

Madrid, 25 enero 2012

CONCILIACIÓN: NORMATIVA Y JORNADA LABORAL

En el día de ayer, administración y sindicatos, mantuvieron la tercera reunión de la Mesa sobre Conciliación Familiar y Laboral.

Se partió de dos documentos de trabajo; uno conteniendo parte de lo establecido por la Resolución de 28 de diciembre de 2012 de la Secretaría de Estado de Administraciones Públicas, y otro que acumulaba las propuestas de las organizaciones sindicales

El subdirector de Recursos Humanos, que presidió la convocatoria, comentó la Resolución de 28/12/2012 apoyando el propósito de incluir en la normativa todo aquello que fuera de interés para el CNP, y que por supuesto conllevaría la necesidad de rectificar la Circular de 2009 de la DGP sobre vacaciones permisos y licencias.

Manifestó, aludiendo a esta Resolución, que la Administración aceptaba integrar en nuestra normativa las medidas que aparecen recogidas en el documento que se adjunta y que fue remitido a las organizaciones sindicales para esta reunión.

Reiteró la idea de hacer los dos grupos de trabajo y se estableció que las reuniones de ambos se hicieran en semanas alternas. El grupo de normativa sería presidido por la subdirección de Recursos Humanos, y el de jornada laboral por la DAO.

Intervino el representante de la DAO, quien coordinará el grupo de trabajo sobre horarios y jornada laboral, expresando que se intentará partir de parcelas definidas para conocer la realidad presente.

En este apartado de Jornada y Horario, tenemos la impresión de que aún está por determinar la profundidad de la reforma se quiere abordar. De hecho, tras la tercera reunión de la mesa, aún no disponemos de un borrador de propuesta, lo que nos lleva a pensar que no se han tenido en cuenta los múltiples escritos remitidos en este sentido a lo largo de los últimos años. Creemos que lo más importante es señalar un punto de partida firme y estructurar el trabajo lejos de vaguedades y estrategias imprecisas. ¿Qué se va a hacer? ¿Normalizar lo que existe o crear un modelo nuevo? No lo sabemos con seguridad.

La segunda parte de la reunión trató sobre el documento que acumulaba las propuestas de los sindicatos en materia de normativa, y que versó especialmente sobre los siguientes puntos planteados:

- Se admitió la propuesta de SUP de crear un punto de información específico para dirigir las consultas sobre normativa de conciliación laboral y familiar, y la elaboración de una guía explicativa en la webpol sobre la misma materia.

En cuanto a deficiencias detectadas en la aplicación de la normativa vigente, el SUP informó de las siguientes situaciones:

Protección a la maternidad.

- El cambio de cometido laboral de las funcionarias en estado de gestación está dando lugar a reducciones salariales al no cobrar conceptos como el de turnicidad. La administración alegó que la turnicidad no se incluía en el concepto de retribución si no de compensación. Ninguna organización sindical estuvo de acuerdo con esta interpretación.
- Bajas durante el embarazo que por error no se pagaba la DPO, cuando viene especialmente recogido en la normativa que deberá devengarse.
- Búsqueda de soluciones para aquellos casos que habiendo realizado Cursos de formación on-line, las funcionarias de baja relacionada con su estado de gestación o permiso de maternidad, no pueden realizar la prueba final, que debe ser presencial.
- Analizar lo sucedido en el periodo de formación si una alumna, por embarazo o maternidad, contingencia recogida en la normativa, solicita un aplazamiento le genera la pérdida de la cobertura médica para la madre y su hijo/a
- Incidir en que la reducción de jornada no implica reducción de capacidad, por lo que en la medida de lo posible, quienes solicitan esta modalidad, puedan seguir en su puesto habitual de trabajo
- Estudiar el derecho a adaptar el turno/ horario laboral con el cuidado de menores y/o mayores dependientes a cargo, y en el caso de que las personas interesadas fueran ambos pertenecientes al CNP, al menos adecuar uno.
- Precisar y ampliar la casuística del permiso de “deber inexcusable derivado de la conciliación”, puesto que la respuesta ofrecida por el Consejo resultaba contradictoria al hablar de previsión cuando este permiso se aplica para situaciones imprevistas.
- Permiso de paternidad y acumulación al mes de traslado. Seguimos defendiendo que se trata de conceptos distintos. Al igual que se puede acumular el periodo de vacaciones al permiso de paternidad, debería existir el mismo trato para el mes de traslado cuyo fin es, no asistir a la madre y al recién nacido, sino organizar la infraestructura familiar en el nuevo destino. Se entregó sentencia que reconoce ese derecho para valoración.

En cuanto a la ausencia de normativa, el SUP expuso las siguientes situaciones:

- **Cesárea como enfermedad grave.** Defendimos que el parto por cesárea responde claramente al concepto de enfermedad grave, basándonos en estos argumentos:
 - Se produce hospitalización
 - Se practica ante procesos anómalos del parto que ponen en riesgo importante la vida del niño o de la madre.
 - Es una intervención quirúrgica realizada en un quirófano con todas las medidas necesarias y bajo anestesia
- **Hijos prematuros y hospitalización a continuación del parto.** Se planteó la siguiente cuestión: cuando al recién nacido se le da el alta y al poco tiempo debe ingresar al no haber sido detectado un problema o por una mala evolución de algo que se consideró sin importancia. ¿Qué ocurre?:
 - Se mantienen los mismos derechos que si hubiera tenido que quedar ingresado tras al parto
 - Se establece un plazo para considerar esa continuidad
 - Se puede justificar con un informe médico y acogerse a los mismos derechos
- **Pruebas diagnósticas durante el embarazo y ausencias** por motivos médicos. Se insistió en la necesidad de incluir en la normativa 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. ¿Cómo se justifican ambas estas ausencias?

En este mismo epígrafe se propuso la posibilidad de que se tuviera en cuenta para los casos que la normativa contempla como “Permiso por exámenes prenatales, técnicas de preparación al parto y fecundación asistida” que este concepto incluyera a la pareja de la mujer que se somete a estos procedimientos, al ser en ocasiones requerido para ello.

- **Concurso General de Méritos** y parejas de funcionarios pertenecientes a diferentes escalas. En este punto seguimos insistiendo sobre la necesidad de establecer una solución. A pesar de entender que la salida es complicada, se adquirió el compromiso de buscar una solución ya que está generando múltiples problemas sobre todo en las parejas en las que sus integrantes están inmersos en procesos de promoción interna.
- **Comisiones de servicio.** En este punto, el SUP solicitó una regulación de estas situaciones, y el establecimiento de una clasificación que, acorde con unos criterios establecidos, valore la urgencia que motiva la solicitud. Se sugirió la posibilidad de recoger lo estipulado en normativas de algunas comunidades autónomas al respecto.

En relación al último punto del borrador de trabajo, “Otras medidas para la mejora de la conciliación”, y sobre la reactivación o no del Observatorio de la Mujer, el SUP manifestó que lo más efectivo para desterrar situaciones de desigualdad sería trabajar de manera responsable en una normativa rigurosa y completa en el ámbito de la conciliación que impulsara la corresponsabilidad, incluyendo un buen desarrollo de la adaptación del protocolo de acoso en cualquiera de sus modalidades. Defendimos que rediseñar el Observatorio constituiría una tarea lenta, por lo que sería más favorable buscar otras soluciones más ágiles.

La administración dijo que intentaría buscar soluciones a todo lo planteado y se acordó seguir remitiendo todas aquellas aportaciones de interés para ser tratadas en las sucesivas reuniones

Por último, se fijó una próxima convocatoria para el grupo de jornada laboral, el día 31 viernes, y el compromiso de elaborar un borrador de normativa que estará disponible en la siguiente reunión de este grupo.

Comisión Ejecutiva Nacional



DOCUMENTO BASE PARA LA MESA DE NEGOCIACIÓN DE JORNADAS Y HORARIOS ASÍ COMO MEDIDAS ENCAMINADAS A FAVORECER LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL EN EL CUERPO NACIONAL DE POLICÍA.

1.- JORNADA Y HORARIOS

La 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, que ha entrado en vigor el 1 de enero de 2013, trata de favorecer, según defiende el ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas, la eficiencia y el servicio público, y de avanzar en materia de flexibilización y conciliación familiar de los empleados públicos.

La Instrucción flexibiliza los mecanismos de adaptación de la jornada y horario de trabajo a las necesidades del servicio público y vela por un estricto cumplimiento de los mismos, reforzando los instrumentos de seguimiento y control.

- Medidas en materia de eficiencia y servicio público

La Instrucción contempla una serie de novedades para avanzar en la eficiencia del funcionamiento de la Administración e incorpora los cambios normativos introducidos a partir de 2005, como los contenidos en el Estatuto Básico del Empleado Público.

1. La **jornada laboral se mantiene en 37 horas y media semanales**; la nueva jornada anual de los empleados públicos de la AGE se establece en 1.664 horas anuales, al verse incrementado el cómputo anual como consecuencia de la aplicación del Real Decreto-ley 20/2012 que redujo el número de días de permiso.

Asimismo, esta Resolución fija la distribución de la jornada semanal cuando se presta servicio de mañana o de mañana/tarde, con un horario fijo en ambos casos y otro flexible hasta completar el número de horas de jornada semanal.

2. En cuanto a las **vacaciones y permisos**, la citada Resolución establece que al menos la **mitad de las vacaciones habrán de ser disfrutadas entre el 16 de junio y el 15 de septiembre**.



Es importante resaltar que la propia norma establece que cuando el disfrute del periodo de vacaciones, no iniciado, coincida con una situación de incapacidad temporal, permisos de maternidad o paternidad, riesgo durante la lactancia, el embarazo o permiso acumulado de lactancia, este permiso podrá disfrutarse en fecha distinta, incluso fuera del año natural a que pertenecen.

Igualmente se establece que, si durante el disfrute de dicho permiso vacacional sobreviniera una incapacidad temporal, o permiso de maternidad o paternidad, el periodo de vacaciones quedará interrumpido, pudiendo disfrutarse el tiempo que reste en periodo distinto, incluso fuera del año natural.

- **Medidas en materia de flexibilidad y conciliación de los horarios de servicio**

1. Los empleados públicos que tengan a su cargo **personas mayores, hijos menores de 12 años o personas con discapacidad, así como un familiar directo hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad**, podrán disponer de **una hora** de flexibilidad horaria diaria sobre el horario fijo de jornada que tengan establecida.
2. Los empleados públicos que tengan a su cargo **personas con discapacidad hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad**, podrán disponer de **dos horas** de flexibilidad horaria diaria sobre el horario fijo de jornada que tengan establecida, a fin de conciliar los horarios de los centros educativos ordinarios de integración y de educación especial, centros de habilitación y rehabilitación, de los servicios sociales, centros ocupacionales y otros centros donde la persona con discapacidad reciba atención.

- **Flexibilización para que los funcionarios puedan distribuir sus vacaciones y días de permiso:**

- a) Permitiendo que **hasta 5 días de las vacaciones anuales puedan disfrutarse de forma individual o independiente a lo largo del año**. Hasta ahora sólo se podrían disfrutar en periodos de al menos cinco días y posibilitando que puedan unirse a los días de libre disposición.
- b) Posibilitando que el funcionario pueda acumular sus permisos y licencias al permiso para concurrir a exámenes finales y demás pruebas de aptitud, lo que antes no era posible.



- Flexibilidad en la regulación de la Incapacidad Temporal

Con la entrada en vigor de los Presupuestos Generales del Estado para 2013, el próximo uno de enero se equiparan las ausencias sin baja médica a las que sí tienen la baja médica, y que suponen un descuento del 50% del sueldo entre el primer y tercer día de ausencia de los empleados públicos.

Al hilo de lo anterior, con la citada Orden se introduce una importante **mejora para los empleados públicos**, ya que se fija un **periodo exento totalmente de reducción de cuatro días anuales**, sólo a partir del quinto día empezaría a tener efecto el descuento.

2.- CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

- En cuanto a las medidas de conciliación que han venido estableciéndose en el ámbito de la Administración General del Estado, es preciso significar que, la Ley 7/2007, en su artículo 49, recoge una serie de permisos para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y por razón de violencia de género. Estos permisos son los que a continuación se detallan:
 - Permiso por parto que tendrá una duración de dieciséis semanas. Art. 49 a) EBEP y 2.2 a) de la Circular de la Dirección General de la Policía de 9 de julio de 2009.
 - Permiso por adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, que tendrá igualmente una duración de dieciséis semanas. Art. 49 b) EBEP y 2.2 b) de la Circular de la Dirección General de la Policía de 9 de julio de 2009.
 - Permiso de paternidad por el nacimiento, acogimiento o adopción de un hijo, con una duración de quince días. Art. 49 c) EBEP y 2.2 c) de la Circular de la Dirección General de la Policía de 9 de julio de 2009.
 - Permiso y reducción de jornada por razón de violencia de género sobre la mujer funcionaria. Art. 49 d) EBEP y 2.2 d) de la Circular de la Dirección General de la Policía de 9 de julio de 2009.
 - Permiso y reducción de jornada por cuidado de hijo menor afectado por cáncer y otra enfermedad grave. Art. 49 e) EBEP.



- Tal y como se ha indicado, en cuanto a las vacaciones y permisos, la Resolución de 28 de diciembre de 2012 establece que al menos **la mitad de las vacaciones habrán de ser disfrutadas entre el 16 de junio y el 15 de septiembre**. Se concentra, por tanto una parte de las vacaciones en el período de menor actividad en la Administración, al tiempo que se permite que otra parte pueda disfrutarse en períodos distintos.

Es importante resaltar que la propia norma establece que cuando el disfrute del periodo de vacaciones, no iniciado, coincida con una situación de incapacidad temporal, permisos de maternidad o paternidad, riesgo durante la lactancia, el embarazo o permiso acumulado de lactancia, este permiso podrá disfrutarse en fecha distinta, incluso fuera del año natural a que pertenecen.

Igualmente se establece que, si durante el disfrute de dicho permiso vacacional sobreviniera una incapacidad temporal, o permiso de maternidad o paternidad, el periodo de vacaciones quedará interrumpido, pudiendo disfrutarse el tiempo que reste en periodo distinto, incluso fuera del año natural.

- Por último, es importante resaltar que, desde el punto de vista de la conciliación, la mencionada Resolución contempla una serie de medidas que, teniendo fundamento en la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, se trasladan al ámbito de los horarios de servicio. Estas medidas son las que se han mencionado en el segundo epígrafe del apartado anterior bajo la rúbrica *“flexibilización y conciliación de los horarios de servicio”*

Madrid a 17 de enero de 2013