

Guía de conciliación de la vida laboral, familiar y personal de la UPV/EHU (Octubre 2021)

STEILAS plantea los siguientes principios de actuación, en relación a la guía de conciliación:

1) **Flexibilidad.** Entendemos que las medidas de organización del tiempo y espacio de trabajo, deben estar sujetas al principio de flexibilidad. Así, en cuanto al PAS, proponemos cinco horas de presencialidad al día y el resto de horas restantes hasta completar la jornada, que puedan distribuirse y ajustarse a las necesidades propias de conciliación.

Situamos el trabajo de cuidados en el centro, y pudiendo hacer uso de esas horas de flexibilidad, creamos conciencia e incidimos en la corresponsabilidad social en el trabajo de cuidados. Tras la pandemia, numerosas voces coincidimos en dar prioridad al cuidado (incluido el autocuidado) en nuestras vidas. Ahora es el momento de dar el salto desde las palabras hacia la práctica real.

Sin duda, no se puede llamar flexibilidad a lo que tenemos actualmente: tan sólo contamos 30 minutos de flexibilidad a la entrada o salida del trabajo. Esto no se puede considerar flexibilidad.

2) **Transversalidad de la perspectiva de género.** Se propone la inclusión de indicadores que reconozcan el tiempo dedicado a los cuidados. Tanto en el acceso y promoción en la carrera administrativa, así como en la carrera académica e investigadora

Por ejemplo,

-En los baremos de convocatorias del concursos de traslados del PAS, se debería dar mayor puntuación por cuidados en caso de familiar con discapacidad y segundo grado de consanguinidad o por "persona asignada/elegida"

-En cuanto al personal docente e investigador, en el programa DOCENTIAZ debería incluirse un sexto factor en la dimensión 0 (mide la dificultad de la carga lectiva), este nuevo factor otorgaría una puntuación por estar con licencia, permiso o excedencia por cuidados. Otro tema esencial sería contar con la seguridad de que profesores e investigadores vayan a ser sustituidos durante sus licencias y permisos de manera inmediata

3) **Sobre de las relaciones familiares de consanguinidad o afinidad:**

Los derechos en materia de permisos y licencias están sujetos a los conceptos de relaciones familiares de consanguinidad o de pareja. Creemos que habría que añadir otras alternativas al modelo normalizado actual de familia. Por lo tanto, proponemos que cada persona trabajadora, además del ya reconocido derecho para el cuidado de las personas que conviven, pueda tener derecho a designar libremente a cuatro personas y poder beneficiarse de los mismos permisos, más allá de la relación de consanguinidad.

4) **Jornadas especiales para casos específicos:**

En los dos acuerdos firmados en 2005 para PAS laborales y funcionarios, por razones justificadas de salud o cuidado (debería señalarse explícitamente la custodia de menores), se contemplaba la posibilidad de solicitar y ser aceptada, una jornada especial, adecuada a las necesidades específicas de la trabajadora solicitante. Han pasado 16 años desde entonces y pedimos que se revisen los acuerdos.

En aquel momento no existía posibilidad de realizar una jornada intensiva, y se abrió esta nueva vía. Actualmente, siendo la jornada intensiva cada vez más habitual, esta medida de conciliación excepcional no parece que suponga una mejora destacada.

Algunas propuestas de mejora:

- Posibilitar a la persona trabajadora el cambio de puesto de trabajo, facilitando que esté lo más cerca posible de su lugar de residencia.
- Distintas opciones para el teletrabajo (teletrabajo total, parcial...)
- Bolsa de horas para trabajo en remoto (150 horas anuales)

Con las medidas de flexibilidad de jornada que proponemos desde STEILAS, creemos que no se darían muchas situaciones de excepcionalidad.

5) Proponemos utilizar el concepto de **CONCILIACIÓN CORRESPONSABLE**, término ya utilizado en el Proyecto de Ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres aprobado el 17 de noviembre de 2020, para la descripción de situaciones relacionadas con la conciliación de la vida familiar, personal y laboral de mujeres y hombres.

6) **La sustitución inmediata de las bajas** derivadas del personal que se acoja las licencias recogidas en la Guía de Conciliación.

EN CUANTO A LA GUIA DE CONCILIACION, PROPONEMOS INCLUIR LAS SIGUIENTES MEDIDAS:

1. Permiso por nacimiento o guarda de hija o hijo

Cada vez es más frecuente que una sola persona tenga un hijo o hija, sin otra madre/padre. En estos casos pedimos que una sola persona pueda acumular los permisos que actualmente tienen ambos progenitores. Reconociendo así la dificultad añadida que esto supone y asumir un compromiso real.

Es decir,

Periodo obligatorio: 12 semanas

Periodo voluntario: 20 semanas

Mejora UPV/EHU: 4 semanas

2. Permisos por accidente, enfermedad grave y fallecimiento del familiar:

Crear una licencia para el tiempo de duelo (20 días naturales) en el caso de fallecimiento. Muchas veces las personas trabajadoras tienen que recurrir a una incapacidad temporal en estos casos. Nos parece importante que en la guía de conciliación se tenga en cuenta la muerte como parte del ciclo vital de las personas.

3. Por tutela de hijas e hijos:

El número de horas de permiso para asistir a diversas reuniones a lo largo del curso escolar nos parece muy escaso. Se solicita disponer de un mínimo de 5 horas anuales por hijo o hija

4. Mejoras en el permiso de consultas médicas:

En cuanto al acompañamiento a consultas médicas para la pareja o "persona elegida/designada" sólo se contempla si las personas acompañadas tienen alguna incapacidad. Sin embargo, es muy frecuente que esta incapacidad sea TEMPORAL (por ejemplo, casos de cáncer)

La persona afectada no podría ir sola porque está totalmente debilitada y enferma en esa etapa de su vida, pero como la incapacidad que presenta no es para SIEMPRE el trabajador o trabajadora de la UPV/EHU no va a tener permiso para acompañar a su pareja o a

"persona elegida/designada". Queremos denunciar esto porque es una casuística que se da con frecuencia. Ya enviamos nuestra propuesta.

5. Incorporar un permiso para donación de sangre.

Supresión del concepto "en horario no laboral" (teniendo en cuenta además, el retraso en las citas de Osakidetza)

6. Cuando el médico de cabecera prescriba sesiones de **rehabilitación** dentro del horario de trabajo, no encontrarnos con problemas para su disfrute

7. Permiso de cuatro horas para acudir a **consulta veterinaria**

8. Permisos por unión o matrimonio:

Limitar los permisos y licencias sólo a los modelos tradicionales de familia, no es un planteamiento que responda a las necesidades de la realidad actual.

El permiso de matrimonio y/o unión de pareja que responde a este esquema es una idea muy limitada. En este sentido, nuestra propuesta sería posibilitar un permiso vacacional adicional de 15 días cada 6 años para toda la plantilla de la UPV/EHU.

En en el periódico Berria, de hecho, ya tienen recogido este derecho en sus convenio de trabajo:

Dice:

"Permisos retribuidos: Permiso de dos semanas por matrimonio, quince días naturales. Tendrán el mismo derecho (cada cinco años) quienes no contraigan matrimonio oficial. Todo el personal que no forme pareja tiene también tendrá este derecho, si cuenta con una antigüedad de 3 años. Se entiende por pareja la formada por personas del mismo sexo o de distinto sexo que convivan en forma de pareja. Las diferentes situaciones admitidas para el disfrute de estos días no serán acumulables"

9. Permiso retribuido para el cuidado de familiares o "persona elegida/asignada" en caso de enfermedad crónica.

Flexibilizar las condiciones para disfrutar del permiso de 50 horas anuales ya existente. Esto es, eliminar la obligatoriedad de hacer coincidir las horas con la entrada o salida del trabajo. Si hablamos de cuidados, tenemos que obrar en coherencia. Por lo tanto, el eje lo debe de marcar la persona a la que debemos cuidar. Si necesitamos

utilizar esas horas a las 11 de la mañana, por ejemplo, que se pueda hacer y también solicitamos ampliar el número de horas

10. Permiso por asuntos particulares:

Añadir un permiso de dos días para las trabajadoras que sufren dismenorrea (dolores menstruales). Entendemos que se debería habilitar un epígrafe de autocuidado, en el que se contemple este permiso.

11. Violencia de género hacia las mujeres:

En los casos de reducción de jornada, reivindicamos para la trabajadora el derecho a cobrar el salario total, no sólo cuando la reducción sea de un tercio o menos, si no, en cualquier caso

12. Excedencia por cuidado de personas dependientes y/o menores

El derecho a excedencia por cuidado de hijo o hija, no podrá limitarse a 3 años desde el momento del nacimiento, acogimiento o adopción. No vemos necesidad de límites para estas situaciones.

Posibilitar, a su vez, una excedencia por trabajo en cuidados de las personas mayores de edad y/o personas elegidas/asignadas.

Vemos como una penalización que la reserva del puesto de trabajo tenga una duración de un año. Al tratarse de una excedencia justificada por necesidades de cuidados, estos trabajadores y trabajadoras deberían tener garantizada la reserva del puesto de trabajo. Cualquier otra limitación nos parece una presión injusta sobre la persona trabajadora

Posibilidad de excedencia por cuidado de menores hasta 16 años durante las vacaciones escolares.

13. Excedencia por asuntos propios

Volvemos a señalar que hay un error. Si bien en la guía se indica que este permiso es para funcionarias/os IRI y PAS, el III Convenio Colectivo del Personal Laboral (2010) recoge en su punto 51.2.2 este derecho para el personal laboral también

En todo caso, el derecho a la reserva de plaza es imprescindible cuando se retorna al puesto de trabajo, así se eliminaría la presión al solicitar este tipo de permisos

14. Flexibilidad horaria

-Tal y como hemos expresado en la introducción de este informe de alegaciones, es el momento de asumir un compromiso real, valiente e innovador en cuanto al equilibrio entre las necesidades laborales y las necesidades propias personales (conciliación, cuidados, enfermedades, etc.)

Desde **STEILAS** insistimos: flexibilidad. Es un factor que resolvería muchos problemas. Hay que depositar confianza en la persona trabajadora y diseñar una estructura de jornada más abierta.

-Aumentar la edad de las y los menores, hasta los 16 años.

-Proponemos que esta flexibilidad se aplique también para el cuidado de las personas mayores.

-Que las personas trabajadoras con enfermedad grave o en caso de permiso por cuidados, puedan incorporarse a su puesto de trabajo poco a poco. Se podría establecer un periodo de adaptación, de 3 o 4 meses, para personal PDI, límite y/o reducción de crédito horario

Entendemos que se debería habilitar un epígrafe de autocuidado, en el que se contemple este permiso

15.Reduccion de jornada por conciliación

- En “hijos o hijas con discapacidad del 65% o superior”, proponemos que la reducción de un tercio de jornada, no conlleve reducción de salario. Igual caso para reducciones por cuidado de mayores o persona asignada/elegida

Consideramos muy importante no limitar el derecho a reducción de jornada sólo por conciliación, debería extenderse a cuidados por problemas de salud. En muchas ocasiones, el personal con algún problema de salud, bien podría realizar una parte de la jornada acogiéndose a un permiso específico por salud, y no tener que recurrir a una baja médica para la totalidad de su jornada

16.Teletrabajo

Los nuevos escenarios que ha traído la pandemia, hacen que sea urgente revisar y mejorar sustancialmente el Acuerdo de Teletrabajo de 2016

17.En lo que respecta a PDI:

- Duración de los contratos temporales de profesores a tiempo completo:

Proponemos que la suspensión del contrato no sea obligatoria. Sino, que sea opcional para el personal docente e investigador. Entendemos que la suspensión puede no beneficiar a la trabajadora o trabajador y podría ser también perjudicial para su situación laboral. Por ejemplo, podría ser este el caso de los profesores adheridos, ya que podría retrasar las oposiciones a personal agregado o atrasar la contratación PIC.

18.Evaluación de méritos en la contratación temporal de personal docente e investigador:

Por similares razones, proponemos que la exención en los períodos de nacimiento, adopción y la evaluación de méritos, sea optativa y no obligatoria. O por lo menos, que no sea obligatoria en cuanto a los méritos de investigación (la carrera investigadora puede desarrollarse también en estos periodos)

En el caso de los méritos docentes y de gestión, los periodos de licencia por cuidados, nacimiento, adopción o acogimiento deberían tenerse en cuenta como si hubiera habido gestión y docencia efectiva, de cara a valorar complementos como quinquenios de docencia o retribuciones adicionales y otras acreditaciones

OTRAS:

En cuanto al apartado "Servicios y ayudas a la conciliación", a nuestro parecer, las ayudas a matrículas no son medidas de conciliación, ni tampoco lo son las ayudas para la escuela de preescolar UMEAK de Leioa. Apostamos por un sistema de educación preescolar público y gratuito. Por lo tanto, proponemos la supresión del punto 4 de la guía, que recoge estas ayudas