientes:

1.- Expedición y renovación el DNI, examen y renovación del carnet de conducir, pasaporte y certificados.

2.- Citaciones de juzgados, Comisarías, Delegaciones de Gobierno u otros organismos oficiales. Solamente se concederá este permiso cuando el trabajador sea citado expresamente por el Organismo con día y hora señaladas, nunca cuando se presente sin haberlo sido, para lo cual deberá utilizar otro tipo de permisos (asuntos particulares).

II - Por Conciliación de la Vida Laboral y Familiar.

1.- Asistencia a las tutorías de hijos/hijas en los centros educativos. Uno de los tutores legales podrá asistir a una tutoría al trimestre por curso escolar, aportando justificante firmado por el Centro Educativo de su asistencia. Si fuera necesaria la asistencia de ambos tutores legales se deberá aportar justificante en el cual se especifique la necesidad de la asistencia de ambos a la tutoría.

2.- Se dispondrá de permiso, por uno de los tutores legales, durante el periodo de adaptación de los hijos en los Centros Educativos (EEII, Casa de niños y colegios)

3.- Se dispondrá de permiso retribuido durante el tiempo necesario, igualmente, para asistir a consulta citada con el trabajador/a social si el empleado/a público tiene personas mayores a su cargo, para lo cual deberá aportar justificantes.

4.- Por matrimonio. Por matrimonio, **DIECISIETE** días naturales. Las vacaciones se podrán acumular al permiso por matrimonio si no se causara perjuicio al servicio. El primer día del permiso deberá ser el inmediato anterior a la boda o el mismo día. En el supuesto de establecimiento de pareja de hecho, se disfrutará de este permiso. La Delegación de Personal dictará la norma para que los trabajadores/as justifiquen esta circunstancia. Una vez disfrutado el permiso cuando se haya dado por la circunstancia de establecimiento de pareja de hecho, no podrá disfrutarse otro cuando se celebre matrimonio con la misma persona con la que se estableció la situación de pareja de hecho.

5.- Por Maternidad. Por maternidad, una semana más de lo establecido por Ley. En el caso de parto múltiple o discapacidad del hijo se concederán dos semanas más de lo que fije la ley. Las seis primeras semanas del permiso serán disfrutadas por la mujer pudiendo ceder el resto o parte de el al padre.

El Permiso por parto será ininterrumpido. Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del hijo y, por cada hijo a partir del segundo, en los supuestos de parto múltiple. El permiso se distribuirá a opción de la funcionaria siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste de permiso.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el periodo de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del periodo de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir disfrutando del permiso de maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal. En los casos de disfrute simultáneo de periodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas o de las que correspondan en caso de discapacidad del hijo o de parto múltiple.

Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades del servicio lo permitan, y en los términos que reglamentariamente se determinen.

En los casos de parto prematuro y en aquéllos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del

parto, este permiso se ampliará en tantos días como el neonato se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales. Durante el disfrute de este permiso se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración.

6.- Permiso de paternidad por el nacimiento de hijo, aborto, acogimiento o adopción. Tendrá una duración de quince días naturales, a disfrutar por el padre o el otro progenitor a partir de la fecha de nacimiento, de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituye la adopción. Este permiso se sumará al de enfermedad grave siempre que el nacimiento sea por cesárea.

7.- Por preparación al parto. La mujer trabajadora tendrá derecho, previa presentación de documento, al tiempo necesario para asistir a los cursillos de preparación al parto, impartido por Organismos de Salud Pública.

8.- Por Lactancia. Los empleados públicos por lactancia de un hijo o hija menor de 12 meses tendrá derecho a la ausencia de dos horas del trabajo. Estas dos horas podrán ser tomadas al comienzo fin o en medio de la jornada laboral, salvo que se acredite previo informe, el perjuicio del servicio, ante la Comisión de Seguimiento del Convenio. En el Servicio de Extinción de Incendios se concederán seis horas de permiso por cada jornada de 24 horas. Este derecho podrá ser cedido por la madre al padre de forma expresa. Igualmente, el empleado público podrá solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente. Esta acumulación podrá ser disfrutada a continuación del permiso de maternidad hasta que el hijo/a cumpla doce meses. En caso de acumulación se computará una hora por día que el padre o madre hubiera de acudir a trabajar hasta que el niño cumpla 12 meses.

9.- Por adopción, tutela o acogimiento (preadoptivo o permanente o simple) .En el supuesto de adopción, tutela o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, el empleado público tendrá derecho a un permiso de duración superior en una semana mas a lo establecido por ley y de forma ininterrumpida. Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del menor adoptado o acogido y por cada hijo, a partir del segundo, en los supuestos de adopción o acogimiento múltiple.

El cómputo del plazo será a elección del empleado público, a partir de la decisión administrativa o judicial del acogimiento, tutela o a partir de la resolución judicial por la que se constituya la adopción. En el caso de que ambos progenitores trabajen, el permiso se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre en periodos ininterrumpidos. En el caso del acogimiento simple, esté no podrá tener una duración inferior a un año. Si fuera necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, en los casos de adopción o acogimiento internacional, se tendrá derecho, además un permiso de hasta dos meses de duración, percibiendo durante periodo exclusivamente la retribuciones básicas. Con independencia del permiso de hasta dos meses previsto en el párrafo anterior y para el supuesto contemplado en dicho párrafo, el permiso por adopción, tutela o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución judicial por la que se constituya la adopción o la decisión administrativa o judicial de acogimiento. Durante el disfrute de este permiso se podrá participar en los cursos de formación que convoque tanto la Administración como aquellos organismos integrantes del Plan de formación Continua. Este permiso se computará como de servicio efectivo a todos los efectos (salvo el permiso por desplazamiento previo), garantizándose la plenitud de derechos económicos durante todo el periodo de duración del permiso.

10.- Por enfermedad grave o accidente. Tendrá la consideración de enfermedad grave: la hospitalización, intervención quirúrgica hospitalaria, cesárea, accidente o enfermedad con acreditación médica de la gravedad de familiares del empleado público. El parto tendrá consideración de enfermedad grave sólo para padres, padres políticos, hijos e hijos políticos.

CUADRO DE CONSANGUINIDAD Y AFINIDAD - EMPLEADO/A PÚBLICO Y CÓNYUGE O PAREJA DE HECHO

1er Grado	Padre/Madre	Suegros/as	Hijos/as	Yernos/Nueras
2º Grado	Abuelos/as	Hermanos/as	Cuñados/as	Nietos/as
3er Grado	Bisabuelos/as	Tios/as	Sobrinos/as	Biznietos/as
4º Grado	Primos/as			

En casos de extrema gravedad y superados estos días se concederá el permiso sin derecho a retribución, sin necesidad de cumplir los plazos que se fijan en el artículo 15 para la concesión de permisos sin retribución.

Los días de permiso serán:

1.- **CINCO** días laborables en caso de enfermedad grave o accidente:

a.- Cónyuge, 1º grado de consanguinidad o afinidad del empleado/a público o cónyuge.

b.-2º grado de consanguinidad o afinidad del empleado público o cónyuge siempre que convivan con él/ella.

2.- **TRES** días laborables dentro de la Comunidad de Madrid y **CUATRO** días laborales fuera de la misma en caso de enfermedad grave o accidente de: 2º Grado de consanguinidad y afinidad del trabajador o cónyuge que no convivan con él/ella (Abuelos/as, hermanos/as y nietos/as).

En el caso de cuñados/as del empleado/a público o cónyuge el permiso será de dos días laborables dentro de la Comunidad de Madrid y cuatro días laborables fuera de la Comunidad.

3.- **UN DIA** laborable para intervención quirúrgica ambulatoria en caso de Cónyuge, hijos/as o padre/madre del trabajador/a.

El permiso por enfermedad grave de parientes se podrá disfrutar de forma fraccionada en periodos de ½ jornada y/o de forma discontinua,

siempre que se acredite por parte de la trabajadora o trabajador, que persiste el hecho causante.

El personal municipal en turno de noche tendrá la opción de coger el día anterior al hecho en todo este apartado.

11.- Por fallecimiento de parientes.

1.- **DIEZ DÍAS** laborales por fallecimiento de cónyuge o hijos/as del trabajador/a.

2.- **CINCO DÍAS** laborales por fallecimiento de:

a.- Padres, suegros, yernos y nueras del trabajador/a o cónyuge

b.- Parientes de segundo grado (abuelos/as, hermanos/as, cuñados/as, nietos/as) del propio trabajador/a o cónyuge y que convivan con él/ella.

3.- **TRES DÍAS** laborales dentro de la Comunidad de Madrid y **CUATRO** días laborales por fallecimiento de:

a.- Parientes de segundo grado ascendientes o descendientes del cónyuge

b.- Parientes de segundo grado del trabajador/a o cónyuge que no convivan con él/ella.

c.- En el caso de cuñados/as del empleado/a público o cónyuge el permiso será de dos días laborables dentro de la Comunidad y cuatro días laborables fuera de la Comunidad.

4.- **UN DÍA** dentro de la Comunidad de Madrid o **DOS** fuera de la misma en caso de fallecimiento de parientes de tercer y cuarto grado tanto del trabajador/a o del cónyuge.

El día del fallecimiento deberá estar incluido en los días de permiso o ser el día inmediatamente anterior al referido permiso.

12.- Asistencia a consulta médica con hijos menores de 16 años. El tiempo imprescindible para asistencia a consulta médica o especialista en organismos de Salud Pública con hijos menores de 16 años por enfermedad de los mismos, justificando dicha enfermedad documentalmente. En el caso de que el cónyuge del trabajador esté afiliado a la MUFACE, ISFAS los servicios médicos de este organismo tendrán en este caso la consideración de Salud Pública.

13.- Por acompañamiento a consulta médica con parientes. El tiempo necesario para asistencia a consulta médica o especialista en organismos de Salud Pública con padres, cónyuges e hijos mayores de 16 años siempre que se acredite por el médico ser imprescindible el acompañamiento a consulta. En el caso de que el cónyuge del trabajador esté afiliado a la MUFACE, ISFAS, los servicios médicos de este organismo tendrán en este caso la consideración de Salud Pública.

14.- Por asistencia a consulta médica. El tiempo necesario para consultas y reconocimientos médicos realizados en organismos de Salud Pública, por enfermedades del trabajador. Para los trabajadores con turnos de noche, se reconoce el derecho a un permiso de dos horas retribuidas en el caso de la realización de pruebas clínicas citadas antes de las 10,00 AM..

15.- Por razones de guarda legal. Cuando el empleado/a público tenga el cuidado directo de algún menor de doce años, de persona mayor que requiera especial dedicación o de una persona con discapacidad que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a la reducción de su jornada de trabajo, con la disminución de sus retribuciones que corresponda. Tendrá el mismo derecho el empleado/a público que precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe actividad retribuida.

16.- Permiso por razón de violencia de género sobre la mujer empleada pública. Las faltas de asistencia de las empleadas públicas víctimas de violencia de género, total o parcial, tendrán la consideración de justificadas en el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales de atención o de salud, según proceda. Asimismo, las empleadas públicas víctimas de violencia sobre la mujer, para hacer efectiva su protección o su derecho de asistencia social integral, tendrán derecho a la reducción de la jornada con disminución proporcional de la retribución, o la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que sean aplicables, en los términos que para estos supuestos establezca la Administración Pública competente en cada caso.

III - Otros Permisos.

1.- Por asistencia a congresos. Por asistencia a congresos de entidades públicas, partidos y sindicatos, siempre que se acredite la condición de electo.

2.- Por traslado de domicilio. Por traslado de domicilio habitual DOS días naturales. En el SEIS se concederán 16 horas.

3.- Por matrimonio de parientes. Por matrimonio de hijos, padres, abuelos, hermanos, hermanos políticos, nietos y sobrinos; se disfrutará de un día si fuera dentro de la provincia y dos días naturales si tuviera lugar fuera de la provincia, siendo elegido por el interesado el día anterior o posterior al hecho. Por las características peculiares del servicio de Bomberos, se les concederá una jornada completa de trabajo.

4.- Por exámenes.

a.- Por exámenes, parciales o finales, de formación reglada, se tendrá la jornada completa cuando el examen se celebre durante la jornada de trabajo, así como dos horas al principio o al final de la jornada si el examen se celebra fuera de la jornada laboral. Además de los estudios oficiales reconocidos, se reconocen como exámenes oficiales los necesarios para la obtención del carnet de conducir en cualquiera de sus categorías y demás pruebas definitivas de aptitud (aquellas promovidas por organismos oficiales y que tengan por objetivo la obtención de una titulación o licencia oficial).

b.- Por exámenes del Ayuntamiento de Leganés para la promoción interna, temporal o definitiva, por el tiempo de duración de las pruebas.

c.- Para aquellos trabajadores/as que desarrollen su trabajo en período nocturno, si el examen fuese por la mañana, se les concederá la jornada completa anterior a la fecha del examen.

d.- Para los trabajadores adscritos al Servicio de Extinción de Incendios, si el examen fuese por la mañana, el período de permiso anterior a la realización del examen se incrementará en diez horas.

5.- Por asuntos particulares.

a.- Durante el año podrán disfrutarse hasta siete días laborables de permiso por Asuntos Particulares sin que como regla general estos días puedan acumularse a las vacaciones anuales.

b.- Además de los días de libre disposición, los empleados públicos tendrán derecho al disfrute de dos días adicionales al cumplir el sexto trienio, incrementándose en un día adicional por cada trienio cumplido a partir del octavo.

c.- La fecha de disfrute de los días de libranza no podrá ser establecida unilateralmente por la Corporación como principio general.

d.- Para que todos los/as trabajadores/as tengan la garantía de poder disfrutar los días de libranza en cualquier fecha del año, la Corporación y el Comité Unitario están de acuerdo en la obligatoriedad de concederlos siempre que se garantice la presencia del 50 % de la plantilla de dicho servicio cuando en dicho servicio sean más de diez personas y el 75 % cuando sean menos de diez personas.

e.- El personal con contrato inferior a un año o contrato de jornada inferior a la de carácter general tendrá derecho al disfrute de la parte proporcional de los días de libranza por asuntos particulares.

f.- El personal municipal acogido a la jubilación parcial disfrutará del exceso de días de asuntos propios que por antigüedad le corresponda.

g.- Los empleados públicos del Servicio de Extinción de Incendios y Salvamento tendrán dos guardias y ocho horas de permiso por asuntos particulares.

h.- No podrán ser denegados en los casos que se soliciten por bautizo o comunión de hijo de trabajador/a o cónyuge.

En la solicitud de todos los permisos se entregará copia del parte de incidencias al trabajador en el momento de solicitarlo.

No se concederán los permisos señalados en este artículo cuando se haya producido por el trabajador/a solicitante un cambio de turno.

Todos los permisos referidos en este artículo, con las mejoras establecidas en el presente convenio, se adaptarán de manera automática a las modificaciones legislativas que se aprueben en esta materia.

Art. 15 - PERMISOS NO RETRIBUIDOS

Podrán concederse licencias por asuntos propios al personal contratado con carácter indefinido, sin ninguna retribución y por un período máximo de seis meses. La concesión de esta licencia se subordina a las necesidades del servicio y entre la concesión de uno y otro deberán transcurrir los periodos de tiempo que se indican:

Tiempo de Permiso	Período entre Permisos
De 1 a 15 días	3 meses
De 16 días a 1 mes	6 meses
De 1 mes y 1 día a 3 meses	1 año
De 3 meses y 1 día a 6 meses	2 años

El trabajador/a que lo solicite por causa justificada y acreditándolo mediante la oportuna documentación, podrá solicitar disminuir su jornada hasta en un 50% con la reducción proporcional de haberes y durante un periodo mínimo de seis meses. Tendrá que dejar transcurrir un periodo de dos años desde que finalice un permiso hasta la petición de otro de estas características.

Quien por razón de guarda legal tenga a su cuidado directo un menor de DOCE años o a un disminuido físico o psíquico que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo con la disminución proporcional de salario entre, al menos, una hora y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

Sección Sindical de CCOO
Ayuntamiento de Leganés

http://www.ccooweb.es

ccoo@leganes.org
ccooaytoleganes@gmail.com

Campamentos de Verano 2010

Para los mayores TALAYUELAS - CUENCA











Alojamiento: Albergue o cabañas.

Pensión completa: Desayuno, almuerzo, comida, merienda y cena.

Actividades multiaventura: Tiro con arco, Tirolina, Recorrido Treetops, Rocódromo, Circuito de quads, Exhibición de cetrería, Espeleología en gruta, Escalada y Rappel en piedra natural, Ruta a caballo, La Trepa pirata.

Actividades de animación, ambientación y talleres, aulas de naturaleza.

Monitores titulados (1 monitor por cada 10 niños).

Coordinador de grupo.

Seguro de accidentes y Responsabilidad Civil.

http://www.campamentoalta-lai.com

SAN MAMÉS - MADRID Para los peques

Alojamiento: Albergue.

Pensión completa: Desayuno, comida, merienda y cena.

Actividades multiaventura: Rappel, Escalada, Tiro con arco,Tirolina.

Deportes: Fútbol, Baloncesto, Pista polideportiva.

Actividades medioambientales: Senderismo, medioambiente.

Piscina - Talleres/Manualidades - Informática.

Inglés: 3 horas diarias

Excursiones:

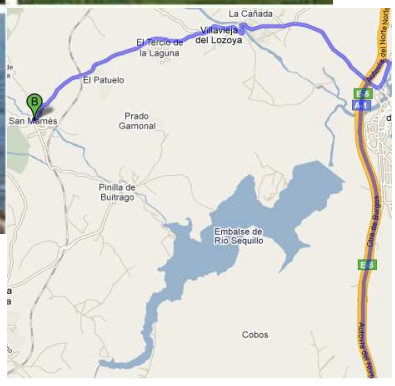
Visita a la ciudad amurallada de Buitrago de Lozoya - Piscinas naturales de Rascafría - Rutas de senderismo a La Chorrera con parada en quesería artesanal.

http://www.ideotur.com









Ideotur

más de 26.000 visitas
http://www.ccooweb.es
servicios a la ciudadanía
web CCOO

Relatos que me gustaron

JULIO DEFENSOR DE MADRID

Regino Ferreiros

La muerte le ha transmutado en mármol la cara y las manos. Está tendido sobre una sábana en el suelo y, poco a poco, el frío ocupa la presa recién cobrada por la muerte. El calor que escapa de su cuerpo, empaña los cristales de la ventana, del otro lado, los árboles del bosque se extrañan de no verle y el viento rodea la casa en su busca, los ruidos cotidianos penetran en el zaguán, suben las escaleras y entran por la puerta abierta de la habitación para ver con ojos sorprendidos de cantos de pájaros y hojas secas, el cadáver de Julio.

La tarde gris, el peso del ataúd posado sobre el hombro, los pasos del cortejo lentos y cadenciosos sobre la tierra, la sensación fría de la madera barnizada rozándome la cara, y las monótonas letanías del cura. Así le acompañamos, camino del cementerio rodeados de flores y vestidos de ropa de domingo.

De vez en cuando, escucho su voz diciendo mi nombre de niño, como si desde el ataúd me llamara suavemente para contarme alguna cosa al oído, pego la oreja a la madera y solamente escucho el silencio hueco, él no está allí, no me llama desde allí.

Se apagó como los rescoldos incandescentes de la cocina, dibujando luces y sombras en su entorno. La oscuridad acechaba en los rincones y tras los muros de la casa y cada noche saltaba el alfeizar de la ventana para cubrir de negrura las paredes, la mesa, el calendario, las fotografías, el banco y él sentado, con los ojos abiertos, a solas con sus pensamientos, sin poder dormir.

El borde del féretro se clava en mi hombro, el cementerio ya no está lejos, la lluvia se desprende de la nada y nos moja.

Recuerdo aquella mañana clara, casi se podía masticar el olor a hierba verde, el rumor de los de los árboles sumergiendo sus ramas en el torrente de la brisa, el canto de los pájaros, el eco devuelto por el valle del ruido de la guadaña cercenando el heno. Julio avanzaba en medio de la espesura del prado con movimientos rítmicos, pausados, acompañando a la guadaña, ensanchando el claro con cada pasada, yo detrás de él, extendiendo con las manos, la fragante hierba amontonada al borde de su camino. De vez en cuando Julio paraba, se erguía para afilar la guadaña e inundaba con ruidos metálicos el silencio del valle, después con el pañuelo se secaba la cabeza debajo de la boina y continuaba. En una de esas paradas me miró como si hasta entonces no hubiese reparado en mi presencia:

- ¿Conoces la Puerta del Ángel? y ¿la Calle del Rollo? y ¿las Vistillas?

Yo le dije que no.

- Luego, tú no conoces Madrid.

Yo callaba y él empezó a hablar, y me contó como eran esos sitios antes de la Guerra, dónde estaba la Tahona en la que trabajaba, las bondades del agua del Lozoya y el trigo de Castilla, el olor del pan de Viena enfriándose en las repisas, el trasiego de la gente en la verbena en las Vistillas, las luchas de “CaChasCan” en el circo Price, los entrenamientos en la casa de campo para las carreras pedestres. Me habló de gente por su nombre, como si yo los conociera, siguió contándome como era la pensión en la que vivía, como se afeitaba a navaja bajo los ojos escrutadores del mono de su vecino y mientras me hablaba se inclinaba y con proverbial maestría hendía la amplia pradera con cada paso de su danza y seguía hablándome de aquel Madrid de tabernas con mostradores de estaño, vermú de grifo, chatos de vino, aserrín en el suelo y cuplés.

Por fin, la rampa de entrada al cementerio, el dolor del hombro es agudo, el suelo ya está mojado, el último esfuerzo para llegar a la iglesia, el camino se empina y manos amigas ayudan a llevar el féretro, entre todos entramos, los que están dentro, como siempre, esperan.

El ataúd sobre cuatro soportes al lado del altar, los bancos llenos de gente en silencio, el murmullo de los que se han quedado en la puerta de la iglesia y los tres curas de rigor gesticulando alrededor del altar, la misa ha comenzado.

Después de aquella conversación vinieron otras donde me contó pausadamente lo que vivió durante aquellos años infernales, como le hirieron y como la gente le invitaba y le cedían el paso mientras paseaba por Madrid, recuperándose de sus heridas. Me contó los amargos últimos días antes de la caída, escuchando desde las trincheras del frente los tiroteos entre sus propios compañeros. Supe de su rendición cuando ya

(Continúa en la página 9)



(Viene de la página 8)

sólo quedaba él en la línea de trincheras, y de la plaza de toros de un lugar de cuyo nombre no quiso acordarse, donde una masa de prisioneros hacinados esperaban cada madrugada, con el temor de que su nombre hubiera entrado en la lista de los que iban a ser fusilados en las tapias del cementerio.

Para suerte de su familia y de todos quienes le conocimos, de todo aquello salió y supo vivir con orgullo el resto de su vida. Esta tarde de invierno quiero decir su nombre para que se escuche aquí, en Madrid, donde muchos como él dieron lo mejor o lo único que tenían, apostándolo todo por cerrar el paso a quienes no creían en el futuro de la Humanidad. Julio nunca quiso curas, ni misas, ni flores, él quería haber vuelto a Madrid antes de morir, pero al Madrid que conocía solamente pudo retornar con la muerte. ■

Más relatos en: http://relatos-qmg.ccooweb.es

Ocio y cultura

Malik todavía no ha cumplido los 20 años y ya ha sido condenado a una larga pena de cárcel. No sabe ni leer ni escribir, pero esos detalles realmente no importan cuando te has convertido en el hombre más frágil de la prisión. Solo y marginado por la dura banda de los corsos, el chico debe cumplir una serie de misiones para ganarse la confianza del cabecilla. Lo que nadie sabe es que Malik aprende rápido, y esa capacidad, unida a su valentía, le llevará a organizar sus propios planes.

Fue la candidata francesa a los Oscar 2010 y la ganadora del Gran Premio del Jurado en Cannes 2009. "Un profeta" se presenta como una de las grandes sorpresas del cine europeo de esta temporada, pero también una de las historias más crudas. Dirigida y co-escrita por Jacques Audiard este drama carcelario nos muestra la transformación de un joven en los ambientes mafiosos de la prisión y el aprendizaje que le lleva a alcanzar una posición fuera de ella. De esta manera los distintos espacios de la cárcel, construidos para la ocasión con una escenografía muy realista, se convierten en una metáfora de la sociedad.

Estamos ante una de las grandes películas francesas de la década, un impresionante fresco universal acerca del demencial sistema de retroalimentación del gran crimen organizado, que se alimenta y regenera en las cloacas a expensas del estado; un retrato brutal y sin contemplaciones acerca de la trastienda de las falaces políticas integradoras de los estados primermundistas y, por encima de todo, un dramón criminal portentoso, sobre las aves carroñeras que guerrean por el control clandestino de los cuerpos moribundos pero aún aprovechables; todo desde la enorme pegada de una puesta en escena limpia, naturalista y a degüello . ■



Más películas en: http://peliculas.ccooweb.es

Actualidad científica

Reprimir un enfado en el trabajo es un riesgo para el corazón

Según indica un estudio sueco realizado sobre 2.800 trabajadores hombres, aguantar el enfado ante un trato injusto en el trabajo aumenta en más de dos veces la probabilidad de sufrir un ataque al corazón. Ignorar de forma continua los conflictos relacionados con el trabajo triplica el riesgo de muerte por enfermedad cardíaca.

El estudio se publicó en la edición online de la revista Journal of Epidemiology and Community Health del mes de noviembre de 2009. ■

Ocio y cultura

Hacia el final del libro, hay una cita de Albert Camus de El hombre rebelde, escrito en 1951:"Veintisiete años en prisión no engendran una forma muy conciliadora de inteligencia. Un encierro tan prolongado hace que un hombre se convierta en un pelele, o en un asesino, o a veces en ambas cosas".

Nelson Mandela estuvo en prisión algo más de veintisiete años y es, quizás la única, excepción de lo enunciado por Camus. Mandela en la cárcel engendró una forma muy conciliadora de inteligencia, y desde luego no se convirtió ni en un pelele ni en un asesino.

John Carlin, escritor y periodista, vivió en Sudáfrica desde 1989 hasta 1995. Mandela salió de prisión en febrero de 1990, fue elegido presidente en mayo de 1994. Es decir, vivió como corresponsal de prensa la transición política del sistema de apartheid a la democracia, un hombre un voto.

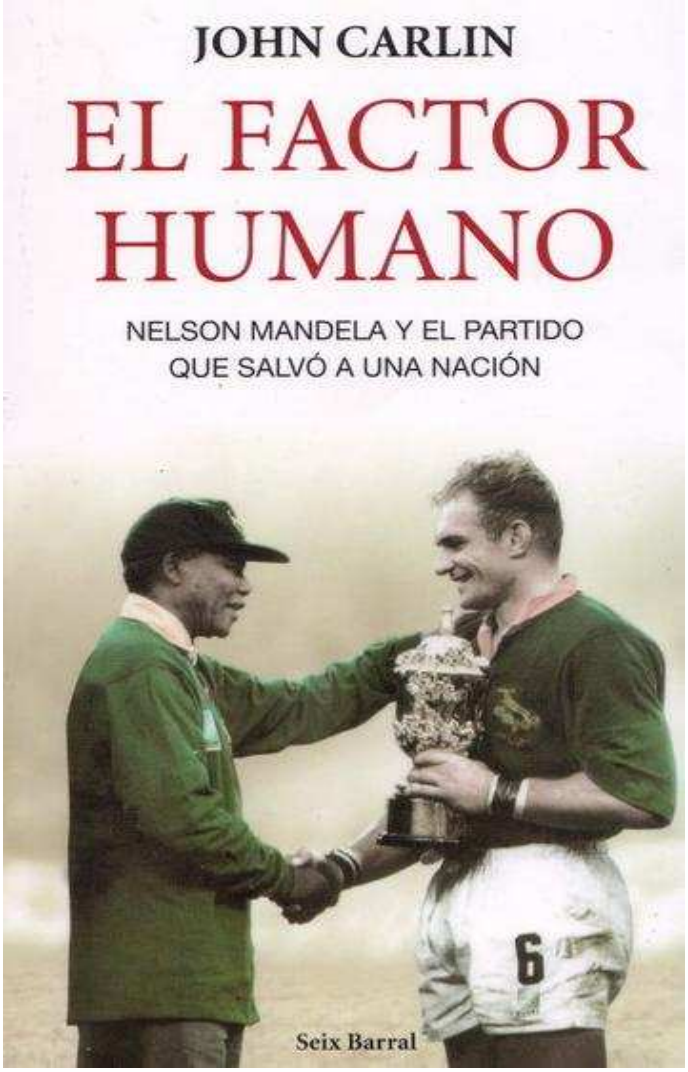
Todo el libro gira, aparentemente, sobre una fecha. No es la de nacimiento de Mandela, ni la instauración de ese sistema de apartheid (sistema de segregación racial, cruel, inhumano, injusto), tampoco la fecha de salida de Mandela de la cárcel, o cualquiera de las fechas que conmemoran las matanzas sufridas por la población negra, no es tampoco la fecha del fin del apartheid, ni de la instauración de la democracia. Todo el libro gira en torno al 24 de junio de 1995.

Y qué pudo ocurrir en esa fecha que signifique tanto, como para merecer un libro, y basado en él, la película Invictus, de Clint Eastwood, pues nada más y nada menos que la final del campeonato del mundo de rugby de 1995 entre Nueva Zelanda, la de los temibles All Blacks, y la Sudáfrica de los Springboks.

Aparentemente. En realidad, el autor, en este caso con estilo del buen cronista deportivo que también es, simboliza en esa fecha la reconciliación sudafricana. Algo que parecía desde todos los puntos de vista realmente increíble, por no decir imposible. Y se consiguió, no exclusivamente, obviamente, pero si en gran medida gracias a un hombre, al que la cárcel no convirtió en un pelele o en un asesino.

Mandela había fundado el grupo guerrillero que se enfrentó con las armas al sistema de apartheid, que consistía, básicamente en que poco más de tres millones de afrikaners (descendientes de holandeses, los otros blancos descendientes de británicos, portugueses, griegos, judíos se beneficiaban de la situación pero apenas participaban en el poder) tenían sometidos a segregación racial, al 90% del resto de la población, en su inmensa mayoría negros de origen africano.

Un sistema, como hemos dicho, cruel, que se mantuvo a base de sangre y fuego. Esta forma de gobierno fue condenada por Naciones Unidas como crimen contra la humanidad. (Actualmente una situación parecida de segregación, humillación y crueldad la estamos viendo practicada por el estado de Israel, parece mentira, contra el pueblo palestino). Lo normal, después de tanto y tan injusto sufrimiento, hubiese sido que la mayoría actuase



con sentimiento de venganza hacia aquellos que los habían humillado. Y eso era precisamente lo que siempre habían temido los blancos, que los negros algún día les pagasen con la misma moneda.

La gran virtud de Mandela es que en la cárcel supo ver que el odio, la venganza, la violencia no podían ser la salida a la situación de su país. Ellos, los negros y mestizos eran la mayoría, pero los otros, los blancos, tenían el poder, las armas. Sería una carnicería.

Desde muy pronto el Congreso Nacional Africano consiguió el descrédito internacional de ese sistema político tan abyecto. Sudáfrica estuvo durante mucho tiempo aislada política y socialmente, y deportivamente. (Es verdad que tenía sus defensores más o menos descarados en gobiernos de occidente, pero oficialmente estaba condenado).

Como ocurre en la mayoría de las sociedades cuando las cosas se ponen feas procuramos mirar para otro lado (en este país de eso también sabemos, en mirar para otro lado, vamos). Y en eso los sudafricanos

(Continúa en la página 11)

(Viene de la página 10)

blancos no son una excepción, la mayoría miró para otro lado y no quisieron ver la injusticia que estaban cometiendo con la mayoría, quisieron seguir viviendo en su mundo protegido por la fuerza con el miedo en el cuerpo en la seguridad que un día los oprimidos se levantarían contra ellos. Temían la venganza.

Mandela estudió bien a su enemigo, los afrikaners, su lengua (dialecto del holandés), su religión protestante, sus costumbres, su deporte favorito que era como una religión, el rugby. Y utilizó el conocimiento del otro para sus fines.

Fue consiguiendo ganarse a todos los afrikaners desde sus carceleros hasta el presidente blanco para su causa que no era otra que convencerles de que la única salida para todos era la reconciliación, que en Sudáfrica tenía que haber una democracia real (dentro de lo reales que son las democracias occidentales).

Pero también tuvo que convencer a la población negra, había que convivir con los blancos, tenían que respetarse unos a otros. Y no fue tarea fácil, pero se consiguió.

Y esa reconciliación fue escenificada el 24 de junio de 1995. Ese día fue la final del campeonato del mundo de rugby. El rugby, el deporte de los blancos, al que los negros odiaban precisamente por eso. Ese día Mandela salió al campo con la camiseta y gorra verdes de los Springboks que los negros no podían ni ver, ante un estadio lleno de afrikáners (que le habían tenido encarcelado 27 años), que vitoreaban su nombre, un equipo de gigantes blancos cantando a pleno pulmón el himno Shosholoza, ahora oficial también, de los negros.

Sudáfrica, contra todo pronóstico, ganó la final y fue celebrada, por primera vez, por la inmensa mayoría de los sudafricanos, blancos, negros o mestizos. Fue el momento en el que se escenificó que todos los habitantes podrían vivir en ese país.

Sudáfrica, contra todo pronóstico, consiguió vivir en democracia.

Este libro trata fundamentalmente de cómo se consiguió la transición política. No habla para nada de transición económica, y de las concesiones que se tuvieron que hacer en ese campo. El poder político, efectivamente quedó en manos de la mayoría negra, como no podía ser de otra manera, pero el económico siguió en manos del poder blanco, fundamentalmente afrikáner. Y ese es el motivo de que en Sudáfrica no se haya conseguido justicia económica ni se pudiesen llevar a cabo las propuestas de redistribución de la riqueza que hubiesen sido tan necesarias.

Para tener una visión más amplia del conflicto sudafricano y su resolución, junto a este libro, volvemos a recomendar La doctrina del shock, el auge del capitalismo del desastre, y en concreto el Capítulo 10, escrito por Naomi Klein, que habla de esa transición económica, y en la que ya el mundo no es de color de rosas. ■

Más libros en: http://libros.ccooweb.es

Al Natur

Horcajo de los Montes



Más rutas en: http://alnatur.ccooweb.es

En esta ocasión y aprovechando esta fresca y verde primavera, vamos a merodear por los aledaños del Parque Nacional de Cabañeros, donde, desde el cluniense municipio de Horcajo de los Montes podremos llegar a la Chorrera, agraciada por las lluvias de este invierno con un salto de quince metros de altura y una diversa flora autóctona como encinas, alcornoques y retamas en la ruta y acebos, abedules y helechos en las zonas del cauce. La fauna es merecedora de un parque nacional y quizá podamos ver algún corzo, el águila culebrera o el águila real.

La forma de llegar a este singular paraje es saliendo de Horcajo de los Montes en dirección a Anchuras durante unos dos kilómetros y después girar hacia la derecha por un camino rural asfaltado que seguirá prácticamente recto hasta el final de dicho asfalto. Nos queda un tramo de unos dos Km. por tierra y unos metros más por una vereda estrecha en la que nos guiará el estruendo del agua al caer sobre las rocas. En total pueden ser unos 14 Km. de ida y vuelta.

Horcajo está a unos 160 Km. de Leganés por la A-42 hasta Toledo, por la CM-4013 hasta Cuerva, por la CM-403 y la CM-4017 hasta Retuerta del Bullaque y por esta misma carretera atravesando el Parque hasta el inicio de nuestra senda.

Que lo disfrutéis. ■

La cococalabaza



DELEGACIÓN DE RECURSOS HUMANOS.- El 16 de abril se celebró la primera reunión de la comisión de salud laboral. En ella, la concejala de RR.HH. manifestó su intención de dar un decidido impulso a esta comisión, de manera que todos los problemas de funcionamiento y de toma de decisiones que se arrastran desde hace muchos meses puedan ir resolviéndose. Nos alegramos de estos nuevos aires que parece van a presidir el trabajo de una comisión fundamental para el devenir diario de esta plantilla municipal.



DELEGACIÓN DE RECURSOS HUMANOS.- Hace más de un mes que se ha firmado el Acuerdo 2008-2011 y esta delegación no está siendo lo suficientemente ágil para comunicar a las unidades administrativas el nuevo texto, y por extensión a todos los trabajadores y trabajadoras municipales. Desde CCOO exigimos a esta delegación, que es quién tiene la responsabilidad en este tema, que ponga todos los medios para que no haya trabajador o trabajadora sin acceso al nuevo Acuerdo 2008-2011.



DELEGACIÓN DE SERVICIOS A LA CIUDAD.- Ha llevado su tiempo pero finalmente se es consciente del aumento experimentado en los últimos años en el número de trabajadoras en limpieza viaria, de tal forma que los cantones se deben adecuar a esta realidad. Nos referimos a dotar del espacio suficiente en vestuarios para las trabajadoras de este servicio. Por ello nuestra cococalabaza sonriente para esta delegación, esperando que en el futuro todas estas adecuaciones a la realidad se hagan de forma mucho más ágil.

La cococalabaza del mes



DELEGACIÓN DE RECURSOS HUMANOS.- Sale el Plan de Formación Continua 2010 bien entrada la segunda quincena del mes de abril. Es necesario que a este departamento se le dote de los medios materiales y humanos necesarios para que este retraso no vuelva a producirse en el futuro, ya que no es de recibo que al final el Plan se reduzca a ocho meses escasos. Por este motivo, y esperando que no lo vuelva a ser, la cococalabaza del mes es para esta delegación.

ATENCIÓN SINDICAL

CCOO

Lunes, Jueves y Viernes : mañanas de 10:30 a 14:30 h.
Miércoles : mañana de 10:30 a 14:30 h. y tarde de 16:30 a 18:30 h.
Tfnos: 912 489 171 / 72 - Fax: 912 489 170 - C/. Antonio Machado, 4 - 3º B
e-mail: ccoo@leganes.org email: ccooaytoleganes@gmail.com
http://www.ccooweb.es

Federación de Servicios a la Ciudadanía de Madrid
C/. Lope de Vega, 38 1ª planta - 28014 Madrid - Tf.: 915365100 - Fax: 915365335 - e-mail: fsap.madrid@usmr.ccoo.es - Web: http//www.fsc.ccoo.es/webfscmadrid/