

SRA. RECTORA DE LA UNIVERSIDAD DE GRANADA

Desde la Sección Sindical de **FeSP-UGT** UGR, le solicitamos poder llegar a un Acuerdo de Conciliación Real que dé solución a las necesidades de los trabajadores de la Universidad de Granada, tanto para el PDI y para el PAS.

Hasta el momento tan solo existe un Acuerdo entre la Gerencia y los Órganos de Representación del PAS, con fecha 25 de febrero de 2015, que no termina de recoger las situaciones del PAS y además no está suficientemente desarrollado. A esto se suma, que para el PDI, no existe ningún Acuerdo firmado en la UGR en materia de Conciliación.

Marco Normativo

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, *para la igualdad efectiva de mujeres y hombres* presta especial atención a la Conciliación de la vida personal, familiar y laboral y fomenta una mayor corresponsabilidad entre mujeres y hombres en la asunción de obligaciones familiares y en las tareas de cuidado de las personas dependientes. En su art. 44 punto 1., establece que los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a los trabajadores y las trabajadoras en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio. Además el art. 51. apartado b), por el que se regulan los criterios de actuación de las Administraciones públicas, en el ámbito de sus respectivas competencias y en aplicación del principio de igualdad entre mujeres y hombres, dispone que las Administraciones Públicas facilitarán la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, sin menoscabo de la promoción profesional.

Por su parte, la Ley 12/2007, de 26 de noviembre *para la promoción de la igualdad de género en Andalucía*, en su Capítulo III se refiere a la necesaria conciliación de la vida laboral, familiar y personal. En su art. 14, apartado 2. La Administración educativa formulará acciones de conciliación de la vida laboral y familiar para favorecer la promoción profesional y curricular de todo el personal docente. En su art. 20, apartado 1, expone que el sistema universitario andaluz, en el ámbito de sus competencias, desarrollará medidas de conciliación de la vida laboral y familiar para favorecer la promoción profesional y curricular de **todo el personal docente y no docente**. En su art. 14, punto 8, dispone el establecimiento de medidas que aseguren la conciliación del trabajo y de la vida personal y familiar de las mujeres y los hombres, así como el fomento de la corresponsabilidad en las labores domésticas y en la atención a la familia.

ACUERDO PARA EL PAS

Desde el comienzo de este curso, la Gerencia está resolviendo las solicitudes de Conciliación aplicando una "Aclaración", la suya, que de ningún modo ha sido negociada previamente.

Esta "Aclaración" pone de manifiesto que *"el único mecanismo previsto para dar respuesta al cambio de turno de tarde a mañana, o de mañana a tarde, es el concurso de traslados"*, ya que los acuerdos firmados de Conciliación no contemplan esta situación.

Los motivos que nos hacen estar en desacuerdo son:

1. Creemos que no hay un problema en el número de expedientes que solicitan un cambio de turno por problemas familiares. Además, con la revisión de expedientes se reguló esta situación y no parece que el volumen de expedientes de Conciliaciones sea un problema.
2. La medida que plantea la Gerencia, no solventa los problemas **al personal de sustituciones**, ya que este personal no puede concursar a un proceso de traslados por no ser personal fijo, por lo que este personal no podría solicitar la oferta de los contratos en un turno determinado por motivos familiares.
3. Tampoco esta medida solventa la situación **al personal fijo**, ya que cuando sale un proceso de traslados, no todo el personal tiene la obligación de concursar y además no salen todas las plazas en una categoría para dar respuesta a todas las solicitudes. A esto se le une, que en un concurso de traslados se opta a una plaza fija en un lugar determinado hasta que vuelva a salir otro proceso de traslados para poder cambiar de lugar, si no se ha promocionado a otra categoría; mientras que una situación familiar puede ser por un periodo determinado, cuando se solventa esta situación, el trabajador podría seguir en su turno correspondiente.

Los trabajadores que están solicitando como medida de Conciliación un cambio de turno, están recibiendo como respuesta una negativa por sistema, en concreto y textualmente la Gerencia resuelve *"no acceder al cambio de puesto/turno de trabajo solicitado por razones de organización y necesidades del servicio, informándole que el procedimiento reglamentario para el cambio de puesto/turno dentro de su misma categoría es el concurso de traslados"*, esta Resolución tiene carácter definitivo, emplazándolos a vía judicial en el plazo de dos meses, por lo que:

- 1º- Esta Resolución, al tener carácter definitivo, da lugar a una indefensión por parte del trabajador, quedándole solo la vía judicial para poder defenderse y argumentar su situación.
- 2º- No es cierto que el motivo que conlleva esta negación sea razones de organización y necesidades del servicio, aunque entendemos que hay un problema en cubrir las situaciones que se generan en turno de tarde, no es menos cierto que estaríamos hablando de cuando surja la necesidad de ese contrato en turno de mañana, lo que implica que el trabajador también tiene que rechazar ofertas hasta que sea posible esta otra necesidad. Siendo la posibilidad de una contratación en otro turno una realidad, sin suponer un esfuerzo extra en contratación por parte de la Gerencia.
- 3º- La negación por sistema, no tiene índole objetiva, no puede ser una contestación de forma arbitraria sin detenerse en la necesidad que da lugar a una petición de cambio de turno generada por motivos de conciliación.
- 4º- Tampoco puede ser una argumentación de no conceder la conciliación, el hecho de que un trabajador haya podido realizar dos acciones formativas, a través, de Formación del PAS, relacionadas con su categoría, para poder desarrollar mejor su puesto de trabajo, esto significa que un derecho como es el de Formación merma otro derecho como es el de Conciliación.

ACUERDO PARA EL PDI

Es necesario abordar un Acuerdo en el mismo ámbito que el que se ha desarrollado para el PAS. En el mismo se propone la misma composición de la Comisión de Conciliación con unos criterios que den respuesta a la necesidad.

Por todo ello,

Para solventar esta situación, desde **FeSP-UGT** UGR, le **solicitamos**:

1º- Retomar el Acuerdo firmado para que pueda recogerse la necesidad de un cambio de turno, para todo el personal, fijo o de sustituciones del **PAS**.

2º- Un Acuerdo de **Conciliación para el PDI**.

2º- Creación de una **Comisión de Conciliación**, para valorar las situaciones del PAS y PDI, con la misma composición que la Comisión de Medidas de Acción Positiva para personal de la UGR (Publicada en Boletín Oficial de la UGR núm. 111, de 10 de Octubre de 2016).

3º- Para solventar el cambio de turno, para el PAS, como medida de Conciliación se propone:

Baremar a los solicitantes, llevándose a cabo este procedimiento y valoración bajo el principio de transparencia, pudiendo la persona solicitante en todo momento conocer su baremación. La Comisión procederá a la valoración, en base a la documentación aportada, de la situación planteada.

Para inicio de una negociación, desde **FeSP-UGT** UGR proponemos los **siguientes ítems** a baremar:

SITUACIONES SOCIO-ECONOMICAS Y FAMILIARES A VALORAR	PUNTOS
Familia Monoparental	1,5
Hijos/as hasta 3 años	1,5
Hijos/as de 4 a 11 años	1
Hijos/as de 12 a 17 años	0,5
Ascendiente a cargo dependiente (según grado de dependencia)	0-3
Discapacidad entre 33% y 50% o enfermedad del cónyuge/ pareja de hecho e hijos/as acreditada por facultativo de organismo oficial	0-2

Discapacidad mayor del 50% o enfermedad del cónyuge/ pareja de hecho e hijos/as acreditada por facultativo de organismo oficial	2-3
Asistencia a Centros específicos para la atención de algún miembro de la unidad familiar	1
Incompatibilidad horaria con el cónyuge/pareja de hecho	2
Antigüedad	0,5-1,5

*Antigüedad:

Los tramos de servicios prestados en esta Universidad y la puntuación a obtener para cada uno de ellos serán los siguientes:

- De 5-15 años: 0,5 puntos
- De 16 -25 años: 1 punto
- Más de 25 años: 1,5 puntos

Atentamente,



Andalucía Granada
UNIVERSIDAD DE GRANADA
 SECCIÓN SINDICAL
 Cuesta del Hospicio, s/n 18071 GRANADA
 Teléfonos: 958 244 288 - 240 964



Granada a 27 de marzo de 2017

Antonio Oña Sicilia
 Secretario General de la Sección Sindical de FeSP-UGT en la Universidad de Granada