

Guía de Conciliación Actualizada de la UPV/EHU

Tal y como se indicaba en el [comunicado](#) remitido la semana pasada, desde el pasado mes de diciembre hemos asistido a las reuniones de la Comisión Intersectorial de Igualdad, elaborando el IV. Plan para la Igualdad de la UPV/EHU. En la misma comisión, hemos estado intentando crear una nueva Guía de Conciliación y negociando nuevas medidas de conciliación.

GUÍA DE CONCILIACIÓN:

La conciliación consiste en la compatibilización de la vida laboral y personal y, en consecuencia, la Guía de Conciliación es una relación de los permisos legalmente reconocidos y de las diferentes medidas acordadas en la UPV/EHU para llevar a la práctica dicha compatibilización. Así, en las reuniones de la citada Comisión, solicitamos a la Administración de la UPV/EHU que recogiera las nuevas medidas introducidas tanto en el Estatuto de los Trabajadores como en los cambios introducidos en el Estatuto Básico del Empleado Público, y completara la relación actualizada de permisos.

La Administración nos ofreció la oportunidad de hacer enmiendas y aportaciones a los borradores presentados y desde LAB presentamos un conjunto amplio de aportaciones y han aceptado algunas, como, por ejemplo:

- Eliminar las diferencias entre el personal funcionario y laboral (5 días de permiso en supuestos de enfermedad, accidente, etc. de familiar hasta el segundo grado de parentesco; permiso por razones de urgencia).
- En el caso de permisos por enfermedad, etc., ampliación de número de días en función de la distancia, independientemente del grado de parentesco.
- Que los días de permiso en caso de hospitalización no deban necesariamente disfrutarse de forma continuada ni durante el tiempo que dure la hospitalización, pudiendo tenerlos dentro de los 15 días anteriores al alta.
- En el caso de parejas de hecho, que no haya limitación de tiempo entre el inicio de la convivencia y la formalización de la pareja de hecho.
- Modificación de la redacción en el permiso por razones de urgencia, incluyendo a las personas convivientes.
- Extender la reducción de horas de trabajo por cuidado a los casos de convivientes que no trabajen y tengan necesidades de cuidado y a las personas menores acogidas, adoptadas, etc.
- En las bolsas de trabajo del colectivo de PTGAS: en caso de que se ofrezca un contrato a la persona que está con licencia de maternidad o paternidad, que pueda aceptarlo y continuar con la licencia, ofreciendo la sustitución a otra persona. (Hasta ahora solo se preveía en el caso del colectivo del PDI).
- También pedimos la constitución de la Comisión Intersectorial de Conciliación, pero no la han aceptado y en su lugar nos han ofrecido la creación de un grupo de seguimiento de la aplicación de las medidas de conciliación en el que se analicen las diferentes interpretaciones de las leyes y/o permisos que pudieran existir y se redirijan al órgano correspondiente.

Así las cosas, esperamos que la Administración haga su trabajo y que, más pronto que tarde, actualice la Guía de Conciliación y la publique en la web para que todas y todos tengamos claros los permisos que nos corresponden.

De todas formas, si tienes cualquier duda, no dudes en ponerte en contacto con LAB e intentaremos

aclararla.

NUEVAS MEDIDAS DE CONCILIACIÓN

Además de las medidas de conciliación legales arriba mencionadas, presentamos nuevas propuestas para facilitar la Conciliación en la UPV/EHU, pero la Administración no aceptó ninguna de ellas. Entre otras, propusimos:

- Bolsa de horas: Establecer una bolsa anual de horas a recuperar, equivalente al 5% de la jornada anual individual, para la conciliación de la vida laboral y personal.
- Teletrabajo: Implantar el teletrabajo de forma general y flexible en todos los puestos de trabajo en los que se puede trabajar a distancia. Identificados todos los puestos de trabajo, las personas que los ocupen podrán teletrabajar sin necesidad de aprobación previa.
- Creación de un puesto de trabajo de técnico/a de conciliación dependiente de la Dirección de Igualdad que dé asesoramiento y apoyo para la resolución o tramitación de las necesidades de conciliación de las personas trabajadoras.

La Administración, por su parte, propuso dos nuevas medidas de conciliación y como la mayoría sindical se mostró favorable a ambas, han entrado en vigor:

- Permiso por interrupción del embarazo: Las mujeres que interrumpan su embarazo entre la semana 6 y el día 179, tendrán un permiso de 3 días hábiles, y en el caso de que la interrupción sea a partir del día 180 de gestación, el equivalente al permiso por nacimiento.
- Permiso por adaptación progresiva a la jornada de trabajo: el PTGAS y PDI que se incorporen al trabajo tras la finalización de un tratamiento de radioterapia o quimioterapia y/o de otros tratamientos de especial gravedad, tendrán derecho a una adaptación progresiva de la jornada de trabajo. El PTGAS que se encuentren en esta situación dispondrán de un mes desde el alta médica para su adaptación, pudiendo reducirse hasta un 25% de la jornada. El PDI también tendrá derecho a una reducción de su capacidad docente del 25% durante el cuatrimestre en el que se reincorporen al trabajo.

VINCULOGRAMA:

La concesión de todos los permisos existentes para el cuidado se basa en el vínculo familiar, pero sólo para las familias reconocidas por la ley, es decir, aquellas establecidas por razón de parentesco por consanguinidad y afinidad.

El objetivo de esta propuesta es que las familias no reguladas o reconocidas, así como las nuevas formas de relaciones interpersonales, puedan beneficiarse de las medidas de conciliación.

La propuesta era mejorable, pero estábamos dispuestos a firmarla, dado que era una forma de empezar a reconocer otras familias y relaciones que existen en la sociedad. Sin embargo, la propuesta no salió adelante porque sólo la apoyamos LAB y Steilas.