

Fecha: 17/06/2024

De: Sección Sindical de UGT Serveis Públics UPV

Dirigido: Rector; Gerencia; Vicegerencia; Vicerrectorado / Dirección Delegada de Diálogo Social, Prevención, Conciliación y Deporte

Asunto: ACTUALIZACIÓN DEL "ACUERDO PARA LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL DEL PERSONAL EMPLEADO PÚBLICO DE LA UPV"

El Real Decreto ley 5/2023 de 28 de junio mejoró el derecho a la conciliación, ampliando y generando nuevos permisos. Entre ellos:

- **Permiso por accidente o enfermedad grave: Amplía un día** en el caso de la misma localidad y ahora también está referido, además de al cónyuge, a la pareja de hecho o parientes hasta el primer grado por consanguinidad o afinidad, a cualquier otra **persona distinta de las anteriores que conviva** con el funcionario o funcionaria en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.
- **Permiso parental para el cuidado de hijo, hija o menor acogido por tiempo superior a un año**, hasta el momento en que el menor cumpla ocho años, (8 SEMANAS, continuas o discontinuas, a tiempo completo o parcial). Totalmente nuevo y COMPATIBLE con el permiso de paternidad (progenitor diferente de la madre biológica).

El Real Decreto-ley 2/2024, de 21 de mayo, por el que se adoptan medidas urgentes para la simplificación y mejora del nivel asistencias de la protección por desempleo y para completar la transposición de la Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, y por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE del Consejo, modifica el artículo 47 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (TREBEP) incorporando un nuevo apartado 2 con la redacción siguiente:

"2. Las Administraciones Públicas adoptarán medidas de flexibilización horaria para garantizar la conciliación de la vida familiar y laboral de los empleados públicos que tengan a su cargo a hijos e hijas menores de doce años, así como de los empleados públicos que tengan necesidades de cuidado respecto de los hijos e hijas mayores de doce años, el cónyuge o pareja de hecho, familiares por consanguinidad hasta el segundo grado, así como de otras personas que convivan en el mismo domicilio, y que por razones de edad, accidente o enfermedad no puedan valerse por sí mismos."

Por otro lado, la **Comisión del Plan Concilia** se reunió hace más de seis meses y acordó incluir los nuevos supuestos que fuesen de aplicación directa.

Desde UGT solicitamos de nuevo:

- 1) **PERMISO POR ACCIDENTE O ENFERMEDAD GRAVE:** Modificar el Plan Concilia para que conste la ampliación de días y los sujetos causantes que generan el derecho. Lo contrario, genera confusiones dado que en el texto del acuerdo constan menos días de los aprobados por normativa básica.

Plan Concilia artículo 4.16. Permiso por accidente o enfermedad grave

4.16.1. Por accidente o enfermedad grave del cónyuge o pareja de hecho o de un familiar de primer grado, en línea directa, por consanguinidad o afinidad, se tendrá derecho a un permiso de ~~4 días hábiles~~ **(5 días hábiles)** cuando el suceso se produzca en la misma localidad, y 6 días hábiles cuando sea en distinta localidad.

4.16.2. Cuando se trate de accidente o enfermedad grave de un familiar dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad, el permiso será de ~~3 días hábiles~~ **(4 días hábiles)** cuando se produzca en la misma localidad y de 5 días hábiles cuando sea en distinta localidad.

Incluir entre los sujetos causantes que generan el derecho: ***“así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores que conviva con el funcionario o funcionaria en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella”***

- 2) **PERMISO PARENTAL DE 8 SEMANAS:** Instrucciones para la aplicación del permiso en la UPV. Cabe recordar que este permiso es especialmente útil para cubrir periodos sin actividad escolar. Si a esto le añadimos que la UPV ha decidido no aplicar la Bolsa de horas para conciliación (aprobada como Disposición Adicional 4ª en el propio Concilia) nos encontramos con un doble perjuicio para el personal, que no puede dar solución al cuidado de hijas o hijos en dichos periodos.
- 3) **FLEXIBILIDAD HORARIA:** Incluir entre los sujetos causantes que generan el derecho a ***“otras personas que convivan en el mismo domicilio, y que por razones de edad, accidente o enfermedad no puedan valerse por sí mismos.”***

La falta de iniciativa por parte de la UPV tiene repercusiones negativas en el fomento de corresponsabilidad familiar y, por lo tanto, en el derecho a la igualdad.

Por ello, **UGT insiste en la necesidad** de implantar a la mayor brevedad todas estas medidas.

UGT Serveis Públics UPV