BOLETIN INFORMATIVO DE USIPA – Depósito Legal: AS-3314/98

USIPA informa

***Fecha**: 20 de marzo de 2009* ***Volumen**: 3* ***Número**: 4*

UNION DE SINDICATOS INDEPENDIENTES DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS

Dirección: Avenida de Colón, nº 8 (Entresuelo) -33013- OVIEDO **Web**: usipa.es

Correo: usipa@princast.es **Tfno**: 985 96 63 31 - **Fax**: 985 25 30 45

INSTRUCCIÓN SOBRE CONCESION DE PERMISOS

Ayer, jueves día 19, tuvo lugar la segunda reunión de la Junta de Personal Funcionario con la Administración para seguir debatiendo la Instrucción de la Consejería de Administraciones Públicas y Portavoz del Gobierno por la que se fijan criterios en orden al otorgamiento del permiso por fallecimiento, accidente y enfermedad grave a que se refiere el artículo 48.1a) de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público.

Comentaros que constantemente la Administración nos argumentaba que dicha instrucción no perseguía el buscar un perjuicio para los trabajadores (aunque toda la parte social opinábamos lo contrario) sino el clarificar los criterios a la hora de conceder los permisos. Nos leyeron sucesivas sentencias de Tribunales Superiores de Justicia y del Supremo en las que se recogía que la hospitalización por si misma no se considera una enfermedad grave. En el mismo sentido, que el sometimiento a una intervención quirúrgica por sí sola no determina la consideración como enfermedad grave. En definitiva habría que estar a la patología real en cada una de las dos situaciones para considerar si es enfermedad grave. Después de la controversia de dimes y diretes sobre las distintas situaciones, sentencias, etc. USIPA apeló a que vamos a volver a seguir creando agravios comparativos entre los funcionarios y laborales, que en muchas ocasiones se trabaja codo con codo, en un tema tan delicado. Como todos sabéis en el Convenio Colectivo y en las consiguientes instrucciones de aplicación para el personal laboral se recoge que tienen permiso por fallecimiento, accidente, enfermedad grave u **hospitalización**. Con lo cual el personal laboral por el simple hecho de la hospitalización y presentando un justificante de esta situación va a tener los días sin más, no tendrá que justificar el tipo de enfermedad si es grave o no. Ya sin entrar que tiene 7 días si el suceso se produce fuera de la península, etc. Siguiendo con el debate la Administración, hay que reconocerlo, cambió de posición y buscó una salida beneficiosa a la situación en el sentido de que se concederán los días necesarios en los supuestos de hospitalización, lógicamente sin pasarse del máximo de días que se recogen en la normativa al respecto, y por el tiempo que estuviera hospitalizado. Por ejemplo supongamos que hospitalizan a un familiar dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad y se entiende que es distinta localidad, por lo cual se tendría derecho a cinco días hábiles si se justificara que se trata de una enfermedad grave. La solución intermedia que ha dado la Administración es que por el simple hecho de la hospitalización y con el justificante de ello se tendrá derecho a disfrutar de los días

en que el familiar se encuentre hospitalizado, si son dos días tendrá derecho a esos 2 días, si son tres, serían tres, hasta el máximo de 5 días que prevé la normativa para el caso de una enfermedad grave.

Por otra parte la Administración manifestó que no cambiará su decisión al respecto de que si se quiere tener derecho a los días correspondientes por enfermedad grave (imaginar que no hay hospitalización, o que se quieren coger todos los días y no solamente los que se está hospitalizado) se deberá justificar oportunamente con un informe o certificado médico en el que se recoja que se trata de una enfermedad grave. Si no se recogiera así, que se trata de una enfermedad grave sin más, habría que presentar un informe o certificado exponiendo la patología sufrida al Secretario General Técnico correspondiente, que será quien decida si la misma puede considerarse como enfermedad grave. La Administración volvió a reiterar la confidencialidad de los datos sanitarios, el proceso que se debe seguir con la entrega en sobre cerrado, la obligatoriedad del sigilo profesional, etc.

Como os podréis imaginar no estamos para nada de acuerdo sobre el procedimiento de concesión de estos días, ni que ningún Secretario General Técnico tenga la potestad de decidir si se debe considerar enfermedad grave o no, ya independientemente de tener que presentar datos sanitarios confidenciales. A este respecto la Administración volvió a argumentar y a leernos sentencias en las que se recogían que para tener derecho a los días por enfermedad grave el trabajador tendrá que justificar, con los correspondientes certificados médicos, que se tratan de enfermedades graves.

Por otra parte la Administración tampoco hizo ninguna otra concesión sobre otras cuestiones que suscitaron controversia. Así con respecto al apartado segundo seguirá manteniendo que tendrá consideración de localidad distinta la que lo fuere tanto la del centro de trabajo como de la residencia del funcionario. Entendemos que no tiene sentido, podemos discutir si parece más razonable que se tenga en cuenta la residencia del funcionario, porque es de allí donde se tiene que desplazar o que sea del centro de trabajo habida cuenta de la supuesta obligatoriedad de la residencia en donde se tiene el puesto de trabajo, pero lo que consideramos fuera de todo lugar es que se tome de referencia las dos localidades. Asimismo la Administración interpreta que se entenderá por localidad la totalidad del término municipal o sea el municipio o concejo.

Con respecto al apartado tercero siguen manteniendo que no dará lugar al permiso por enfermedad ni hospitalización en el caso de parto, ni aún cuando éste tuviera lugar por cesárea. Volvieron a leer sentencias en las cuales no se concedía a un trabajador permiso por este acontecimiento exponiendo que el parto no tiene consideración de enfermedad.

En el apartado quinto interpretan que para el cómputo de los días hábiles se debe estar a lo dispuesto en el art. 48 de la Ley 30/92 en el que establece que los días hábiles excluye del cómputo los domingos y los declarados festivos. Con lo cual para la gran mayoría que trabajan de lunes a viernes perderán los sábados. Volvemos a los agravios comparativos, para el personal laboral, como se recoge en el Convenio, los días son laborables con lo cual en la misma situación ellos no perderán los sábados o lo que es lo mismo no les computarán el sábado a la hora de contar los días a los que tienen derecho.

Como podréis comprobar estas situaciones de interpretación darán lugar a los correspondientes recursos. Porque aunque pueda haber sentencias en un determinado sentido, al final no todos los casos son iguales y siempre hay matices.

Con respecto al apartado octavo que es de aplicación al personal laboral lógicamente deberá pasar por la Comisión Paritaria que es la encargada de examinar y resolver cuantas cuestiones se deriven de la interpretación y aplicación del Convenio. Y lógicamente habrá también problemas y los consiguientes recursos o conflictos colectivos. En muchas cuestiones como habéis podido comprobar no les afecta por tener recogido en el Convenio condiciones más beneficiosas, pero la Administración pretende incluir cuestiones no recogidas como las del apartado segundo referente a que debe entenderse por distinta localidad.

Finalmente nos volverán a pasar unas nuevas instrucciones en las que recoja la situación aceptada por la Administración respecto a la hospitalización que os haremos llegar.

Recordaros que en los casos de fallecimiento la Administración si ha sido más permisiva y seguirá manteniendo que el trabajador pueda utilizar como referencia la localidad que le sea más ventajosa ya sea en donde vivía el familiar, en donde falleció o en donde se celebre el funeral.

ACCION SOCIAL

Hoy viernes, día 20, tendrá lugar una reunión de la Mesa General de Negociación de la Comunidad Autónoma para ratificar los acuerdos sobre el reparto del fondo de acción social. Desde USIPA comentaros que nuestra propuesta se basa en que consideramos insuficiente el fondo (1,2% de la masa salarial). La Administración nos argumenta que es lo que hay y que no va a haber más fondos. Ante esta tesitura y en nuestra línea de homologación para todos los colectivos pedimos el 1,2% para todos los ámbitos ya que en Administración y Servicios y Sespa si tienen el 1,2%, pero no así educación y justicia. Por otra parte así como defendemos que el personal interino tiene derecho a recibir estas ayudas, entendemos que se deben incluir en la masa salarial los conceptos presupuestarios referentes a sustituciones de funcionarios y de personal laboral, así como retribuciones del personal temporal que la Administración no incluye y que supone una cantidad apreciable de dinero.

Respecto al reparto USIPA, como el año pasado, propuso que las ayudas a percibir fueran las mismas para todos los ámbitos con el siguiente porcentaje: 0,50% para el plan de pensiones, 0,50% para ayudas a estudios y 0,20% para ayudas al transporte.

CCOO. por su parte propuso suprimir las ayudas, que venían percibiendo los funcionarios recientemente transferidos de justicia, de transporte y ayudas médicas y dejar el montante económico para este personal repartido a la mitad entre ayudas a estudios y plan de pensiones. Esta propuesta contó con el respaldo de UGT con lo cual quedará aprobado en estos términos.

Con respecto al ámbito del Sespa se mantendrá el 0,60% para ayudas a estudios y 0,60% para el plan de pensiones. En el ámbito de Administración y Servicios nos imaginamos que también quedará igual con el mismo porcentaje que en el Sespa.

Finalmente en el ámbito del personal docente además de que USIPA pedía el 1,2% de fondos como el previsto en otros ámbitos, FETE-UGT solicitaba lo mismo. La Administración expuso que no va homologar dicho porcentaje, con lo cual las ayudas para este personal no van a suponer ningún cambio y parece que no se podrán afrontar las ayudas para primaria y secundaria que demandaban este personal y que en otros ámbitos si están previstas.

Y es que desde USIPA siempre mantenemos y entendemos que independientemente del ámbito donde se preste sus servicios, la empresa es la misma para todos y se deberían de tratar de unificar y homologar todas las cuestiones posibles. Sólo basta mirar la situación anteriormente descrita sobre la concesión de permisos.

Por último recordaros que tenéis colgado en nuestra página Web el listado y puntuaciones del último concurso de traslados de personal laboral.

Como siempre, deciros que estamos a vuestra disposición para cualquier información sobre estos u otros temas, así como para hacernos llegar cualquier sugerencia o propuesta que entendáis que debamos de abordar.

USIPA TU SINDICATO INDEPENDIENTE PARA Y POR
LA DEFENSA DE LOS TRABAJADORES ASTURIANOS