

Madrid, 1 de marzo 2012

CUARTA REUNIÓN DE LA MESA DE TRABAJO SOBRE CONCILIACIÓN (SUBGRUPO DE NORMATIVA)

El día 28 de febrero, administración y sindicatos, mantuvimos la cuarta reunión de la Mesa sobre Conciliación Familiar y Laboral, referida al subgrupo de normativa.

En la convocatoria, presidida por el subdirector de RRHH, se partió de un borrador de trabajo remitido a las organizaciones sindicales y sobre el que se llevaron a cabo las alegaciones. El contenido del documento base consistía en una copia de la anterior circular, descargada de todo aquello que había sido derogado y de toda casuística necesaria para una interpretación ajustada a casos concretos y habituales dentro de nuestro colectivo.

Se nos informó de que el objetivo era confeccionar una Circular de "Reconocimiento de Derechos" básicamente similar al del documento borrador, y posteriormente elaborar una "Guía de reglas interpretativas".

La intención de la Dirección General es no demorar este trámite, adelantar el borrador corregido antes de la próxima Comisión de Personal para su estudio, y remitirlo, lo antes posible, a la Dirección de la Función Pública para su aprobación.

ASPECTOS GENERALES:

Como apreciación general, desde el SUP manifestamos que el documento adolecía de referencia normativa, y que el lenguaje y redacción empleados consideramos que son sustancialmente mejorables. Nos respondieron que este aspecto se cuidaría y mejoraría antes de su confección definitiva; quedando incluidas algunas de las aportaciones realizadas, y que el Gabinete Técnico llevaría a cabo la integración de la base normativa en la que debía apoyarse la redacción de la circular.

Sobre la casuística de cada uno de los epígrafes del documento borrador, entre otros, aquellos específicos relacionados con el trabajo a turnos que tanto trabajo ha costado dejar perfilados y definidos, se nos informó que quedarían contemplados en la Guía de desarrollo de la circular.

Solicitamos definir claramente a qué nivel jerárquico se debía dirigir cualquiera de las peticiones asociadas a los epígrafes del borrador, dado que existe una confusión generalizada sobre los niveles de competencia, respondiéndonos que este aspecto se tendría en cuenta en la Guía antes citada.

El subdirector de RRHH, ante las múltiples quejas que planteamos sobre las interpretaciones incorrectas que algunos mandos policiales hacían de la normativa, dejó claro, que como base de interpretación y aplicación debería prevalecer sin dar lugar a dudas, que:

PERMISO RETRIBUIDO EQUIVALE A JORNADA DE TRABAJO REALIZADA

ASPECTOS RELACIONADOS CON LOS EPÍGRAFES DEL BORRADOR:

De acuerdo con los puntos concretos del borrador, que ya difundimos, desde el SUP solicitamos:

1. VACACIONES

La inclusión en el texto como días no hábiles sábados, domingos y festivos.

Modo de disfrute y término temporal.

De cara a evitar problemas surgidos con ocasión de incapacidades temporales (en adelante I.T.) que impidan el disfrute de las vacaciones, se insistió en la conveniencia de elaborar un cuadrante de previsión de vacaciones.

Reconocer el derecho a disfrutar de vacaciones aún cuando por una I.T. no exista la posibilidad de fijar el periodo de su disfrute.

Eliminar el período límite de 18 meses¹ para los casos de I.T. en acto de servicio.

Preferencias.

Requerir la petición por escrito del periodo de vacaciones, y exigir su respuesta (afirmativa o negativa) por ese mismo medio en un plazo razonable a determinar, de cara a evitar problemas de última hora aludiendo a posibles "necesidades del servicio" generando un perjuicio al/la solicitante.

2. PERMISOS:

- **FALLECIMIENTO, ACCIDENTE O ENFERMEDAD GRAVE DE FAMILIARES**

Insistimos en la necesidad de establecer lo que se considera enfermedad grave, reiterando la inclusión de la cesárea como tal, y la existencia de sentencias del TS que incluyen en este concepto el parto.

¹ Resolución de 28 de diciembre de 2012, de la Secretaría de Estado de Administraciones Públicas, por la que se dictan instrucciones sobre jornada y horarios de trabajo del personal al servicio de la Administración General del Estado y sus organismos públicos

- **CONCURRENCIA A EXÁMENES FINALES Y PRUEBAS DEFINITIVAS DE APTITUD.**

Como solución al abanico interpretativo que plantea este permiso, a pesar de que en la norma se dice **"durante los días de su celebración", teniendo en cuenta que cada día son 24 h. y "días" no equivale a turnos;** y existiendo la posibilidad de trabajar el día anterior y la necesidad de desplazamiento, se admitió nuestra propuesta de que en las pruebas de ascenso, era conveniente remitir una difusión a todas las plantillas, estableciendo las condiciones que se deberían respetar para quienes concurren a esos exámenes, previa a la fecha de celebración.

- **REALIZACIÓN DE EXÁMENES PRENATALES, TÉCNICAS DE PREPARACIÓN AL PARTO Y DE FECUNDACIÓN ASISTIDA.**

Reiteramos la importancia de incluir pruebas como la "amniocentesis" o similares que, si bien no precisan hospitalización ni anestesia, si generan un reposo absoluto y la necesidad de que la pareja deba asistir a la mujer que se ha sometido a la prueba.

Evidenciamos que el contenido de este apartado, aunque el epígrafe habla de "TECNICAS DE PREPARACIÓN AL PARTO", luego no se contemplan.

Consideramos procedente reconocer el derecho a que la mujer esté acompañada por su pareja en estas pruebas.

Solicitamos el cambio en la redacción de este epígrafe de manera que incluya estos derechos a las parejas del mismo sexo

- **LACTANCIA**

Referente al planteamiento de la noticia reciente sobre la resolución estimatoria, de la Delegación del Gobierno en Castilla La Mancha, a un funcionario de prisiones a quien se le reconoce su derecho a disfrutar de la lactancia acumulada a pesar de que su pareja no trabaja; la Administración argumentó la necesidad de esperar para conocer si ese derecho será de aplicación extensiva.

Igualmente denunciemos los problemas que se están produciendo con la cesión de este permiso y el de maternidad, cuando la madre a pesar de trabajar, cotiza en regímenes especiales (abogacía, autónomos,..).

- **NACIMIENTO DE HIJOS PREMATUROS Y HOSPITALIZACIÓN A CONTINUACIÓN DEL PARTO.**

Ante nuestra solicitud anterior de incluir un plazo razonable, tras el alta de la criatura recién nacida, en el que pudiera surgir cualquier contingencia que precisara de un nuevo ingreso hospitalario y mantener así los mismos derechos que si se tratara de una hospitalización a continuación del parto, la Administración respondió que estudiará la

inclusión de un plazo al respecto que posibilite mantener los mismos derechos que genera la hospitalización “a continuación” del parto.

- **GUARDA LEGAL DE MENORES, MAYORES DEPENDIENTES O DISCAPACITADOS (REDUCCIÓN DE JORNADA)**

Requerimos conocer los criterios de aplicación para el cálculo de estas reducciones, puesto que la División de Personal únicamente autoriza la petición, quedando a criterio de la unidad pagadora el resto de su trámite.

También pedimos la aclaración, en estos casos, sobre la obligatoriedad o no de trabajar días no hábiles y tener servicio de incidencias.

Reivindicamos que fuera la persona solicitante quien elija la franja horaria a trabajar tras el cálculo de la reducción, basándonos en hechos reales tan incongruentes como: establecer un servicio de cinco turnos a una persona con reducción autorizada de jornada laboral, a sabiendas de que esa orden era incompatible con el cuidado de menores.

- **CUMPLIMIENTO DE UN DEBER INEXCUSABLE DE CARÁCTER PÚBLICO O PERSONAL Y POR DEBERES RELACIONADOS CON LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL**

En este punto, uno de los más polémicos, desde el SUP insistimos y reclamamos la necesidad de establecer unos criterios que no fueran susceptibles de interpretaciones incorrectas.

El concepto de “DEBERES RELACIONADOS CON LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL” no queda definido, y el contenido de la norma de “conceder permiso por el tiempo indispensable” estimamos que conduce a interpretaciones rígidas y restrictivas.

- **ASUNTOS PARTICULARES**

Solicitamos mantener el derecho al disfrute de los días de asuntos particulares cuando por una I.T., permiso de maternidad,...sea imposible su disfrute en el año natural al que correspondan.

- **PERMISOS POR PARTO, ADOPCIÓN O ACOGIMIENTO.**

Pedimos información sobre cómo se gestiona la modalidad de disfrute de este derecho a tiempo parcial. La Administración informó de que en esta modalidad, debe existir un acuerdo entre solicitante y responsable de la dependencia, y posteriormente hay que transmitirlo a la División de Personal para que lo autorice.

- **PERMISOS POR RAZÓN DE VIOLENCIA DE GÉNERO.**

Preguntamos por la medida de “cambio de destino” para víctimas de violencia de género, que no viene contemplada en el borrador, pero sí en la futura Ley de Personal. Contestaron que, en los casos en los que se solicite, se concederá.

- **PERMISO POR CUIDADO DE HIJO MENOR AFECTADO POR CÁNCER U OTRA ENFERMEDAD GRAVE.**

Hicimos hincapié en situaciones reales ya planteadas, y en otras originadas por enfermedades raras, graves, de largo tratamiento o cuando los centros de asistencia se encuentren lejos del lugar de residencia del funcionario o funcionaria.

Solicitamos que se ejerciera la acumulación de reducción en jornadas completas recogida en el borrador; y en todo caso, que la División de Personal mediara en estos casos graves avalando la posibilidad de un acuerdo entre el responsable de la plantilla y la persona o personas afectadas.

3. LICENCIAS.

Matrimonio

En este punto hubo una referencia a los casos de las Parejas de Hecho, en la que el subdirector de RRHH dejó claro que la intención de la DGP es reconocer todos aquellos derechos de estas uniones, previamente documentadas y registradas, asimiladas a los matrimonios, con excepción de la licencia de matrimonio ya que esta situación no es equiparable.

Por último reseñar que insistimos en la necesidad de mejorar la situación actual en cuanto a la aplicación de la nueva normativa sobre inasistencias y bajas, dado que las circunstancias en las que se desarrolla nuestro trabajo y la especial jornada laboral que nos afecta, tiene claras diferencias con las de otros sectores de la AGE, evidenciándose unas incuestionables consecuencias negativas en detrimento de nuestro colectivo.

Seguiremos informando

COMISIÓN EJECUTIVA NACIONAL