

La Diputación suprime irregularmente el derecho de reducción retribuida de jornada por conciliación y por salud

CCOO consideramos que el cambio de criterio no está amparado, como pretende Personal, en la sentencia del Supremo del pasado mes de junio. De entrada, el alcance anulatorio de dicha sentencia es mucho más limitado que el que aplica Personal, que extiende los efectos del pronunciamiento a todos los demás supuestos del derecho de reducción, así como a las normas de nuestro Acuerdo y de nuestro Convenio que también lo reconoce. Además, el nuevo criterio de recorte se ha acordado de manera opaca y sin consultar a la representación de trabajadoras y trabajadores. Para CCOO esta decisión es tan injusta como dudosa en su legalidad. Por su contenido y por la opacidad y celeridad con que se ha adoptado, la decisión nos merece la seria sospecha de ser ideológica, fruto de una vocación no confesa por la regresión en materia de derechos relacionados con la igualdad y la inclusión en el empleo.

El derecho suprimido cuenta, a pesar de la sentencia, con suficiente cobertura legal para su mantenimiento tanto en la normativa sobre igualdad como en la de prevención (para el supuesto de propia salud). Por ello, CCOO anunciamos que vamos a combatir el recorte por todos los medios que el Ordenamiento pone a nuestro alcance.

Los antecedentes: la sentencia del Supremo que anuló un supuesto de este derecho en la norma autonómica.

El pasado junio, el Tribunal Supremo, en un procedimiento que traía causa de la negativa de un ayuntamiento a conceder a uno de sus empleados la reducción retribuida de jornada prevista en el Decreto 42/2019 del Consell para el supuesto de empleadas o empleados con dos o más hijas o hijos de hasta 12 años de edad, falló dar la razón a dicho ayuntamiento. Entendía que ese derecho sobrepasa el sistema básico de permisos del artículo 48 del Estatuto Básico (TREBEP). El fallo anulaba también el derecho en cuestión, pero sólo, lógicamente, para el supuesto discutido: tener a cargo dos o más menores de hasta

12 años. Es decir, no anula el derecho para el resto de supuestos de la norma autonómica, ni menos aún la versión de este derecho prevista en el Acuerdo de Condiciones de Trabajo y el Convenio Colectivo de Diputación. ¡Faltaría más!

La decisión de la Diputación: la supresión completa del derecho.

Si esa sentencia se pronunció a finales de junio, a las pocas semanas la Diputación comenzó a denegar, sistemáticamente, todas las solicitudes de este tipo de reducción, con independencia de cual fuera el supuesto que las motivaba. Es decir, que en los dos últimos meses se han denegado solicitudes para personas con hijas o hijos, pero también para otras que ejercían el derecho por familiar en situación de dependencia, o por enfermedad propia de carácter crónico.



VOLEM MÉS

#VolemMés
www.queremosmas.ccoo.es/val/

Comptem amb tu

Una decisión probablemente ilegal, opaca y contraria a los derechos de consultas y negociación.

La sentencia se refiere a un concreto supuesto del derecho cuestionado, y no anula, por tanto, ni los demás supuestos de la norma autonómica, ni menos aún la previsión de tal derecho en nuestro Acuerdo y en nuestro Convenio. La Diputación, sin embargo, en un insólito alarde de creatividad interpretativa, estira los argumentos de la sentencia hasta que consigue concluir que el Supremo se ha quedado corto en el fallo, pues lo que debe entenderse nulo no es un aspecto de ese derecho, sino todo él, tanto en la versión autonómica como en la de nuestro Acuerdo/Convenio.

Nuestro Acuerdo/Convenio es el producto normativo combinado de una decisión de la Mesa General, sustentada en el derecho a la negociación colectiva, que luego es validada por la decisión del Pleno de Diputación. Si un pronunciamiento judicial pone en duda la validez de algún aspecto del Acuerdo/Convenio, el cumplimiento de la sentencia debe realizarse por el mismo proceso: acuerdo en Mesa General y posterior acuerdo de Pleno. Por tanto, incluso aunque fuera el caso de que la sentencia exigiera el resultado aplicado *de facto*, el goteo de decretos de denegación de solicitudes de reducción de jornada supone algo tan grave como usurpar

tanto a la Mesa General como al Pleno sus funciones. Con ello, se conculcan derechos constitucionales de primera importancia: nuestro derecho a la negociación colectiva, pero también el derecho de representación democrática de las diputadas y diputados del pleno. ¡Una verdadera subversión autoritaria y antidemocrática!

Una decisión ideológica, que hace sospechar de una vocación machista cavernaria en la Diputación, contraria a los compromisos con la igualdad.

La decisión se ha tomado con suma celeridad, en pleno período estival y sin cumplir con el más elemental deber de informar. Tampoco se ha cumplido con el deber de someter a la Comisión Paritaria el cambio de criterio.

En resumen: la sentencia no exige el resultado decidido; se ha omitido la puesta en consideración del asunto por la Mesa y por el Pleno; y no se ha informado a los sindicatos, ni se ha sometido la cuestión a la Paritaria. Entonces, si no hay fundamento ni de fondo ni formal, ¿en qué se basa la decisión? Ante la falta de una explicación razonable, sólo cabe sospechar que se trata de una iniciativa en la que han pesado más determinados anhelos de regresión en materia de igualdad y de inclusión que el imperio de la ley.

Un derecho denegado por una práctica que es contraria a la normativa de igualdad y la ley de prevención.

La fundamentación de la sentencia se limita a contrastar la norma autonómica con la regulación básica (artículo 48 TREBEP) de los derechos de permisos comunes a toda la función pública, que no son susceptibles de mejora. Por tanto, no se dice nada sobre el sistema de permisos de conciliación del artículo 49 TREBEP, que sí es mejorable por cada Administración, por propia previsión del TREBEP. También la Ley de Función Pública Valenciana prevé expresamente la posibilidad de mejora de estos permisos mediante desarrollo reglamentario.

Por tanto, tanto el resto de los supuestos del derecho en su previsión por norma autonómica como la entera versión del mismo en los acuerdos de Diputación están intactos, a resultas de que gozan de la cobertura del artículo 49 TREBEP y de la mencionada habilitación de desarrollo de la ley valenciana.

Más allá de esto, ante las dudas que haya podido ofrecer la sentencia acerca de un posible cuestionamiento futuro del derecho de conciliación en cuestión, se podía haber instado una actualización del Plan de Igualdad, para incluir en él, como una de sus medidas, el derecho controvertido para los supuestos de conciliación. De este modo, tal derecho hubiera quedado a salvo, pues hubiera quedado afirmado como lo que es: un derecho de igualdad en el empleo.



Comptem amb tu

También el supuesto de propia enfermedad goza de una apoyatura legal que no es menos robusta. Veamos. En materia de prevención, de más o menos un año a esta parte la Diputación ha expresado un cambio significativo en su orientación, en el sentido de avanzar con decisión en su compromiso efectivo con el derecho de las trabajadoras y trabajadores a la seguridad y a la salud en el trabajo. Uno de los compromisos adquiridos más notables ha sido el de aplicar, de manera real, un concreto derecho que, hasta el momento, no era más que una previsión legal prácticamente ignorada. Hablamos del especial derecho de protección de personas trabajadoras especialmente sensibles a determinados riesgos (TES), que, según la ley, consiste en que las empresas adopten las medidas necesarias para que aquellas personas a las que, por razones de salud, discapacidad, o cualquier otra circunstancia, las condiciones estándar de trabajo revistan para ellas o ellos un riesgo específico, vean ajustadas tales condiciones tanto como sea necesario.

En este sentido, el derecho de reducción retribuida de jornada por propia salud debió ser entendido como una de las posibles medidas de adaptación disponibles para cumplir con las personas TES. Así concebido, este derecho para este supuesto no admite ser cuestionado en términos de su divergencia respecto del sistema común de permisos del artículo 48 TREBEP. Sin embargo, la Diputación, al suspender el derecho en todo caso, no sólo apuesta por una vuelta a aquel tiempo no tan lejano en el que la ley de prevención era papel mojado, sino que se desdice de su compromiso adquirido en el sentido de avanzar en esta materia.



Una decisión irresponsable que arriesga la paz social en la Diputación.

Para CCOO los derechos para la igualdad y la inclusión en el empleo son una línea roja por completo irrenunciable. En estas dos materias sólo concebimos una dirección: avanzar, mejorar; nunca volver a atrás. Esto supone que vamos a defender el derecho suprimido con todos los medios a nuestro alcance.

Es probable que la Diputación no haya caído en la cuenta de que, con nuestro Acuerdo/Convenio en la mano, estamos en condiciones de reactivar de inmediato el derecho suprimido. La vía a que nos referimos supone que todo el marco de relaciones laborales colectivas en la Diputación salte por los aires. Pero debe quedar claro que quien ha lanzado el torpedo en la línea de flotación del entendimiento y del diálogo social ha sido la Diputación, a través de una exhibición de prepotencia e irresponsabilidad que no vamos a tolerar.

Nuestro Acuerdo/Convenio establecen con meridiana claridad que si un eventual pronunciamiento judicial deja sin efecto cualquier de sus previsiones, nos asiste el derecho a denunciar todo el conjunto normativo. Eso forzaría, necesariamente, a iniciar una nueva negociación de estos dos acuerdos, a la vez que se activaría la garantía de su vigencia prorrogada mientras no se concluya la negociación.

Sin duda, el escenario al que nos veríamos abocados no es en absoluto deseable, pues nos veríamos inmersos, en vísperas de año de elecciones locales y sindicales, en un período de suma inestabilidad e incertidumbre. Pero eso, insistimos, sería algo que la Diputación habría provocado, por su imprudente actitud chulesca y despótica. Aún podemos evitar esto y, en tal sentido, está en manos de la Diputación corregir su irresponsable comportamiento. Si no lo hace, actuaremos, porque CCOO no va a renunciar a ese derecho que nos quieren arrebatar.



VOLEM MÉS

#VolemMés
www.queremosmas.ccoo.es/val/

Comptem amb tu