

13/06/2023 CCOO. Propuestas sobre la aplicación RDL 5/2023 en unizar.

Las propuestas que CCOO recoge en este documento se apoyan en las normativas que figuran en el Real Decreto-ley 5/2023, de 28 de junio:

- Texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.
- 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.
- Directiva 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.
- Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.

INTRODUCCIÓN NORMATIVA SOBRE EL PERMISO PARENTAL DE 8 SEMANAS

En el texto del **RDL 5/2023**, se habla expresamente del **permiso parental** en los siguientes términos:

- Los puestos de trabajo deben adaptarse a las distintas vicisitudes derivadas de la crianza de menores de edad y cuidado de dependientes y mayores, y establece unas condiciones efectivas para que haya un reparto real de tareas y un ejercicio corresponsable; en pro de las fórmulas de trabajo flexible y acotamiento de las ausencias laborales lo que permite avanzar en la igualdad real en el ámbito laboral, a través del verdadero reconocimiento del derecho de conciliación como parte del elenco de derechos de toda persona trabajadora.
- *Se incluyen todas las modificaciones necesarias en el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, las cuales responden a un doble propósito: de un lado se evita penalizar o duplicar los sistemas de protección frente a las situaciones descritas – crianza de los hijos e hijas, cuidado de*

mayores y dependientes— y de otro, con el límite necesario, introducir los requisitos mínimos de cada permiso y las mejoras que no resultan absorbibles. Así mismo, a través de la introducción de un nuevo artículo 48 bis, se habla de un permiso parental específico que se ocupa del cuidado de los hijos e hijas, o de los niñas y niños acogidos por más de un año, y hasta la edad de ocho años, intransferible y con posibilidad de su disfrute de manera flexible.

En el texto de la **Directiva 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**, se habla en los siguientes términos:

En el considerando nº 11 de la Directiva 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 se dice expresamente que ha quedado demostrado que las fórmulas para conciliar la vida familiar y la vida profesional, como los permisos o las fórmulas de trabajo flexible, tienen un impacto positivo en la reducción de la carga relativa de trabajo familiar no remunerado que recae sobre las mujeres y en dejar a las mujeres más tiempo para el empleo remunerado.

En el considerando 12, indica que *Al aplicar la presente Directiva, los Estados miembros deben tener en cuenta que el hecho de que los hombres y las mujeres se acojan por igual a los permisos relacionados con la familia depende también de otras medidas adecuadas, como la oferta de servicios de guardería y de cuidados de larga duración accesibles y asequibles, que son fundamentales para permitir a los progenitores y a otras personas que sean responsables del cuidado de familiares, entrar y permanecer en el mercado laboral o reincorporarse a él.*

En el considerando 16 de esta Directiva establece requisitos mínimos relacionados con el permiso de paternidad, el permiso parental y el permiso para cuidadores, y con fórmulas de trabajo flexible para los trabajadores que sean progenitores o cuidadores. *Al facilitar a esos progenitores y cuidadores la conciliación de la vida familiar y profesional, la presente Directiva debe contribuir a lograr los objetivos de igualdad entre hombres y mujeres por lo que respecta a las oportunidades del mercado laboral, igualdad de trato en el trabajo y fomento de un elevado nivel de empleo en la Unión que figuran en el Tratado.*

En el considerando 27 indica que con el fin de ofrecer más oportunidades de permanecer en el mercado de trabajo a los hombres y las mujeres con responsabilidades en el cuidado de familiares, **cada trabajador debe tener derecho a disfrutar de un permiso para cuidadores de cinco días laborables al año. Los Estados miembros pueden decidir que dicho permiso pueda tomarse en períodos de uno o varios días laborables por caso.** A fin de tener en cuenta las divergencias entre sistemas nacionales, los Estados miembros deben poder conceder a los cuidadores el permiso sobre la base de un período que no sea de un año, por referencia a la persona que requiere asistencia o cuidados, o por caso. Se prevé un aumento constante de las necesidades en el cuidado de familiares debido al envejecimiento de la población y, por tanto, al consiguiente aumento de la prevalencia de las deficiencias relacionadas con la edad. Los Estados miembros deben tener en cuenta el aumento de las necesidades en el cuidado de familiares al elaborar sus políticas en la materia, también en cuanto al permiso para cuidadores. Se anima a los Estados miembros a que den acceso al permiso para cuidadores también respecto a familiares adicionales, como abuelos y hermanos. **Los Estados miembros pueden exigir una certificación médica previa de la necesidad de asistencia o cuidados importantes por un motivo médico grave.**

En el considerando 28 de la misma Directiva, se refiere a **«motivos familiares urgentes o inesperados»**, esto es, a la necesidad de atender sucesos esporádicos, previéndose como retribuidas las horas equivalentes a cuatro días al año, sin perjuicio de lo que al respecto pudieran establecer los convenios colectivos.

En el considerando 32 indica **aunque los Estados miembros pueden decidir libremente si conceden una remuneración o una prestación económica en el permiso para cuidadores, se les anima a que introduzcan dicha remuneración o prestación, a fin de garantizar que los cuidadores ejerzan realmente este derecho,** en particular los hombres.

En el considerando 37 **No obstante el requisito de evaluar si las condiciones de acceso al permiso parental y las modalidades detalladas del mismo deben adaptarse a las necesidades específicas de los progenitores en situaciones particularmente adversas, se anima a los Estados miembros a que valoren si las condiciones y las modalidades detalladas de ejercicio del derecho al permiso parental, el permiso para cuidadores y las fórmulas de trabajo flexible deben adaptarse a necesidades específicas, por ejemplo, familias monoparentales, padres adoptivos, progenitores con discapacidad, progenitores que tienen hijos con discapacidad o enfermedades graves o crónicas, o progenitores en circunstancias particulares, tales como las relacionadas con nacimientos múltiples o prematuros.**

Propuestas de CCOO sobre la aplicación del permiso parental de 8 semanas en UNIZAR:

En atención al RDL 5/2023 de 28 de junio por el que se adoptan y prorrogan determinadas medidas de respuesta a las consecuencias económicas y sociales de la Guerra de Ucrania, de apoyo a la reconstrucción de la isla de La Palma y a otras situaciones de vulnerabilidad, una vez traspuesta la Directiva Europea (UE) 2019/1158 en materia de modificaciones estructurales de sociedades mercantiles y conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores; y de ejecución y cumplimiento del Derecho de la Unión Europea al ordenamiento jurídico español, ha supuesto la modificación y adaptación de parte del articulado del Estatuto de los Trabajadores, y recogiendo así mismo la realidad social y necesidades de la plantilla de la Universidad de Zaragoza, la normativa interna de UNIZAR en relación al permiso parental de 8 semanas queda como sigue;

Las empleadas y empleados públicos, tendrán derecho al disfrute del permiso parental de 8 semanas descrito en el RDL 5/2023, por cada hija o hijo, o niña o niño acogidos por más de un año, hasta la edad de ocho años, ya sean progenitores, acogedores o adoptadores. Este permiso será intransferible y con posibilidad de disfrute de manera flexible, por días o por semanas continuas o discontinuas.

4 de las 8 semanas de que consta este permiso serán retribuidas y las cuatro semanas restantes serán retribuidas o no de acuerdo con la normativa vigente.

Las personas trabajadoras de la Universidad víctimas de violencia de género, para hacer efectiva su protección, tendrán derecho al disfrute de dicho permiso sin merma salarial por el total del periodo de que consta este permiso.

En el supuesto de discapacidad del hijo o hija en el nacimiento, adopción, en situación de guarda con fines de adopción o de acogimiento el disfrute de este permiso se entenderá asimismo sin merma salarial.

Sugerencia de texto para implementar en Peoplesoft

- Duración: Las empleadas y empleados públicos, tendrán derecho al disfrute del permiso parental de 8 semanas, por cada hija o hijo, o niña o niño acogidos por más de un año, hasta la edad de ocho años, ya sean

progenitores, acogedores o adoptadores. Este permiso será intransferible y con posibilidad de disfrute de manera flexible, por días o por semanas continuas o discontinuas, y será retribuido o no de acuerdo con la normativa vigente.

- Solicitud: Será solicitado por las empleadas y empleados públicos con una antelación mínima de 10 días al Responsable de la Unidad cuya denegación deberá ser motivada por escrito. La persona trabajadora deberá especificar en la solicitud, la fecha de inicio y fin del disfrute o, en su caso, de los períodos de disfrute.

Los trabajadores o trabajadoras, tendrán derecho al disfrute de un máximo de 7 días por año natural de libre disposición vinculados al permiso parental para cubrir cualquier circunstancia urgente o sobrevenida, estos días podrán solí citarse sin preaviso. Este permiso podrá disfrutarse, previa autorización del Responsable de la Unidad, cuya denegación deberá ser motivada.

En el caso de que el hijo, hija o menor acogido o adoptado sufra alguna discapacidad física o psíquica las 8 semanas podrán disfrutarse por periodos mínimos de un día. Lo mismo se aplicará en el caso de las víctimas de violencia de género, familias monoparentales, progenitores, padres adoptivos o acogedores por más de un año con discapacidad o progenitores que tienen hijos o hijas con discapacidad o enfermedades graves o crónicas, así como progenitores con nacimientos múltiples o prematuros.

- Tramitación: Se resolverá por el Responsable de la Unidad. Este permiso constituye un derecho individual de los empleados públicos. Si dos trabajadores o trabajadoras, de la misma unidad, generasen este derecho por el mismo sujeto causante, por razones justificadas, se podría limitar su ejercicio simultáneo, debiéndose de argumentar por el Responsable de la Unidad por escrito que podrá aplazar la concesión del permiso por un período razonable, no superior a un mes, justificándolo por escrito y después de haber ofrecido una alternativa de disfrute más flexible.
- Justificante.- Acreditación de familiar en Peoplesoft. En caso de no estar acreditado, será necesario presentar la partida de nacimiento y el acta de acogimiento o adopción, en su caso.

INTRODUCCIÓN NORMATIVA SOBRE EL PERMISO RETRIBUIDO DE LAS HORAS EQUIVALENTES A CUATRO DÍAS POR CAUSA DE FUERZA MAYOR

En el texto del RDL 5/2023, se habla expresamente del permiso retribuido de las horas equivalentes a cuatro días al año por motivos familiares urgentes o inesperados en los siguientes términos:

- Se introduce un nuevo apartado 9 al citado artículo 37, en el que se transpone el artículo 7 de la Directiva 2019/1158, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, que da respuesta a aquellas situaciones, distintas de las de los permisos de cuidadores y parentales, que permiten a las personas trabajadoras ausentarse por razones justificadas de urgencia familiar y que requieren la presencia inmediata de aquéllas.
- Tal y como se recoge en el considerando 28 de la Directiva, se refiere a **«motivos familiares urgentes o inesperados»**, esto es, a la necesidad de atender sucesos esporádicos, previéndose como **retribuidas las horas equivalentes a cuatro días al año, sin perjuicio de lo que al respecto pudieran establecer los convenios colectivos.**
- Artículo 37.9. del Estatuto de los Trabajadores: «La persona trabajadora tendrá derecho a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata. BOLETÍN OFICIAL DEL ESTADO LEGISLACIÓN CONSOLIDADA Página 96 Las personas trabajadoras tendrán derecho a que sean retribuidas las horas de ausencia por las causas previstas en el presente apartado equivalentes a cuatro días al año, conforme a lo establecido en convenio colectivo o, en su defecto, en acuerdo entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras aportando las personas trabajadoras, en su caso, acreditación del motivo de ausencia.»

Según la directiva 2019/1158, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, en su artículo 3.e), define lo que se entiende como «familiar»: hijo, hija, padre, madre o cónyuge del trabajador, o pareja de hecho de este cuando las uniones de hecho estén reconocidas en el Derecho nacional.

En su artículo 7, hace referencia la **Ausencia del trabajo por causa de fuerza mayor**:

Los Estados miembros adoptarán las medidas necesarias para garantizar que cada trabajador tenga derecho a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor, por

motivos familiares urgentes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable la presencia inmediata del trabajador. Los Estados miembros podrán limitar el derecho de cada trabajador a ausentarse del trabajo, por causa de fuerza mayor, a un tiempo determinado por año, por caso, o por año y por caso.

Propuestas de CCOO para la aplicación en UNIZAR del permiso retribuido de las horas equivalentes a cuatro días al año por motivos familiares urgentes o inesperados:

En atención al RDL 5/2023 de 28 de junio por el que se adoptan y prorrogan determinadas medidas de respuesta a las consecuencias económicas y sociales de la Guerra de Ucrania, de apoyo a la reconstrucción de la isla de La Palma y a otras situaciones de vulnerabilidad, una vez traspuesta la Directiva Europea (UE) 2019/1158 en materia de modificaciones estructurales de sociedades mercantiles y conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores; y de ejecución y cumplimiento del Derecho de la Unión Europea al ordenamiento jurídico español, ha supuesto la modificación y adaptación de parte del articulado del Estatuto de los Trabajadores, y recogiendo así mismo la realidad social y necesidades de la plantilla de la Universidad de Zaragoza, la normativa interna de UNIZAR en relación al permiso retribuido de las horas equivalentes a cuatro días al año queda como sigue;

Las empleadas y empleados públicos, tendrán derecho al disfrute del permiso retribuido de **las horas equivalentes a cuatro días al año**, descrito en el RDL 5/2023, por motivos familiares urgentes o inesperados relacionados con familiares o personas convivientes. Podrá solicitarse por días completos o por horas, en ambos casos deberá especificarse el periodo de disfrute.

Sugerencia texto para implementar en Peoplesoft

Duración.- El trabajador o trabajadora, tendrá derecho a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes.

Las horas correspondientes a las ausencias serán retribuidas y equivalentes a cuatro días por año.



SECCIÓN SINDICAL. UNIVERSIDAD DE ZARAGOZA.

Solicitud: Deberá de solicitarse al Responsable de la Unidad, sin ser necesario preaviso, cuya denegación deberá ser motivada por escrito.

Tramitación.- Se resolverá por el Responsable de la Unidad.

Justificante.- Declaración responsable del trabajador o trabajadora. Si la persona causante del permiso no está acreditada en Peoplesoft, será necesario presentar el libro de familia junto al DNI. En caso de ser conviviente, deberá de presentar el Padrón municipal que acredite la convivencia.

SOLCITUDES CCOO SOBRE CONCILIACIÓN EN UNIZAR

1. **Todas las medidas relativas al permiso parental y el permiso retribuido de las horas equivalentes a cuatro días al año por motivos familiares urgentes o inesperados, así como las descritas en las diversas normativas vigentes citadas en esta propuesta para el ejercicio del derecho de conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, deberán quedar recogidas en el Plan Concilia de nuestra universidad** que, indudable y necesariamente, debe ser negociado con urgencia para dar cabida a la evolución social y legal sufrida con posterioridad a su entrada en vigor, el 23 de noviembre de 2006; para dar seguridad jurídica a su aplicación en UNIZAR y garantizar que ésta se aplique del mismo modo a todos los trabajadores y trabajadoras.
2. Solicitamos que se busque la forma legal de dar cobertura, en cuestiones de conciliación y aplicación del RDL 5/2023, al Personal Investigador que desarrolla sus funciones en UNIZAR; recordemos que este personal ya ha sido incluido en el II Convenio Colectivo para el Personal Docente e Investigador contratado laboral de la Universidad de Zaragoza y regula aspectos como la solicitud de vacaciones en su *Artículo 42. Vacaciones y días festivos*.
 1. *Las vacaciones anuales retribuidas serán de un mes natural o de veintidós días hábiles anuales por año completo de servicio o en forma proporcional al tiempo de servicios efectivos. Se disfrutarán de forma obligatoria dentro del año natural y hasta el 15 de enero del año siguiente, en periodos mínimos de cinco días hábiles consecutivos, siempre que los correspondientes periodos vacacionales sean compatibles con las necesidades del servicio, sin que los sábados sean considerados días hábiles.*
 2. *Las vacaciones del profesorado se disfrutarán con carácter general fuera del periodo lectivo.*

Las vacaciones del PI, si no se solicitan en otras fechas dentro del calendario laboral y siempre que no interfiera con el desarrollo del proyecto ni con la planificación de su posible colaboración en la docencia, se disfrutarán en el mes de agosto.

Cuando las vacaciones coincidan con el periodo de suspensión del contrato de trabajo de la persona trabajadora por el nacimiento y el cuidado de menor, en los supuestos de adopción, guarda con fines de adopción y de acogimiento, por riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia natural, se disfrutarán las vacaciones en fecha distinta al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan. Si el periodo de vacaciones coincide con una incapacidad temporal por contingencias distintas de las anteriores que imposibilite disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, la persona trabajadora podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

3. El profesorado disfrutará como días festivos los que como tales aparezcan en el calendario académico y las fiestas de carácter local fijadas por la Universidad. El PI disfrutará como días festivos los que aparezcan en su calendario laboral.

4. Se garantiza que el personal laboral dispondrá de un tratamiento igual al previsto para el personal funcionario en las materias a las que se refiere este artículo.

Consideramos y solicitamos que en cuestiones de conciliación el PI sea tratado del mismo modo que el resto de trabajadores y trabajadoras UNIZAR.

- 3. Desde CCOO solicitamos que comience la negociación de un nuevo Plan Concilia antes de que finalice el 2024.**