

## NOVA NORMATIVA DE LLICÈNCIES

Fa alguns mesos es va publicar la nova normativa de vacances i llicències, que actualment es pot consultar en el People. Un cop publicada, des de la secció sindical de CCOO se'ns varen plantejar alguns dubtes que vàrem fer seguir a l'empresa. Ara disposem ja d'una informació que volem comunicar a tots els treballadors i les treballadores:

- Pel que fa a les parelles de fet inscrites en el registre civil del seu ajuntament, cal que sàpiguen que podran gaudir de totes les llicències incloses a la normativa, amb l'excepció de la llicència per matrimoni.
- Tant les llicències com les absències justificades, cal validar-les mitjançant document acreditatiu.
- Naixement de fills, mort del cònjuge, i malaltia greu o mort de parents fins al segon grau de consanguinitat i afinitat: tot i que no s'indica en el quadre general de la normativa, cal que sapiguen que la llicència s'amplia en dos dies més quan la persona treballadora hagi de fer un desplaçament que l'obligui a passar la nit fora de la seva localitat.
- Naixement de fills: la llicència en cas de cesària, que en l'anterior normativa era de tres dies, en la nova normativa es redueix a dos.
- També vàrem preguntar a l'empresa si, quant a la llicència per "preparació al part" o "exàmens prenatals", en podia gaudir la parella de la persona embarassada. Aquesta qüestió l'emmarcàvem dins de l'avanç que es demana des de totes les institucions i des de la societat en general pel que fa a la conciliació de la vida familiar i laboral. La resposta de l'empresa ha estat, evidentment, negativa.
- En els casos en què, pel que fa a alguna llicència, no es parli de manera específica del cònjuge (p.e. "malaltia greu de familiars"), cal


tenir en compte que la parella té la consideració de primer grau pel que fa al parentiu.

- També és molt important que sapiguen que alguns dels drets que recollia la normativa anterior sobre aquest tema han desaparegut: pel que fa al casament d'ascendents, descendents o col·laterals, les defuncions i les malalties greus, ja no hi ha la llicència que es concedia pel que fa als parentius de quart grau; com s'ha dit abans, la llicència per cesària (de tres dies en l'anterior normativa) ja no hi és, i, per últim, ha desaparegut la llicència de dos dies per tramitació de divorci, separació o nul·litat matrimonial. Respecte a aquests canvis, fets de manera unilateral per l'organització, s'estan estudiant possibles accions jurídiques.

En qualsevol cas, us recomanem que llegiu detingudament la nova normativa publicada al People. Amb aquest, com en altres temes, cal que tots coneguem els nostres drets. També cal dir que, un cop més, l'empresa opta per la via coercitiva, tot i que això signifiqui caure en contradiccions evidents. El fet d'haver de justificar totes les llicències i absències –fins i tot haurem de perdre mig matí anant al metge perquè la nit anterior ens hem trobat malament i no hem pogut anar a treballar l'endemà-, significa un augment de la burocràcia i de papers amunt i avall. Un cop més ens preguntem... quin grau de confiança li mereixen a l'empresa els seus directius quan els fiscalitza fins a aquests extrems?

Com sempre, restem a disposició vostra per a qualsevol dubte o pregunta que ens vulgueu fer arribar ([CCOO901@bancsabadell.com](mailto:CCOO901@bancsabadell.com))

Sabadell, 30 de juny de 2003

<b>Butlleta d'afiliació</b>	Enviar a ➔ <b>901 – CC.OO.</b>	Signatura	
Nom .....	Ofic: .....		
Domicili .....			
Població .....	CP: .....		
Cte. càrrec .....			
<small>Estic informat que les dades personals que facilito per a la gestió sol·licitada s'incorporaran a un fitxer automatitzat de dades de caràcter personal per a ús intern sota la responsabilitat de CCOO, que puc exercitar els drets d'accés, rectificació i cancel·lació de les dades que hi ha en aquest fitxer en els termes previstos en la Llei Orgànica 5/92 (LORTAD) i resta de normativa complementària a través de les seus de CCOO i, per tant, dono la meua conformitat a la recollida de dades, i també a la cessió per a la finalitat esmentada que pot fer CCOO en els termes previstos en la Llei esmentada.</small>		Data / /	