

XIX Encuentro Estatal de Defensores Universitarios

Conciliación laboral y familiar en las Universidades

Marta Elena Alonso, Miguel Alcaraz y M^a Antonia Manassero

INTRODUCCIÓN

Los cambios sociodemográficos que desde hace años se vienen produciendo en la sociedad española unidos al más reciente empeoramiento de la situación económica, han provocado que proliferen maneras diferentes de afrontamiento a este contexto, de forma que la ciudadanía se ha visto obligada a cambiar sus usos, valores y comportamientos para poder adaptarse mejor a las nuevas necesidades y poder conciliar su vida laboral o académica con otros aspectos. Ejemplos de esto lo constituyen el cambio a familias más extensas lo que implica obligaciones referidas al cuidado de familiares o el aumento de la necesidad de compaginar trabajo y estudio para poder hacer frente a su coste o la necesidad de formación para poder introducirse y/o competir en el mercado laboral.

PLANTEAMIENTO TEÓRICO

Definición de **Conciliación** → "la falta de conflicto o interferencia entre el trabajo y los roles familiares" (Frone, 2003, p.145).

Frone sugiere que la conciliación de la vida laboral y familiar se compone de dos dimensiones:

- la facilitación del trabajo y la familia y,
- el conflicto trabajo-familia.



Definición de **Facilitación** → "el grado en que la participación en el trabajo (o en casa) se hace más fácil en virtud de las experiencias, habilidades y oportunidades que se han obtenido o desarrollado en casa (o en el trabajo)" (Frone, 2003, p. 145).

Definición de **Conflicto** → "una forma de conflicto inter-rol en el que las presiones en el rol desde los ámbitos del trabajo y de la familia son incompatibles entre sí, en algunos aspectos" (Greenhaus y Beutell, 1985, p. 77).

Hay dos direcciones del conflicto y tres tipos de recursos que lo producen:

- La interferencia entre el papel de la familia y
- el papel del trabajo es bidireccional.

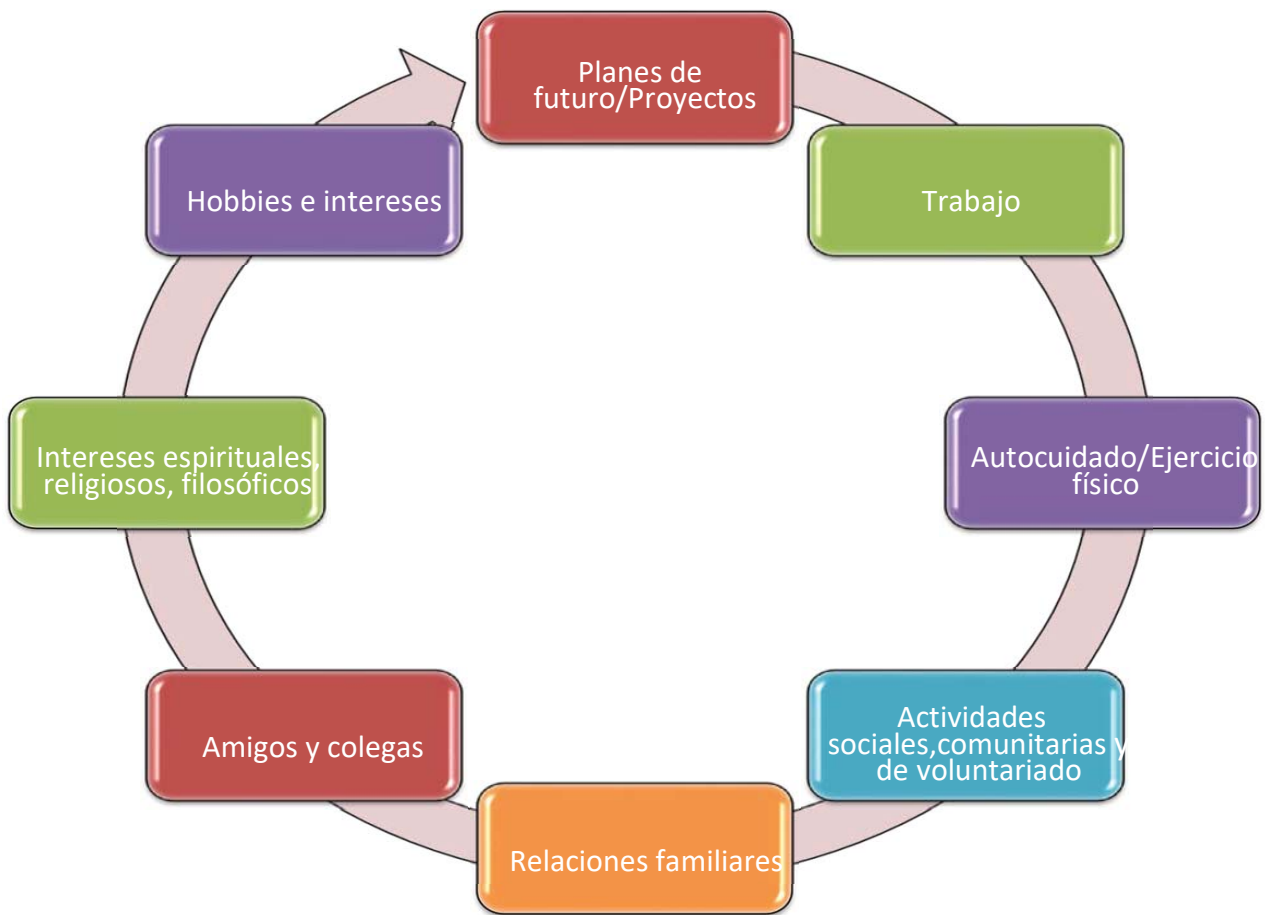
Recursos que lo producen:

- Conflicto basado en el tiempo
- Conflicto basado en el esfuerzo
- Conflicto basado en la conducta

La interferencia entre el papel de la familia y el papel del trabajo es **bidireccional**. Esto significa que las demandas de la familia pueden tener consecuencias negativas en la relación trabajo, (demandas que interfieren con el trabajo) y / o que las demandas de trabajo pueden producir consecuencias negativas en la familia, (demandas que interfieren con la familia).

Recursos que lo producen:

- **Conflicto basado en el tiempo:** se produce cuando el tiempo pasado en uno de los roles hace que sea difícil llevar a cabo actividades en el otro
- **Conflicto basado en el esfuerzo:** se refiere a la deformación producida por factores de estrés en un rol que hace que sea difícil cumplir con los requisitos del otro.
- **Conflicto basado en la conducta:** consiste en patrones de conducta incompatibles entre los dos ámbitos(trabajo/familia)



Conflicto trabajo-familia → El conflicto trabajo-familia afecta a diferentes resultados individuales:

- Negativamente:
 - ❖ A la salud
 - ❖ A la satisfacción laboral
- Positivamente (cuando hay altos niveles de conciliación):
 - ❖ El empleo
 - ❖ La satisfacción con la vida

REVISIÓN HISTÓRICA

La necesidad de conciliar la vida laboral y familiar ha ido tomando carta de naturaleza en diversos textos normativos dictados por la Administración del Estado (por ejemplo: Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras; JHAGE Resolución de 20 de diciembre de 2005 de la Secretaría General para la Administración Pública por la que se dictan instrucciones sobre jornada y horarios; EBEP Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público o el Real Decreto 1791/2010, de 30 de diciembre, por el que se aprueba el Estatuto del Estudiante Universitario. Lo mismo ocurre en la Administración Autonómica, por ejemplo: normativa sobre sistemas universitarios autonómicos en las que se recogen diferentes derechos que implican la posibilidad de conciliación entre la vida laboral y la vida familiar y personal

Así mismo, las Universidades bien en términos de desarrollo de ciertas normativas, bien debido a la sensibilidad hacia el tema de la conciliación han desarrollado textos en donde aparecen cuestiones relacionadas con la conciliación, por ejemplo: Estatutos Universitarios o Planes Concilia.

Como no podía ser de otra forma el problema de la conciliación en la Universidad hace tiempo que suscita el interés de las Defensorías Universitarias. Así en el XII Encuentro Estatal de Defensores Universitarios celebrado en Zaragoza en Octubre del año 2009 Rosa María Galán Sánchez y Carlos María Alcover de la Hera, defensores de la Universidad Complutense de Madrid y de la Universidad Rey Juan Carlos, respectivamente coordinaron una mesa de trabajo con el título de “Conciliación de la vida académica, laboral y familiar”.

En las conclusiones, tras analizar la situación general, analizar las políticas y posibles medidas destinadas a conseguir el objetivo de conciliación, se propusieron medidas concretas para los diferentes estamentos universitarios. Esta propuesta va a ser considerada como punto de partida para ver la evolución de la situación en la Universidad desde el año 2009 hasta la actualidad.

Con carácter general se llamaba la atención sobre algunos aspectos que deberían presidir las actuaciones de la administración universitaria:

- Utilización razonable de las medidas de conciliación.
- Atención a colectivos más vulnerables.
- Creación de unidades específicas de valoración de situaciones.
- Fomento de la concienciación sobre la conciliación

Se proponían medidas a considerar. De manera específica:

1) Estudiantes

- Flexibilidad de horario y turnos.
- Flexibilidad en la presencialidad.
- Consideración de situaciones personales y familiares, así como armonización con el trabajo.

2) PAS

- Incremento de la flexibilidad horaria.
- Posibilidad de incremento del teletrabajo.
- Aumento de dotación económica para medidas de acción social

3) PDI

- Flexibilidad en asignación de docencia y horarios.
- Mayor agilidad en cuanto a sustituciones.
- Consideración de medidas para armonizar las estancias.

En el VII Encuentro Estatal de las Unidades de Igualdad de las Universidades Públicas (Valencia, 2014) se puso de manifiesto la necesidad de dar un nuevo impulso a las políticas de conciliación. En este sentido, en el marco del proyecto 16/2-ACT (Unidad de Igualdad de Género de la Universidad de La Laguna, 2014) se abrió un entorno virtual de trabajo cooperativo entre entidades interesadas en promover medidas de conciliación de la vida académica, laboral, personal y familiar (GRUPO DE TRABAJO CONCILIA) en el que participaron junto con otras 8 entidades, 25 unidades de igualdad de universidades españolas.

Tras el debate de los problemas detectados en las universidades españolas fue elaborado el documento “Algunos Puntos Básicos para un Plan Concilia en Universidades” (2014).

Los destinatarios son todos los colectivos de la comunidad universitaria: alumnado, PAS y PDI (si bien es cierto que en la práctica se dirige más a los trabajadores que al alumnado). Por otra parte, el análisis y medidas propuestas son aplicables tanto a las Universidades públicas como privadas.

El documento comienza haciendo constar los derechos mínimos reconocidos para los diferentes colectivos, clasificándolos en diferentes políticas, entre las que destacan para nuestro propósito: a) flexibilidad, permisos y licencias, y b) formación.

Todos estos derechos sobre distribución de jornada, flexibilidad horaria, permisos por diferentes motivos (por ejemplo: maternidad, paternidad, lactancia, cuidado de hijos menores o enfermos, cuidado de familiares) son aplicables al personal de la Universidad (funcionario y laboral). Únicamente afecta al alumnado el derecho a la elección de horarios por motivos de conciliación de estudios con vida laboral y familiar (Aunque en la normativa aparece el consabido: “en la medida de las disponibilidades organizativas y presupuestarias”)

Los principales problemas detectados fueron:

En cuanto a las políticas de flexibilidad, no aparecen especiales problemas cuando se trata de PAS o PDI, sin embargo, si se ha detectado alguno en el caso del alumnado. A veces la conciliación con situaciones personales no se facilita de la manera adecuada, por ejemplo, el caso de alumnas embarazadas y con una fecha de parto en época de exámenes que pierden la convocatoria por no poder asistir. El grupo CONCILIA propuso la elaboración de un protocolo para la gestión de estos casos, aportando soluciones a las distintas situaciones que se puedan plantear.

En lo relativo a permisos, a pesar de la existencia de medidas implementadas para conciliar el trabajo con la vida familiar, se constata que un muy alto porcentaje de personas que se acogen son mujeres. La medida que se propone es programar acciones tendentes a reducir esta disparidad, como por ejemplo, mayor difusión de las medidas de conciliación entre los hombres.

En lo que se refiere a formación, se ha detectado tanto en PAS como PDI

que la programación formativa no contempla las medidas de conciliación solicitadas por cuidado familiar. Se propone el ajuste a esa conciliación, por ejemplo, el desarrollo de la actividad vía on-line

La puesta en marcha del llamado Plan Bolonia en nuestras Universidades ha supuesto, en términos generales, la obligatoriedad presencial bajo el argumento de la evaluación continua. Es preciso reflexionar sobre la idea de que esta obligatoriedad hace que en la práctica no puedan implementarse medidas que favorezcan la conciliación de estudios con la vida laboral, familiar y personal, convirtiendo en muchos casos estos derechos en un mero “desideratum”.

En el año 2012 la conciliación seguía siendo un tema de preocupación para las Defensorías. En el XV Encuentro Estatal de Defensores Universitarios celebrado en Almería se constataba las dificultades que podía tener el alumnado, concluyendo que ... Las planificaciones docentes de las asignaturas... sería deseable que incluyeran sistemas de evaluación alternativos (siempre que sea posible) sin que se establezcan diferencias ni agravios en cuanto a la dificultad y permitiendo (en la medida de lo posible) que los estudiantes puedan elegir entre los diversos sistemas de evaluación...

Recientemente, en marzo de este mismo 2016 a propósito de una recomendación presentada, el Defensor de la Universidad de Murcia, José Manuel Palazón, hizo un análisis de la situación en un buen número de universidades públicas y que resumimos brevemente (el texto completo se puede ver en la web de la CEDU).

1) En 27 universidades no aparece regulada la posibilidad de otro sistema de evaluación que la continua (A Coruña, Almería, Autónoma de Barcelona, Autónoma de Madrid, Cádiz, Baleares, Complutense, Córdoba, Extremadura, Girona, Granada, Jaén, Jaime I, La Laguna, La Rioja, Las Palmas de Gran Canaria, León, Lérida, Málaga, Miguel Hernández, Murcia, Pablo de Olavide, Pompeu Fabra, Rey Juan Carlos, Rovira i Virgili, Valencia, Vigo).

2) En 3 universidades (Barcelona, Politécnica de Madrid) está reconocido sin restricciones el derecho a elegir entre evaluación continua y global en cualquier convocatoria (para algunas actividades se pueden requerir la asistencia).

3) En 9 universidades aparece contemplado de manera singular el derecho a una evaluación alternativa en determinadas situaciones entre las que se contempla la necesidad de conciliación. (Alcalá de Henares, Alicante, Burgos, Huelva, Oviedo, País Vasco, Politécnica de Cartagena, Politécnica de Cataluña, Politécnica de Valencia)

4) En Salamanca y Santiago de Compostela se hace referencia a este derecho, pero de manera general, sin regulación específica. En Castilla la Mancha se recoge en términos de recomendación al profesorado y en Sevilla a pesar del reconocimiento del derecho no aparece claramente explicitado la obligación de ofertar una evaluación alternativa en todas las materias.

5) En 3 universidades se reconoce el derecho a evaluación alternativa pero restringido a la convocatoria extraordinaria (con una formulación general en Oviedo y de manera más precisa en la Carlos III y Valladolid).

6) Con algunos matices, en Cantabria y en la Pública de Navarra se recoge de manera explícita el carácter recuperable de las actividades que computan en la nota final, con alguna excepción derivada de su naturaleza, garantizando en todo caso que las actividades no recuperables no pueden sobrepasar el 50% de la calificación final.

SITUACIÓN ACTUAL: RESULTADOS DE LA ENCUESTA REALIZADA

A continuación, se recogen los resultados obtenidos en la encuesta contestada por las 37 oficinas.