

Madrid, 25 de abril 2013

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

El jueves, 25 de abril, administración y sindicatos, mantuvimos la sexta reunión de la Mesa sobre Conciliación Familiar y Laboral, subgrupo de normativa.

En la convocatoria, presidida por el subdirector de RRHH, se desarrolló una ronda de intervenciones siguiendo el orden de los puntos contenidos en los dos proyectos remitidos con anterioridad, Circular y Guía interpretativa.

Se incidió, por parte del subdirector de RRHH, en que la Guía interpretativa, propuesta por el SUP desde el inicio de esta Mesa de Trabajo, pretendía ser un documento flexible y vivo, dando a entender que sufriría los cambios y modificaciones necesarios para adecuarse a los aspectos prácticos de esta nueva Circular de Vacaciones, Permisos y Licencias; y una vez finalizada quedaría alojada en la Webpol, tal y como solicitamos, de cara a solventar dudas de interpretación.

Las alegaciones generales sobre el documento presentado, fueron referidas a la necesidad de:

- Completar la base normativa que figuraba en la Introducción/Motivación de la circular, pues había olvidos evidentes como la mención a la Ley de Igualdad.
- Cuidar el lenguaje de la redacción ya que, en todo el texto, todas las referencias a las personas con nivel de responsabilidad, se citaban en masculino, hecho que contradice los dictados de un lenguaje inclusivo.

Por parte de la Administración, se nos informó de que aún faltaba el trámite de ser revisado y completado por parte del Gabinete Técnico, que tendría en cuenta todas estas cuestiones.

El resto de alegaciones sobre puntos concretos del Proyecto de circular/Guía más destacables, cuya lectura fue dirigida por el subdirector de RRHH, fueron¹:

¹ *En color azul la alegación del SUP, en negro la respuesta de la Administración*

1.1. VACACIONES.- (Vacación anual)

En este punto el SUP solicitó que el disfrute de los días hábiles por condecoración de "Dedicación al Servicio Policial" no fuera efectivo al año siguiente de la concesión, y sí en el mismo período anual en que se produjera el reconocimiento.

Se nos contestó que por razones administrativas, hacer un tratamiento diferenciado de cada una de las situaciones sin establecer una norma general para ese procedimiento, presentaba mucha dificultad.

1.2. Modo de disfrute y término temporal de las vacaciones.

- Sobre el párrafo "la proporción del número de funcionarios que disfrute vacaciones en cada mes guarde sintonía con las necesidades de la prestación de los servicios", incidimos en que el criterio de esa proporción se ajustara a causas reales y no a una decisión arbitraria.
- Pedimos la ampliación del número de días (5 en la normativa) que puedan disfrutarse de manera aislada. No se aceptó
- Sobre la consulta que hicimos sobre si estos 5 días pueden unirse a permiso de Navidad y Semana Santa, se nos informó que eso quedaría a criterio de la persona responsable de la Dependencia, si bien estaba claro que debería hacerse sin generar ningún perjuicio entre los turnos de vacaciones.
- Quisimos remarcar que el término "previamente fijado o autorizado" esgrimido por la Administración para denegar el período de vacaciones tras una incapacidad temporal, resulta inaplicable cuando se trata de alguien con una baja de larga duración, sin vínculo con su puesto de trabajo.
- Sobre el plazo de solicitud de vacaciones, teniendo en consideración las dificultades que pudieran producirse y que allí se plantearon, la Administración incluyó dos precisiones al inicio y final del párrafo siguiente: "**con carácter general**", con el fin de llevar a cabo una mejor planificación, tanto por parte del tiempo del funcionario, como de los servicios, el funcionario podrá solicitar el disfrute de sus vacaciones hasta con dos meses de antelación al "**período vacacional**".
- Sobre la contestación en sentido negativo a la solicitud de vacaciones, la Administración dijo que debería ser por escrito, al tener que ser motivada.

1.3. Preferencias.

Se generaron dudas sobre consignar la preferencia “aunque haya cambiado de plantilla” debido a las situaciones que se producen con las bajas e incorporaciones en los CGM.

2. **PERMISOS.**

a) Fallecimiento, accidente o enfermedad grave de un familiar.

- Este punto fue muy polémico. El SUP solicitó conocer qué se consideraba enfermedad grave, puesto que la parte explicativa de la norma no concretaba nada cuando se citaba un concepto jurídico indeterminado, orientando ese concepto a una subjetividad fuera de toda duda.

Se nos respondió que el concepto “grave” obedecía a múltiples causas y que debería venir acreditado por el facultativo.

- En el supuesto de enfermedad, solicitamos que pudieran solicitarse en razón de las necesidades familiares², en lugar de iniciar el cómputo el día que tenga lugar el hecho que los origine, tanto en cuanto la causa subsista.

Nos respondieron que como norma general se aplicará lo que consta en el texto de este Proyecto de normativa.

- Planteamos varias cuestiones sobre las que surgían dudas
 - ¿Qué ocurre cuando este permiso coincide con vacaciones de Semana Santa, Navidad o Asuntos Propios?
 - ¿Qué ocurre cuando este permiso se ha de utilizar para distancias especialmente largas?
 - ¿Qué ocurre cuando se produce el fallecimiento en la misma localidad y hay traslado a otra localidad para entierro?

Nos respondieron que en principio debe prevalecer un criterio lógico y acorde con las circunstancias, y como se trataba de una casuística muy concreta, estos casos requerían un estudio y valoración personalizada.

- Sobre el parto por cesárea, situación no considerada como “enfermedad grave”, alegamos que nos parecía una decisión injusta, basándonos no sólo en un criterio médico si no también en las sentencias que existen al respecto. Que la “naturalidad”

² Según consta en el dictamen de la Comisión de Personal de 11 de marzo de 1992 y 27 de diciembre de 2006

y "normalidad" que se le adjudica al proceso del parto y, más grave aún, al parto por cesárea, sólo puede tener un origen claro, y es que la normativa ha sido elaborada por quienes no pasan ni va a pasar por ello, lo que comporta ver "natural" lo que no se experimenta.

En cualquier caso, percibimos que si existe un informe médico que avale que la cesárea se practica por complicaciones graves en el parto, podría tenerse en consideración el derecho a ese permiso.

d) concurrancia a exámenes finales y pruebas definitivas

Con respecto a una cuestión ya planteada sobre concurrancia a exámenes se consideró la opción de sustituir la expresión "*el permiso se extenderá durante todo el día en el que se ...*", por "la mañana y la tarde"

f) Lactancia de un hijo menor de doce meses.

En este punto, el SUP solicitó que se cambiara que "*sólo uno podrá disfrutar de la totalidad del mismo, sin que quepa el disfrute simultáneo o compartido*" basándonos en que ante una circunstancia sobrevenida exista la posibilidad de que quien lo disfruta y no pueda continuar, se lo ceda al otro progenitor.

La respuesta de la Administración fue que como norma general se aplicará lo que consta en el texto.

En este punto, el SUP quiso destacar la sentencia ganada por esta organización sindical, que reconoce a un policía el derecho a hacer uso del permiso de lactancia como titular y no como usuario de un derecho que sólo podría disfrutar si le fuera cedido por la madre, lo que generaba dificultades cuando ella no trabajaba o cotizaba como autónoma.

g) Guarda legal de menores, mayores dependientes o discapacitados.

- El SUP solicitó que se incluyera que la franja horaria sea elegida por el/la peticionario/a, en función de la circunstancia que motiva tal solicitud.

Se aceptó recoger este aspecto y añadirlo al texto explicativo de la Guía de interpretación de la normativa

- Sobre la solicitud del SUP de conocer los criterios de aplicación para el cálculo de la reducción de jornada y su repercusión económica, se nos informó de que el cálculo se hace dividiendo las remuneraciones mensuales entre los días naturales que tiene el mes, y después entre las 7 ½ h. por día. Es un cálculo que se realiza por un procedimiento informático y es el mismo que se emplea para el cálculo de la detracción económica en el caso de las inasistencias.

- Sobre la pregunta que planteamos de si quien se acoge a una reducción de jornada tiene que hacer incidencias, sábados y festivos, se nos respondió que esa cuestión tiene que resolverse en el subgrupo de Jornada y Horario, ya que por sus características debe ser dirimido en ese ámbito.
- h) 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 epígrafe, el SUP planteó las dificultades que generan las citaciones cuando no tienen como origen una actuación policial.

Se nos aclaró que cuando la citación obedece a una acción voluntaria y particular, no se concede este permiso (ej. las citaciones que genera un contencioso iniciado a nivel particular); sí se concede cuando obedece a otras cusa, por ejemplo las citaciones derivadas de un accidente.

- Sobre la segunda parte de este punto, *Cumplimiento de un deber inexcusable por deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral*, solicitamos que no se circunscribiera a una única jornada, ya que consideramos que era una interpretación restrictiva. No fue aceptada nuestra propuesta.

Este punto, susceptible de interpretaciones incorrectas, con la indefinición de "conceder permiso por el tiempo indispensable" ha sido "despachado" con la rigidez de que su uso debe ceñirse a una única jornada laboral.

Ante esta respuesta, el SUP planteó que si alguien que está en su trabajo y es reclamado por alguna de las necesidades que se recogen en esa casuística y debe ausentarse ¿Dónde empieza a computarse la jornada concedida para ese fin?

La respuesta fue que, en un criterio lógico, la jornada de ausencia sería la siguiente a la del aviso.

Ya veremos las interpretaciones que se hacen al respecto.....

K) Asuntos particulares.

Sobre la posible denegación, el SUP solicitó que ésta fuera motivada, para evitar arbitrariedades.

la Administración aseguró que se seguiría la misma línea que en el caso de denegación de las vacaciones. Que si se esgrimía el argumento de "necesidades del servicio" habría que explicarlas.

Permisos por motivos de conciliación

a) Permiso por parto

Desde el SUP, pedimos que la cesión del permiso de maternidad no fuera exclusivamente al inicio y pudiera decidirse en otro momento, en base a circunstancias especiales que así lo requieran (la misma alegación que hicimos en el de lactancia)

Respondieron que la norma general es la que figura en el texto. Si se produjeran situaciones excepcionales, precisarían de una visión y análisis pormenorizado para dar una solución.

b) Paternidad

El SUP pidió la aclaración del punto donde se dice que "*el incremento de la duración es único sin que permita la acumulación de dos o más de las circunstancias señaladas*", refiriéndose a los casos en los que el Permiso de paternidad se aumenta a 20 días (discapacidad del nacido o adoptado, o se produzca en una familia numerosa, o cuando la familia adquiera dicha condición con el nuevo nacimiento, adopción o acogimiento, o existiera previamente una persona con discapacidad)

Nos precisaron que cuando se produzca una simultaneidad de esas circunstancias, es decir más de una a la vez, el Permiso de Paternidad será de 20 días naturales.

Y si cualquiera de esas situaciones fuera unida a un parto doble, habría que incrementarlo en dos días a partir del 2º hijo

e) Permiso por razón de violencia de género sobre la mujer funcionaria.

Quisimos evidenciar desde el SUP, que este epígrafe era redundante ya que el concepto de "violencia de género" es siempre referido a la mujer como víctima dentro de un contexto específico.

También reiteramos que se echa en falta el derecho a la movilidad geográfica y a la excedencia en los términos que se determinen en su legislación específica.

Nos aseguraron que en estos temas se tendrá en cuenta toda la normativa que beneficie a la víctima.

4. OTRAS MEDIDAS DE CONCILIACIÓN.

Sobre el punto c) de este epígrafe:

Excepcionalmente, los órganos competentes en materia de personal, podrán autorizar, con carácter personal y temporal, la modificación del horario fijo en un máximo de dos horas por motivos directamente relacionados con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, y en los casos de familias monoparentales.

El SUP reseñó que este párrafo que se señalaba como un avance en el tratamiento de motivos directamente relacionados con la conciliación y hacia las familias monoparentales, quedaba tan subordinado a:

- **Situaciones puntuales y raras (excepcionalidad)**
- **A “la posibilidad” y nunca a un derecho**
- **A un tratamiento personal y no universal de una casuística establecida**
- **A la limitación temporal sin conocer con qué criterio**

Que realmente tenemos el convencimiento, y así se lo hicimos saber, que se trataba de una mera teoría trasladada a nuestro proyecto de normativa pero sin visos de aplicación práctica.

Por último, la Administración se comprometió a mejorar el texto del proyecto y a incluir un apartado donde reflejar el destino y competencia sobre las peticiones asociadas a los diferentes puntos del documento, según el caso.

Nos informaron de que en fechas próximas, habría una convocatoria para el subgrupo de Horario y jornada laboral, integrado en esta misma Mesa de Trabajo de Conciliación cuyo resultado influirá en algunos aspectos concretados en el “Proyecto de normativa”

Se insistió en que,

CUALQUIER PERMISO RETRIBUIDO ES TRABAJO EFECTIVO.

Esperaremos a leer el texto definitivo

Seguiremos informando

COMISIÓN EJECUTIVA NACIONAL