

Madrid, 15 de marzo 2012

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

El día 15 de marzo, administración y sindicatos, mantuvimos la quinta reunión de la Mesa sobre Conciliación Familiar y Laboral, referida al subgrupo de normativa.

En la convocatoria, presidida por el subdirector de RRHH, se inició tratando lo ocurrido en la Comisión de Personal en la que el SUP solicitó la retirada de este documento de los puntos del orden del día, postura respaldada después por el resto de organizaciones sindicales.

El subdirector consideró que posiblemente no habíamos entendido bien, refiriéndose al SUP, sus explicaciones en la reunión anterior. Desde el SUP motivamos la razón de nuestra posición basándonos también en que, en la reunión a la que se refería, se habían acordado algunas cosas que después no se habían trasladado al texto de la normativa y que centramos en:

- ✓ La redacción no se había mejorado
- ✓ El lenguaje seguía sin ser inclusivo
- ✓ No había base normativa
- ✓ El texto no contemplaba los criterios de desarrollo de la guía práctica

Además, añadimos la necesidad de que, tanto la nueva circular como la guía, deberían llevar caminos paralelos y de esta manera poder evaluar que, en ambos casos, la elaboración era la correcta. No entendemos la urgencia de aprobar el documento en detrimento de su calidad.

Motivamos nuestro enfoque en que, dado que existía una normativa anterior sustancialmente mejorable, no resultaba acertado elaborar otra que por una premura absurda de tiempo, también adoleciera de deficiencias como la anterior

El subdirector precisó que la decisión de posponer la aprobación del documento de la normativa, obedecía, por un lado, a la postura de las organizaciones sindicales y, por otro, a que entendía que era coherente la petición que planteamos de que ambos documentos avanzaran de forma simultánea.

También nos interesamos por el fin de esta nueva reunión, puesto que en la convocatoria no se nos remitió ningún documento, ni se señalaron los temas a tratar.

Respondieron que, por razones de tiempo no había sido posible, pero que en ese mismo momento se nos facilitarían fotocopias de lo que se tenía previsto tratar.

Mientras se gestionaron las fotocopias, el SUP hizo entrega de una Guía elaborada por la Dirección General de la Guardia Civil como ejemplo de lo trabajado por otras instancias similares.

Además, el SUP informó de aspectos relacionados con la Unidad de Igualdad del Ministerio del Interior, señalando que, curiosamente, en ella estaba representado el Observatorio de la Mujer del Ministerio de Defensa, pero no constaba ninguna referencia ni al CNP ni a Guardia Civil.

Tras diversas precisiones sobre el objetivo que se debía alcanzar y la forma de hacerlo, se dio paso a la lectura del documento fotocopiado: **"CUESTIONES A INTRODUCIR EN UNA GUÍA DE TRÁMITES PUBLICADA EN LA INTRANET"**.

El subdirector leyó cada uno de los puntos, documentándolos con una información mucho más amplia de la que se nos había entregado. El SUP, alegando que era difícil seguir la exposición y analizarla únicamente escuchando su lectura, solicitó que se nos facilitara ese texto más completo, argumentando que el entregado era exiguo. Respondieron que nos harían llegar un texto más detallado.

Creemos que no es práctico llegar a una reunión desconociendo los puntos a tratar, puesto que impide llevar a cabo un trabajo de calidad.

El subdirector inició la lectura de cada uno de los puntos, abriendo un turno de intervenciones para que las organizaciones sindicales hiciéramos las alegaciones pertinentes.

El documento constaba de 10 puntos

1. TRAMITACIÓN DE LA BAJA POR RIESGO DURANTE EL EMBARAZO COMO INCAPACIDAD LABORAL TRANSITORIA.

En este punto, el SUP, ante la lectura añadida de este punto, consideró que quedaba poco definida la diferencia entre lo que contempla la nueva normativa sobre inasistencias y el trámite por I.T.

No hay definición, entre el riesgo durante el embarazo y la lactancia, y cualquier otra causa diferente al puesto de trabajo que pueda causar problemas en la gestación (embarazo de riesgo). Solicitamos que se dejaran bien definidos ambos conceptos

2. REDUCCIÓN DE JORNADA.

En el borrador propuesto se admite que la reducción de jornada no implique necesariamente cambio de puesto de trabajo, algo que solicitó el SUP ante la petición

de afiliados/as que argumentaban que una reducción de jornada no implica disminución de capacidad laboral.

También admitieron que la franja horaria sea elegida por el/la peticionario/a, en función de la circunstancia que motiva tal solicitud.

En este punto, el SUP reiteró su interés en conocer los criterios, entendemos que homogéneos, de aplicación para el cálculo de la reducción de jornada y su repercusión económica; contestando la administración que ya habían sido solicitados a habilitación, y que en cuanto los tuvieran, nos los remitirían.

3. CURSOS DE FORMACIÓN CUYA PRUEBA DE VALIDACIÓN SE VIERA INTERRUMPIDA POR BAJA RELACIONADA CON LA GESTACIÓN.

En este punto, la administración admitió que la mujer afectada por esta situación sería seleccionada en la próxima convocatoria, siempre que la temática del curso estuviera relacionada con el puesto de trabajo que desempeñara.

4. ENFERMEDAD GRAVE.

La DGP admitió considerar un catálogo de situaciones que en estos momentos no se contemplan y que nuestra organización había evidenciado, entre otras, la prueba de la amniocentesis (realizada en consulta con reposo absoluto tras la prueba), intervenciones varias sin ingreso pero que requieran seguimiento domiciliario, y el parto por cesárea.

- En el caso de la cesárea que, según nos explicaron, está pendiente de estudio, el SUP planteó unos argumentos que consideramos irrefutables para que esta situación sea considerada como “enfermedad grave” y que basábamos ya en la primera reunión, en que supone ingreso hospitalario, intervención quirúrgica, recuperación y su práctica responde a la inviabilidad de un parto en condiciones naturales.
- Los permisos por enfermedad grave con sucesión de recaídas. En este punto, la administración explicó, mediante la lectura ampliatoria, que esta circunstancia puede dar lugar a abusos. El SUP entiende que es evidente que existen situaciones que no se pueden eludir, y que es la administración quien debería hacer el esfuerzo de un seguimiento personalizado de estos casos que creemos que no deben constituir un volumen incontrolable. Estamos de acuerdo en evitar arbitrariedades, pero también en admitir el cumplimiento de ese deber de responsabilidad.
- En este punto se debatió pormenorizadamente la repercusión de este permiso (enfermedad grave o fallecimiento de familiar) en el trabajo a 5 turnos.

Pendiente de encontrar una solución, se insistió en que esta modalidad de jornada, no puede verse penalizada ante estas situaciones.

- La administración precisó que, en el caso de que tras una situación de enfermedad grave y, sin acabar ésta, se produzca el fallecimiento, los días asignados por ambas causas no deberán subsumirse en un único concepto ya que son circunstancias distintas. Se inicia el permiso por enfermedad grave, en el momento del fallecimiento se interrumpe ese concepto y se inicia el cómputo de los días que correspondan por el fallecimiento.

5. PERMISO DE MATERNIDAD

- Se mantiene como hasta ahora la cesión del permiso de maternidad al padre, con excepción de las 6 semanas que son de obligado disfrute de la madre para su recuperación.
- Se mantiene el derecho de disfrute del permiso de maternidad a tiempo parcial, según el trámite preceptivo (acuerdo previo con el/la responsable de la dependencia y remisión a la División de Personal para su autorización).
- No admitieron nuestra propuesta de que el padre haga uso del Permiso de Paternidad en el momento del alta del recién nacido, en caso de tener que quedar hospitalizado.
- Ante nuestra petición de establecer, si se produce una interrupción del embarazo y no supervivencia del feto, lo que se considera feto viable con derecho a Permiso de Paternidad y Maternidad; o bien feto no viable que implique permiso por enfermedad grave; nos informaron de que el límite se fija en 180 días de gestación.
- Planteamos 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; nos contestaron que el límite se establecerá dentro de los 30 primeros días.
- Informaron de que cuando la criatura recién nacida permanezca ingresada tras el parto, el plazo máximo de 13 semanas en que se amplía el permiso de maternidad, puede ser disfrutado indistintamente por el padre y por la madre.
- Pedimos aclaración sobre la acumulación el permiso de maternidad, lactancia acumulada, vacaciones pendientes del año anterior (en su caso) y vacaciones del año en curso. La respuesta fue afirmativa
- Sobre nuestra demanda de respetar el Permiso de Paternidad cuando se produzca durante el mes de traslado, y sobre el que entregamos en su día sentencia estimatoria al respecto; contestaron negativamente y sin opción a

cambios, a pesar de que fundamentamos que ambos conceptos obedecen a fines diferentes. La respuesta de la administración fue que lo que suceda en el mes de traslado debe ser asumido sin ningún derecho, salvo que por razón de fechas se pueda añadir más días a ese periodo (ej. nacimiento en el día 20 del mes de traslado)

6. FUNCIONARIA VÍCTIMA DE VIOLENCIA DE GÉNERO

En cuanto a nuestra consulta sobre si a la funcionaria víctima de violencia de género, se le reconoce todo lo recogido en la normativa al efecto, incluido el traslado a otra plantilla en la que incluso no exista vacante de necesaria cobertura y la excedencia sin necesidad de tiempo mínimo de permanencia; las respuesta fue que sí.

7. FLEXIBILIDAD HORARIA Y COMPATIBILIDAD DE OTRAS MEDIDAS

El SUP puso de manifiesto casos concretos en los que la persona solicitante de la reducción de jornada se ve en la obligación de realizar una modalidad de jornada incompatible con la situación que motiva su petición.

La Administración expresó que quien solicite este derecho elegirá la franja horaria que se ajuste a su situación, siempre que sea de forma continuada.

8. PAREJAS DE HECHO.

En este punto, y debido a que no siempre se resuelve positivamente la solicitud de permisos relacionados con esta normativa cuando no hay unión por matrimonio; sugerimos que, mientras se solventa la puesta en vigor de la nueva circular y puesto que la administración es favorable a reconocer estos derechos que responden a una nueva realidad social, se dieran las indicaciones oportunas a todas las dependencias para que estimaran en positivo estas situaciones.

9. DEFINICIÓN DEL CONCEPTO DE DEBER INEXCUSABLE Y TIEMPO IMPRESCINDIBLE PARA SU CUMPLIMIENTO.

Este epígrafe fue uno de los que generó más debate.

El SUP, basándose en lo hablado en la reunión anterior, precisó que en este enunciado faltaba una parte, ya que el epígrafe completo es : CUMPLIMIENTO DE UN DEBER INEXCUSABLE DE CARÁCTER PÚBLICO O PERSONAL Y **POR DEBERES RELACIONADOS CON LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL**

Este punto, susceptible de interpretaciones incorrectas, no queda definido, y el contenido de la norma de "conceder permiso por el tiempo indispensable", estimamos que conduce a interpretaciones rígidas y restrictivas.

La documentación que se nos leyó, siempre referida a "cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal", no respondió en ningún momento al contenido total de este epígrafe; y aun refiriéndose solo a una parte, se hablaba de que había de entenderse el derecho a disponer del **"tiempo necesario"**.

El SUP expuso en este momento realidades que, al amparo de interpretaciones torticeras de este punto, estaban generando problemas graves llegando incluso a propuestas de sanción, circunstancia que no era exclusiva de nuestro sindicato, ya que hubo otros que explicaron situaciones similares.

Expusimos algún caso concreto susceptible de incluirse en este epígrafe, ya que no se contempla en otros permisos. Por ejemplo la asistencia al servicio de urgencias hospitalarias que, tras una atención médica inicial, no requiere ingreso pero sí un seguimiento domiciliario específico. (Menor con fiebres altas que no responden a la medicación y deben ser sometidos a una observación constante en su domicilio por si requiere una nueva asistencia)

La no atención a un/a menor en este caso puede ser causa de responsabilidad penal, y aunque la Administración se empeñe en saldar esta responsabilidad entrando en un terreno que no le corresponde, instando a las personas afectadas a buscar otro tipo de soluciones; el SUP defiende que en esos momentos, siempre difíciles, no podemos trasladar la carga a otro punto de atención y que, incluso la búsqueda de soluciones, requiere incuestionablemente de un tiempo necesario o si se quiere, como dice la circular, "indispensable".

Es un epígrafe sometido a múltiples interpretaciones, lleno de vaguedades, que provoca una profusión de arbitrariedades y decisiones indignas por parte de quienes consideran su interpretación de la norma como la única posible.

El SUP reclamó un desarrollo exhaustivo de este apartado.

- La administración consideró la posibilidad de facilitar a la pareja el cambio de turno para acompañamiento en las técnicas de preparación al parto o de reproducción asistida, comunicación de resultados pruebas importantes,...

10. MODO DE DISFRUTE DE VACACIONES

La administración propone establecer la posibilidad, de cara a facilitar la planificación de las vacaciones, poder fijarlas al menos, con dos meses de antelación; y una vez presentada la petición, establecer un plazo máximo de 5 días para contestar afirmativamente o no.

En este punto, consideramos que se debería tener también en cuenta aspectos ya considerados en la anterior circular.

No accedieron a nuestra petición de acumular al año siguiente los días de asuntos particulares que no se hubieran disfrutado por causa de IT, permiso de Maternidad, lactancia, Paternidad,... Únicamente aceptaron ampliar el plazo para disfrutar de los asuntos particulares hasta el 31 del enero año siguiente.

Con respecto a una cuestión ya planteada sobre concurrencia a exámenes y asistencia a juicios, en el caso de los/las policías que trabajan a cinco turnos, la administración estudia incluir una singularidad, fijando como tiempo libre de servicio desde las 22h, del día anterior a su celebración.

Se insistió en que debe prevalecer sin lugar a interpretaciones arbitrarias que

CUALQUIER PERMISO RETRIBUIDO TENDRÁ LA CONDICIÓN DE TRABAJO EFECTIVO.

Seguiremos informando

COMISIÓN EJECUTIVA NACIONAL