

Madrid, 29 de mayo de 2014

SR. SECRETARIO GENERAL DE INSTITUCIONES PENITENCIARIAS**D. ÁNGEL YUSTE CASTILLEJO**

En la Subdirección General de Recursos Humanos de la Secretaría General de Instituciones Penitenciarias, y en relación a los empleados públicos que trabajan en la misma, se están produciendo Resoluciones administrativas basadas en interpretaciones (dudosas y muy restrictivas) tanto del artículo 48.1.j) del Estatuto Básico del Empleado Público, sobre los deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral, como de los criterios de justificación de ausencias recogidos en el artículo 11 de la Resolución de 28 de diciembre de 2012, de la Secretaría de Estado de Administraciones Públicas, por la que se dictan instrucciones sobre jornadas y horarios. Las citadas resoluciones van referidas a:

1.- CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL Y LABORAL. La situación planteada con una funcionaria de esa Subdirección General de Recursos Humanos, madre de una hija con una discapacidad intelectual reconocida del 66%, que necesita acompañar a su hija a una cita del INEM para formalizar el alta laboral, trámite administrativo que el propio INEM determina que solo puede realizarse de manera presencial y en horario comprendido entre las 9 y las 10,30 horas. La consecuencia es que, la hora y el día para realizar la gestión no dependen de la voluntad del ciudadano que acude a sus oficinas.

Dicha funcionaria interrumpe su jornada de trabajo, acompaña a su hija realizando la gestión antes señalada, y se reintegra a su puesto de trabajo, con los consiguientes marcajes del sistema tornos de control horario de la Secretaría General de Instituciones Penitenciarias, presentando el modelo normalizado de justificación del tiempo empleado en dicha gestión.

LA RESPUESTA de la Subdirección General de Recursos Humanos no cuestiona la actuación de la funcionaria, faltaría más, sino que entiende que DEBE DE RECUPERAR EL TIEMPO EMPLEADO EN LA GESTION. Lo justifica en base a la Resolución de 28 de diciembre de 2012, de la Secretaría de Estado de Administraciones Públicas, por la que se dictan instrucciones sobre jornadas y horarios. Para ello cita los artículos 8 (MEDIDAS DE CONCILIACION) y pide que se flexibilice su horario, y el artículo 12.1 donde las ausencias, aún debidamente justificadas deben de ser recuperadas.

Y es de esta interpretación por lo que SE SOLICITA AMPARO teniendo en cuenta lo que la normativa determina y que exponemos a continuación:

- artículo 48.1.j) del Estatuto Básico del Empleado Público, que al hablar de PERMISOS cita el tiempo indispensable por DEBERES RELACIONADOS CON LA CONCILIACION DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL.

- El propio artículo 8.5 de la Resolución de 28 de diciembre de la Secretaría de Estado de Administraciones Públicas antes citado, que dice que los empleados públicos que tengan hijos con discapacidad tendrán derecho a ausentarse del trabajo por el tiempo indispensable, entre otros, para acompañarlo si ha de recibir apoyo adicional en el ámbito sanitario o social.

Necesitamos una aclaración de la razón por la que se deniega el tiempo de trabajo necesario para el ejercicio del derecho reconocido de

conciliar la vida familiar, que tiene la consideración de permiso, siempre que sea por el tiempo indispensable, y por supuesto debidamente acreditado.

Los permisos no requieren devolución de las horas de trabajo como son los concedidos por fallecimiento o enfermedad grave de un familiar, traslado de domicilio, etc.

2.- AUSENCIAS EN LA JORNADA DE TRABAJO POR CONSULTA, PRUEBA O TRATAMIENTO MEDICO. La situación que se plantea afecta a todos los empleados de la Subdirección General de Recursos Humanos, en exclusiva, porque no sucede en el resto de las Unidades de la Secretaría General de Instituciones Penitenciarias.

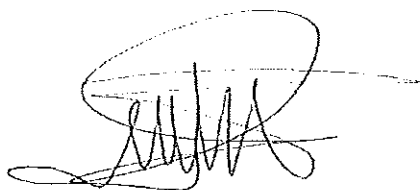
El criterio adoptado en algunos casos en los que un empleado debe de asistir a consulta médica o pruebas médicas especializadas es que, a pesar de cumplimentar el apartado 11.3 de la Resolución de 28 de diciembre de 2012 de la Secretaría de Estado de Administraciones Públicas, por la que se dictan instrucciones sobre jornadas y horarios, es decir, aportar justificante médico y hora de la consulta, debe de recuperar el tiempo de trabajo empleado en la misma, por entender que el artículo 12.1 de la Resolución de 28 de diciembre de 2012 antes citada, así lo determina. El razonamiento verbal transmitido a los empleados es que se busquen la cita médica por las tardes o fuera del horario de trabajo.

Nuevamente ante esta actuación SOLICITAMOS AMPARO porque el artículo 11.3 de la Resolución de 28 de diciembre de 2012 habla que dichas ausencias tienen la consideración de trabajo efectivo. Nada dice dicha Resolución de la obligación del empleado de negociar con su médico, Hospital o Centro de Salud cuando y como deben de hacer su trabajo y creemos que se debe de tener en cuenta que este tipo de ausencia recae sobre una situación personal, nada gratificante, como lo es la falta de la salud personal.

3.- DISFRUTE DE VACACIONES TRAS BAJA MÉDICA. Se deniega por parte de la Subdirección General de Recursos Humanos el disfrute de las vacaciones a los funcionarios que, tras haber pasado más de un año enfermos no han podido disfrutar las vacaciones en su año natural. A pesar de existir numerosas sentencias que reconocen el derecho del disfrute de las vacaciones atrasadas por imposibilidad o causas de fuerza mayor, reconociéndolas como un derecho inherente al trabajador y no susceptible de perderse por estas causas.

Por lo expuesto, como responsable máximo de nuestra institución, nos dirigimos a usted, antes de recurrir a otras vías, a fin de que esta situación se normalice y vuelva a sus cauces legales.

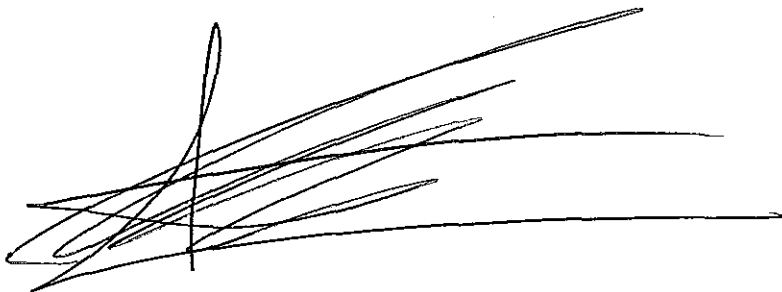
Quedamos a la espera de sus noticias.



El Representante de Acaip-Uso
Juan Carlos Pérez Ramírez



El Representante de CC.OO.
Leandro Maldonado Delgado



Delegado de Csi-f del Mº. del Interior
Rodrigo Torijano Fernández



Delegado de UGT del Mº. del Interior
L. Enrique Villagrasa Nieves