

CCOO LEY DE FAMILIAS

Desde la sección sindical Interempresas de CCOO queremos hacer las siguientes consideraciones al respecto de la **LEY DE FAMILIAS**.

En primer lugar, una rápida cronología de lo sucedido hasta la fecha:

El pasado 28 de junio se publica en el Boletín Oficial del Estado la nueva Ley de Familias, una ley que mejora y refuerza el derecho a la conciliación familiar.

Desde la publicación del RD, echamos en falta la poca intención de la Dirección de la Empresa en reunirse con la Comisión de Vigilancia para tratar el tema, lo que sí hace, en el mes de julio, es cargar en el sistema de presencia MYHR, el permiso regulado en el art. 37.3 b, el cual hace referencia a 5 días por intervención quirúrgica, ingreso de familiares e intervención quirúrgica sin ingreso que precise reposo domiciliario, interpretando unilateralmente este permiso retribuido de 5 días en días naturales y no en hábiles como indica la directiva europea.

Así mismo, únicamente se pronuncia sobre este permiso sin hacer referencia a otro permiso incluido en el RD, concretamente el 37.9, de 4 días de permiso retribuido por causa de fuerza mayor.

El mes de agosto, de manera general, es el periodo vacacional para todos los empleados y empleadas de la compañía, como así viene recogido en el propio Convenio Colectivo y aprobado en todos los calendarios laborales, siendo así un mes de inactividad por todas las partes, por lo que **el primer día laborable posterior al periodo vacacional, 4 de septiembre** se solicita a la Dirección de la Empresa una convocatoria de la Comisión de Vigilancia para abordar este asunto a la mayor brevedad posible.

El día 12 de septiembre se celebra la reunión de la Comisión de Vigilancia, sin acuerdo entra las partes, siendo cierto algunos avances en la misma, detallando que **la Dirección de la empresa reconoce que los días serán hábiles y no naturales** como había manifestado anteriormente. Aun así y siendo insuficiente, **desde CCOO queremos mostrar nuestra posición ante este desacuerdo:**

- Aplicación con carácter retroactivo desde la publicación en el BOE.
- La Dirección de la empresa exige que el trabajador aporte cuantos justificantes sean necesarios para acreditar que el hecho causante del permiso persiste.
- El art. 30.B. del Convenio Colectivo permite la discontinuidad del disfrute para familiares hasta primer grado de consanguinidad a lo largo de la estancia hospitalaria. La Dirección de la empresa añade una restricción e interpreta que este permiso ya no pueda disfrutarse de manera discontinua, sino de manera continuada, aunque no necesariamente tenga que coincidir el inicio del disfrute con el primer día del hecho causante.
- La Dirección de la empresa interpreta que el permiso por fuerza mayor será un permiso no retribuido.



Consideramos que la Dirección de la Empresa está estableciendo unos requisitos y restricciones que no están contenidos ni en la literalidad, ni en el espíritu de la ley ni en nuestro Convenio Colectivo.

Una vez agotado el esfuerzo de entendimiento en el marco de la Comisión De Vigilancia del Convenio, tal y como marca la ley previa a la interposición de la demanda correspondiente, y en vista que la Dirección no muestra una voluntad favorable al acuerdo, **nos vemos obligados a recurrir a las vías legales oportunas.**

Desde CCOO QUEREMOS ACLARAR que, ante la demanda interpuesta por el sindicato SIPA, pudiendo compartir el fondo de la misma, creemos que fue un poco precipitada, sin tener en cuenta TODO EL ARTICULADO QUE CONTEMPLA LA LEY, sin haber mantenido la reunión pertinente y la posterior discrepancia en la Comisión de Vigilancia de Convenio. Como se puede ver, el que los 5 días sean hábiles o naturales, siendo importante, no era el problema de fondo. ES LA INTERPRETACIÓN DE LA LEY EN SU CONJUNTO.

Por ese motivo creemos que las acciones de todos los sindicatos deben ser complementarias y animamos a todos a sumarse e ir juntos en este tema.

No queremos terminar sin antes **recomendar a todos los empleados y empleadas de esta compañía que conserven una copia de la propia solicitud en MYHR como el justificante**, para que, una vez resueltas estas discrepancias, se solucionen todas las incidencias relativas a este permiso con carácter retroactivo, **ANTE LA POSIBLE ACTUACIÓN UNILATERAL DE LA DIRECCIÓN DE ELIMINAR LA INCIDENCIA, CUESTIÓN COMPLETAMENTE ILEGAL A TODAS LUCES.**

!!! CCOO: EL PODER DE CAMBIAR LAS COSAS !!!

