

Benvolgut Samuel,

Des de la Secció Sindical de CCOO et fem arribar una proposta per a la regulació del canvi de jornada per motius de conciliació, amb l'objectiu d'iniciar un procés negociador amb els agents socials per tal d'arribar a un acord.

PROPOSTA DE CCOO PER A LA REGULACIÓ DEL CANVI DE JORNADA DEL PERSONAL DE TARDA A HORARI DE MATINS PER MOTIUS DE CONCILIACIÓ

(PTGAS – UAB)

1. Exposició de motius

L'actual distribució horària del personal PTGAS que treballa en horari de tarda pot generar dificultats objectives per a la conciliació de la vida personal, familiar i laboral, especialment pel que fa a la cura de fills, familiars dependents o persones convivents que requereixen atenció directa.

El marc legal vigent obliga les administracions públiques a adoptar mesures que facilitin aquesta conciliació, mitjançant la flexibilització i adaptació de la jornada laboral. Aquest mandat s'ha vist reforçat tant per reformes normatives com per resolucions judicials, entre les quals destaca la Sentència del Tribunal Superior de Justícia de Galícia 1038/2023, de 15 de febrer, que reconeix la prevalença del dret a la conciliació quan no hi ha raons organitzatives suficientment acreditades.

Aquest context normatiu s'inscriu en el compromís institucional amb la igualtat efectiva entre dones i homes, atès l'impacte desigual que les dificultats de conciliació tenen segons el gènere. La proposta contribueix, així, a promoure la corresponsabilitat en les cures i a reduir desigualtats estructurals, en coherència amb les polítiques d'igualtat i amb el Pla d'igualtat de gènere laboral de la UAB.

Per donar resposta a aquesta realitat, es proposa que la UAB aprovi un procediment específic, estable i transparent que permeti al personal PTGAS sol·licitar el canvi de torn —de tarda a matí o viceversa— per motius de conciliació degudament justificats. Aquest mecanisme ha de permetre equilibrar les necessitats personals amb les organitzatives, reduir l'absentisme per incompatibilitat horària i millorar la continuïtat dels serveis, reforçant alhora el compromís de la UAB amb la gestió flexible del temps.

El desenvolupament i implantació del procediment es farà en el marc de la negociació col·lectiva amb la representació del personal PTGAS, per garantir una regulació objectiva, transparent i adaptada a les necessitats organitzatives i socials. Aquesta regulació haurà d'ajustar-se als principis d'igualtat, no-discriminació i corresponsabilitat, i inclourà mecanismes de seguiment i avaluació periòdica amb participació sindical.

2. Marc normatiu aplicable

Les resolucions administratives que afecten als drets de conciliació han de complir els principis de motivació suficient, proporcionalitat i mínima afectació, segons estableixen les resolucions judicials.

2.1. Estatut Bàsic de l'Empleat Públic (EBEP) – Article 47.2

Les administracions públiques han d'adoptar mesures de flexibilització horària per garantir la conciliació de la vida familiar i laboral, especialment en els supòsits de cura de:

- fills i filles menors de 12 anys
- fills i filles majors de 12 anys que requereixin atenció específica
- cònjuges o parelles de fet
- familiars fins a segon grau de consanguinitat o afinitat
- persones convivents en situació de dependència

2.2. Reial decret llei 5/2023

Incorpora a l'article 34.8 de l'Estatut dels Treballadors el dret del personal a sol·licitar l'adaptació de la durada i la distribució de la jornada de treball, incloent-hi el canvi d'horari i de torn, establint:

- un termini màxim de negociació i resolució de 15 dies
- l'obligació de motivar de manera expressa qualsevol denegació

2.3. Sentència del TSJ de Galícia 1038/2023 (15/02/2023)

Estableix que les administracions han de justificar de forma específica, proporcional i individualitzada les denegacions de sol·licituds de conciliació, i reconeix que la necessitat de conciliació ha de prevaldre quan no existeixin raons organitzatives de pes degudament acreditades.

2.4. I Pla d'Igualtat de gènere en l'àmbit laboral de la UAB

Compromís institucional de la UAB amb la corresponsabilitat en les cures i amb la promoció de mesures que facilitin la conciliació de la vida personal, familiar i laboral.

3. Objectiu de la proposta

Establir una política institucional que permeti al personal PTGAS assignat a torns de tarda sol·licitar el canvi a jornada de matins quan concorrin motius de conciliació, garantint:

- el compliment del marc legal vigent

- la protecció efectiva dels drets del personal
- la continuïtat i qualitat dels serveis públics
- un procediment clar, objectiu, transparent i no discriminatori

L'objectiu és garantir el dret a la conciliació sense perjudici per a la UAB, mitjançant un sistema regulat que permet planificar canvis de torn amb antelació suficient i sense minvar la qualitat dels serveis.

4. Contingut de la proposta

4.1. Creació d'un procediment específic de "Canvi de torn per conciliació"

Es proposa a la Gerència que iniciï una negociació amb els agents socials per acordar un procediment intern que inclogui, com a mínim, els elements següents :

- Dret del personal PTGAS a sol·licitar el canvi de torn de tarda a matí quan existeixin motius de conciliació, d'acord amb el que preveuen l'EBEP i el RDL 5/2023.
- Termini màxim de resolució de 15 dies naturals des de la presentació de la sol·licitud.
- Obligació de resolució expressa i motivada en cas de denegació.
- Establiment de criteris de priorització objectius, entre d'altres:
 - cura de menors
 - situacions de dependència acreditada
 - famílies monoparentals
 - situacions d'urgència social, familiar o mèdica
 - violència de gènere

4.2. Regles de funcionament

- L'exercici del dret al canvi de torn per motius de conciliació no podrà comportar cap perjudici en matèria de promoció professional, accés a formació, participació en processos selectius interns ni en la percepció de complements retributius vinculats al lloc de treball.
- La UAB només podrà denegar la sol·licitud quan concorrin raons organitzatives justificades objectivament, o quan la sol·licitud no estigui suficientment justificada.
- En cas de dubte, **es prioritzarà l'interès superior del menor o de la persona en situació de dependència.**
- El canvi de torn podrà tenir caràcter temporal o revisable depenent de la necessitat justificada de la persona sol·licitant, i la persona interessada podrà sol·licitar el retorn al torn anterior un cop finalitzi la necessitat de conciliació.

4.3. Forma de justificació

La persona sol·licitant haurà de presentar:

- Sol·licitud motivada per escrit, exposant la situació concreta de conciliació
- Documentació acreditativa, segons el cas, com ara:

- llibre de família o resolució de guarda i custòdia
- certificat d'escolarització i horari del centre educatiu
- informes de dependència o informes mèdics (sense exigir diagnòstics detallats), acreditat per la autoritat competent
- certificat de convivència o empadronament conjunt

La justificació s'haurà de limitar a la informació estrictament necessària, garantint el respecte a la intimitat personal i a la normativa de protecció de dades.

En casos d'urgència social o familiar, la persona podrà presentar una declaració responsable inicial, i aportar la documentació complementària en un termini posterior.

4.4. Seguiment i avaluació

L'Àrea de Gestió de Persones enviarà còpia de les resolucions denegatòries a la Junta i/o al Comitè de PTGAS per al seu coneixement i revisió.

La Universitat elaborarà un informe anual de seguiment del procediment que inclourà:

- nombre de sol·licituds presentades, estimades i denegades
- motius principals de resolució
- dades desagregades per sexe

Aquest informe serà presentat a la representació sindical i a la Comissió d'Igualtat.