

PROPUESTAS BORRADOR VACACIONES, PERMISOS Y LICENCIAS. PROPUESTAS DE AUGC EN MATERIA DE PERMISOS Y VACACIONES RELACIONADOS CON LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL.

Tras un lectura por diferentes documentos relativos a la articulación de los derechos en materia de conciliación de la vida laboral, familiar y personal de los/ las funcionarios/as observamos la gran discriminación que los/las funcionarios/as de la Guardia Civil tenemos con respecto al uso y disfrute de dichos derechos.

Al carecer de verdaderas herramientas de negociación nos situamos de facto fuera de toda realidad y posibilidad de conciliación más allá de alguna excepción como puede ser el personal destinado en la propia Dirección General.

Así mismo la dispersión es tal que ni siquiera se cuenta con una verdadera herramienta de conocimiento de los derechos actuales en materia de vacaciones, permisos y licencias relacionados con la conciliación.

Desde AUGC y teniendo siempre en cuenta lo arriba relacionado proponemos un revisión inmediata de todos estos derechos relacionados con la conciliación de la vida familiar, laboral y personal y proponemos algunos de ellos siendo sabedores que deben estar más de los expuestos (licencias, etc.) y que sólo en un verdadero contexto de voluntad sería posible su articulación en un documento para los y las guardias civiles.

1º.-REALIZACIÓN Y PUBLICACIÓN DE UNA GUIA DE APLICACIÓN DE LAS MEDIDAS DE CONCILIACION EN LA GUARDIA CIVIL

Cada vez con más frecuencia se están produciendo consultas sobre situaciones relacionadas con la conciliación. Esta es una cuestión sin duda alguna de gran interés para el colectivo de la Guardia Civil.

Sin embargo la cantidad y dispersión de las normas que regulan aspectos relacionados con la conciliación hace cuanto menos difícil la búsqueda de las cuestiones de interés.

El propio Ministerio de Defensa a través de su Observatorio Militar para la Igualdad lleva unos años realizando un trabajo de recopilación de normativa, junto con preguntas más frecuentes y respuestas referidas a la conciliación siendo revisada anualmente.

AUGC propone la realización y publicación de una guía de aplicación de las medidas de conciliación en la guardia civil

Petición realizada por AUGC en 2015 y estimada por la Subdirección General de Personal.

| | | |
|--|--|--|
| Avda. Reina Victoria, 32, 2º, Centro C.P. 28003 - MADRID Teléfono: 913624586 Móvil: 637762112 Web: www.augc.org | PARA AMPLIAR INFORMACIÓN CONTACTAR CON: | |
| | 08/10/2015 | |
| | | |



2°.-PERMISO POR ASISTENCIA A CURSOS PARA TÉCNICAS DE PREPARACIÓN AL PARTO Y REALIZACIÓN DE EXAMENES PRENATALES.

Que ante la situación de embarazo de las mujeres guardias civiles y la posibilidad y recomendación de ir acompañadas a la asistencia de clases para la preparación al parto (técnicas de preparación al parto) y exámenes prenatales se haga reflejar dicha circunstancia mediante permiso en la normativa aplicable a los guardias civiles y así poder asistir los futuros padres y/o parejas a las clases de preparación al parto haciendo realidad la situación de corresponsabilidad.

Petición realizada por AUGC en 2014 y contestada por Subdirección General de Personal en 2015: No se considera adecuado lo solicitado al estar contemplado exclusivamente para mujeres.

3°.-TECNICAS DE FECUNDACION ASISTIDA

Desde AUGC y vista la realidad que conllevan estas técnicas en cuanto a reposo y la necesidad de cuidados de las personas sometidas a ello se solicita la existencia de un permiso para las mujeres que se sometan a esta opción así como a las parejas de las mismas que deban atender los cuidados que requieren estas personas.

Petición solicitada por AUGC en 2013 y denegada

4°.-PERMISO POR CESÁREA

La cesárea es una operación que requiere hospitalización y que además supone tanto para la mujer como el/la menor recién nacido unos cuidados.

Ante esto se propone la consideración de un permiso para la pareja que pueda anexarse al posterior de paternidad.

5°.-PERMISO POR AMNIOCENTESIS

La prueba prenatal de la amniocentesis supone unos riesgos tanto para la futura madre (fuerte dolor abdominal, sangrado, pérdida de líquido amniótico, etc) como para el feto que requieren de un reposo.

Proponemos la posibilidad en caso de ser necesario y bajo prescripción médica de un permiso por amniocentesis extensible a la pareja para cuidado de la embarazada.

6°.-MEDIDA POSITIVA: REDUCCION DE JORNADA.

Que se contemple la posibilidad de ante la participación en un curso de formación de personal con reducción de jornada la misma se paralice mientras dure la formación y una vez finalizada que se vuelva a recuperar con una simple comunicación de la circunstancia.

Petición realizada por AUGC en 2014 y contestada por Estado Mayor en 2015 denegando lo solicitado ya que para lo solicitado debería abandonar la reducción de jornada y tras pasado el curso volver a solicitarla.

7.-REDUCCION DE JORNADA.

Desde los análisis de situación realizados por AUGC en cuanto a las cifras de absentismo laboral femenino en la Guardia Civil la gran mayoría sin duda derivan en la falta de medidas concretas en nuestro ámbito laboral en materia de conciliación familiar.

La premisa de cualquier empresa es el rendimiento laboral de los/las empleadas mejorando su calidad de trabajo a fin de obtener mayor beneficio, sin embargo la sensación en la Guardia Civil en

| | | |
|--|--|--|
| Avda. Reina Victoria, 32, 2º, Centro C.P. 28003 - MADRID Teléfono: 913624586 Móvil: 637762112 Web: www.augc.org | PARA AMPLIAR INFORMACIÓN CONTACTAR CON: | |
| | 08/10/2015 | |
| | | |



cuanto al absentismo laboral femenino es todo lo contrario, parece “más rentable” que una mujer esté de baja al 100% que esté trabajando en un horario concreto por reducción de jornada.

Las sentencias estimatorias a este respecto ya son demasiadas como para poner sobre la mesa del debate la cuestión ya consolidada en otros ámbitos laborales de la concreción horaria en las reducciones de jornada por cuidado de menores (12 años).

Entendemos y la estadística es clara a este respecto (a excepción de destinos puntuales como la DGGC. Por ejemplo) que las reducciones son copadas por mujeres por condicionantes socio-culturales que no vamos a explicar aquí, por consiguiente son el colectivo afectado en cuanto a la pérdida de su poder adquisitivo y en cuanto a verse sometidas a procesos devastadores de Contenciosos Administrativos para conseguir la concreción horaria y que no pocas veces termina en bajas definitivas del Cuerpo.

Proponemos el reconocimiento del derecho a la concreción en las reducciones de jornada por cuidado de menores.

8°.-PERMISO POR PARTO PARA EL OTRO PROGENITOR CUANDO LA MADRE NO TRABAJE

Reconocer el derecho al disfrute de las 10 últimas semanas del permiso por parto de la madre al otro progenitor cuando la madre no tenga relación laboral

Desde AUGC entendemos que dicho permiso no sólo está relacionado con la recuperación de la madre sino con el cuidado del bebe y por tanto un derecho común para disfrute de ambos.

Petición realizada por AUGC en 2013 y denegada por la DGGC al entender que es un permiso exclusivo de la mujer

9°.-AUMENTO PERMISO POR LACTANCIA O CUIDADO DE UN HIJO/A MENOR DE 16 MESES.

Este permiso se halla recogido en el artículo 48, f) del EBEP determinando que el sujeto causante es el hijo/a menor de 12 meses, sin embargo existen otros organismos donde se amplía hasta los 16 meses (Acuerdo de 9 de julio de 2013, del Consejo de Gobierno-Comunidad de Andalucía).

Desde AUGC solicitamos la inclusión de esta ampliación en beneficio de los cuidados y salud del/de la menor

10°.-PERMISO DE LACTANCIA EN SU VERSION DE ACUMULADO EN JORNADAS COMPLETAS. QUE DICHO PERMISO PUEDA SER DISFRUTADO DE FORMA SUCESIVA O SIMULTÁNEA POR AMBOS PROGENITORES AL IGUAL QUE EL PERMISO POR PARTO.

Una vez aclarada la cuestión del derecho a los 28 días por permiso acumulado en jornadas completas (la DGGC insistía en cálculos extraños que descontaban el computo hasta llegar a 24 días) y del disfrute por ambos progenitores aunque sólo trabaje uno, AUGC entiende que en base al derecho de la educación y cuidado de los hijos e hijas por ambos progenitores en igualdad de condiciones es necesario ampliar la cobertura de dicho permiso de acumulación de lactancia:

Que dicho permiso sea disfrutado por ambos progenitores de forma simultánea o sucesiva al igual que el permiso por parto.

Petición realiza por AUGC en 2014 siendo denegada por la DGGC.

| | | |
|--|--|--|
| Avda. Reina Victoria, 32, 2º, Centro C.P. 28003 - MADRID Teléfono: 913624586 Móvil: 637762112 Web: www.augc.org | PARA AMPLIAR INFORMACIÓN CONTACTAR CON: | |
| | 08/10/2015 | |
| | | |



11°.-PERMISO DE LACTANCIA ACUMULADO EN JORNADAS COMPLETAS. QUE EL MISMO PUEDA SER DISFRUTADO EN CUALQUIER MOMENTO DENTRO DE LOS 12 PRIMEROS MESES DE VIDA DEL/ DE LA MENOR

La propia Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres no establece restricciones para el disfrute del permiso acumulado en jornadas completas de un/una hija menor de 12 meses precisamente en aras de cumplir con el derecho de conciliación del ámbito laboral, familiar y personal.

Las directrices actuales de la DGGC están basadas en la obligación del disfrute de este permiso al finalizar las 16 semanas por parto lo que restringe de forma única la posibilidad de elección del/de la peticionaria desterrando la opción de elegir dentro de los 4 primeros meses en función de la realidad familiar y laboral de cada uno/a.

12°.-RECUPERACION DE AP NO DISFRUTADOS POR COINCIDIR CON UNA INCAPACIDAD LABORAL DERIVADA DE EMBARAZO Y/O LACTANCIA

La ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, en su artículo 59 establece. “Vacaciones. Sin perjuicio de las mejoras que pudieran derivarse de acuerdos suscritos entre la Administración General del Estado o los organismos públicos vinculados o dependientes de ella con la representación de los empleados y empleadas al servicio de la Administración Pública, cuando el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal derivada del embarazo, parto o lactancia natural, o con el permiso de maternidad, o con su ampliación por lactancia, la empleada pública tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta, aunque haya terminado el año natural al que correspondan. Gozarán de este mismo derecho quienes estén disfrutando de permiso de paternidad”

Sin embargo lo anterior en la situación de Asuntos Particulares, la funcionaria actualmente no recupera esos días aunque la motivación sea no poder disfrutar esos días por causas relacionadas con incapacidades temporales por embarazo o permiso por parto.

Que lo referido en el artículo 59 de la Ley Orgánica 3/2007 de Igualdad sea extensible a los Asuntos Particulares en las mismas circunstancias y que pueda recuperarse en fecha distinta aunque haya terminado el año natural al que correspondan.

Petición solicitada por AUGC en 2014 sin contestación

13°.- FALLECIMIENTO, ACCIDENTE, ENFERMEDAD GRAVE DE FAMILIARES

Por el fallecimiento, accidente, enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge o pareja de hecho, y de familiares dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad, tres días cuando el suceso se produzca en la misma localidad, y cinco días cuando sea en distinta localidad.

Cuando se trate de fallecimiento, accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de un familiar dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad, el permiso será de dos días cuando se produzca en la misma localidad y de cuatro días cuando sea en distinta localidad.

Con carácter excepcional en los supuestos de enfermedad muy grave, siendo el causante un familiar de primer grado de consanguinidad o afinidad, cónyuge o pareja de hecho, el empleado o empleada podrá incrementar el permiso hasta un máximo de diez

| | | |
|--|--|--|
| Avda. Reina Victoria, 32, 2º, Centro C.P. 28003 - MADRID Teléfono: 913624586 Móvil: 637762112 Web: www.augc.org | PARA AMPLIAR INFORMACIÓN CONTACTAR CON: | |
| | 08/10/2015 | |
| | | |



días más cuando concurren circunstancias que exijan una atención que no puedan prestar personas o instituciones y siempre que se hayan agotado los días por asuntos particulares del año en curso y los correspondientes al siguiente ejercicio, cuyo disfrute podrá anticiparse por este motivo.

Los permisos regulados en este apartado podrán disfrutarse de manera discontinua, siempre que ello resulte compatible con la naturaleza del puesto de trabajo y con las necesidades del servicio.

14°.-ASISTENCIA MEDICA

Regular ausencias por el tiempo estrictamente indispensable para la asistencia médica del/ de la guardia civil.

En aquellas situaciones que la asistencia médica corresponda al cónyuge, pareja de hecho o familiar de primer grado de consanguinidad o afinidad del/ del/de la guardia civil, se regulará igualmente ausencias establecidas, por el tiempo que resulte indispensable, para acomodarlo con la correspondiente asistencia médica y bajo justificante.

15°.-FLEXIBILIDAD HORARIA POR ENFERMEDAD DE HIJOS/AS MENORES DE 12 AÑOS QUE LES IMPIDA ASISTENCIA AL CENTRO ESCOLAR, BAJO PRESCRIPCIÓN MÉDICA.

Por enfermedad de un hijo/a menor de 12 años que le impida asistir a su centro escolar y así se prescriba médicamente, el/la guardia civil podrá disfrutar de hasta cinco días de flexibilización de horario, siempre que se hayan agotado los días de permiso por asuntos particulares del año en curso y los correspondientes al siguiente ejercicio, cuyo disfrute podrá anticiparse por este motivo.

Este permiso podrá disfrutarse de manera alterna o discontinua por el padre o la madre si ambos trabajan por cuenta propia o ajena, en tanto persista el hecho causante de su concesión.

16°.-INICIO ESCALONADO DE LAS ACTIVIDADES LECTIVAS DE HIJOS/AS

Flexibilización del horario de la jornada diaria, para acomodarlo con el inicio escalonado de las actividades lectivas de los hijos e hijas que se escolarizan por primera vez en Educación Infantil.

17°.- FLEXIBILIZACION HORARIA PARA ASISTIR A TUTORIAS EN CENTROS ESCOLARES

Regular ausencias por el tiempo estrictamente indispensable para que el/la guardia civil con algún hijo o hija en edad escolar pueda asistir a las tutorías del centro correspondiente en caso de que éstas tengan lugar en el tramo de horario del trabajo.

18.-PERMISOS PARA EL CUMPLIMIENTO DE UN DEBER INEXCUSABLE DE CARÁCTER PÚBLICO O PERSONAL Y POR DEBERES RELACIONADOS CON LA CONCILIACIÓN FAMILIAR Y LABORAL

Regular ausencias de su puesto de trabajo durante el tiempo indispensable de la jornada laboral por los siguientes motivos:

- 1. Para asistir a consultas médicas o asistencias sanitarias del sistema sanitario público o asimilado que sean precisas y siempre que por razones de disponibilidad horaria del centro sanitario no puedan realizarse fuera del horario laboral. Para ello deberán justificar la necesidad de la ausencia en el tiempo solicitado en razón de las circunstancias que demanden la consulta médica o la asistencia sanitaria.

| | | |
|--|--|--|
| Avda. Reina Victoria, 32, 2º, Centro C.P. 28003 - MADRID Teléfono: 913624586 Móvil: 637762112 Web: www.augc.org | PARA AMPLIAR INFORMACIÓN CONTACTAR CON: | |
| | 08/10/2015 | |
| | | |



- **2.** Para acompañar a los hijos/as menores de 16 años a las consultas médicas o asistencias sanitarias que precisaren, en los mismos términos y condiciones contemplados en el apartado anterior.
- **3.** Para acompañar a las personas dependientes a su cargo que no dispongan de autonomía, en los mismos términos señalados en el apartado anterior.
- **4.** Para asistir a reuniones de coordinación del centro educativo, ordinario de integración o de educación especial, donde reciban atención o tratamiento los hijos/as con discapacidad a su cargo, y para acompañarlos si han de recibir apoyo adicional en el ámbito sanitario o social.
- **5.** Para asistir a las reuniones convocadas por el centro escolar en que estuvieran matriculados sus hijos/as, relacionadas con la atención a las necesidades educativas de carácter especial.

| | | |
|--|--|--|
| Avda. Reina Victoria, 32, 2º, Centro C.P. 28003 - MADRID Teléfono: 913624586 Móvil: 637762112 Web: www.augc.org | PARA AMPLIAR INFORMACIÓN CONTACTAR CON: | |
| | 08/10/2015 | |
| | | |

