

Nota Informativa del Grupo de trabajo de Interpretación CIVEA.

7 de mayo de 2014

En el día de hoy lugar, la reunión del grupo de trabajo de interpretación en la que se trataron los siguientes temas:

➤ **Adaptación normativa.**

Se nos hizo entrega de la propuesta de la Administración para la adaptación del capítulo de jornadas y horarios a la nueva legislación vigente.

CSI-F continúa manteniendo la misma postura de que pese a que los Reales Decretos que el Gobierno nos impone son de directa aplicación al personal laboral del C.U., no estamos dispuestos a cambiar el texto del Convenio puesto que la nueva normativa no ha sido negociada con la parte social (los convenios son fruto de una negociación entre las partes) y no renunciamos a recuperar lo que tanto nos costó conseguir y que se incorporó al Convenio tras la pertinente firma de las partes.

➤ **Interpretación.**

Expediente Nº 34: Consulta referente a la realización de horas extras.

El expediente surge porque en un Centro determinado obligan a los trabajadores con jornada de lunes a viernes a realizar horas extras en festivos y la Administración impone el pago de las mismas. A la espera de la redacción definitiva del acuerdo, está claro que:

- La realización de horas extras es VOLUNTARIA, por tanto, no se puede obligar al trabajador a su realización.
- Las horas se compensan con tiempo de descanso a no ser que se pacte lo contrario entre el Centro y el trabajador. De este modo, si la Administración ofrece la realización de horas extras a cambio de su pago el trabajador puede aceptar o decir que no.
- La compensación de las horas extras es la que figura en el Convenio. En la compensación por tiempo de descanso sí hay diferencias entre festivos y no festivos mientras que en la compensación económica no existe esta diferenciación.

Por tanto, lo importante es la voluntariedad de las horas extras excepto por causa mayor (inundaciones, derrumbes, etc.)

Expediente Nº 35: Trabajos a realizar por el personal de limpieza.

Se trata de que el personal de limpieza de un Centro realiza unos trabajos que según CSI-F no tienen obligación de realizar.

La Administración manifestó que es un tema muy complicado y que está ocupándose de ello.

CSI-F expuso que debido al tiempo transcurrido desde que este sindicato presentó el expediente (noviembre de 2013), la cuestión tiene que resolverse en un breve plazo de tiempo.

Expediente Nº 36: Incompatibilidad de complementos A2 y AR.

La Administración manifestó que el Convenio es claro en este punto y ambos complementos son incompatibles. Quedamos a la espera de la redacción propuesta por la Administración.

Expediente Nº 37: Denegación excedencia por interés particular a un trabajador con cuatro años de antigüedad por una semana de discontinuidad entre sus contratos en los últimos meses.

El texto del convenio es muy claro, exige como requisito para el derecho a la petición de excedencia, un año continuado de antigüedad, por lo que la Administración mantiene que la denegación es correcta.

CSI-F manifestó que aunque el convenio es claro, el Estatuto de los Trabajadores no exige nada más que un año de antigüedad sin más requisitos y por tanto, el convenio no puede ser más restrictivo en los derechos de los trabajadores que la norma base.

La Administración no comparte esta postura por lo que en caso de considerarlo necesario y oportuno, queda la vía judicial.

Expediente Nº 38: Denegación de excedencia por cuidado de hijos cuando el trabajador se encuentra en el periodo de prueba.

La Administración manifiesta que el periodo de prueba es una fase más del proceso selectivo, la última de ellas, y por tanto hasta su superación no se produce el perfeccionamiento de la contratación.

CSIF expone que, en aras de la conciliación de la vida laboral y familiar, no entiende cual es el problema para que el periodo de prueba quede suspendido y se reanude en el momento de la reincorporación.

La Administración no se muestra receptiva a tal proposición por las razones anteriormente argumentadas. La misma opinión mantiene con respecto a la excedencia por incompatibilidad.

Expediente Nº 39: Criterio a seguir para la concesión de permisos reiterados por enfermedad grave o ingreso hospitalario del mismo familiar por la misma enfermedad.

CSI-F pone de manifiesto que en la consulta hay dos partes diferenciadas.

En el caso del permiso por hospitalización, no cabe ninguna duda de que cada nuevo ingreso supone un nuevo hecho causante y por tanto da derecho a un nuevo permiso.

En lo que se refiere a la enfermedad grave, es donde podría caer la duda de que fuera necesaria una interpretación. Por supuesto CSI-F, se muestra favorable a la interpretación más extensiva de forma que cada vez que el médico certifique que se produce una recaída por una enfermedad grave, daría lugar a un nuevo permiso.

La Administración comunica que no lo tiene nada claro, que tiene que estudiar el tema y quedamos a la espera de que nos hagan llegar una propuesta de redacción para el posible acuerdo.

Expediente Nº 40: Complemento de aislamiento y montaña.

El problema es que circunstancias se deben dar para tener derecho a la percepción de este complemento.

CSI-F mantiene que una zona aislada es toda aquella a la que no llegue el transporte público, sin embargo, la Administración no comparte esta visión. Dice que el aislamiento es lo que se recogía en el antiguo convenio del MOPU y exige trabajar y residir en zona aislada. Quedamos a la espera de la propuesta por parte de la Administración.

Expediente Nº 41: Reconocimiento de servicios previos en la Administración a los becarios.

La Administración se manifiesta rotundamente en contra.

Expediente Nº 42: Consulta sobre los conceptos retributivos que pueden nutrir la productividad del personal laboral.

La consulta no es clara, por lo que se queda en solicitar más información.

Expediente 43: Intervención quirúrgica con reposo domiciliario de un familiar.

Se plantea si la situación es generadora de días de permiso para el trabajador.

Sorprendentemente, la postura de la Administración coincide con la mantenida por CSI-F de aplicar lo contenido en el 37.b del Estatuto de los Trabajadores *b) Dos días por el nacimiento de hijo y por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.* Quedamos a la espera de recibir propuesta de redacción

Y sin más asuntos que tratar se levanta la reunión. Seguiremos informando.