universidad

CCOO enseñanza

Síguenos en

CCOO informa Nº 41 / 2022

Sector: Comunidad Universitaria

Lo primero las personas

Los gestores de las universidades públicas siguen poniendo obstáculos al avance en los derechos sociales de su personal

Sin acuerdo en las Comisiones Paritarias del PAS sobre las propuestas de la parte social en materia de conciliación y corresponsabilidad en los cuidados

En las reuniones de las Comisiones Paritarias de Seguimiento, Vigilancia, Control Desarrollo e Interpretación del II Acuerdo del PASF y el II Convenio del PASL, celebradas los días 2 y 4 de noviembre respectivamente, las universidades rechazaron la práctica totalidad de las propuestas presentadas por la parte social, negándose en la mayoría de los casos tan siquiera entrar a discutir su contenido. Entre estas propuestas "revolucionarias" presentadas por los sindicatos podemos señalar las siguientes:

1. **Equiparación de los diferentes vínculos de convivencia (matrimonio, parejas de hecho) de las empleadas y empleados públicos en relación a los derechos relativos a permisos, licencias o excedencias**. Es decir, que:
   - Para el régimen de permisos, licencias y excedencias, tengan los mismos derechos y se asimile al cónyuge la pareja de hecho inscrita en alguno de los registros específicos existentes.
   - Todos los permisos, licencias y excedencias a los que se tenga derecho por hijo o hija obrarán el mismo efecto en los casos de tutela, acogimiento, adopción y guarda, tanto de la empleada o empleado público como de su cónyuge y/o de su pareja de hecho cuando ambos trabajen en las universidades públicas madrileñas.

   El objeto de esta propuesta es evitar distintas interpretaciones de un derecho que en teoría es de aplicación, pero que en la práctica está sujeto a la interpretación de los responsables de gestión de personal de los centros. Es más, con el objeto de facilitar el acuerdo se había retirado de la propuesta la aplicación a las parejas que pudieran acreditar una convivencia de más de dos años, en línea del reconocimiento que ya hace la Comunidad de Madrid a su personal en estos casos.

   Respuesta de las universidades: **NO**. Las universidades se negaron tan siquiera a entrar a valorar su contenido bajo la excusa, que no justificación, de que las Comisiones Paritarias del II Acuerdo del PASF del II Convenio del PASL no tienen capacidad para "modificar" los acuerdos, y que deben limitarse a hacer el seguimiento e interpretación del articulado, ignorando de manera consciente (pues así se les indicó) que:

   a) **Estas Comisiones Paritarias tienen plena capacidad para desarrollar el contenido del convenio**. En su reglamento se señala que, en tanto que Comisión Paritaria de Seguimiento, Vigilancia, Control, Interpretación y Desarrollo del Convenio/Acuerdo, según su propio reglamento, "entenderá de la aplicación y desarrollo del mismo, así como de los conflictos derivados de aquella".

   b) Que **ya se han llegado a acuerdos en estas Comisiones en las que se equiparaba en derechos al matrimonio y a las parejas de hecho**: en el año 2018 se alcanza un acuerdo para asimilar el matrimonio a la pareja de hecho para disfrutar del permiso retribuido "por matrimonio" y un segundo acuerdo en relación al entonces denominado "permiso de paternidad" donde se contempla dicha asimilación.

   c) Y que este derecho se reconoce de forma expresa en el artículo 62 del II Convenio del PAS Laboral.

   Con esta actitud cicatera, las universidades públicas se retrotraen a planteamientos alejados de la realidad social y evidencian unos planteamientos con una fuerte carga ideológica, aplicando unos criterios más restrictivos que la propia Comunidad de Madrid para sus empleados públicos.

2. **Equiparación del permiso por nacimiento, adopción o acogimiento entre los dos progenitores.** En estos momentos se da la situación de que la madre biológica disfruta, por aplicación de los convenios y acuerdos en vigor, de un permiso de 122 días, mientras que al otro progenitor se le aplica el artículo 49 del EBEP: 16 semanas, es decir, 112

días. Se trata de una cuestión de igualdad de trato y de salvaguardar tanto el derecho a los cuidados del menor como el ejercicio pleno y corresponsable de la maternidad/paternidad.

Respuesta de las universidades: **NO**. Las universidades se negaron tan siquiera a entrar a valorar su contenido bajo el argumento indicado en el punto anterior: las Comisiones Paritarias del II Acuerdo del PASF y del II Convenio del PASL no tienen capacidad para "modificar" los acuerdos, y que deben limitarse a hacer el seguimiento e interpretación del articulado. Es más, afirmaron que esperásemos a la firmeza de alguna de las demandas individuales que se han presentado en este sentido y que aplicarían la sentencia. **Es decir, en las universidades no se va a aplicar este derecho salvo que lo diga un juez**.

3. **Ampliación del disfrute del permiso de maternidad/paternidad para familias monoparentales, acumulando el tiempo que correspondería a dos progenitores.** El modelo de familia se encuentra en constante evolución, lo que se refleja en el desarrollo de políticas públicas que han apostado por la regulación y garantía de la igualdad, así como el derecho a la conciliación entre vida personal, laboral y familiar. Sin embargo, resulta especialmente necesario no olvidar y reconocer la necesidad de adopción de medidas correctoras que igualen el ejercicio de derechos en aquellas familias monoparentales tanto por el interés del menor, como por la necesidad de lograr una aplicación real de la igualdad de trato y el derecho de las familias a la conciliación.

   Respuesta de las universidades: **NO**. Como en los dos casos anteriores, las universidades se negaron tan siquiera a entrar a valorar su contenido con los mismos argumentos, aunque en este caso fueron un paso más allá: debemos esperar a que cambie la ley para aplicarla.

4. **Acumulación del permiso de lactancia en 26 jornadas y disfrute del mismo hasta que el menor cumpla 15 meses**. Aquí la situación tuvo un toque que podemos describir como surrealista ya que si bien las universidades rechazaron el plazo de los 15 meses (que se planteaba para garantizar el disfrute de aquellos progenitores que fraccionen el permiso por nacimiento y lo finalicen al cumplirse los 12 meses del menor), nos encontramos con que:
   a. La acumulación en 26 jornadas laborales fue aceptada en la Paritaria de PASF.
   b. Al tiempo que la misma propuesta fue cuestionada en la de PASL al plantear las universidades que la acumulación fuera de "hasta" 26 días, aplicándose la proporcionalidad al tiempo restante hasta la finalización del plazo de uso (los 12 meses). Eso supone que, si se quiere disfrutar del permiso de lactancia acumulado por 26 jornadas, hay que ajustar el permiso por nacimiento para que este no finalice en el momento en que el menor cumpla 12 meses, sino, al menos, 26 jornadas laborales antes. Y afirmaron que este criterio era extensible a lo acordado en la Paritaria del PASF, por lo que el acuerdo queda condicionado a que se acepte este planteamiento. Finalmente, la cuestión ha quedado pendiente de la presentación por ambas partes de una nueva propuesta de redacción, lo que vuelve a condicionar la aplicación unificada de este derecho.

   Todo esto pone en cuestión la validez de los acuerdos que se pueden alcanzar con la representación de las universidades al permitirse dejar "paralizado" un acuerdo alcanzado en esta Mesa.

CCOO rechaza la postura de unas universidades que niegan a sus plantillas el reconocimiento de derechos sociales básicos que sólo buscan avanzar en el campo de la igualdad de trato y de derechos entre las distintas formas de convivencia y de vivir la maternidad/paternidad así como en un desarrollo real de la corresponsabilidad en el cuidado.

No basta con declaraciones públicas y actos académicos e institucionales en los que se reclame el avance social en estas materias y en los que los responsables universitarios digan situarse a la vanguardia en su defensa cuando, a la hora de demostrar ese supuesto compromiso, los hechos lo desmienten. No se puede aceptar que se nos diga que materias tan básicas y sensibles como las aquí señaladas deben esperar para ser aplicadas en el ámbito de las universidades públicas madrileñas a que exista una sentencia firme o se apruebe una legislación. Todos sabemos que las sentencias y las leyes están para cumplirse, pero lamentamos que el mero cumplimiento legal sea el límite de las universidades: **CCOO reclama a las universidades avanzar ya en el marco del consenso social y la negociación colectiva en estas materias y aplicar de forma efectiva aquello que afirman defender.**

Madrid, a 17 de noviembre de 2022

ACTUAR es esencial
PASE LO QUE PASE
CCOO

AFÍLIATE