

Análisis de LAB sobre NECESIDADES DE CONCILIACIÓN del personal funcionario al servicio de la Administración de Justicia de la CAE

Teniendo en cuenta los datos obtenidos en el estudio realizado, las propuestas que entendemos para la mejora de las medidas, licencias y permisos en cuanto a conciliación, son las siguientes:

1. **HORARIO FLEXIBLE CONCILIACIÓN** (entrada hasta las 11h/salida hasta las 18:30h)
 - Para hacer uso del horario flexible de conciliación, no será necesario fichar después de las 9:00 horas, pudiendo hacer la jornada entre las 7:30 y las 18:30 horas.
 - Las personas que tienen concedido un curso de euskara de 8 a 10h, se les tendrá en cuenta la jornada laboral desde las 7:30.

2. **REDUCCIÓN DE JORNADA**
 - Posibilidad de acumular la parte reducida, lo que a su vez facilitaría la sustitución de las reducciones de jornada. Por ejemplo, acudir tres días al puesto y librar otros dos.
 - Sustitución de las reducciones de jornada: sustitución de la parte de reducción de jornada hasta completar la misma por personal interino.
 - Reducción de la carga de trabajo proporcional a la reducción de jornada.
 - Si hay dos o más reducciones, siempre cubrir con personal esas reducciones como si de una plaza completa se tratase.
 - Aumento de la edad del menor de 12 a 14 años para las reducciones de jornada al igual que se hace con la conciliación.
 - Reducción de jornada en periodo vacacional escolar para el cuidado de menores, sin descuento de días de permisos o vacaciones.
 - No reducción proporcional de vacaciones ni otros permisos: ya se reduce el sueldo, los trienios...

3. **PERMISO ANUAL DE 50H PARA ATENDER A FAMILIARES CON ENFERMEDAD CRÓNICA O PROBLEMAS DE MOVILIDAD**
 - Que se conceda por persona, es decir, que se conceda un permiso por cada familiar con enfermedad crónica o problemas de movilidad.
 - Posibilidad de disfrute en días completos. Actualmente el uso de este derecho en días completos viene recogido en la resolución de Licencias y Permisos como excepcional.

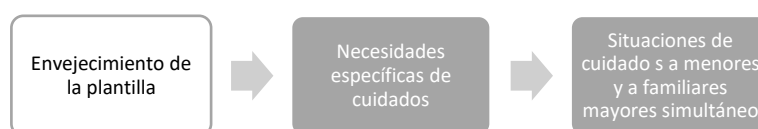
4. OTROS

- Abono de las guardias en situaciones de permiso por maternidad/paternidad, así como baja por embarazo o riesgo en la lactancia. En una sentencia del Tribunal Supremo, que fija doctrina, ya se reconoció este derecho. Además se deben abonar las guardias en caso de ILT por cualquier causa.
- Habilitar salas de lactancia en los Palacios de Justicia.
- Creación de una bolsa anual de horas 50 horas para acompañamiento de menores al médico.
- Posibilidad de disfrutar del permiso de Asuntos Particulares y exceso horario por horas. Además, eliminar la obligatoriedad de disfrute de vacaciones de 5 días como mínimo.
- Exención de realización de guardias por necesidades de conciliación, siempre que el resto de personal del servicio esté dispuesto a asumir dichas guardias.
- Implantación del teletrabajo, acordando para ello un acuerdo que desarrolle toda esta materia.
- Adecuación de las medidas de conciliación en el caso de personas o familias con necesidades especiales, como por ejemplo las familias monomarentales y monoparentales, acumulando los permisos de los dos progenitores en un uno.
- Adecuación de las medidas de conciliación con familiares con discapacidad al cargo.
- Mayor flexibilidad temporal para los desplazamientos (teniendo en cuenta que, como ha quedado reflejado en los datos, más de la mitad de la plantilla trabaja fuera de su ciudad o municipio)

Otra de las cuestiones que se repiten en las respuestas obtenidas tras la realización de los grupos de discusión son las dificultades a la hora de acceder y/o comprender la información relativa a las medidas, licencias y permisos existentes relacionadas con la conciliación. Sería de ayuda para el colectivo contar con un apartado exclusivo en la intranet sobre conciliación, en el cual se aglutinen a modo de sumario todas las medidas, licencias y permisos existentes, desarrollando tanto su descripción como los derechos y obligaciones que comportan.

Todas estas propuestas están basadas en los datos que resultan más significativos, indicadores del contexto actual que sobre conciliación tenemos el personal de justicia. Se plantean a continuación a modo de resumen:

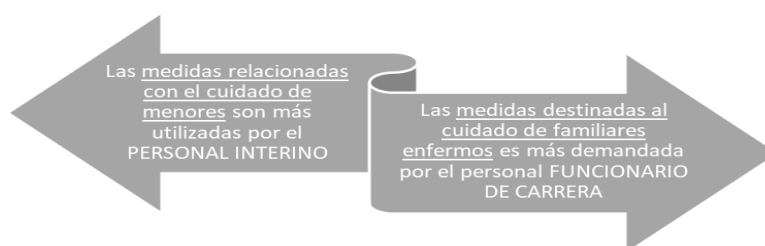
- Feminización de la plantilla: 78% mujeres.
- Hay más concentración de hombres en los cuerpos superiores.
- Influencia en la edad del personal en las necesidades de conciliación:



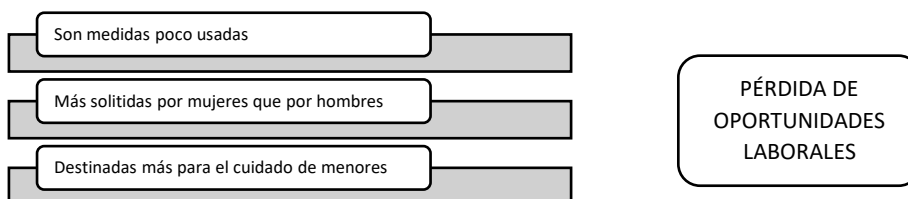
- Sobre el uso de las medidas de conciliación:
 - En general todas las medidas son más utilizadas por mujeres que por hombres.
 - El permiso más usado es el de las 50 horas por cuidado de familiares enfermos (35%).
 - El permiso de reducción de jornada por cuidado de menores es el que presenta mayor diferencia por sexos.
 - Los datos de las reducciones de jornada y excedencias por cuidado de familiares son:

| | <25 a 49 AÑOS | 50-65 < AÑOS |
|---------|---------------|--------------|
| MUJERES | 50% | 50% |
| HOMBRES | 0% | 100% |

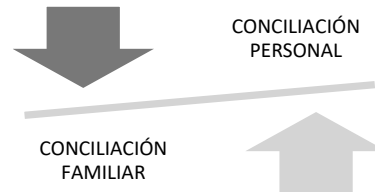
- La medida de conciliación consistente en el aumento de la flexibilidad horaria es más utilizada por mujeres (16%) que por hombres (12%). Esto muestra las diferencias en las responsabilidades de cuidado.
- La edad del funcionariado, directamente relacionado con el tipo de éstos (interino o de carrera) puede influir en el tipo de medidas de cuidados que se solicitan:



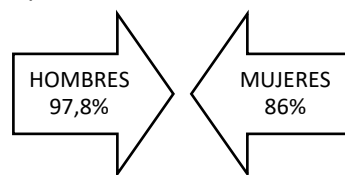
- El permiso de 50 horas para atender a familiares corresponde en un 84% a mujeres.
- Tanto las **reducciones de jornada** como las **excedencias** son permisos que causan impacto en la carrera profesional, salario, carga y reparto de trabajo...:



- En cuanto a la “percepción de la falta de tiempo” por sexo, los resultados son diferenciados, debido a la distribución del tiempo real que realizan mujeres y hombres de forma diferente:



- Los hombres comparten las labores de cuidado más que las mujeres:



- Las medidas actuales no tienen en cuenta la variable de diversidad familiar que cada día es más frecuente. Las familias monomarentales y monoparentales son un claro ejemplo de ello.
- Más de la mitad de la plantilla se desplaza de municipio o ciudad al lugar de trabajo. Es una variable que dificulta la conciliación.
- Otro de los factores más mencionados es el hecho de que acogerse a las medidas de conciliación no modifica la carga laboral.
- La tasa de absentismo laboral es mayor en mujeres (7,4%) que en hombres (6,7%), pero el estudio no habla de las causas. Habría que indagar más sobre los motivos de estos datos, patologías diferentes,... aplicando la perspectiva de género.
- Altos porcentajes manifiestan tener dificultades sobre el acceso, información y tramitación de medidas, licencias y permisos relacionados con la conciliación.

La participación del personal en este estudio ha sido la siguiente:

| | PARTICIPACIÓN GENERAL | MUJERES | HOMBRES |
|---------------------|-----------------------|---------|---------|
| Cuestionario | 19,2% | 20% | 17% |
| Grupos de discusión | 15 | 14 | 1 |

En LAB estamos convencidas de que la conciliación es, además de un eje fundamental para la vida laboral del personal trabajador; una necesidad para la vida diaria que, de no conciliar, afecta directamente tanto a la vulnerabilidad de género como a la salud laboral del colectivo.

La brecha de conciliación ha quedado patente tras la realización de este estudio. Seguimos siendo las mujeres las que sostenemos los cuidados. Para ello debemos:

- Mejorar los permisos para que los hombres renuncien al privilegio de no cuidar y se responsabilicen de los cuidados.
- En las reducciones de jornadas garantizar las sustituciones y no penalizar en la cotización.

Es obligación de esta administración garantizar que sus trabajadoras y trabajadores puedan conciliar su vida laboral, familiar y personal, adaptando las licencias y permisos existentes a las nuevas realidades sociales, elaborando para ello un VINCULOGRAMA AFECTIVO.