

UGT INFORMA

MESA GENERAL 15-07-2024 **ADECUACION PLAN CONCILIA Y OTROS TEMAS**

Punto 1. Aprobación de las actas de las reuniones de la Mesa General celebradas los días 5 y 12 de diciembre de 2023.

Se aprueban Actas de las reuniones

Punto 2. Adecuación a la legislación vigente del II Plan para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las empleadas públicas y de los empleados públicos de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha

En la Mesa General de Negociación del personal empleado público de la Junta de Comunidades de Castilla la Mancha y el SESCAM celebrada ayer lunes 15 de julio se equiparó a efectos de duración del permiso por fallecimiento, accidente, enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización al personal laboral y funcionario, que hasta ahora era desigual al depender de normativas distintas y se regula el permiso por razón de violencia de género, también para el personal laboral.

Pese a estos cambios y siendo uno de los puntos del Orden del Día la adecuación a la legislación vigente de la normativa de permisos autonómica, la administración se negó a aceptar la propuesta hecha de forma exclusiva por el sindicato UGT para que los trabajadores de la Junta y el SESCAM tuvieran más posibilidades en la tantas veces nombrada conciliación de la vida familiar y laboral.

Se mantiene respecto de varios permisos la posibilidad de la denegación de las condiciones de disfrute en base a necesidades de servicio, esto supone muchas veces en la práctica, que muchos permisos sean denegados por sistema.

Tampoco y pese al estado actual de las modificaciones de legales se garantiza para el personal de la Junta y el SESCAM el disfrute del permiso parental de 4 meses, antes de que el hijo o hija cumpla la edad de 8 años, ni siquiera de forma no remunerada, cuestión esta última que debería estar resuelta antes de 2 de agosto de 2024.

La Administración pese a ya haberse hecho la trasposición de la directiva europea en el RD Ley 5/2023 de 28 de junio, está denegando este permiso.

Tampoco se aceptó la adopción por parte de la administración de nuevas medidas de flexibilización para el cuidado de hijos e hijas mayores de 12 años que por razones de edad, accidente o enfermedad no puedan valerse por si mismos, pese a contemplarse esta posibilidad en el RD ya vigente y publicado en el BOE 22 de mayo de 2024.

UGT INFORMA

Si se acude a una Mesa General para adaptar la normativa de permisos autonómica a la Legislación vigente, porque se hace con tantas limitaciones por parte de los responsables de la Administración. Esta actitud provocó el voto en contra únicamente del Sindicato UGT.

En otro orden de cuestiones se propuso la equiparación en mayor número de vacaciones por antigüedad para el personal del Sescam, algo que ya tienen los funcionarios de la JCCM. Cuestión que ahora mismo no se va a atender.

Se insto a adaptar el Plan Concilia o normativa de permisos autonómica a las peculiaridades del personal del SESCAM, muchos profesionales del SESCAM trabajan a turnos; en turnos de 10, 12, 17 y hasta 24 horas y esto muchas veces supone “problemas” respecto del disfrute de permisos, algo que en ningún caso debería suceder.

Desde UGT SP instamos además a la administración a convocar con urgencia más reuniones para mejorar la interpretación de matices importantes de los nuevos permisos y los ya existentes. Consideramos prioritario mejorar, entre otros, la aplicación de los siguientes permisos:

- Reducción de jornada por cuidado de menores con cáncer o enfermedad grave: pedimos que se conceda el porcentaje de reducción solicitada por la persona trabajadora y que éste porcentaje no sea limitado por algunas administraciones, como está sucediendo en algunos casos, pues esto supone una discriminación para estos trabajadores. Pedimos además que se abone la parte proporcional de retribuciones variables que puedan dejar de percibirse con motivo de la reducción (por ejemplo, por turnicidad), que se alarguen los plazos para las renovaciones a los 4 meses con carácter general y al menos 6 meses en los casos de enfermedades crónicas, que el cumplimiento de la jornada sea flexible, que no se pida documentación no necesaria, que se aclare si las retribuciones están exentas de IRPF y que se regulen los casos en los que pueda haber al menos 2 hijos/as con enfermedad grave.
- Permiso parental de 8 semanas: además de lo indicado anteriormente, solicitamos también que se reconozca, en el caso de familias monoparentales, la posibilidad de acumular las semanas correspondientes al otro progenitor.
- Permisos por nacimiento, adopción y acogimiento: pedimos que se reconozcan exentas de IRPF la acumulación del permiso correspondiente al otro progenitor en caso de familias monoparentales
- Permiso para ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor: pedimos que se reconozca también a personal funcionario, y no sólo laboral, ya que la directiva europea lo reconoce para todos los trabajadores, y además encaja con la modificación del art. 47 del EBEP en el RDL 2/2024
- Asistencia médica: que se pueda conceder la jornada completa si requiere desplazamientos importantes porque debe realizarse en una localidad alejada del domicilio.
- Que se conceda permiso para exámenes para obtener permisos de circulación, más cuando hay personal que necesita estos por necesidades del servicio (docentes itinerantes, asistencia domiciliaria por parte de personal sanitario, etc)

UGT INFORMA

Punto 3. Revisión del Protocolo para la prevención, identificación y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo en el lugar de trabajo en la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha.

Se da el visto bueno a la Revisión del Protocolo. Valoramos positivamente que se hayan añadido al protocolo determinadas aportaciones realizadas por UGT, en especial, la inclusión explícita de las conductas que se produzcan a través de medios relacionados con las tecnologías de la información. Pedimos también que se facilite al máximo la presentación de solicitudes.

Punto 4. Constitución de la Comisión Negociadora del III Plan de Igualdad de oportunidades para empleadas y empleados públicos de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha.

De cara a la finalización de la vigencia del Plan Actual, se nos insta a iniciar los trabajos previo diagnóstico para la revisión del mismo.

Punto 5. Ruegos y preguntas.

Para finalizar se instó a trasladar a quien proceda, que, de cara al segundo semestre de 2024, momento en el que se elaborara y aprobara la Ley de Presupuestos para el próximo año, 2025, se dote presupuestariamente el capítulo que permita la puesta en marcha del sistema de Carrera Profesional en el SESCAM, y el reconocimiento de nuevos grados, cuestión paralizada desde febrero de 2012.

La Carrera Profesional de los profesionales del SESCAM no estaba ligada solo a años de servicios prestados, concepto que se retribuye con los Trienios, sino que premiaba la formación continua, la participación en proyectos de investigación, comités científicos y el propio compromiso de los profesionales con la organización en la que trabajan.

Legislativamente sería tan sencillo como Derogar la Ley que lo paraliza, pero está claro que el tiempo pasa, y seguimos como en 2012.

En el ámbito educativo, solicitamos que, cuando se elaboren las Normas de Ejecución de los Presupuestos Generales de 2024, se considere como urgente e inaplazable la necesidad de cubrir al personal de los centros educativos que trabaja directamente con alumnado con necesidades educativas especiales, y que los directores y directoras de los centros no tengan que estar realizando informes para justificar la cobertura de unas plazas que deberían entenderse justificadas desde el momento en el que se produce una incapacidad temporal del personal.

Preguntamos también si los atrasos correspondientes a la subida del 2% se abonarán en julio de oficio para el personal que no esté contratado en la actualidad, y nos confirman que así será.

Seguiremos informando...