



PLAN CONCILIA

un
i Universidad
Internacional
de Andalucía
A

2022



un
i Universidad
Internacional
de Andalucía
A



Junta de Andalucía

Consejería de Igualdad, Políticas Sociales
y Conciliación

INSTITUTO ANDALUZ DE LA MUJER



Universidad Internacional de Andalucía
Catálogo del Plan Concilia
Plan Concilia UNIA

Coordinación:

UNIA Octubre 2021



Junta de Andalucía
Consejería de Igualdad, Políticas Sociales
y Conciliación
INSTITUTO ANDALUZ DE LA MUJER



Catálogo del Plan Concilia

Contenido

Catálogo del Plan Concilia

Contenido

Catálogo del Plan Concilia

Contenido

Catálogo del Plan Concilia

1. Jornada de trabajo

Catálogo del Plan Concilia

a. Jornada y flexibilidad

- Tiempo completo. Jornada de 35 horas semanales. Jornada continuada: mañana o tarde. Horario normal de trabajo de lunes a viernes de 8-15h y de 15-22h.
- 5 horas de presencia obligatoria: por la mañana de 9-14h y por las tardes de 15-20h; adaptable una hora por guarda legal, hijo menor de 16 años, cuidado directo de personas mayores, discapacidad o familiar hasta 2º grado con enfermedad grave.
- 2 horas flexibles de 7.30-9h y/o de 14-20h
- Jornada reducida. 25 horas semanales (5h diarias). Desde 16 de junio al 15 de septiembre y en los días no lectivos que coincidan con los permisos de Navidad, Semana Santa, Feria, o festividad equivalente. De 9:00 a 14:00 y de 14:00 a 19:00.
- Bolsa de 30 horas que se añadirá al saldo horario.

Catálogo del Plan Concilia

b. Asuntos particulares

- Seis días al año.
- Dos días adicionales al cumplir el sexto trienio, un día por cada trienio cumplido a partir del octavo.
- Saldo positivo de horario realizado en demasía sobre la jornada establecida se podrá acumular en una bolsa de horas que se podrán convertir en 4 días de libre disposición.

Catálogo del Plan Concilia

c. Vacaciones

- Un mes natural, o veintidós días hábiles anuales entre julio y septiembre.
- Por acuerdo entre gerencia y personal afectado, y cuando las unidades lo requieran se podrá disfrutar de 5 días naturales fuera de periodo vacacional ordinario, en cuyo caso se ampliará 5 días naturales
- Antigüedad:
 - 15 años de servicio 23 días hábiles
 - 20 años de servicio 24 días hábiles
 - 25 años de servicio 25 días hábiles
 - 30 o más años de servicio 26 días hábiles

Ver también en: art. 50 EBEP; art. 38 ET; art. 10 Rgto. PAS UNIA

Catálogo del Plan Concilia

d. Permisos retribuidos

- Cinco días hábiles durante las festividades de Navidad y a cuatro durante la Semana Santa, Feria o festividades equivalentes.
- Días 24 y 31 de diciembre.
- El día del Patrón Académico.
- Día de la Apertura de Curso.
- Hasta dos días adicionales por sábado festivo.

Catálogo del Plan Concilia

2. Nacimiento, adopción y guarda

Catálogo del Plan Concilia

2. Nacimiento, adopción y guarda

Catálogo del Plan Concilia

a. Hijos prematuros

- Ausencia 2 horas retribuidas más reducción de 2h/día, con igual disminución proporcional del salario. Ver también: art. 37.5 ET; art. 33.3 IV CC PAS; art. 5 Ac. UPA PAS
- Los días de hospitalización del prematuro prorrogarán el permiso de maternidad mientras estuviese hospitalizado con un máximo de 13 semanas adicionales (a disfrutar por padre o madre).
Ver también: art. 49. c)

Catálogo del Plan Concilia

b. Nacimiento - madre biológica

- Permiso 16+4 de ampliación, 6 primeras semanas descanso obligatorio.
- Ampliables 2 semanas discapacidad de hijos y 1 para cada progenitor en partos múltiples a partir del segundo hijo. Ampliable también en casos de hospitalización de hijos prematuros (a disfrutar por padre o madre) mientras estuviese hospitalizado con un máximo de 13 semanas adicionales.

Ver también: art. 33.5.1 IV CC PAS; art. 7.1 Ac. UPA PAS;

Catálogo del Plan Concilia

c. Nacimiento - otro progenitor

- Permiso 16 semanas, 6 primeras semanas descanso obligatorio.
- Ampliables 2 semanas discapacidad de hijos y 1 para cada progenitor en partos múltiples a partir del segundo hijo. Ampliable también en casos de hospitalización de hijos prematuros (a disfrutar por padre o madre) mientras estuviese hospitalizado con un máximo de 13 semanas adicionales.

Catálogo del Plan Concilia

d. Gestación

- Permiso desde el día primero de la semana 37 de embarazo.

Ver también: Disposición adicional decimosexta, EBEP.

Catálogo del Plan Concilia

e. Riesgo durante el embarazo o la lactancia natural

- Medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo.

Catálogo del Plan Concilia

f. Hijo menor de 16 meses

- 1 hora de ausencia por hijo menor de 16 meses acumulable en jornadas completas.

Ver también: art. 3 Ac. PAS

Catálogo del Plan Concilia

g. Adopción y guarda con fines de adopción o acogimiento

- Permiso 16+4 de ampliación, 6 primeras semanas descanso obligatorio.
- Ampliables 2 semanas por discapacidad del menor y por cada hijo o hija, a partir del segundo, en los supuestos de adopción, una para cada progenitor.

Catálogo del Plan Concilia

h. Adopción internacional

- Permiso 3 meses con 65% de retribución.

Catálogo del Plan Concilia

i. Exámenes prenatales, técnicas de preparación al parto y sesión informativa sobre adopción y guarda.

- Permiso por el tiempo indispensable

Ver también: art. 37.3. f) ET; art. 16.5 Rgto. PAS UNIA; art. 6.1 Ac. PAS

Catálogo del Plan Concilia

3. Guarda legal

- **Reducción de la jornada:**
 - Reducción de jornada y retribución 1/3-1/2, percibiendo 80%-60% de retribución (menor de 9 años). A partir de los 12 años reducción proporcional jornada y retribución.

Ver también: art. 48. h) EBEP; art. 37.6 ET; art. 33.4 IV CC PAS; art. 6 Ac. UPA PAS; art. 16.3 Rgto. PAS UNIA

- **Asistencia a reuniones sobre hijos con discapacidad:**
 - Tiempo indispensable.

Ver: art. 6.3 Ac. PAS; art. 16.7 Rgto. PAS UNIA

Catálogo del Plan Concilia

4. Enfermedad y fallecimiento

Catálogo del Plan Concilia

4. Enfermedad y fallecimiento

Catálogo del Plan Concilia

a. Fallecimiento

- Padre, madre, cónyuge o hijo (1^{er} grado):
 - 3 días hábiles en la misma localidad / 5 días hábiles en distinta localidad (art. 48.a EBEP; art. 15.1 Rgto. PAS UNIA)
 - 5 días naturales (art. 33.2.g IV CC PAS; art. 4.g Ac. UPA PAS)
- Suegro/a, yerno o nuera (1^{er} grado):
 - 3 días hábiles en la misma localidad / 5 días hábiles en distinta localidad (art. 48.a EBEP; art. 15.1 Rgto. PAS UNIA)
 - 5 días naturales (art. 33.2.g IV CC PAS; art. 4.g Ac. UPA PAS)
- Hermano/a (2^o grado):
 - 2 días hábiles en la misma localidad / 4 días hábiles en distinta localidad (art. 48.a EBEP; art. 15.1 Rgto. PAS UNIA)
 - 4 días naturales (art. 33.2.g IV CC PAS; art. 4.g Ac. UPA PAS)
- Abuelo/a, nieto/a o cuñado/a (2^o grado):
 - 2 días hábiles en la misma localidad / 4 días hábiles en distinta localidad (art. 48.a EBEP; art. 15.1 Rgto. PAS UNIA)
 - 3 días naturales (art. 33.2.g IV CC PAS; art. 4.g Ac. UPA PAS)

Catálogo del Plan Concilia

b. Enfermedad, accidente grave, hospitalización o intervención quirúrgica

- Padre, madre, cónyuge o hijo (1er grado):
 - 3 días hábiles en la misma localidad / 5 días hábiles en distinta localidad (art. 48.a EBEP; art. 15.1 Rgto. PAS UNIA)
 - 4 días hábiles (art. 33.2.c IV CC PAS; art. 4.c Ac. UPA PAS)
- Suegro/a, yerno o nuera (1er grado):
 - 3 días hábiles en la misma localidad / 5 días hábiles en distinta localidad (art. 48.a EBEP; art. 15.1 Rgto. PAS UNIA)
 - 3 días hábiles (art. 33.2.d IV CC PAS; art. 4.d Ac. UPA PAS)
- Hermano/a (2º grado):
 - 2 días hábiles en la misma localidad / 4 días hábiles en distinta localidad (art. 48.a EBEP; art. 15.1 Rgto. PAS UNIA)
 - 3 días hábiles (art. 33.2.d IV CC PAS; art. 4.d Ac. UPA PAS)
- Abuelo/a, nieto/a o cuñado/a (2º grado):
 - 2 días hábiles en la misma localidad / 4 días hábiles en distinta localidad (art. 48.a EBEP; art. 15.1 Rgto. PAS UNIA)
 - 2 días hábiles (art. 33.2.e IV CC PAS; art. 4.e Ac. UPA PAS)

Catálogo del Plan Concilia

c. Asistencia a consultas, pruebas y reconocimientos médicos

- Marcajes para salir al médico o por llegar tarde del médico. La ausencia en horario obligatorio al presentar justificante no supondrá reducción en las horas trabajadas dentro del horario obligatorio.

Catálogo del Plan Concilia

d. Incapacidad temporal

- Ausencia por enfermedad accidente sin baja médica, máximo 4 días laborales en el año natural/100% de retribución. A partir del 5^a día, se considera baja médica.

Catálogo del Plan Concilia

e. Enfermedad muy grave de familiar de primer grado

- Reducción de hasta 50% jornada retribuida. Plazo 1 mes. (art. 48.i EBEP; art. 15.5 Rgto. UNIA)
- Hijo menor por cáncer o enfermedad grave: Reducción de al menos 50% jornada retribuida hasta los 18 años del menor. (art. 49.e EBEP)
- Enfermedad terminal de cónyuge o hijo, permiso 15 días ampliables a 30 sin retribución la ampliación. (art. 33.2.f IV CC PAS; art. 4.f Ac. UPA PAS)

Catálogo del Plan Concilia

f. Enfermedad infectocontagiosa de hijos menores de 12 años

- Duración de 3 días naturales continuados. (art. 15.2 Rgto. PAS UNIA)

Catálogo del Plan Concilia

f. Cuidado directo del cónyuge, pareja o familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que, por razones de edad, accidente o enfermedad, no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida

- Reducción de jornada y retribución 1/3-1/2, percibiendo 80%-60% de retribución. (art. 2 Ac. PAS; art. 16.3 Rgto. PAS UNIA)

Catálogo del Plan Concilia

5. Violencia de género

a. Faltas de asistencia justificadas (art. 49.d EBEP; art. 16.9 Rgto. PAS UNIA)

b. Reorganización del trabajo (art. 49.d EBEP; art. 16.9 Rgto. PAS UNIA)

c. Reducción de jornada y retribución

- 1/3-1/2, percibiendo 80%-60% de retribución.

Catálogo del Plan Concilia

6. Víctima de terrorismo

a. Reorganización del trabajo

b. Reducción de jornada y retribución proporcional

Ver: art. 49.f EBEP; art. 37 ET; art. 16.2 Rgto. PAS UNIA

Catálogo del Plan Concilia

7. Jubilación

a. Jubilación parcial condicionada al contrato de relevo. Reducción de jornada y salario entre un 25-50% cuando el contrato de relevo se concierte a jornada completa e indefinida la reducción horaria y retributiva se podrá alcanzar el 75%.

b. Reducción gradual de la jornada de trabajo en la parte flexible del horario. Con Retribución del 100%.

- 60 años de edad: media hora de reducción horaria
- 61 años de edad: una hora de reducción horaria
- 62 años de edad: una hora y media de reducción horaria
- 63 años de edad: dos horas de reducción horaria
- 64 o más años de edad: dos horas y media de reducción

Ver también: art. 67 EBEP

Catálogo del Plan Concilia

8. Deber inexcusable

a. Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable público y personal sin retribución e indemnización.

b. Por el tiempo indispensable para la conciliación de la vida laboral y familiar.

Catálogo del Plan Concilia

9. Matrimonio

- 15 días naturales

Catálogo del Plan Concilia

10. Traslados de domicilio

a. 2 días naturales por traslado habitual

b. 4 días si es por traslado de puesto de trabajo dentro de la provincia

c. 7 días si es por traslado del trabajador a otra Universidad.

Ver también: art. 48.b EBEP; art. 37.3.c ET

Catálogo del Plan Concilia

11. Asistencia a exámenes

- Si es primera convocatoria el día de celebración y el tiempo indispensable para el desplazamiento, y en los demás casos, durante el tiempo que se entienda razonable para el desplazamiento y asistencia al examen.

Catálogo del Plan Concilia

12. Licencia no retribuida

- 15 días/ 3 meses, no pudiendo solicitar tal derecho más de una vez cada dos años, siempre y cuando haya agotado el plazo máximo de tal licencia.

Catálogo del Plan Concilia

13. Excedencias

Catálogo del Plan Concilia

a. Excedencia voluntaria por interés particular

- Mínimo 5 años de servicios efectivos
- Subordinada a las necesidades del servicio
- No se conceden si pendiente un expediente disciplinario
- No derecho cuando se cumpla la obligación de solicitar el reintegro en servicio activo
- Sin retribución

Catálogo del Plan Concilia

b. Excedencia por agrupación familiar

- Cónyuge del funcionario adquiere puesto de trabajo en administraciones públicas como funcionario de carrera o laboral fijo con carácter definitivo.

Catálogo del Plan Concilia

c. Excedencia por el cuidado de familiares

- Hijo, adopción, guarda: 3 años
- Familiar a su cargo hasta 2º grado que por edad, accidente, enfermedad o discapacidad no se valga por si mismo ni actividad retribuida, 3 años

Ver también: art. 46.3 ET

Catálogo del Plan Concilia

d. Excedencia por razón de violencia de género

- Derecho a solicitar la situación de excedencia sin tener que haber prestado un tiempo mínimo de servicios previos y sin que sea exigible plazo de permanencia en la misma.
- Durante los 6 primeros meses tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo.
- Esta excedencia computa a efectos de antigüedad, carrera y derechos del régimen de Seguridad Social que sea de aplicación.
- Si las actuaciones judiciales lo exigieran, prórroga por periodos de 3 meses hasta un máximo de 18, con idénticos efectos.
- Durante los 2 primeros meses la funcionaria tendrá derecho a percibir las retribuciones íntegras y, en su caso, las prestaciones familiares por hijo a cargo.

Ver también: art. 7 Ac. PAS; art. 16.9 Rgto. PAS UNIA

Catálogo del Plan Concilia

14. Movilidad geográfica

a. Movilidad por violencia de género y terrorismo.

- Derecho al traslado ocupando un puesto de trabajo similar que la Universidad tenga vacante en cualquier centro u otra Universidad andaluza

Ver también: art. 82.1 EBEP; art. 40.4 ET; art. 7 Ac. PAS

b. Movilidad por agrupación familiar

c. Movilidad del trabajador con discapacidad

Catálogo del Plan Concilia

15. Carrera profesional

- Se podrá participar en cursos de formación durante el disfrute de:
 - Permiso de nacimiento para la madre biológica.
 - Permiso por adopción, por guarda con fines de adopción o acogimiento.
 - Permiso del progenitor diferente de la madre biológica por nacimiento.
 - En situaciones de excedencia por motivos familiares.

Ver también: art. 46.3 ET; art. 9 Ac. PAS

Catálogo del Plan Concilia

16. Complemento de productividad y de homologación

Catálogo del Plan Concilia

a. Complemento de productividad

No se verá reducido ante las situaciones de:

- Accidentes de trabajo
- Baja por maternidad
- Nacimiento
- Adopción
- Acogimiento y lactancia
- Vacaciones o similares
- Permisos y licencias

Catálogo del Plan Concilia

b. Complemento de homologación

Cumplimiento de un mínimo de 190 jornadas. Reducción en un 60% en el caso de que el número de jornadas trabajadas sea entre 180 y 189, y en un 80% si el número es entre 170 y 179. En el caso de que el número de jornadas trabajadas sea inferior a 170, no se percibirá el citado complemento.

Catálogo del Plan Concilia

> Excepciones al cumplimiento

- Ausencias por hospitalización del trabajador y convalecencia pos hospitalarias.
- Licencia por maternidad.
- Accidentes de trabajo o enfermedad profesional.
- Ejercicio del derecho de huelga.
- Ejercicio de la función de representación de los trabajadores.
- Los trabajadores y trabajadoras mayores de 60 años que acrediten a través de los respectivos servicios de prevención padecer enfermedad crónica o degenerativa.
- Incapacidad temporal vinculada a situación de embarazo
- Por matrimonio, 15 días naturales, que, siempre, que el hecho causante se encuentre comprendido en el periodo de disfrute, podrá ejercerse antes o después de aquel, compatibilizándose con las necesidades de los servicios, pudiendo acumularse al periodo de vacaciones, sin que ello implique alteración de los turnos.
- Nacimiento, adopción o acogida 4 días naturales.
- Por enfermedad o accidentes graves, hospitalización o intervención quirúrgica del padre, cónyuge o hijos (15.1 de este Reglamento).
- Por enfermedad o accidentes graves u hospitalización de familiares de primer grado por afinidad o hermanos (15.1 de este Reglamento).
- Por enfermedad o accidente graves u hospitalización de familiares de segundo grado por consanguinidad o afinidad no comprendidos en los anteriores apartados (15.1 de este Reglamento).

Catálogo del Plan Concilia

> Se entiende por enfermedad grave...

- La intervención quirúrgica dará derecho a permiso por el tiempo de la intervención mientras subsista la hospitalización hasta el máximo señalado.
- El permiso no podrá ser superior al tiempo de hospitalización y podrá ejercerse de forma discontinua mientras subsista esta situación, compatibilizándose con las necesidades de los servicios.
- Por enfermedad terminal de cónyuge o hijo, mientras subsista la situación un máximo de 15 días, ampliables a 30, si bien en el segundo periodo no se devengará retribución.
- Por fallecimiento de un familiar.
- Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal por el que el funcionario no perciba retribución alguna y sin que pueda superarse por este concepto la quinta parte de las horas laborales que correspondan a un trimestre, en cuyo caso podrá la Universidad pasar al funcionario a la situación administrativa que corresponda.
- Por asuntos particulares, hasta seis días al año, distribuidos a conveniencia del funcionario, sin necesidad de justificación, respetando las necesidades del servicio, siempre que se hubiese cumplido un año completo de trabajo. En caso contrario, se reducirá proporcionalmente.

Catálogo del Plan Concilia

> Se entenderá por jornadas no trabajadas

- Vacaciones anuales, permisos por Navidad, Semana Santa o similares, así como día del patrón y día de apertura del curso académico.
- Bajas laborales, a excepción de las siguientes:
- Accidente de trabajo o enfermedad profesional
- Ausencias por hospitalización por hospitalización del trabajador y convalecencias pos hospitalarias.
- Incapacidad temporal vinculada temporal vinculada a la situación de embarazo.
- Licencia por maternidad.
- Cambio de domicilio.
- Permiso por examen.
- Ausencias no justificadas.

Catálogo del Plan Concilia

17. Ayudas sociales

Catálogo del Plan Concilia

Sección 1. Ayuda para estudios universitarios

- **Títulos oficiales.** Servicios académicos de la primera y de la segunda matrícula y el 50% de la tercera matrícula, para el personal de la Universidad Internacional de Andalucía, y primera matrícula y 50% de la segunda, cuando el beneficiario la solicite para el cónyuge o pareja de hecho e hijos menores de 28 años que convivan con él. Master oficial y Doctorado la compensación máxima será del 90 % del precio oficial.
- **Estudios en la UNIA.** Gastos ocasionados por los estudios UNIA excepto tasas de secretaría y seguro escolar.
 - a. Máster, expertos, cursos de verano y formación complementaria y seminarios relacionados con puestos de trabajo 90%, excluido tasa de secretaría.
 - b. Máster, expertos, cursos de verano y formación complementaria y seminarios no relacionados con puestos de trabajo 50%, excluido tasa de secretaría.

Catálogo del Plan Concilia

Sección 2. Ayuda para atención de gastos escolares

- Gastos de matrícula en centros específicos de educación especial, ayudas para gastos de tratamiento y rehabilitación de discapacidad psíquica, física o sensorial padecida por el hijo.
- Matrícula en guardería o escuela infantil de hijos de hasta 3 años, antes del 31 de diciembre del año en curso.
- Material escolar para el resto de los hijos de la unidad familiar o de convivencia que cursen el resto de las enseñanzas no universitarias.
- Campamentos o similar durante el periodo de vacaciones estivales. Aula matinal, comedor escolar, para hijos mayores de 3 años y hasta los 12. Según disponibilidad presupuestaria y nivel de renta.

Catálogo del Plan Concilia

Sección 3. Ayuda médica, protésica y odontológica

Prótesis ortopédicas, dentarias y oculares no cubiertas por el sistema de Seguridad Social, Instituto Andaluz de Servicios Sociales u otro organismo o sistema mutualista de carácter público.

Tipo de prótesis	
Dentaria	<ul style="list-style-type: none">• Dentadura completa• Dentadura superior/inferior• Prótesis parcial• Piezas sueltas/ endodoncias• Obturaciones/empastes (cada uno)• Implantes osteointegrados• Ortodoncia• Periodoncia• Férula de descarga
Oculares	<ul style="list-style-type: none">• Gafas completas• Gafas bifocales• Gafas telelupa (progresivas)• Renovación de cristales (cada uno)• Renovación de cristales bifocales (cada uno)• Renovación de cristales telelupa (cada uno)• Lentillas (cada una)• Prismas (cada uno)• Lentes intraoculares (cada una)• Lentes progresivas (cada uno)• Intervenciones oculares
Auditivas y de fonación	<ul style="list-style-type: none">• Audífonos (cada uno)• Aparatos de fonación
Ortopédicas	<ul style="list-style-type: none">• Calzado corrector seriado con o sin plantillas• Plantillas ortopédicas
Vacunaciones	<ul style="list-style-type: none">• Aquellas que no estén incluidas en el sistema público de salud

Catálogo del Plan Concilia

Sección 4. Ayuda por defunción

- Prestación económica a tanto alzado, pagadera de una sola vez. Según Convenio Colectivo en vigor.

Catálogo del Plan Concilia

Sección 5. Anticipos reintegrables

- Atención de necesidades y situaciones imprevistas producidas en el ámbito personal o familiar del personal sin necesidad de justificación.
- El reintegro habrá de efectuarse como máximo en el número de meses comprendidos entre la fecha de concesión y el mes de diciembre del año en curso

Catálogo del Plan Concilia

Sección 6. Ayuda por jubilación

- Se equiparará, a estos efectos, la jubilación a las situaciones de incapacidad permanente absoluta y gran invalidez, según Convenio Colectivo en vigor.

Catálogo del Plan Concilia

Sección 7. Ayuda de carácter excepcional

- Situaciones especiales de extrema necesidad.

Catálogo del Plan Concilia

Abreviaturas

Ac. PAS	Acuerdo entre las Universidades Públicas de Andalucía y las organizaciones sindicales de este ámbito, de 10 de noviembre de 2006, sobre medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral (Acuerdo PAS funcionario); y el acuerdo entre las Universidades Públicas de Andalucía y las organizaciones sindicales de este ámbito, de 10 de noviembre de 2006, sobre medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral (Acuerdo PAS laboral).
Ac. UPA PAS	Acuerdo en materia de jornadas, vacaciones, permisos y licencias del Personal de Administración y Servicios funcionario de las Universidades públicas andaluzas de 24 marzo de 2003.
EBEP	Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto Básico del Empleado Público.
ET	Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
IV CC PAS	IV Convenio Colectivo del Personal Laboral de las Universidades Públicas de Andalucía (Resolución de 10 de febrero 2004, que ordena la inscripción, depósito y publicación, BOJA 23 febrero 2004, núm. 36).
LPRL	Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.
Rgto. Acción Social UNIA	Reglamento de Ayudas de Acción Social de la Universidad Internacional de Andalucía. Aprobado en Consejo de Gobierno de 4 de noviembre de 2008 y reformado en Consejos de Gobierno de 11/10/2010 y 20/6/2011.
Rgto. PAS UNIA	Reglamento sobre jornada laboral, vacaciones y permisos del Personal de Administración y Servicios de la Universidad Internacional de Andalucía. En vigor desde el 1 de mayo de 2019.

Catálogo del Plan Concilia

EBEP

Art. 47. Jornada de trabajo de los funcionarios públicos.

Las Administraciones Públicas establecerán la jornada general y las especiales de trabajo de sus funcionarios públicos. La jornada de trabajo podrá ser a tiempo completo o a tiempo parcial.

Art. 48. k) Por asuntos particulares, seis días al año.

Art. 50. Vacaciones de los funcionarios públicos.

1. Los funcionarios públicos tendrán derecho a disfrutar, durante cada año natural, de unas vacaciones retribuidas de veintidós días hábiles, o de los días que correspondan proporcionalmente si el tiempo de servicio durante el año fue menor.

A los efectos de lo previsto en el presente artículo, no se considerarán como días hábiles los sábados, sin perjuicio de las adaptaciones que se establezcan para los horarios especiales.

2. Cuando las situaciones de permiso de maternidad, incapacidad temporal, riesgo durante la lactancia o riesgo durante el embarazo impidan iniciar el disfrute de las vacaciones dentro del año natural al que correspondan, o una vez iniciado el periodo vacacional sobreviniera una de dichas situaciones, el periodo vacacional se podrá disfrutar aunque haya terminado el año natural a que correspondan y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

Disposición adicional decimotercera. Permiso por asuntos particulares por antigüedad.

Las Administraciones Públicas podrán establecer hasta dos días adicionales de permiso por asuntos particulares al cumplir el sexto trienio, incrementándose, como máximo, en un día adicional por cada trienio cumplido a partir del octavo.

Disposición adicional decimocuarta. Días adicionales de vacaciones por antigüedad.

Cada Administración Pública podrá establecer hasta un máximo de cuatro días adicionales de vacaciones en función del tiempo de servicios prestados por los funcionarios público.

Catálogo del Plan Concilia

Art. 34.8. Las personas trabajadoras tienen derecho a solicitar las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, incluida la prestación de su trabajo a distancia, para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral. Dichas adaptaciones deberán ser razonables y proporcionadas en relación con las necesidades de la persona trabajadora y con las necesidades organizativas o productivas de la empresa.

En el caso de que tengan hijos o hijas, las personas trabajadoras tienen derecho a efectuar dicha solicitud hasta que los hijos o hijas cumplan doce años.

En la negociación colectiva se pactarán los términos de su ejercicio, que se acomodarán a criterios y sistemas que garanticen la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre personas trabajadoras de uno y otro sexo. En su ausencia, la empresa, ante la solicitud de adaptación de jornada, abrirá un proceso de negociación con la persona trabajadora durante un periodo máximo de treinta días. Finalizado el mismo, la empresa, por escrito, comunicará la aceptación de la petición, planteará una propuesta alternativa que posibilite las necesidades de conciliación de la persona trabajadora o bien manifestará la negativa a su ejercicio. En este último caso, se indicarán las razones objetivas en las que se sustenta la decisión.

La persona trabajadora tendrá derecho a solicitar el regreso a su jornada o modalidad contractual anterior una vez concluido el periodo acordado o cuando el cambio de las circunstancias así lo justifique, aun cuando no hubiese transcurrido el periodo previsto.

Catálogo del Plan Concilia

Art. 38. Vacaciones anuales

1. El periodo de vacaciones anuales retribuidas, no sustituible por compensación económica, será el pactado en convenio colectivo o contrato individual. En ningún caso la duración será inferior a treinta días naturales.

2. El periodo o periodos de su disfrute se fijará de común acuerdo entre el empresario y el trabajador, de conformidad con lo establecido en su caso en los convenios colectivos sobre planificación anual de las vacaciones.

En caso de desacuerdo entre las partes, la jurisdicción social fijará la fecha que para el disfrute corresponda y su decisión será irrecurrible. El procedimiento será sumario y preferente.

3. El calendario de vacaciones se fijará en cada empresa. El trabajador conocerá las fechas que le correspondan dos meses antes, al menos, del comienzo del disfrute.

Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo anterior coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador 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.

Catálogo del Plan Concilia

Segundo. Jornada de trabajo.

La jornada de trabajo en las universidades públicas de Andalucía será de 35 horas semanales de trabajo efectivo, sin que puedan superarse 1445 horas de jornada ordinaria y en cómputo anual y sin perjuicio de lo acordado por las partes sobre disponibilidad horaria del personal contemplada en el acuerdo para la percepción del complemento de homologación. Dicha jornada se desarrollará durante los cinco primeros días de la semana con carácter general.

La distribución del horario de la jornada laboral corresponde a la Gerencia de las Universidades previo informe de los representantes de los funcionarios

La jornada de trabajo podrá ser:

a) Continuada. De mañana o tarde. Se realizará sin interrupción entre su comienzo y su final. Será la que con carácter general realizará el PAS de la Universidad.

b) Reducida. Durante los períodos de vacaciones que se determinen en el Calendario laboral correspondiente, se verificará una reducción de la jornada de dos horas.

c) De especial dedicación o disponibilidad especial. Regulada de forma específica para el PAS funcionario en su normativa, conlleva la prestación del servicio fuera de la jornada ordinaria durante un determinado número de horas anuales o semanales, según los casos. Dichas modalidades de jornada serán remuneradas con el complemento que proceda.

Durante la jornada de trabajo se podrá disfrutar de un descanso de 30 minutos - que será de 20 minutos durante los periodos de jornada reducida - computable como de trabajo efectivo. Los oportunos turnos para el disfrute de este derecho se establecerán por el responsable de la unidad a la vista de las necesidades del servicio y oídos los interesados.

Entre jornada y jornada deberá observarse un descanso consecutivo de al menos 12 horas. El descanso semanal será de 48 horas ininterrumpidas.

AC. UPA PAS

Catálogo del Plan Concilia

Segundo. Jornada de trabajo.

HORARIO NORMAL DE TRABAJO

La jornada normal de trabajo se desarrollará de lunes a viernes entre las 8 y las 15 horas en horario de mañana y entre las 15 y las 22 en horario de tarde.

La Gerencia podrá, previo acuerdo con los representantes de los funcionarios, si las necesidades de los servicios lo permiten y para los casos que se determinen, establecer un horario flexible semanal de 35 horas, de lunes a viernes que en todo caso tendrá carácter voluntario para el personal.

Este horario estará dividido en dos partes, a saber: tiempo de presencia obligatoria o de obligada concurrencia para todo el personal en su puesto de trabajo y parte flexible que comprende el resto de la jornada hasta completar las 35 horas semanales.

Al final de cada periodo de cómputo, y que como mínimo será trimestral, cada funcionario deberá haber realizado tantas horas como resulte del producto de 7 horas diarias por el número total de días laborables que tenga dicho periodo. Los días laborables con jornada reducida serán computables a razón de 5 horas diarias, de acuerdo con lo establecido en el Calendario laboral.

En momentos excepcionales en que las necesidades puntuales de los servicios así lo exijan se podrá suspender de forma temporal la aplicación del horario flexible para el personal responsable de atender dichas necesidades y establecerse un horario único de presencia obligatoria para todo el personal afectado, el cual deberá ser informado de la misma con una antelación mínima de 10 días naturales.

Horario reducido. - Durante los meses de julio y agosto y en los días no lectivos que coincidan con los permisos de Navidad, Semana Santa, Feria, o festividad equivalente, el personal disfrutará de una reducción horaria de dos horas.

La concreción horaria de esta reducción se realizará por la Gerencia, pudiendo establecerse a ese fin por los responsables de Personal los turnos y horarios de trabajo necesarios para garantizar una adecuada atención de los servicios o, en su caso, el cierre de las instalaciones en el turno de tarde.

En los supuestos en que por necesidades de los servicios u otras causas de interés general resultará imposible la reducción horaria en los meses y fechas señalados en el párrafo primero de este punto, aquella se disfrutará en otras fechas, dentro del plazo máximo de un año, y previo acuerdo con el trabajador o trabajadores afectados.

AC. UPA PAS

Catálogo del Plan Concilia

Segundo. Jornada de trabajo.

VACACIONES

Los funcionarios tienen derecho, por cada año completo de servicio activo, a disfrutar vacaciones retribuidas de un mes natural, o veintidós días hábiles anuales, o a los días que correspondan proporcionalmente al tiempo de servicios efectivos.

En el supuesto de haber completado los años de antigüedad en la Administración reflejados en el cuadro posterior se tendrá derecho al disfrute de los siguientes días de vacaciones anuales:

- 15 años de servicio 23 días hábiles
- 20 años de servicio 24 días hábiles
- 25 años de servicio 25 días hábiles
- 30 o más años de servicio 26 días hábiles

Este derecho se hará efectivo a partir del año natural siguiente al cumplimiento de la antigüedad referenciada.

A los efectos previstos en el presente artículo, los sábados no serán considerados días hábiles, sin perjuicio de las adaptaciones que se establezcan para los horarios especiales.

El periodo de vacaciones anuales retribuidas no es sustituible por compensación económica, si bien el empleado/a tendrá derecho, al finalizar la relación de trabajo al disfrute de un periodo de vacaciones equivalente a las devengadas o, excepcionalmente, a una indemnización compensatoria.

AC. UPA PAS

Catálogo del Plan Concilia

Segundo. Jornada de trabajo.

VACACIONES

A fin de establecer el periodo de vacaciones deberán tenerse en cuenta las siguientes reglas generales:

1. Julio, Agosto y Septiembre son los meses dentro de los cuales se disfrutará de las vacaciones. La concreción del periodo en que han de disfrutarse las vacaciones se determinará teniendo en cuenta las preferencias del funcionario y estará condicionado a las necesidades del servicio.
2. Agosto será el mes preferente dentro del cual se procurará que el mayor número de funcionarios tomen las vacaciones. La Gerencia, oídos los servicios respectivos, dispondrá el mantenimiento de los servicios mínimos.
3. No obstante lo anterior, para aquellas unidades cuya actividad así lo requiera y mediando justificación suficiente, podrá arbitrarse entre la Gerencia y el personal afectado, oídos sus representantes, un periodo de vacaciones fuera del periodo julio - septiembre, que en todo caso será incrementado en 5 días naturales.
4. El funcionario podrá solicitar el disfrute de vacaciones fuera del periodo julio-septiembre por circunstancias de interés particular excepcionales y debidamente acreditadas. La Gerencia resolverá la petición a la vista del informe del responsable de la unidad. En este caso no se devengará el derecho al disfrute de los 5 días suplementarios previstos en el apartado anterior.
5. En la distribución de los turnos de vacaciones entre los integrantes de cada unidad, a falta de acuerdo entre los afectados, la rotación será el criterio de asignación de turnos.
6. Las vacaciones anuales podrán disfrutarse en un sólo período de un mes o en dos de quince días. A este fin los turnos de vacaciones comenzarán los días 1 y 16 de cada mes salvo causa debidamente justificada.
7. El comienzo y terminación de las vacaciones tendrá lugar dentro del año a que correspondan. Si estuviesen programadas de antemano y el trabajador no las pudiese iniciar por encontrarse en las situaciones de incapacidad temporal, baja o licencia maternal, podrá disfrutarlas fuera del periodo previsto pero siempre dentro del año natural a que correspondan.
8. El personal de nuevo ingreso disfrutará, dentro del año de su incorporación, de la parte proporcional de vacaciones correspondientes desde la fecha de su ingreso hasta fin de año o hasta la fecha de terminación de la prestación de sus servicios si ésta ha de producirse dentro del año. Igualmente, en el año correspondiente a su jubilación, los empleados disfrutarán de un periodo vacacional proporcional al tiempo trabajado durante dicho año. A efectos de cómputo del periodo vacacional se entenderá por año, el tiempo comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre.

Catálogo del Plan Concilia

Segundo. Jornada de trabajo.

PERMISOS RETRIBUIDOS Y REDUCCIONES DE JORNADA

1. Los funcionarios tendrán derecho a permisos retribuidos de cinco días hábiles durante las festividades de Navidad y a cuatro durante la Semana Santa, Feria o festividades equivalentes, o a la proporción que corresponda cuanto el tiempo trabajado sea inferior al año anterior a su devengo, de acuerdo con los turnos establecidos por la Gerencia.
2. Se concederá permiso retribuido los días 24 y 31 de diciembre, así como el Día del Patrón Académico. Los trabajadores que excepcionalmente hubieran de trabajar en esos días serán compensados con un día de descanso.
3. Igualmente tendrán derecho al día de la Apertura de Curso. En caso de coincidir con día no laborable se podrá compensar con otro laborable.

AC. UPA PAS

Catálogo del Plan Concilia

3. HORARIO DE TRABAJO

3.1. Para el personal con horario de mañana, se establece la obligatoriedad de permanencia en el puesto de trabajo en la franja horaria comprendida entre la 9:00 y las 14:00 horas, de lunes a viernes.

3.2. El resto de horas semanales, hasta completar las 35 horas, se realizarán en la banda de 7,30 a 9 y/o 14 a 20 horas, compaginándose las necesidades de los servicios con la vida personal y familiar.

3.3. Para el personal laboral con horario de tarde, el tiempo de presencia obligatoria será de 15 a 20. El resto de la jornada hasta las 35 horas semanales deberá realizarse, compaginándose las necesidades de los servicios con la vida personal y familiar, en el horario en que las instalaciones se encuentren abiertas o se trate de una actividad laboral que se desarrolle fuera del Campus.

3.4. El saldo de horas no cumplido deberá ser compensado con un exceso en la misma cantidad, considerándose el cómputo anual.

3.5. El trabajo que, extraordinariamente, por razones de servicio y previa autorización de Gerencia o Vicegerencia se realice en horario nocturno, después de las 22:00, será compensado por 1 hora y 45 minutos por hora trabajada.

3.6. La realización por necesidades de los servicios, a requerimiento expreso de la Gerencia, o responsable de sede, por personal funcionario, de servicios extraordinarios en viernes tardes (salvo que se trate de su horario ordinario), sábados y festivos, serán compensadas a razón de dos horas por hora trabajada. Cuando tengan lugar en sábado o domingo –o viernes cuando superen las 5 horas sobre la jornada- podrán acumularse para su compensación en un día de descanso por cada día no laborable trabajado.

3.7. La jornada trabajada en fin de semana por personal laboral, se compensará según los términos establecidos en el convenio colectivo vigente del personal laboral de las Universidades Públicas de Andalucía, aplicándose el saldo restante de horas, de haberlo, al crédito de horario flexible.

3.8. La evaluación de la salud del personal organizadas por el Servicio de Prevención de Riesgos se considerará como tiempo efectivo de trabajo, aunque se realicen fuera del horario de trabajo ordinario, en cuyo caso, el personal podrá compensar hasta una hora de su jornada laboral con tiempo de descanso, previa justificación de la asistencia (extracción de sangre y reconocimiento médico) aplicándolas a su horario flexible.

Rgto. PAS UNIA

Catálogo del Plan Concilia

4. ADAPTACIÓN DE LA JORNADA POR RAZONES DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL

4.1. El horario de presencia obligatoria, siempre que las necesidades del servicio lo permitan, se podrá flexibilizar adelantándolo o atrasándolo hasta una hora en los siguientes casos:

- a) Cuando el personal de administración y servicios tenga a su cargo, por razones de guarda legal, algún hijo/a menor de 16 años.
- b) Quienes tengan a su cuidado directo personas mayores que requieran especial atención o personas con discapacidad.
- c) Quienes tengan a su cargo directo un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad con enfermedad grave.

5. HORARIO REDUCIDO

Para favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, y atención a la realización de la actividad laboral en la modalidad de teletrabajo, si este se produce, se establece una bolsa de horas que dará derecho a reducir el horario presencial, entre el 16 de Junio y el 15 de Septiembre, y en los días no lectivos que coincidan con los permisos de Navidad, Semana Santa y los indicados para cada Campus, en dos horas diarias, de tal modo que durante este periodo la jornada ordinaria queda establecida en cinco horas diarias, que deberán realizarse de 9:00 a 14:00 y, en caso del turno de tarde, de 14:00 a 19:00 horas, salvo que por necesidades de servicios o personales se disponga otro horario por la Gerencia, a propuesta del responsable.

Rgto. PAS UNIA

Catálogo del Plan Concilia

6. JORNADA PARTIDA y COMPLEMENTO DE PRODUCTIVIDAD

6.1. Para percibir las cantidades establecidas en concepto de complemento de productividad, el personal de administración y servicios es preciso que:

- a. Cumpla una jornada de trabajo semanal de 35 horas, en cómputo anual.
- b. Realizar al menos, una tarde semanal, a ser posible fija de lunes a viernes, en la que realizará su jornada laboral y se mantendrá durante todo el año natural, salvo necesidades del servicio. Cada tarde deberán realizarse al menos dos horas entre las 15,15 horas y las 18:00 horas. El total máximo de tardes a realizar anualmente será de 36.
- c. La tarde semanal podrá ser cambiada, a solicitud del trabajador de acuerdo con las necesidades del Servicio o fuerza mayor, previo informe favorable del Jefe de Servicio del que dependa el trabajador y autorizado por la Gerencia, y en caso de denegación, esta debe ser notificada.
- d. La opción prevista en los párrafos anteriores, irá asociada a la participación del empleado público en los programas de fomento de la productividad y mejora de los servicios.
- e. El personal funcionario con nivel de complemento de destino 25 o superior deberá acogerse obligatoriamente a esta opción.
- f. En el caso de que la tarde asignada sea de un día no laborable, de reducción de jornada o durante el que se esté disfrutando cualquier permiso o licencia, la tarde no deberá ser recuperada, computando el sistema el cumplimiento de 2 horas.
- g. El personal de administración y servicios funcionario que opte por percibir este complemento deberá optar, además, por acogerse a la productividad asociada a la disponibilidad horaria de hasta 90 horas anuales sin compensación, a realizar de lunes a viernes, a requerimiento de la Gerencia, haciendo constar de forma expresa que la jornada requerida va con cargo a este saldo horario.
- h. Cualquier ausencia, sea o no justificada, de una jornada completa, por cualquier causa, salvo en los casos de accidentes de trabajo, baja por maternidad, nacimiento, adopción, acogimiento y lactancia, vacaciones anuales, de Semana Santa, Navidad o similares y los señalados inhábiles en el calendario laboral, así como permisos y licencias, será descontada proporcionalmente, basándose el citado descuento en el importe asignado y el número de días con jornada de tarde que comprende el trimestre. A trimestre vencido se hará pública, a efectos del cálculo del complemento de productividad, la relación de personal funcionario de administración y servicios con indicación de la totalidad de jornadas de tarde que serán objeto de deducción.

Rgto. PAS UNIA

Catálogo del Plan Concilia

7. CONTROL DEL TIEMPO DE TRABAJO

7.8. El saldo positivo de horario realizado en demasía sobre la jornada establecida se podrá acumular en una bolsa de horas que se podrán convertir en 4 días de libre disposición, a disfrutar durante el año natural, según la conveniencia del personal de administración y servicios y respetando siempre las necesidades del servicio, previa autorización de sus superiores.

9. TIEMPO DEDICADO A LA FORMACIÓN

9.1. La asistencia, seguimiento o impartición de Cursos, Jornadas, Seminarios o, en general, acciones formativas, siempre que sean organizadas por la UNIA o que se realicen con la autorización de la misma tendrán la consideración de trabajo efectivo y el tiempo empleado en ellos computará como tiempo trabajado. Las acciones formativas se realizarán preferentemente en horario de trabajo. En el caso de las acciones formativas que se realicen en modalidad total o parcialmente online, la convocatoria de las mismas establecerá el tiempo de trabajo que será computado como de trabajo efectivo fuera de la jornada para el personal que las realice o imparta. El tiempo de trabajo que así se compute no podrá afectar a efectos de compensación en ningún caso, a la parte no flexible del horario de trabajo.

9.2. Las horas de formación u otras actividades previamente acordadas por los representantes de los trabajadores y la Gerencia, que se realicen fuera de la jornada laboral ordinaria de trabajo, se computarán a razón de 1 hora y 45 minutos por cada hora realizada.

9.3. La Gerencia asume el compromiso de ofrecer al PAS, dentro del plan de formación, cursos online que sumen en cómputo anual, al menos, 30 horas, que se realizarán en horario fuera de la jornada laboral y se computarán a los efectos del sistema de control horario (se acreditan en ECTS por lo que tienen su conversión en horas de trabajo).

Rgto. PAS UNIA

Catálogo del Plan Concilia

10. VACACIONES

10.1. El personal de administración y servicios tiene derecho, por cada año completo de servicio activo, a disfrutar vacaciones retribuidas de un mes natural, o veintidós días hábiles anuales, o a los días que correspondan proporcionalmente al tiempo de servicios efectivos. A estos efectos, los sábados no serán considerados días hábiles, sin perjuicio de las adaptaciones que se establezcan para los horarios especiales.

10.2. Para el cálculo del período anual de vacaciones, las ausencias motivadas por enfermedad, accidente, las derivadas del disfrute de los permisos regulados en los artículos 48 y 49 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, o de la licencia a que se refiere el artículo 72 del texto articulado de la Ley de Funcionarios Civiles del Estado, aprobado por el Decreto 315/1964, de 7 de febrero, tendrán, en todo caso y a estos efectos, la consideración de tiempo de servicio.

10.3. En el supuesto de haber completado los años de antigüedad en la Administración que se indican, se tendrá derecho al disfrute de los siguientes días de vacaciones anuales:

- Quince años de servicio: Veintitrés días hábiles.
- Veinte años de servicio: Veinticuatro días hábiles.
- Veinticinco años de servicio: Veinticinco días hábiles.
- Treinta o más años de servicio: Veintiséis días hábiles.

10.4. Este derecho se hará efectivo desde el día siguiente al del cumplimiento de los correspondientes años de servicio.

10.5. El periodo de disfrute de las vacaciones se determinará para cada año natural en el Acuerdo de Calendario Laboral, de conformidad con lo establecido en el Convenio Colectivo o Pactos y Acuerdos del personal de Administración y Servicios de las universidades andaluzas.

10.6. En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con incapacidad temporal por contingencias profesionales o comunes, incapacidad temporal derivada de embarazo, parto o lactancia natural, o con el permiso de maternidad o con su ampliación por lactancia, así como con el permiso de paternidad, que imposibilite al personal disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponda, podrá hacerlo en el momento de la incorporación de la baja y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se haya originado.

Catálogo del Plan Concilia

11. ASUNTOS PARTICULARES

11.1. A lo largo de cada año el personal de administración y servicios tendrá derecho a disfrutar de seis días de permiso por asuntos particulares, siempre que se hubiese cumplido un año completo de trabajo. En caso contrario, se reducirá proporcionalmente.

11.2. Así mismo, el personal de administración y servicios tendrá derecho a disfrutar de dos días adicionales de permiso por asuntos particulares desde el día siguiente al del cumplimiento del sexto trienio, incrementándose, como máximo, en un día adicional por cada trienio cumplido a partir del octavo.

11.3. El personal podrá distribuir dichos días a su conveniencia, previa autorización de sus superiores y respetando siempre las necesidades del servicio.

11.4. La fecha límite para el disfrute será hasta el 31 de Marzo del año siguiente.

11.5. A los efectos del cómputo de jornadas trabajadas para el complemento de homologación, estos días se considerarán trabajados.

12. DÍAS ADICIONALES POR SÁBADO FESTIVO

El personal de administración y servicios tendrá derecho a disfrutar hasta dos días adicionales de permiso con motivo de coincidir en sábado las festividades de ámbito nacional y autonómico que así se determinen.

13. LICENCIAS POR LOS DÍAS 24 Y 31 DE DICIEMBRE

Los días 24 y 31 de diciembre, a estos efectos, se consideran festivos. El personal que excepcionalmente preste servicios los días 24 y 31 de diciembre disfrutará de dos días de descanso.

Rgto. PAS UNIA

Catálogo del Plan Concilia

14. PERMISOS DE ÁMBITO UNIVERSITARIO

14.1. El personal podrá disfrutar de un permiso retribuido de 5 días hábiles durante la festividad de Navidad y 4 días hábiles según se relaciona:

- En el Campus de Sevilla. 4 días entre la Semana Santa y la Feria de Abril
- En el Campus de La Rábida 4 días entre Semana Santa y la festividad del Rocío
- En el Campus de Málaga, 4 días entre Semana Santa y la cuarta semana de octubre
- En el Campus de Baeza, 4 días entre Semana Santa y la Feria de Jaén

14.2. Así mismo, y con el mismo carácter, se establecen los días de permiso por Apertura del Curso y Santo Tomás de Aquino.

14.3. Los permisos de ámbito universitario y el resto de horas recuperables durante los periodos de jornada reducida generarán una bolsa a disposición de la Gerencia, que serán empleadas, preferentemente en la modalidad de teletrabajo, para la participación en actividades derivadas de la calidad, la evaluación del desempeño y formativas.

16. REDUCCIONES POR RAZONES DE CONCILIACIÓN DE VIDA FAMILIAR

16.8. Para atender a la conciliación de la vida laboral y familiar se establece una bolsa de 30 horas que se añadirá al saldo horario.

Rgto. PAS UNIA

Catálogo del Plan Concilia

EBEP

Art. 48. e) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto por las funcionarias embarazadas y, en los casos de adopción o acogimiento, o guarda con fines de adopción, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

Art. 48. f) Por lactancia de un hijo menor de doce meses tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrá dividir en dos fracciones. Este derecho podrá sustituirse por una reducción de la jornada normal en media hora al inicio y al final de la jornada, o en una hora al inicio o al final de la jornada, con la misma finalidad. El permiso contemplado en este apartado constituye un derecho individual de los funcionarios, sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor.

Se podrá solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente. Esta modalidad se podrá disfrutar únicamente a partir de la finalización del permiso por nacimiento, adopción, guarda, acogimiento o del progenitor diferente de la madre biológica respectivo, o una vez que, desde el nacimiento del menor, haya transcurrido un tiempo equivalente al que comprenden los citados permisos.

Este permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple.

Art. 48. g) Por nacimiento de hijos prematuros o que por cualquier otra causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la funcionaria o el funcionario tendrá derecho a ausentarse del trabajo durante un máximo de dos horas diarias percibiendo las retribuciones íntegras. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional de sus retribuciones.

Catálogo del Plan Concilia

Art. 49. a) Permiso por nacimiento para la madre biológica: tendrá una duración de dieciséis semanas, de las cuales las seis semanas inmediatas posteriores al parto serán en todo caso de descanso obligatorio e ininterrumpidas. Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del hijo o hija y, por cada hijo o hija a partir del segundo en los supuestos de parto múltiple, una para cada uno de los progenitores.

No obstante, en caso de fallecimiento de la madre, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste de permiso. En el caso de que ambos progenitores trabajen y transcurridas las seis primeras semanas de descanso obligatorio, el período de disfrute de este permiso podrá llevarse a cabo a voluntad de aquellos, de manera interrumpida y ejercitarse desde la finalización del descanso obligatorio posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. En el caso del disfrute interrumpido se requerirá, para cada período de disfrute, un preaviso de al menos 15 días y se realizará por semanas completas. Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades del servicio lo permitan, y en los términos que reglamentariamente se determinen, conforme a las reglas establecidas en el presente artículo. En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, este permiso se ampliará en tantos días como el neonato se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales.

En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el periodo de duración del permiso no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

Durante el disfrute de este permiso, una vez finalizado el período de descanso obligatorio, se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración.

EBEP

Catálogo del Plan Concilia

Art. 49. b) Permiso por adopción, por guarda con fines de adopción, o acogimiento, tanto temporal como permanente: tendrá una duración de dieciséis semanas. Seis semanas deberán disfrutarse a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.

En el caso de que ambos progenitores trabajen y transcurridas las seis primeras semanas de descanso obligatorio, el período de disfrute de este permiso podrá llevarse a cabo de manera interrumpida y ejercitarse desde la finalización del descanso obligatorio posterior al hecho causante dentro de los doce meses a contar o bien desde el nacimiento del hijo o hija, o bien desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. En el caso del disfrute interrumpido se requerirá, para cada período de disfrute, un preaviso de al menos 15 días y se realizará por semanas completas.

Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del menor adoptado o acogido y por cada hijo o hija, a partir del segundo, en los supuestos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple, una para cada uno de los progenitores.

El cómputo del plazo se contará a elección del progenitor, a partir de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o acogimiento, o a partir de la resolución judicial por la que se constituya la adopción sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios periodos de disfrute de este permiso.

Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades de servicio lo permitan, y en los términos que reglamentariamente se determine, conforme a las reglas establecidas en el presente artículo.

Si fuera necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, en los casos de adopción o acogimiento internacional, se tendrá derecho, además, a un permiso de hasta dos meses de duración, percibiendo durante este periodo exclusivamente las retribuciones básicas.

Con independencia del permiso de hasta dos meses previsto en el párrafo anterior y para el supuesto contemplado en dicho párrafo, el permiso por adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución judicial por la que se constituya la adopción o la decisión administrativa o judicial de acogimiento.

Durante el disfrute de este permiso se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración.

Los supuestos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente, previstos en este artículo serán los que así se establezcan en el Código Civil o en las leyes civiles de las comunidades autónomas que los regulen, debiendo tener el acogimiento temporal una duración no inferior a un año.

EBEP

Catálogo del Plan Concilia

Art.49. c) Permiso del progenitor diferente de la madre biológica por nacimiento, guarda con fines de adopción, acogimiento o adopción de un hijo o hija: tendrá una duración de dieciséis semanas de las cuales las seis semanas inmediatas posteriores al hecho causante serán en todo caso de descanso obligatorio. Este permiso se ampliará en dos semanas más, una para cada uno de los progenitores, en el supuesto de discapacidad del hijo o hija, y por cada hijo o hija a partir del segundo en los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples, a disfrutar a partir de la fecha del nacimiento, de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o acogimiento, o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción. Este permiso podrá distribuirse por el progenitor que vaya a disfrutar del mismo siempre que las seis primeras semanas sean ininterrumpidas e inmediatamente posteriores a la fecha del nacimiento, de la decisión judicial de guarda con fines de adopción o acogimiento o decisión judicial por la que se constituya la adopción.

En el caso de que ambos progenitores trabajen y transcurridas las seis primeras semanas, el período de disfrute de este permiso podrá llevarse a cabo de manera interrumpida dentro de los doce meses a contar o bien desde el nacimiento del hijo o hija, o bien desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. En el caso del disfrute interrumpido se requerirá, para cada período de disfrute, un preaviso de al menos quince días y se realizará por semanas completas.

En el caso de que se optara por el disfrute del presente permiso con posterioridad a la semana dieciséis del permiso por nacimiento, si el progenitor que disfruta de este último permiso hubiere solicitado la acumulación del tiempo de lactancia de un hijo menor de doce meses en jornadas completas del apartado f) del artículo 48, será a la finalización de ese período cuando se dará inicio al cómputo de las diez semanas restantes del permiso del progenitor diferente de la madre biológica.

Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades del servicio lo permitan, y en los términos que reglamentariamente se determinen, conforme a las reglas establecidas en el presente artículo. En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, este permiso se ampliará en tantos días como el neonato se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales.

En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el periodo de duración del permiso no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

Durante el disfrute de este permiso, transcurridas las seis primeras semanas ininterrumpidas e inmediatamente posteriores a la fecha del nacimiento, se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración.

En los casos previstos en los apartados a), b), y c) el tiempo transcurrido durante el disfrute de estos permisos se computará como de servicio efectivo a todos los efectos, garantizándose la plenitud de derechos económicos de la funcionaria y, en su caso, del otro progenitor funcionario, durante todo el periodo de duración del permiso, y, en su caso, durante los periodos posteriores al disfrute de este, si de acuerdo con la normativa aplicable, el derecho a percibir algún concepto retributivo se determina en función del periodo de disfrute del permiso.

Los funcionarios que hayan hecho uso del permiso por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente, tendrán derecho, una vez finalizado el periodo de permiso, a reintegrarse a su puesto de trabajo en términos y condiciones que no les resulten menos favorables al disfrute del permiso, así como a beneficiarse de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a las que hubieran podido tener derecho durante su ausencia.

EBEP

Catálogo del Plan Concilia

Disposición adicional decimosexta. Permiso retribuido para funcionarias en estado de gestación. Cada Administración Pública, en su ámbito, podrá establecer a las funcionarias en estado de gestación, un permiso retribuido, a partir del día primero de la semana 37 de embarazo, hasta la fecha del parto.

En el supuesto de gestación múltiple, este permiso podrá iniciarse el primer día de la semana 35 de embarazo, hasta la fecha de parto.

Disposición transitoria novena. Aplicación progresiva del permiso del progenitor diferente de la madre biológica para empleados públicos según lo previsto en el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

La duración del permiso del progenitor diferente de la madre biológica por nacimiento, guarda con fines de adopción, acogimiento, o adopción al que se refiere el apartado c) del artículo 49 de la presente norma, en la redacción dada por el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, se incrementará de forma progresiva.

EBEP

Catálogo del Plan Concilia

Art. 37.3. f) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

Art. 37.4. En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d), las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con la empresa respetando, en su caso, lo establecido en aquella.

La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa, que deberá comunicar por escrito.

Cuando ambos progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.

Art.37.5. Las personas trabajadoras tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora en el caso de nacimiento prematuro de hijo o hija, o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el apartado 7.

Catálogo del Plan Concilia

Art. 33. Permisos, licencias, reducciones de jornada y suspensiones del contrato.

Art. 33.3. La trabajadora, por lactancia de un hijo menor de un año tendrá derecho a una hora diaria de ausencia del trabajo.

Este período de tiempo podrá disfrutarlo en dos fracciones o sustituirse por una reducción de la jornada laboral, al comienzo o antes de la finalización de la misma. Este derecho podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen. En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de 2 horas, con la disminución proporcional de sus retribuciones.

33.5. Suspensión de la relación por maternidad.

33.5.1. La trabajadora, en el supuesto de parto, tendrá derecho a la suspensión de su contrato por una duración de dieciséis semanas, que se disfrutarán de forma ininterrumpida, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, el padre podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión.

33.5.2. No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que el padre y la madre trabajen, ésta, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de Descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga un riesgo para su salud.

33.5.3. En los casos de parto prematuro y en aquéllos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el período de suspensión, podrá computarse, a instancia de la madre o, en su defecto, del padre, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las primeras seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre.

IV CC PAS.

Catálogo del Plan Concilia

PERMISOS RETRIBUIDOS Y REDUCCIONES DE JORNADA

5. La funcionaria, por lactancia de un hijo menor de un año tendrá derecho a una hora diaria de ausencia del trabajo. Este período de tiempo podrá disfrutarlo en dos fracciones o sustituirse por una reducción de la jornada laboral, al comienzo o antes de la finalización de la misma. Este derecho podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen. En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de 2 horas, con la disminución proporcional de sus retribuciones.

7. Permiso por maternidad

7.1. La funcionaria, en el supuesto de parto, tendrá derecho a un permiso retribuido por una duración de dieciséis semanas, que se disfrutarán de forma ininterrumpida, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El período de disfrute se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, el padre podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de permiso.

7.2. No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que el padre y la madre trabajen, ésta, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga un riesgo para su salud.

7.3. En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el período de permiso podrá computarse, a instancia de la madre o, en su defecto, del padre, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las primeras seis semanas posteriores al parto, de obligatorio descanso.

Catálogo del Plan Concilia

PERMISOS RETRIBUIDOS Y REDUCCIONES DE JORNADA

8. Permiso por adopción y acogimiento

8.1. En los supuestos de adopción y acogimiento, tanto pre adoptivo como permanente, de menores de hasta seis años, el permiso tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo, contadas a la elección del funcionario, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción. La duración de la suspensión será, asimismo, de dieciséis semanas en los supuestos de adopción o acogimiento de menores mayores de seis años de edad cuando se trate de menores discapacitados o minusválidos o que por sus circunstancias y experiencias personales o que por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes. En caso de que la madre y el padre trabajen, el período de permiso se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

8.2. En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en los apartados anteriores o de las que correspondan en caso de parto múltiple.

8.3. Los períodos a los que se refiere el presente artículo podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la Universidad y los funcionarios afectados, en los términos que reglamentariamente se determinen.

8.4. En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado, el período de permiso previsto para cada caso en el presente artículo, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

8.5. En el supuesto de riesgo durante el embarazo en los términos previstos en el Art.26, apartados 2 y 3 de la Ley 31/1995 de 8 de Noviembre de Prevención de Riesgos Laborales, la baja por IT finalizará el día en que se inicie la licencia por maternidad biológica o desaparezca la imposibilidad de la funcionaria de incorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

AC. UPA PAS

Catálogo del Plan Concilia

15. PERMISOS PARA LA CONCILIACIÓN VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

15.3. Permiso por gestación.

Las trabajadoras en estado de gestación disfrutarán de un permiso retribuido a partir del día primero de la semana 37 de embarazo, hasta la fecha del parto. En el supuesto de gestación múltiple, este permiso podrá iniciarse el primer día de la semana 35 de embarazo, hasta la fecha del parto. Justificación: certificado médico.

16. REDUCCIONES POR RAZONES DE CONCILIACIÓN DE VIDA FAMILIAR

16.4. Reducción por lactancia.

Por cuidado de cada hijo menor de dieciséis meses, el personal tendrá derecho a una hora diaria de ausencia del trabajo con carácter retribuido. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre, quedando limitado el disfrute a uno sólo de los progenitores en el caso de que ambos trabajen.

El permiso por lactancia es único para cada hijo y sólo uno de los progenitores puede disfrutar de la totalidad del permiso, sin que quepa su disfrute simultáneo o compartido.

El permiso por lactancia podrá acumularse en jornadas completas que deberá disfrutarse inmediatamente después de que finalice el permiso por parto.

16.5. Para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto por las empleadas, y en los casos de adopción o acogimiento, o guarda con fines de adopción, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo, por el tiempo indispensable.

16.6. Para el sometimiento del personal a técnicas de fecundación asistida por el tiempo necesario para su realización.

Rgto. PAS UNIA

Catálogo del Plan Concilia

<p>1. Ampliación del permiso por maternidad, adopción o acogimiento: en los supuestos de parto, adopción o acogimiento, se concederá permiso adicional de cuatro semanas, una vez agotado el periodo de baja o permiso por maternidad. Este permiso podrá disfrutarlo la madre o, en caso de que ambos progenitores trabajen, el padre, si aquella renuncia a su derecho a favor de este. De igual forma, en caso de adopción solo podrá disfrutarlo un adoptante.</p>	Ac. PAS
<p>3. Por cuidado de cada hijo o hija menor de dieciséis meses, el personal tendrá derecho una hora diaria de ausencia del trabajo con carácter retribuido. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en el caso de que ambos trabajen.</p> <p>3.1. No obstante, si los últimos 4 meses coinciden con algún periodo de jornada reducida en cada Universidad, esta absorberá la hora diaria de ausencia por cuidado de hijo o hija menor de dieciséis meses.</p> <p>3.2. En cada Universidad se negociará con los representantes legales de los trabajadores un sistema que permita la acumulación de las horas de permiso reguladas en el apartado anterior en días completos.</p>	
<p>5. En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento de los padres al país de origen del adoptado, se podrá disfrutar de un permiso por el tiempo de permanencia en el mismo por un máximo de hasta tres meses, percibiendo como retribución la cuantía correspondiente en cómputo mensual respecto del 65% de las retribuciones anuales.</p>	
<p>6. Se concederán permisos para:</p> <p>6.1. La realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto por las empleadas que deban realizarlos necesariamente dentro de la jornada de trabajo, por el tiempo indispensable.</p> <p>6.2. El sometimiento de la empleada a técnica de fecundación asistida por el tiempo necesario para su realización.</p> <p>6.4 En los tres supuestos precedentes deberá preavisarse a la Universidad con antelación suficiente y presentarse justificación de la necesidad de realización durante la jornada de trabajo. En los supuestos previstos en los apartados 6.2 y 6.3, si para estas necesidades se precisa más de un día laborable al mes, la concesión del resto dependerá de su compatibilidad con las necesidades de los servicios y tendrá carácter recuperable o imputable a los permisos por asuntos particulares.</p>	
<p>8. Se establece el derecho a acumular el periodo de disfrute de vacaciones al periodo de maternidad y, en su caso, al permiso de maternidad, aun habiendo expirado ya el año natural a que tal periodo corresponda.</p>	

Catálogo del Plan Concilia

Art. 26. Protección de la maternidad.

1. La evaluación de los riesgos a que se refiere el artículo 16 de la presente Ley deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente, a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico. Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras, el empresario adoptara las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos.

2. Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifique el médico que en el régimen de la Seguridad Social aplicable asista facultativamente a la trabajadora, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. El empresario deberá determinar, previa consulta con los representantes de los trabajadores, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.

El cambio de puesto o función se llevara a cabo de conformidad con las reglas y criterios que se apliquen en los supuestos de movilidad funcional y tendrá efectos hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto.

En el supuesto de que, aun aplicando las reglas señaladas en el párrafo anterior, no existiese puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o a categoría equivalente, si bien conservara el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

3. Lo dispuesto en los anteriores números de este artículo será también de aplicación durante el período de lactancia, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo y así lo certificase el médico que, en el régimen de Seguridad Social aplicable, asista facultativamente a la trabajadora.

5. Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso al empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

LPRL

Catálogo del Plan Concilia

<p>Art. 48. h) Por razones de guarda legal, cuando el funcionario tenga el cuidado directo de algún menor de doce años, de persona mayor que requiera especial dedicación, o de una persona con discapacidad que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a la reducción de su jornada de trabajo, con la disminución de sus retribuciones que corresponda. Tendrá el mismo derecho el funcionario que precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe actividad retribuida.</p>	EBEP
<p>Art. 37.6. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.</p> <p>Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.</p> <p>El progenitor, adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor permanente tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los dieciocho años. Por convenio colectivo, se podrán establecer las condiciones y supuestos en los que esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas.</p> <p>Las reducciones de jornada contempladas en este apartado constituyen un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.</p>	ET

Catálogo del Plan Concilia

<p>Art. 33.4. Reducción de jornada por guarda legal:</p> <p>a) Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o un minusválido físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.</p>	IV CC PAS
<p>2. Por razones de guarda legal, quien tenga a su cuidado directo algún menor de nueve años o con disminución física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida tendrá derecho a una reducción de jornada de un tercio o de la mitad de la misma, percibiendo un 80 o un 60 por 100, respectivamente, de la totalidad de sus retribuciones, tanto básicas como complementarias, con inclusión de los trienios. Igual porcentaje se aplicará a las pagas extraordinarias, en el caso de que el personal hubiese disfrutado de jornada de trabajo reducida en los periodos anteriores al devengo de las citadas pagas. Dicha reducción podrá ampliarse por cuidado de un menor de hasta doce años con la correspondiente reducción proporcional de las retribuciones (en el mismo porcentaje que la jornada).</p> <p>2.1. Se otorgarán los mismos derechos a quien precise encargarse del cuidado directo del cónyuge o persona con relación de pareja de hecho que esté inscrita en el registro correspondiente o debidamente acreditada o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que, por razones de edad, accidente o enfermedad, no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.</p> <p>2.2. Igualmente, podrán acogerse a dicho derecho las víctimas de violencia de género, previa acreditación en los términos establecidos legalmente.</p>	Ac. PAS
<p>6. Se concederán permisos para:</p> <p>6.3. Los empleados que tengan hijos con discapacidad psíquica, física o sensorial, tendrán derecho a ausentarse del trabajo por el tiempo indispensable para asistir a reuniones de coordinación de su centro de educación especial donde reciba tratamiento.</p> <p>6.4. En los tres supuestos precedentes, deberá preavisarse a la Universidad con antelación suficiente y presentarse justificación de la necesidad de realización durante la jornada de trabajo. En los supuestos previstos en los apartados 6.2 y 6.3, si para estas necesidades se precisa más de un día laborable al mes, la concesión del resto dependerá de su compatibilidad con las necesidades de los servicios y tendrá carácter recuperable o imputable a los permisos por asuntos particulares.</p>	

Catálogo del Plan Concilia

<p>6. Reducción de jornada por guarda legal.</p> <p>a) Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o un minusválido físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional de retribuciones entre, al menos, un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.</p> <p>b) Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.</p> <p>c) La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los funcionarios, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más empleados de la misma Universidad generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la Universidad podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de ésta.</p> <p>d) La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada corresponderá al funcionario, dentro de su jornada ordinario el cual deberá preavisar a la Universidad con quince días de antelación a la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.</p>	Ac. UPA PAS
<p>16.3. Guarda legal.</p> <p>Por razones de guarda legal, quien tenga a su cuidado directo algún menor de nueve años o con disminución física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida tendrá derecho a una reducción de jornada de un tercio o de la mitad de la misma, percibiendo un 80 o un 60 por 100, respectivamente, de la totalidad de sus retribuciones tanto básicas como complementarias, con inclusión de los trienios. Igual porcentaje se aplicará a las pagas extraordinarias, en el caso de que el personal hubiese disfrutado de jornada de trabajo reducida en los períodos anteriores al devengo de las citadas pagas. Dicha reducción podrá ampliarse por cuidado de un menor de hasta doce años con la correspondiente reducción proporcional de las retribuciones (en el mismo porcentaje que la jornada).</p> <p>Se otorgarán los mismos derechos a quien precise encargarse del cuidado directo del cónyuge o persona con relación de pareja de hecho que esté inscrita en el registro correspondiente o debidamente acreditada, o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que, por razones de edad, accidente o enfermedad, no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.</p> <p>Igualmente podrán acogerse a dicho derecho las víctimas de violencia de género, previa acreditación en los términos establecidos legalmente.</p> <p>16.7. El personal que tenga hijos con discapacidad psíquica, física o sensorial tendrán derecho a ausentarse del trabajo por el tiempo indispensable para asistir a reuniones de coordinación de su centro de educación especial, donde reciba tratamiento.</p>	Rgto. PAS UNIA

Catálogo del Plan Concilia

EBEP

Art.48. a) Por fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise de reposo domiciliario, de un familiar dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad, tres días hábiles cuando el suceso se produzca en la misma localidad, y cinco días hábiles cuando sea en distinta localidad.

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

Art.48. h) Por razones de guarda legal, cuando el funcionario tenga el cuidado directo de algún menor de doce años, de persona mayor que requiera especial dedicación, o de una persona con discapacidad que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a la reducción de su jornada de trabajo, con la disminución de sus retribuciones que corresponda.

Tendrá el mismo derecho el funcionario que precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe actividad retribuida.

Art.48. i) Por ser preciso atender el cuidado de un familiar de primer grado, el funcionario tendrá derecho a solicitar una reducción de hasta el cincuenta por ciento de la jornada laboral, con carácter retribuido, por razones de enfermedad muy grave y por el plazo máximo de un mes.

Si hubiera más de un titular de este derecho por el mismo hecho causante, el tiempo de disfrute de esta reducción se podrá prorratear entre los mismos, respetando en todo caso, el plazo máximo de un mes.

Art.49. e) Permiso por cuidado de hijo menor afectado por cáncer u otra enfermedad grave: el funcionario tendrá derecho, siempre que ambos progenitores, adoptantes, guardadores con fines de adopción o acogedores de carácter permanente trabajen, a una reducción de la jornada de trabajo de al menos la mitad de la duración de aquélla, percibiendo las retribuciones íntegras con cargo a los presupuestos del órgano o entidad donde venga prestando sus servicios, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del hijo menor de edad afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas o carcinomas) o por cualquier otra enfermedad grave que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma o, en su caso, de la entidad sanitaria concertada correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los 18 años.

Cuando concurren en ambos progenitores, adoptantes, guardadores con fines de adopción o acogedores de carácter permanente, por el mismo sujeto y hecho causante, las circunstancias necesarias para tener derecho a este permiso o, en su caso, puedan tener la condición de beneficiarios de la prestación establecida para este fin en el Régimen de la Seguridad Social que les sea de aplicación, el funcionario tendrá derecho a la percepción de las retribuciones íntegras durante el tiempo que dure la reducción de su jornada de trabajo, siempre que el otro progenitor, adoptante o guardador con fines de adopción o acogedor de carácter permanente, sin perjuicio del derecho a la reducción de jornada que le corresponda, no cobre sus retribuciones íntegras en virtud de este permiso o como beneficiario de la prestación establecida para este fin en el Régimen de la Seguridad Social que le sea de aplicación. En caso contrario, sólo se tendrá derecho a la reducción de jornada, con la consiguiente reducción de retribuciones.

Asimismo, en el supuesto de que ambos presten servicios en el mismo órgano o entidad, ésta podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas en el correcto funcionamiento del servicio.

Reglamentariamente se establecerán las condiciones y supuestos en los que esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas.

Catálogo del Plan Concilia

Art. 37.3. b) Dos días por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

Art.37.6. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

El progenitor, adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor permanente tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los dieciocho años. Por convenio colectivo, se podrán establecer las condiciones y supuestos en los que esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas.

Las reducciones de jornada contempladas en este apartado constituyen un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Catálogo del Plan Concilia

Artículo 33.- Permisos, licencias, reducciones de jornada y suspensiones del contrato

Art. 33.2. El trabajador, previo aviso y justificación podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos, por el tiempo que se indica a continuación, e independientemente de la localidad en que se produzca el hecho causante, lugar de trabajo o residencia:

- c) Por enfermedad o accidente graves, hospitalización o intervención quirúrgica del padre, cónyuge o hijo, 4 días hábiles.
- d) Por enfermedad o accidente graves u hospitalización de familiares de primer grado por afinidad o hermanos, tres días hábiles.
- e) Por enfermedad o accidente graves u hospitalización de familiares de segundo grado por consanguinidad o afinidad no comprendidos en los anteriores apartados, dos días hábiles.

A los efectos de los tres apartados anteriores:

- Se entiende por enfermedad grave la debidamente acreditada como tal.
 - La intervención quirúrgica dará derecho a permiso por el tiempo de la intervención mientras subsista la hospitalización hasta el máximo señalado.
 - El permiso no podrá ser superior al tiempo de hospitalización y podrá ejercerse de forma discontinua mientras subsista esta situación, compatibilizándose con las necesidades de los servicios.
- f) Por enfermedad terminal de cónyuge o hijo, mientras subsista la situación hasta un máximo de 15 días, ampliables a 30, si bien en el segundo período no se devengará retribución.
- g) Por fallecimiento del padre, cónyuge o hijo del trabajador, 5 días naturales, de familiares de primer grado por afinidad o hermanos 4 días naturales, y de familiares de segundo grado por consanguinidad o afinidad no comprendidos en los anteriores apartados 3 días naturales.

Art. 33.4. Reducción de jornada por guarda legal:

- a) Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o un minusválido físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.
- b) Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

Catálogo del Plan Concilia

<p>2. Por razones de guarda legal, quien tenga a su cuidado directo algún menor de nueve años o con disminución física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida tendrá derecho a una reducción de jornada de un tercio o de la mitad de la misma, percibiendo un 80 o un 60 por 100, respectivamente, de la totalidad de sus retribuciones, tanto básicas como complementarias, con inclusión de los trienios. Igual porcentaje se aplicará a las pagas extraordinarias, en el caso de que el personal hubiese disfrutado de jornada de trabajo reducida en los periodos anteriores al devengo de las citadas pagas. Dicha reducción podrá ampliarse por cuidado de un menor de hasta doce años con la correspondiente reducción proporcional de las retribuciones (en el mismo porcentaje que la jornada).</p> <p>2.1. Se otorgarán los mismos derechos a quien precise encargarse del cuidado directo del cónyuge o persona con relación de pareja de hecho que esté inscrita en el registro correspondiente o debidamente acreditada o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que, por razones de edad, accidente o enfermedad, no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.</p> <p>2.2. Igualmente, podrán acogerse a dicho derecho las víctimas de violencia de género, previa acreditación en los términos establecidos legalmente.</p>	Ac. PAS
<p>Permisos retribuidos y reducciones de jornada</p> <p>4. El funcionario, previo aviso y justificación podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos, por el tiempo que se indica a continuación, e independientemente de la localidad en que se produzca el hecho causante, lugar de trabajo o residencia:</p> <p>c) Por enfermedad o accidente graves, hospitalización o intervención quirúrgica del padre, cónyuge o hijo, 4 días hábiles.</p> <p>d) Por enfermedad o accidente graves u hospitalización de familiares de primer grado por afinidad o hermanos, tres días hábiles.</p> <p>e) Por enfermedad o accidente graves u hospitalización de familiares de segundo grado por consanguinidad o afinidad no comprendidos en los anteriores apartados, dos días hábiles.</p> <p>A los efectos de los tres apartados anteriores:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Se entiende por enfermedad grave la debidamente acreditada como tal. • La intervención quirúrgica dará derecho a permiso por el tiempo de la intervención mientras subsista la hospitalización hasta el máximo señalado. • El permiso no podrá ser superior al tiempo de hospitalización y podrá ejercerse de forma discontinua mientras subsista esta situación, compatibilizándose con las necesidades de los servicios. <p>f) Por enfermedad terminal de cónyuge o hijo, mientras subsista la situación hasta un máximo de 15 días, ampliables a 30, si bien en el segundo período no se devengará retribución.</p> <p>g) Por fallecimiento del padre, cónyuge o hijo del trabajador, 5 días naturales, de familiares de primer grado por afinidad o hermanos 4 días naturales, y de familiares de segundo grado por consanguinidad o afinidad no comprendidos en los anteriores apartados 3 días naturales.</p>	Ac. UPA PAS

Catálogo del Plan Concilia

<p>6. Reducción de jornada por guarda legal.</p> <p>a) Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o un minusválido físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional de retribuciones entre, al menos, un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.</p> <p>b) Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.</p> <p>c) La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los funcionarios, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más empleados de la misma Universidad generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la Universidad podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de ésta.</p>	Ac. UPA PAS
<p>8. INCAPACIDAD TEMPORAL</p> <p>Los días de ausencia al trabajo por causa de enfermedad o accidente, sin baja médica, y hasta un máximo de cuatro días laborables en el año natural, se abonarán con el 100% de la retribución, con la correspondiente justificación de la ausencia.</p> <p>15. 1. Permiso por fallecimiento, accidente, enfermedad grave o crónica de familiar.</p> <p>Por fallecimiento, accidente, hospitalización o enfermedad grave de un familiar dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad, tres días hábiles cuando el suceso se produzca en la misma localidad y cinco días hábiles cuando sea en distinta localidad.</p> <p>Cuando se trate del fallecimiento, accidente o enfermedad grave de un familiar dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad, el permiso será de dos días hábiles cuando se produzca en la misma localidad y de cuatro días hábiles cuando sea en distinta localidad.</p>	Rgto. PAS UNIA

Catálogo del Plan Concilia

8. INCAPACIDAD TEMPORAL

15. 1. Permiso por fallecimiento, accidente, enfermedad grave o crónica de familiar.

El concepto de enfermedad grave comprende:

- Aquellas enfermedades, en que, sin producirse hospitalización, su gravedad quede acreditada mediante informe médico.
- La intervención quirúrgica dará derecho a permiso por el tiempo de la intervención mientras subsista la hospitalización hasta el máximo señalado.
 - El permiso no podrá ser superior al tiempo de hospitalización y podrá ejercerse de forma discontinúa mientras subsista esta situación compatibilizándose con las necesidades de los servicios, excepto en aquellos casos en los que una vez terminada la hospitalización o la fase de gravedad, la enfermedad requiera a continuación de especiales cuidados en el domicilio y se acredite mediante informe médico.
 - Todos los procesos patológicos en que se produzca hospitalización.
 - El permiso por enfermedad crónica, se ajustará al tiempo necesario para la recuperación del trabajador.
 - El parto tendrá la misma consideración que la hospitalización, a los solos efectos de este permiso y exclusivamente para el padre y la madre de los dos progenitores.
 - El permiso por fallecimiento se tomará a partir de día siguiente del hecho causante y en días hábiles consecutivos. No obstante, procederá la autorización del disfrute en días alternos siempre y cuando los interesados acrediten la concurrencia de circunstancias excepcionales que habrán de ser debidamente ponderadas por el órgano competente en materia de personal, siempre que se justifiquen y ello no suponga un abuso del derecho.

El término "localidad" se entiende referido al lugar donde reside la persona trabajadora.

Justificación: Certificado o informe médico sobre gravedad de la enfermedad, Certificado hospitalario y Certificado de defunción.

15.2. Por enfermedad infectocontagiosa de hijos/as menores de 12 años

Este permiso, incompatible con el resto de supuestos del apartado anterior, tendrá una duración de 3 días naturales continuados.

Las personas titulares de este permiso serán tanto el padre como la madre, pudiendo estos alternar su ejercicio siempre que la suma de los días no supere el máximo establecido.

Justificación: Certificado o informe médico sobre la enfermedad infectocontagiosa.

Rgto. PAS UNIA

Catálogo del Plan Concilia

15.5. Cuidado de familiar de primer grado

Por ser preciso atender el cuidado de un familiar de primer grado o en su caso, a los ascendientes dependientes, el personal tendrá derecho a solicitar una reducción de hasta el cincuenta por ciento de la jornada laboral, con carácter retribuido, por razones de enfermedad muy grave y por el plazo máximo de un mes.

Si hubiera más de una persona titular de este derecho por el mismo hecho causante, el tiempo de disfrute de esta reducción se podrá prorratear entre los mismos, respetando en todo caso, el plazo máximo de un mes.

Los empleados públicos podrán disfrutar de permiso de asistencia al médico para los descendientes en primer grado o, en su caso, a los ascendientes dependientes, acompañándoles al médico en aquellos supuestos en los que, por su edad o estado de salud, no se valgan por sí mismos para acudir al médico.

Justificación: Certificado o informe médico sobre la enfermedad muy grave y/o sobre la asistencia al médico en calidad de acompañante.

16.1. Cuidado de hijo/a menor afectado por cáncer u otra enfermedad grave.

El personal tendrá derecho, siempre que ambos progenitores, adoptantes o acogedores de carácter preadoptivo o permanente trabajen, a una reducción de la jornada de trabajo de al menos la mitad de la duración de aquélla, percibiendo las retribuciones íntegras, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del hijo menor de edad afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas o carcinomas) o por cualquier otra enfermedad grave que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente acreditado por el informe del servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma o, en su caso, de la entidad sanitaria concertada correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los 18 años.

Cuando concurren en ambos progenitores, adoptantes o acogedores de carácter preadoptivo o permanente, por el mismo sujeto y hecho causante, las circunstancias necesarias para tener derecho a este permiso o, en su caso, puedan tener la condición de beneficiarios de la prestación establecida para este fin en el Régimen de la Seguridad Social que les sea de aplicación, el personal tendrá derecho a la percepción de las retribuciones íntegras durante el tiempo que dure la reducción de su jornada de trabajo, siempre que el otro progenitor, adoptante o acogedor de carácter preadoptivo o permanente, sin perjuicio del derecho a la reducción de jornada que le corresponda, no cobre sus retribuciones íntegras en virtud de este permiso o como beneficiario de la prestación establecida para este fin en el Régimen de la Seguridad Social que le sea de aplicación. En caso contrario, sólo se tendrá derecho a la reducción de jornada, con la consiguiente reducción de retribuciones.

En el supuesto de que ambos presten servicios en la misma área, se podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas en el correcto funcionamiento del servicio.

Por acuerdo con la Gerencia se establecerán las condiciones y supuestos en los que esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas. Excepcionalmente, se podrá conceder este permiso para el cuidado de familiar de primer grado por consanguinidad, siempre que se reúnan las condiciones expuestas anteriormente y sea debidamente justificado.

Rgto. PAS UNIA

Catálogo del Plan Concilia

16.3. Guarda legal.

Por razones de guarda legal, quien tenga a su cuidado directo algún menor de nueve años o con disminución física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida tendrá derecho a una reducción de jornada de un tercio o de la mitad de la misma, percibiendo un 80 o un 60 por 100, respectivamente, de la totalidad de sus retribuciones tanto básicas como complementarias, con inclusión de los trienios. Igual porcentaje se aplicará a las pagas extraordinarias, en el caso de que el personal hubiese disfrutado de jornada de trabajo reducida en los períodos anteriores al devengo de las citadas pagas. Dicha reducción podrá ampliarse por cuidado de un menor de hasta doce años con la correspondiente reducción proporcional de las retribuciones (en el mismo porcentaje que la jornada).

Se otorgarán los mismos derechos a quien precise encargarse del cuidado directo del cónyuge o persona con relación de pareja de hecho que esté inscrita en el registro correspondiente o debidamente acreditada, o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que, por razones de edad, accidente o enfermedad, no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

Igualmente podrán acogerse a dicho derecho las víctimas de violencia de género, previa acreditación en los términos establecidos legalmente.

Rgto. PAS UNIA

Catálogo del Plan Concilia

<p>Art. 49. Permisos por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, por razón de violencia de género y para las víctimas de terrorismo y sus familiares directos.</p> <p>d) Permiso por razón de violencia de género sobre la mujer funcionaria: las faltas de asistencia, de las funcionarias víctimas de violencia de género, totales o parciales, tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales de atención o de salud según proceda.</p> <p>Asimismo, las funcionarias víctimas de violencia sobre la mujer, para hacer efectiva su protección o su derecho de asistencia social integral, tendrán derecho a la reducción de la jornada con disminución proporcional de la retribución, o la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que sean aplicables, en los términos que para estos supuestos establezca el plan de igualdad de aplicación o, en su defecto, la Administración Pública competente en cada caso.</p> <p>En el supuesto enunciado en el párrafo anterior, la funcionaria pública mantendrá sus retribuciones íntegras cuando reduzca su jornada en un tercio o menos.</p>	EBEP
<p>Art. 37. Descanso semanal, fiestas y permisos.</p> <p>8. Los trabajadores que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.</p> <p>Estos derechos se podrán ejercitar en los términos que para estos supuestos concretos se establezcan en los convenios colectivos o en los acuerdos entre la empresa y los representantes de los trabajadores, o conforme al acuerdo entre la empresa y los trabajadores afectados. En su defecto, la concreción de estos derechos corresponderá a estos, siendo de aplicación las reglas establecidas en el apartado anterior, incluidas las relativas a la resolución de discrepancias.</p>	ET

Catálogo del Plan Concilia

<p>2. Por razones de guarda legal, quien tenga a su cuidado directo algún menor de nueve años o con disminución física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida tendrá derecho a una reducción de jornada de un tercio o de la mitad de la misma, percibiendo un 80 o un 60 por 100, respectivamente, de la totalidad de sus retribuciones, tanto básicas como complementarias, con inclusión de los trienios. Igual porcentaje se aplicará a las pagas extraordinarias, en el caso de que el personal hubiese disfrutado de jornada de trabajo reducida en los periodos anteriores al devengo de las citadas pagas. Dicha reducción podrá ampliarse por cuidado de un menor de hasta doce años con la correspondiente reducción proporcional de las retribuciones (en el mismo porcentaje que la jornada).</p>	Ac. PAS
<p>2.1. Se otorgarán los mismos derechos a quien precise encargarse del cuidado directo del cónyuge o persona con relación de pareja de hecho que esté inscrita en el registro correspondiente o debidamente acreditada o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que, por razones de edad, accidente o enfermedad, no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.</p>	
<p>2.2. Igualmente, podrán acogerse a dicho derecho las víctimas de violencia de género, previa acreditación en los términos establecidos legalmente.</p>	
<p>16.3. Guarda legal.</p> <p>Por razones de guarda legal, quien tenga a su cuidado directo algún menor de nueve años o con disminución física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida tendrá derecho a una reducción de jornada de un tercio o de la mitad de la misma, percibiendo un 80 o un 60 por 100, respectivamente, de la totalidad de sus retribuciones tanto básicas como complementarias, con inclusión de los trienios. Igual porcentaje se aplicará a las pagas extraordinarias, en el caso de que el personal hubiese disfrutado de jornada de trabajo reducida en los períodos anteriores al devengo de las citadas pagas. Dicha reducción podrá ampliarse por cuidado de un menor de hasta doce años con la correspondiente reducción proporcional de las retribuciones (en el mismo porcentaje que la jornada).</p> <p>Se otorgarán los mismos derechos a quien precise encargarse del cuidado directo del cónyuge o persona con relación de pareja de hecho que esté inscrita en el registro correspondiente o debidamente acreditada, o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que, por razones de edad, accidente o enfermedad, no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.</p> <p>Igualmente podrán acogerse a dicho derecho las víctimas de violencia de género, previa acreditación en los términos establecidos legalmente.</p>	Rgto. PAS UNIA

Catálogo del Plan Concilia

16.9. Protección a las empleadas víctimas de la violencia de género

Las ausencias al trabajo de las empleadas por causa de violencia de género, totales o parciales, tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales de atención o de salud según proceda.

Así mismo, las empleadas víctimas de violencia sobre la mujer, para hacer efectiva su protección o su derecho de asistencia social integral, tendrán derecho a la reducción de la jornada con disminución proporcional de la retribución, o la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que sean aplicables, en los términos que para estos supuestos establezca la Administración Pública competente en cada caso.

La víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo del mismo complemento de destino y similar complemento específico que la Universidad tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo y localidad. Así mismo, podrá solicitar el traslado, que tendrá carácter preferente, a otra Universidad de ámbito andaluz, en este caso, se garantizará la percepción de las retribuciones básicas de su grupo de titulación y su grado consolidado.

Rgto. PAS UNIA

Catálogo del Plan Concilia

Artículo 49. Permisos por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, por razón de violencia de género y para las víctimas de terrorismo y sus familiares directos.

En todo caso se concederán los siguientes permisos con las correspondientes condiciones mínimas:

f) Para hacer efectivo su derecho a la protección y a la asistencia social integral, los funcionarios que hayan sufrido daños físicos o psíquicos como consecuencia de la actividad terrorista, su cónyuge o persona con análoga relación de afectividad, y los hijos de los heridos y fallecidos, siempre que ostenten la condición de funcionarios y de víctimas del terrorismo de acuerdo con la legislación vigente, así como los funcionarios amenazados en los términos del artículo 5 de la Ley 29/2011, de 22 de septiembre, de Reconocimiento y Protección Integral a las Víctimas del Terrorismo, previo reconocimiento del Ministerio del Interior o de sentencia judicial firme, tendrán derecho a la reducción de la jornada con disminución proporcional de la retribución, o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que sean aplicables, en los términos que establezca la Administración competente en cada caso.

Dichas medidas serán adoptadas y mantenidas en el tiempo en tanto que resulten necesarias para la protección y asistencia social integral de la persona a la que se concede, ya sea por razón de las secuelas provocadas por la acción terrorista, ya sea por la amenaza a la que se encuentra sometida, en los términos previstos reglamentariamente.

EBEP

Catálogo del Plan Concilia

<p>Art. 37. Descanso semanal, fiestas y permisos.</p> <p>8. Los trabajadores que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.</p> <p>Estos derechos se podrán ejercitar en los términos que para estos supuestos concretos se establezcan en los convenios colectivos o en los acuerdos entre la empresa y los representantes de los trabajadores, o conforme al acuerdo entre la empresa y los trabajadores afectados. En su defecto, la concreción de estos derechos corresponderá a estos, siendo de aplicación las reglas establecidas en el apartado anterior, incluidas las relativas a la resolución de discrepancias.</p>	ET
<p>16. REDUCCIONES POR RAZONES DE CONCILIACIÓN DE VIDA FAMILIAR</p> <p>16.2. Víctimas del terrorismo.</p> <p>Para hacer efectivo su derecho a la protección y a la asistencia social integral el personal de administración y servicios que haya sufrido daños físicos o psíquicos como consecuencia de la actividad terrorista, su cónyuge o persona con análoga relación de afectividad, y los hijos/as de los heridos y fallecidos, siempre que ostenten la condición de personal de administración y servicios y de víctimas del terrorismo de acuerdo con la legislación vigente, así como el personal de administración y servicios amenazado en los términos del artículo 5 de la Ley 29/2011, de 22 de septiembre, de Reconocimiento y Protección Integral a las Víctimas del Terrorismo, previo reconocimiento del Ministerio del Interior o de sentencia judicial firme, tendrá derecho a la reducción de jornada con disminución proporcional de la retribución, o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo.</p>	Rgto. PAS UNIA

Catálogo del Plan Concilia

Artículo 67. Jubilación.

1. La jubilación de los funcionarios podrá ser:

- a) Voluntaria, a solicitud del funcionario.
- b) Forzosa, al cumplir la edad legalmente establecida.

c) Por la declaración de incapacidad permanente para el ejercicio de las funciones propias de su cuerpo o escala, o por el reconocimiento de una pensión de incapacidad permanente absoluta o, incapacidad permanente total en relación con el ejercicio de las funciones de su cuerpo o escala.

2. Procederá la jubilación voluntaria, a solicitud del interesado, siempre que el funcionario reúna los requisitos y condiciones establecidos en el Régimen de Seguridad Social que le sea aplicable.

3. La jubilación forzosa se declarará de oficio al cumplir el funcionario los sesenta y cinco años de edad.

No obstante, en los términos de las leyes de Función Pública que se dicten en desarrollo de este Estatuto, se podrá solicitar la prolongación de la permanencia en el servicio activo como máximo hasta que se cumpla setenta años de edad. La Administración Pública competente deberá de resolver de forma motivada la aceptación o denegación de la prolongación.

De lo dispuesto en los dos párrafos anteriores quedarán excluidos los funcionarios que tengan normas estatales específicas de jubilación.

4. Con independencia de la edad legal de jubilación forzosa establecida en el apartado 3, la edad de la jubilación forzosa del personal funcionario incluido en el Régimen General de la Seguridad Social será, en todo caso, la que prevean las normas reguladoras de dicho régimen para el acceso a la pensión de jubilación en su modalidad contributiva sin coeficiente reductor por razón de la edad.

EBEP

Catálogo del Plan Concilia

<p>Art.12 Contrato a tiempo parcial y contrato de relevo.</p> <p>6. Para que el trabajador pueda acceder a la jubilación parcial, en los términos establecidos en el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social y demás disposiciones concordantes, deberá acordar con su empresa una reducción de jornada y de salario de entre un mínimo del veinticinco por ciento y un máximo del cincuenta por ciento y la empresa deberá concertar simultáneamente un contrato de relevo, de acuerdo con lo establecido en el apartado siguiente, con objeto de sustituir la jornada de trabajo dejada vacante por el trabajador que se jubila parcialmente. También se podrá concertar el contrato de relevo para sustituir a los trabajadores que se jubilen parcialmente después de haber cumplido la edad de jubilación ordinaria que corresponda conforme a lo establecido en el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.</p> <p>La reducción de jornada y de salario podrá alcanzar el setenta y cinco por ciento cuando el contrato de relevo se concierte a jornada completa y con duración indefinida, siempre que el trabajador cumpla los requisitos establecidos en el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.</p>	ET
<p>16. REDUCCIONES POR RAZONES DE CONCILIACIÓN DE VIDA FAMILIAR</p> <p>16.10. El personal que esté en edad próxima a la jubilación, a excepción del personal libre designado, podrá disfrutar de una reducción gradual de la jornada diaria de trabajo, que se aplicará en la parte flexible del horario, sin que pueda afectar al período de presencia obligatoria, en función de la siguiente escala:</p> <ul style="list-style-type: none">• Empleados públicos con 60 años de edad: media hora de reducción horaria• Empleados públicos con 61 años de edad: una hora de reducción horaria• Empleados públicos con 62 años de edad: una hora y media de reducción horaria• Empleados públicos con 63 años de edad: dos horas de reducción horaria• Empleados públicos con 64 o más años de edad: dos horas y media de reducción horaria <p>Las citadas reducciones se aplicarán, en primer lugar, a las bolsas horarias a disposición de la Gerencia.</p> <p>Quienes, en el ejercicio de este derecho, llegado el momento de la jubilación, decidan prorrogar su vida laboral, pasarán a realizar la jornada ordinaria de trabajo.</p> <p>Todo lo anterior se entiende sin perjuicio de la conservación de los derechos adquiridos respecto de la actual situación del personal que viniera disfrutando la reducción.</p>	Rgto. PAS UNIA

Catálogo del Plan Concilia

<p>Artículo 48. Permisos de los funcionarios públicos.</p> <p>Los funcionarios públicos tendrán los siguientes permisos:</p> <p>j) Por tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal y por deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral.</p>	EBEP
<p>Art. 37. Descanso semanal, fiestas y permisos.</p> <p>3. El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:</p> <p>d) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado, se estará a lo que esta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.</p> <p>Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del veinte por ciento de las horas laborables en un periodo de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el artículo 46.1.</p> <p>En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.</p>	ET
<p>4. h) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal por el que el funcionario no perciba retribución alguna y sin que pueda superarse por este concepto la quinta parte de las horas laborales que correspondan a un trimestre en cuyo caso podrá la Universidad pasar al funcionario a la situación administrativa que corresponda. Se entiende por deber de carácter inexcusable y personal:</p> <ul style="list-style-type: none">- La asistencia a tribunales de Justicia, previa citación.- La asistencia a Plenos de los Concejales de Ayuntamiento y de los Alcaldes, cuando no tengan plena dedicación.- El cumplimiento de los deberes ciudadanos derivados de una consulta electoral como componente de una mesa electoral.	Ac. UPA PAS

Catálogo del Plan Concilia

17.3. Cumplimiento de deber inexcusable

Por tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal y por deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral.

Se entiende como deber inexcusable de carácter público o personal la obligación que incumbe a una persona cuyo incumplimiento le genera una responsabilidad de índole penal, civil o administrativa.

Se entiende por deber de carácter inexcusable y personal:

- La asistencia a tribunales de Justicia, previa citación.
- La asistencia a Plenos de los Concejales de Ayuntamiento y de los Alcaldes, cuando no tengan plena dedicación.
- El cumplimiento de los deberes ciudadanos derivados de una consulta electoral como componente de una mesa electoral.
- La pertenencia a un jurado.
- Para disfrutar este permiso, el personal no puede percibir retribución alguna ni puede superarse por este concepto la quinta parte de las horas laborales que correspondan a un trimestre en cuyo caso podrá la Universidad pasar al empleado/a a la situación administrativa que corresponda.

No podrán considerarse como supuestos en los que cabría la concesión de este permiso todas aquellas actuaciones que impliquen la presencia de la persona interesada y puedan realizarse fuera del horario de trabajo y cuyo incumplimiento no le genere responsabilidad.

Justificación: Documento que acredite la citación judicial, nombramiento mesa electoral, convocatoria al Pleno o citación como Jurado y Certificado de asistencia con día y hora.

Rgto. PAS UNIA

Catálogo del Plan Concilia

<p>Art. 48. I) Por matrimonio, quince días.</p>	<p>EBEP</p>
<p>Art. 37.3. a) Quince días naturales en caso de matrimonio.</p>	<p>ET</p>
<p>Art. 33.2. a) Por matrimonio, 15 días naturales, que, siempre que el hecho causante se encuentre comprendido en el período de disfrute, podrá ejercerse antes o después de aquél, compatibilizándose con las necesidades de los servicios, pudiendo acumularse al período de vacaciones, sin que ello implique alteración de los turnos de trabajo previamente establecidos.</p>	<p>IV CC PAS</p>
<p>4. a) Por matrimonio, 15 días naturales, que, siempre que el hecho causante se encuentre comprendido en el periodo de disfrute, podrá ejercerse antes o después de aquel, compatibilizándose con las necesidades de los servicios, pudiendo acumularse al periodo de vacaciones, sin que ello implique alteración de los turnos de trabajo previamente establecidos.</p>	<p>Ac. UPA PAS</p>
<p>15.6. Matrimonio</p> <p>Por matrimonio, quince días naturales que, siempre que el hecho causante se encuentre comprendido en el periodo de disfrute, podrá ejercerse antes o después de aquel, compatibilizándose con las necesidades de los servicios, pudiendo acumularse al periodo de vacaciones, sin que ello implique alteración de los turnos de trabajo previamente establecidos.</p> <p>Justificación: Certificado del Registro Civil.</p>	<p>Rgto. PAS UNIA</p>

Catálogo del Plan Concilia

Art. 48. b) Por traslado de domicilio sin cambio de residencia, un día.	EBEP
Art. 37.3. c) Un día por traslado del domicilio habitual.	ET
Art. 33.2. i) Por traslado del domicilio habitual, 2 días naturales, ampliables a 4 si viene motivado por traslado de puestos de trabajo dentro de la provincia y a 7 si la causa de aquél se deriva del traslado del trabajador a otra Universidad. En cualquier caso este derecho no podrá ejercerse más de una vez al año.	IV CC PAS
4. i) Por traslado del domicilio habitual, 2 días naturales, ampliables a 4 si viene motivado por traslado de puestos de trabajo dentro de la provincia y a 7 si la causa de aquél se deriva del traslado del trabajador a otra Universidad. En cualquier caso este derecho no podrá ejercerse más de una vez al año.	Ac. UPA PAS
15.4. Traslado de domicilio. Se disfrutarán 2 días naturales, ampliables a 4 si viene motivado por traslado de puestos de trabajo dentro de la provincia y a 7 días naturales si la causa de aquél se deriva del traslado del trabajador a otra Universidad. En cualquier caso, este derecho no podrá ejercerse más de una vez al año. Justificación: Certificado de empadronamiento.	Rgto. PAS UNIA

Catálogo del Plan Concilia

<p>Art. 48. d) Para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud, durante los días de su celebración.</p>	<p>EBEP</p>
<p>Art. 23.1. a) Al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, así como a una preferencia a elegir turno de trabajo, si tal es el régimen instaurado en la empresa, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.</p>	<p>ET</p>
<p>Art. 33.2. J) Para concurrir a exámenes finales o liberatorios y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación en Centros oficiales, el día de su celebración, si se trata de la primera convocatoria y durante el tiempo que se entienda razonable para el desplazamiento y asistencia al examen, en los demás casos.</p>	<p>IV CC PAS</p>
<p>4. j) Para concurrir a exámenes finales o liberatorios y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación en Centros oficiales, el día de su celebración, si se trata de la primera convocatoria y durante el tiempo que se entienda razonable para el desplazamiento y asistencia al examen, en los demás casos.</p>	<p>Ac. UPA PAS</p>
<p>17.2. Permisos por exámenes</p> <p>Para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud, durante los días de su celebración.</p> <p>Este permiso tiene como finalidad concurrir a exámenes finales o liberatorios y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación en Centros Oficiales, Si se trata de primera convocatoria, se tendrá derecho al permiso durante el día de su celebración, y en los demás casos, durante el tiempo que se entienda razonable para el desplazamiento y asistencia al examen.</p> <p>Deben entenderse incluidos en este permiso los exámenes parciales liberatorios y las pruebas selectivas convocadas por las Administraciones Públicas.</p> <p>Justificación: Certificado del Centro docente con especificación de la asignatura, nº de convocatoria y horario del examen.</p>	<p>Rgto. PAS UNIA</p>

Catálogo del Plan Concilia

<p>Art.34. El trabajador fijo que lleve como mínimo un año al servicio de la Universidad, tendrá derecho, si las necesidades del servicio lo permiten, a una licencia no retribuida, con una duración mínima de 15 días y máxima de tres meses, no pudiendo solicitar tal derecho más de una vez cada dos años, siempre y cuando haya agotado el plazo máximo de tal licencia.</p>	IV CC PAS
<p>Licencia sin retribución.</p> <p>El funcionario de carrera que lleve como mínimo un año al servicio de la Universidad, tendrá derecho, si las necesidades del servicio lo permiten, a una licencia no retribuida, con una duración mínima de 15 días y máxima de tres meses, no pudiendo solicitar tal derecho más de una vez cada dos años, siempre y cuando haya agotado el plazo máximo de tal licencia.</p>	Ac. UPA PAS
<p>17.1. Licencia/ asuntos particulares sin retribución.</p> <p>El personal que lleve como mínimo un año al servicio de la Universidad tendrá derecho, si las necesidades del servicio lo permiten, a una licencia no retribuida con una duración máxima de tres meses, no pudiendo solicitar tal derecho más de una vez cada dos años, siempre y cuando haya agotado el plazo máximo de tal licencia.</p>	Rgto. PAS UNIA

Catálogo del Plan Concilia

<p>Art. 89. 2. Los funcionarios de carrera podrán obtener la excedencia voluntaria por interés particular cuando hayan prestado servicios efectivos en cualquiera de las Administraciones Públicas durante un periodo mínimo de cinco años inmediatamente anteriores. No obstante, las leyes de Función Pública que se dicten en desarrollo del presente Estatuto podrán establecer una duración menor del periodo de prestación de servicios exigido para que el funcionario de carrera pueda solicitar la excedencia y se determinarán los periodos mínimos de permanencia en la misma.</p> <p>La concesión de excedencia voluntaria por interés particular quedará subordinada a las necesidades del servicio debidamente motivadas. No podrá declararse cuando al funcionario público se le instruya expediente disciplinario.</p> <p>Procederá declarar de oficio la excedencia voluntaria por interés particular cuando finalizada la causa que determinó el pase a una situación distinta a la de servicio activo, se incumpla la obligación de solicitar el reingreso al servicio activo en el plazo en que se determine reglamentariamente.</p> <p>Quienes se encuentren en situación de excedencia por interés particular no devengarán retribuciones, ni les será computable el tiempo que permanezcan en tal situación a efectos de ascensos, trienios y derechos en el régimen de Seguridad Social que les sea de aplicación.</p>	EBEP
<p>Art. 46.5. El trabajador en excedencia voluntaria conserva solo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.</p>	ET
<p>Art. 35. 1. La excedencia voluntaria podrá ser solicitada por los trabajadores fijos de plantilla, en las mismas condiciones y con los mismos efectos que la normativa establece para el personal funcionario de Administración y Servicios de las Universidades.</p>	IV CC PAS

Catálogo del Plan Concilia

Art. 89. Excedencia.

3. Podrá concederse la excedencia voluntaria por agrupación familiar sin el requisito de haber prestado servicios efectivos en cualquiera de las Administraciones Públicas durante el periodo establecido a los funcionarios cuyo cónyuge resida en otra localidad por haber obtenido y estar desempeñando un puesto de trabajo de carácter definitivo como funcionario de carrera o como laboral fijo en cualquiera de las Administraciones Públicas, organismos públicos y entidades de derecho público dependientes o vinculados a ellas, en los Órganos Constitucionales o del Poder Judicial y órganos similares de las comunidades autónomas, así como en la Unión Europea o en organizaciones internacionales. Quienes se encuentren en situación de excedencia voluntaria por agrupación familiar no devengarán retribuciones, ni les será computable el tiempo que permanezcan en tal situación a efectos de ascensos, trienios y derechos en el régimen de Seguridad Social que les sea de aplicación.

EBEP

Catálogo del Plan Concilia

<p>Art. 89. Excedencia.</p> <p>4. Los funcionarios de carrera tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, o de cada menor sujeto a guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.</p> <p>También tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años, para atender al cuidado de un familiar que se encuentre a su cargo, hasta el segundo grado inclusive de consanguinidad o afinidad que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.</p> <p>El período de excedencia será único por cada sujeto causante. Cuando un nuevo sujeto causante diera origen a una nueva excedencia, el inicio del período de la misma pondrá fin al que se viniera disfrutando.</p> <p>En el caso de que dos funcionarios generasen el derecho a disfrutarla por el mismo sujeto causante, la Administración podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas relacionadas con el funcionamiento de los servicios.</p> <p>El tiempo de permanencia en esta situación será computable a efectos de trienios, carrera y derechos en el régimen de Seguridad Social que sea de aplicación. El puesto de trabajo desempeñado se reservará, al menos, durante dos años. Transcurrido este periodo, dicha reserva lo será a un puesto en la misma localidad y de igual retribución.</p> <p>Los funcionarios en esta situación podrán participar en los cursos de formación que convoque la Administración.</p>	EBEP
<p>Art.37. Excedencia por cuidado de hijo o familiares.</p> <p>1. Los trabajadores fijos de plantilla podrán solicitar esta excedencia en los supuestos de: nacimiento de hijo, adopción o acogimiento permanente o preadoptivo, y cuidado de familiares, en las mismas condiciones y con los mismos efectos que el personal funcionario de Administración y Servicios.</p> <p>2. El reingreso al servicio activo desde esta situación habrá de realizarse en el plazo de un mes desde que expire la misma. En el supuesto de que transcurrido este plazo el trabajador no solicitase el reingreso, pasará a la situación de excedencia voluntaria por el período máximo previsto en el Art.35.</p>	IV CC PAS

Catálogo del Plan Concilia

Art.46.3. Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a dos años, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando. El periodo en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

No obstante, cuando la persona trabajadora forme parte de una familia que tenga reconocida la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de quince meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de dieciocho meses si se trata de categoría especial. Cuando la persona ejerza este derecho con la misma duración y régimen que el otro progenitor, la reserva de puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de dieciocho meses.

Catálogo del Plan Concilia

<p>Art. 89. Excedencia.</p> <p>5. Las funcionarias víctimas de violencia de género, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho a solicitar la situación de excedencia sin tener que haber prestado un tiempo mínimo de servicios previos y sin que sea exigible plazo de permanencia en la misma.</p> <p>Durante los seis primeros meses tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo que desempeñaran, siendo computable dicho período a efectos de antigüedad, carrera y derechos del régimen de Seguridad Social que sea de aplicación.</p> <p>Cuando las actuaciones judiciales lo exigieran se podrá prorrogar este periodo por tres meses, con un máximo de dieciocho, con idénticos efectos a los señalados anteriormente, a fin de garantizar la efectividad del derecho de protección de la víctima.</p> <p>Durante los dos primeros meses de esta excedencia la funcionaria tendrá derecho a percibir las retribuciones íntegras y, en su caso, las prestaciones familiares por hijo a cargo.</p>	EBEP
<p>Art. 45.1. El contrato de trabajo podrá suspenderse por las siguientes causas:</p> <p>n) Decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género.</p>	ET
<p>Art.48.8. En el supuesto previsto en el artículo 45.1.n), el periodo de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión. En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por periodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.</p>	ET

Catálogo del Plan Concilia

<p>7. La víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que la Universidad tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo y localidad. Así mismo, podrá solicitar el traslado, que tendrá carácter preferente, a otra Universidad de ámbito andaluz, en este caso, se garantizará el cumplimiento de los requisitos establecidos en el artículo 19 del vigente Convenio Colectivo (Personal Laboral).</p> <p>7. La víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que la Universidad tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo y localidad. Así mismo, podrá solicitar el traslado, que tendrá carácter preferente, a otra Universidad de ámbito andaluz, en este caso, se garantizará la percepción de las retribuciones básicas de su grupo de titulación y su grado consolidado (Personal Funcionario).</p>	Ac. PAS
<p>16.9. Protección a las empleadas víctimas de la violencia de género</p> <p>Las ausencias al trabajo de las empleadas por causa de violencia de género, totales o parciales, tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales de atención o de salud según proceda.</p> <p>Así mismo, las empleadas víctimas de violencia sobre la mujer, para hacer efectiva su protección o su derecho de asistencia social integral, tendrán derecho a la reducción de la jornada con disminución proporcional de la retribución, o la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que sean aplicables, en los términos que para estos supuestos establezca la Administración Pública competente en cada caso.</p> <p>La víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho del mismo complemento de destino y similar complemento específico que la Universidad tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo y localidad. Así mismo, podrá solicitar el traslado, que tendrá carácter preferente, a otra Universidad de ámbito andaluz, en este caso, se garantizará la percepción de las retribuciones básicas de su grupo de titulación y su grado consolidado.</p>	Rgto. PAS UNIA

Catálogo del Plan Concilia

a. Movilidad por violencia de género y terrorismo.

Art. 82.1. Las mujeres víctimas de violencia de género que se vean obligadas a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venían prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o el derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho al traslado a otro puesto de trabajo propio de su cuerpo, escala o categoría profesional, de análogas características, sin necesidad de que sea vacante de necesaria cobertura. Aun así, en tales supuestos la Administración Pública competente, estará obligada a comunicarle las vacantes ubicadas en la misma localidad o en las localidades que la interesada expresamente solicite.

Este traslado tendrá la consideración de traslado forzoso.

En las actuaciones y procedimientos relacionados con la violencia de género, se protegerá la intimidad de las víctimas, en especial, sus datos personales, los de sus descendientes y las de cualquier persona que esté bajo su guarda o custodia. 2. Para hacer efectivo su derecho a la protección y a la asistencia social integral, los funcionarios que hayan sufrido daños físicos o psíquicos como consecuencia de la actividad terrorista, su cónyuge o persona que haya convivido con análoga relación de afectividad, y los hijos de los heridos y fallecidos, siempre que ostenten la condición de funcionarios y de víctimas del terrorismo de acuerdo con la legislación vigente, así como los funcionarios amenazados en los términos del artículo 5 de la Ley 29/2011, de 22 de septiembre, de Reconocimiento y Protección Integral a las Víctimas del Terrorismo, previo reconocimiento del Ministerio del Interior o de sentencia judicial firme, tendrán derecho al traslado a otro puesto de trabajo propio de su cuerpo, escala o categoría profesional, de análogas características, cuando la vacante sea de necesaria cobertura o, en caso contrario, dentro de la comunidad autónoma. Aun así, en tales supuestos la Administración Pública competente estará obligada a comunicarle las vacantes ubicadas en la misma localidad o en las localidades que el interesado expresamente solicite.

Este traslado tendrá la consideración de traslado forzoso.

En todo caso este derecho podrá ser ejercitado en tanto resulte necesario para la protección y asistencia social integral de la persona a la que se concede, ya sea por razón de las secuelas provocadas por la acción terrorista, ya sea por la amenaza a la que se encuentra sometida, en los términos previstos reglamentariamente.

En las actuaciones y procedimientos relacionados con la violencia terrorista se protegerá la intimidad de las víctimas, en especial, sus datos personales, los de sus descendientes y los de cualquier persona que esté bajo su guarda o custodia.

EBEP

Catálogo del Plan Concilia

a. Movilidad por violencia de género y terrorismo.

<p>Art. 40.4. Los trabajadores que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo que se vean obligados a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venían prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo.</p> <p>En tales supuestos, la empresa estará obligada a comunicar a los trabajadores las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro.</p> <p>El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrá una duración inicial de seis meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaban los trabajadores.</p> <p>Terminado este periodo, los trabajadores podrán optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo. En este último caso, decaerá la mencionada obligación de reserva.</p>	ET
<p>7. La víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que la Universidad tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo y localidad. Así mismo, podrá solicitar el traslado, que tendrá carácter preferente, a otra Universidad de ámbito andaluz, en este caso, se garantizará el cumplimiento de los requisitos establecidos en el artículo 19 del vigente Convenio Colectivo (Personal Laboral).</p> <p>7. La víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que la Universidad tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo y localidad. Así mismo, podrá solicitar el traslado, que tendrá carácter preferente, a otra Universidad de ámbito andaluz, en este caso, se garantizará la percepción de las retribuciones básicas de su grupo de titulación y su grado consolidado (Personal Funcionario).</p>	AC. PAS

Catálogo del Plan Concilia

a. Movilidad por violencia de género y terrorismo.

16.9. Protección a las empleadas víctimas de la violencia de género

Las ausencias al trabajo de las empleadas por causa de violencia de género, totales o parciales, tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales de atención o de salud según proceda.

Así mismo, las empleadas víctimas de violencia sobre la mujer, para hacer efectiva su protección o su derecho de asistencia social integral, tendrán derecho a la reducción de la jornada con disminución proporcional de la retribución, o la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que sean aplicables, en los términos que para estos supuestos establezca la Administración Pública competente en cada caso.

La víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo del mismo complemento de destino y similar complemento específico que la Universidad tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo y localidad. Así mismo, podrá solicitar el traslado, que tendrá carácter preferente, a otra Universidad de ámbito andaluz, en este caso, se garantizará la percepción de las retribuciones básicas de su grupo de titulación y su grado consolidado.

Rgto. PAS UNIA

Catálogo del Plan Concilia

b. Movilidad por agrupación familiar

Art. 40.3. Si por traslado uno de los cónyuges cambia de residencia, el otro, si fuera trabajador de la misma empresa, tendrá derecho al traslado a la misma localidad, si hubiera puesto de trabajo.

ET

c. Movilidad del trabajador con discapacidad

Art. 40.5. Para hacer efectivo su derecho de protección a la salud, los trabajadores con discapacidad que acrediten la necesidad de recibir fuera de su localidad un tratamiento de habilitación o rehabilitación médico-funcional o atención, tratamiento u orientación psicológica relacionado con su discapacidad, tendrán derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional, que la empresa tuviera vacante en otro de sus centros de trabajo en una localidad en que sea más accesible dicho tratamiento, en los términos y condiciones establecidos en el apartado anterior para las trabajadoras víctimas de violencia de género y para las víctimas del terrorismo.

ET

Catálogo del Plan Concilia

Art. 49. Permisos por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, por razón de violencia de género y para las víctimas de terrorismo y sus familiares directos.

En todo caso se concederán los siguientes permisos con las correspondientes condiciones mínimas:

a) Permiso por nacimiento para la madre biológica: tendrá una duración de dieciséis semanas, de las cuales las seis semanas inmediatas posteriores al parto serán en todo caso de descanso obligatorio e ininterrumpidas. Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del hijo o hija y, por cada hijo o hija a partir del segundo en los supuestos de parto múltiple, una para cada uno de los progenitores.

No obstante, en caso de fallecimiento de la madre, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste de permiso.

En el caso de que ambos progenitores trabajen y transcurridas las seis primeras semanas de descanso obligatorio, el período de disfrute de este permiso podrá llevarse a cabo a voluntad de aquellos, de manera interrumpida y ejercitarse desde la finalización del descanso obligatorio posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. En el caso del disfrute interrumpido se requerirá, para cada período de disfrute, un preaviso de al menos 15 días y se realizará por semanas completas.

Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades del servicio lo permitan, y en los términos que reglamentariamente se determinen, conforme a las reglas establecidas en el presente artículo.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, este permiso se ampliará en tantos días como el neonato se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales.

En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el periodo de duración del permiso no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

Durante el disfrute de este permiso, una vez finalizado el período de descanso obligatorio, se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración.

EBEP

Catálogo del Plan Concilia

Art. 49. b) Permiso por adopción, por guarda con fines de adopción, o acogimiento, tanto temporal como permanente: tendrá una duración de dieciséis semanas. Seis semanas deberán disfrutarse a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.

En el caso de que ambos progenitores trabajen y transcurridas las seis primeras semanas de descanso obligatorio, el período de disfrute de este permiso podrá llevarse a cabo de manera interrumpida y ejercitarse desde la finalización del descanso obligatorio posterior al hecho causante dentro de los doce meses a contar o bien desde el nacimiento del hijo o hija, o bien desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. En el caso del disfrute interrumpido se requerirá, para cada período de disfrute, un preaviso de al menos 15 días y se realizará por semanas completas.

Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del menor adoptado o acogido y por cada hijo o hija, a partir del segundo, en los supuestos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple, una para cada uno de los progenitores.

El cómputo del plazo se contará a elección del progenitor, a partir de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o acogimiento, o a partir de la resolución judicial por la que se constituya la adopción sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios periodos de disfrute de este permiso.

Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades de servicio lo permitan, y en los términos que reglamentariamente se determine, conforme a las reglas establecidas en el presente artículo.

Si fuera necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, en los casos de adopción o acogimiento internacional, se tendrá derecho, además, a un permiso de hasta dos meses de duración, percibiendo durante este periodo exclusivamente las retribuciones básicas.

Con independencia del permiso de hasta dos meses previsto en el párrafo anterior y para el supuesto contemplado en dicho párrafo, el permiso por adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o la decisión administrativa o judicial de acogimiento.

Durante el disfrute de este permiso se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración.

Los supuestos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente, previstos en este artículo serán los que así se establezcan en el Código Civil o en las leyes civiles de las comunidades autónomas que los regulen, debiendo tener el acogimiento temporal una duración no inferior a un año.

EBEP

Catálogo del Plan Concilia

Art.49. c) Permiso del progenitor diferente de la madre biológica por nacimiento, guarda con fines de adopción, acogimiento o adopción de un hijo o hija: tendrá una duración de dieciséis semanas de las cuales las seis semanas inmediatas posteriores al hecho causante serán en todo caso de descanso obligatorio. Este permiso se ampliará en dos semanas más, una para cada uno de los progenitores, en el supuesto de discapacidad del hijo o hija, y por cada hijo o hija a partir del segundo en los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples, a disfrutar a partir de la fecha del nacimiento, de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o acogimiento, o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción. Este permiso podrá distribuirse por el progenitor que vaya a disfrutar del mismo siempre que las seis primeras semanas sean ininterrumpidas e inmediatamente posteriores a la fecha del nacimiento, de la decisión judicial de guarda con fines de adopción o acogimiento o decisión judicial por la que se constituya la adopción.

En el caso de que ambos progenitores trabajen y transcurridas las seis primeras semanas, el período de disfrute de este permiso podrá llevarse a cabo de manera interrumpida dentro de los doce meses a contar o bien desde el nacimiento del hijo o hija, o bien desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. En el caso del disfrute interrumpido se requerirá, para cada período de disfrute, un preaviso de al menos quince días y se realizará por semanas completas.

En el caso de que se optara por el disfrute del presente permiso con posterioridad a la semana dieciséis del permiso por nacimiento, si el progenitor que disfruta de este último permiso hubiere solicitado la acumulación del tiempo de lactancia de un hijo menor de doce meses en jornadas completas del apartado f) del artículo 48, será a la finalización de ese período cuando se dará inicio al cómputo de las diez semanas restantes del permiso del progenitor diferente de la madre biológica.

Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades del servicio lo permitan, y en los términos que reglamentariamente se determinen, conforme a las reglas establecidas en el presente artículo. En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, este permiso se ampliará en tantos días como el neonato se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales.

En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el periodo de duración del permiso no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

Durante el disfrute de este permiso, transcurridas las seis primeras semanas ininterrumpidas e inmediatamente posteriores a la fecha del nacimiento, se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración.

En los casos previstos en los apartados a), b), y c) el tiempo transcurrido durante el disfrute de estos permisos se computará como de servicio efectivo a todos los efectos, garantizándose la plenitud de derechos económicos de la funcionaria y, en su caso, del otro progenitor funcionario, durante todo el periodo de duración del permiso, y, en su caso, durante los periodos posteriores al disfrute de este, si de acuerdo con la normativa aplicable, el derecho a percibir algún concepto retributivo se determina en función del periodo de disfrute del permiso.

Los funcionarios que hayan hecho uso del permiso por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente, tendrán derecho, una vez finalizado el periodo de permiso, a reintegrarse a su puesto de trabajo en términos y condiciones que no les resulten menos favorables al disfrute del permiso, así como a beneficiarse de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a las que hubieran podido tener derecho durante su ausencia.

EBEP

Catálogo del Plan Concilia

Art. 89. Excedencia.

4. Los funcionarios de carrera tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, o de cada menor sujeto a guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años, para atender al cuidado de un familiar que se encuentre a su cargo, hasta el segundo grado inclusive de consanguinidad o afinidad que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida. También tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años, para atender al cuidado de un familiar que se encuentre a su cargo, hasta el segundo grado inclusive de consanguinidad o afinidad que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

El período de excedencia será único por cada sujeto causante. Cuando un nuevo sujeto causante diera origen a una nueva excedencia, el inicio del período de la misma pondrá fin al que se viniera disfrutando. En el caso de que dos funcionarios generasen el derecho a disfrutarla por el mismo sujeto causante, la Administración podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas relacionadas con el funcionamiento de los servicios.

El tiempo de permanencia en esta situación será computable a efectos de trienios, carrera y derechos en el régimen de Seguridad Social que sea de aplicación. El puesto de trabajo desempeñado se reservará, al menos, durante dos años. Transcurrido este periodo, dicha reserva lo será a un puesto en la misma localidad y de igual retribución.

Los funcionarios en esta situación podrán participar en los cursos de formación que convoque la Administración.

EBEP

Catálogo del Plan Concilia

<p>Art. 46.3. Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.</p> <p>También tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a dos años, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.</p> <p>La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.</p> <p>Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando. El periodo en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.</p> <p>No obstante, cuando la persona trabajadora forme parte de una familia que tenga reconocida la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de quince meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de dieciocho meses si se trata de categoría especial. Cuando la persona ejerza este derecho con la misma duración y régimen que el otro progenitor, la reserva de puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de dieciocho meses.</p>	ET
<p>9. El PAS tendrá derecho a recibir y participar en cursos de formación durante los permisos de maternidad, paternidad, así como durante las excedencias por motivos familiares.</p>	Ac. PAS

Catálogo del Plan Concilia

6. JORNADA PARTIDA y COMPLEMENTO DE PRODUCTIVIDAD

6.1. Para percibir las cantidades establecidas en concepto de complemento de productividad, el personal de administración y servicios es preciso que:

- a.** Cumpla una jornada de trabajo semanal de 35 horas, en cómputo anual.
- b.** Realizar al menos, una tarde semanal, a ser posible fija de lunes a viernes, en la que realizará su jornada laboral y se mantendrá durante todo el año natural, salvo necesidades del servicio. Cada tarde deberán realizarse al menos dos horas entre las 15,15 horas y las 18:00 horas. El total máximo de tardes a realizar anualmente será de 36.
- c.** La tarde semanal podrá ser cambiada, a solicitud del trabajador de acuerdo con las necesidades del Servicio o fuerza mayor, previo informe favorable del Jefe de Servicio del que dependa el trabajador y autorizado por la Gerencia, y el caso de denegación, esta debe ser notificada.
- d.** La opción prevista en los párrafos anteriores, irá asociada a la participación del empleado público en los programas de fomento de la productividad y mejora de los servicios.
- e.** El personal funcionario con nivel de complemento de destino 25 o superior deberá acogerse obligatoriamente a esta opción.
- f.** En el caso de que la tarde asignada sea de un día no laborable, de reducción de jornada o durante el que se esté disfrutando cualquier permiso o licencia, la tarde no deberá ser recuperada, computando el sistema el cumplimiento de 2 horas.
- g.** El personal de administración y servicios funcionario que opte por percibir este complemento deberá optar, además, por acogerse a la productividad asociada a la disponibilidad horaria de hasta 90 horas anuales sin compensación, a realizar de lunes a viernes, a requerimiento de la Gerencia, haciendo constar de forma expresa que la jornada requerida va con cargo a este saldo horario.
- h.** Cualquier ausencia, sea o no justificada, de una jornada completa, por cualquier causa, salvo en los casos de accidentes de trabajo, baja por maternidad, nacimiento, adopción, acogimiento y lactancia, vacaciones anuales, de Semana Santa, Navidad o similares y los señalados inhábiles en el calendario laboral, así como permisos y licencias, será descontada proporcionalmente, basándose el citado descuento en el importe asignado y el número de días con jornada de tarde que comprende el trimestre. A trimestre vencido se hará pública, a efectos del cálculo del complemento de productividad, la relación de personal funcionario de administración y servicios con indicación de la totalidad de jornadas de tarde que serán objeto de deducción.

6.2. El personal funcionario que opte por no percibir el complemento de productividad, tendrá una jornada semanal de 35 horas, a realizar entre las 7,30 a 15,30 horas, de lunes a viernes, sin perjuicio de la flexibilidad horaria que se establezca.

Rgto. PAS UNIA

Catálogo del Plan Concilia

18.COMPLEMENTO DE HOMOLOGACIÓN

2. Para tener derecho al percibo del complemento de homologación, y de conformidad con lo establecido en los Acuerdos entre las Universidades públicas de Andalucía y las organizaciones sindicales más representativas en el citado ámbito, será necesaria la acreditación del cumplimiento de un mínimo de 190 jornadas de trabajo o la parte proporcional en los supuestos de contratación de duración determinada.

3. La cuantía del citado complemento será reducida en un 60% en el caso de que el número de jornadas trabajadas sea entre 180 y 189, y en un 80% si el número es entre 170 y 179. En el caso de que el número de jornadas trabajadas sea inferior a 170, no se percibirá el citado complemento.

4. A los efectos del cómputo de las jornadas para la percepción del complemento de homologación, se consideran excepciones al cumplimiento de dicho cómputo las siguientes causas justificadas:

- Ausencias por hospitalización del trabajador y convalecencia posthospitalarias.
- Licencia por maternidad.
- Accidentes de trabajo o enfermedad profesional.
- Ejercicio del derecho de huelga.
- Ejercicio de la función de representación de los trabajadores.
- Los trabajadores y trabajadoras mayores de 60 años que acrediten a través de los respectivos servicios de prevención padecer enfermedad crónica o degenerativa.
- Incapacidad temporal vinculada a situación de embarazo
- Por matrimonio, 15 días naturales, que, siempre, que el hecho causante se encuentre comprendido en el periodo de disfrute, podrá ejercerse antes o después de aquel, compatibilizándose con las necesidades de los servicios, pudiendo acumularse al periodo de vacaciones, sin que ello implique alteración de los turnos.
- Nacimiento, adopción o acogida 4 días naturales.
- Por enfermedad o accidentes graves, hospitalización o intervención quirúrgica del padre, cónyuge o hijos (15.1 de este Reglamento).
- Por enfermedad o accidentes graves u hospitalización de familiares de primer grado por afinidad o hermanos (15.1 de este Reglamento).
- Por enfermedad o accidente graves u hospitalización de familiares de segundo grado por consanguinidad o afinidad no comprendidos en los anteriores apartados (15.1 de este Reglamento).

Rgto. PAS UNIA

Catálogo del Plan Concilia

18.COMPLEMENTO DE HOMOLOGACIÓN

4. (Continuación) A los efectos de los tres apartados anteriores, se entiende por enfermedad grave la debidamente acreditada como tal.

- La intervención quirúrgica dará derecho a permiso por el tiempo de la intervención mientras subsista la hospitalización hasta el máximo señalado.
 - El permiso no podrá ser superior al tiempo de hospitalización y podrá ejercerse de forma discontinua mientras subsista esta situación, compatibilizándose con las necesidades de los servicios.
 - Por enfermedad terminal de cónyuge o hijo, mientras subsista la situación un máximo de 15 días, ampliables a 30, si bien en el segundo periodo no se devengará retribución.
 - Por fallecimiento de un familiar (15.1 de este Reglamento).
 - Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal por el que el funcionario no perciba retribución alguna y sin que pueda superarse por este concepto la quinta parte de las horas laborales que correspondan a un trimestre, en cuyo caso podrá la Universidad pasar al funcionario a la situación administrativa que corresponda (17.3 de este Reglamento).
 - Por asuntos particulares, hasta seis días al año, distribuidos a conveniencia del funcionario, sin necesidad de justificación, respetando las necesidades del servicio, siempre que se hubiese cumplido un año completo de trabajo. En caso contrario, se reducirá proporcionalmente. Así pues, se entenderá como jornadas no trabajadas las siguientes:
 - Vacaciones anuales, permisos por Navidad, Semana Santa o similares, así como día del patrón y día de apertura del curso académico.
 - Bajas laborales, a excepción de las siguientes:
 - Accidente de trabajo o enfermedad profesional
 - Ausencias por hospitalización del trabajador y convalecencias pos hospitalarias
 - Incapacidad temporal vinculada a la situación de embarazo.
 - Licencia por maternidad
- Cambio de domicilio.
- Permiso por examen.
- Ausencias no justificadas.

Rgto. PAS UNIA

Catálogo del Plan Concilia

A) Títulos Oficiales.

Artículo 14. Concepto y cuantía. Esta prestación consiste en una ayuda económica de carácter compensatorio, destinada a sufragar en parte los gastos ocasionados por los estudios de enseñanzas universitarias en universidades públicas españolas.

Las ayudas cubrirán completamente los precios públicos correspondientes a los servicios académicos de la primera y de la segunda matrícula y el 50% de la tercera matrícula, para el personal de la Universidad Internacional de Andalucía, y primera matrícula y 50% de la segunda, cuando el beneficiario la solicite para el cónyuge o pareja de hecho e hijos menores de 28 años que convivan con él.

En el caso de los estudios de Master oficial y Doctorado la compensación máxima será del 90 % del precio oficial establecido por la Junta de Andalucía para dichos estudios, si se trata del primer master, quedando excluidos los posteriores. Caso de no obtenerse el título oficial del Master se deberá reintegrar a la Universidad el importe percibido, salvo casos de fuerza mayor libremente apreciados por la Comisión de Acción Social.

Los criterios de adjudicación se establecerán en la correspondiente convocatoria, pudiendo establecerse un tope de renta para su percepción, y, en su caso, priorizando aquellos que estén relacionados con el puesto de trabajo que se desempeñe.

Esta ayuda quedará sujeta a las disponibilidades presupuestarias. Se atenderán por orden de preferencia: primero, las solicitudes para estudios del personal de la UNIA y, después, las que se soliciten por estudios de hijos y de cónyuge o pareja de hecho. Todo ello en función del baremo de renta per cápita.

Las ayudas no incluirán, en ningún caso, las tasas de secretaría ni el seguro escolar.

B) Estudios en la Universidad Internacional de Andalucía.

Artículo 18. Concepto. Esta modalidad consiste en una ayuda económica de carácter compensatorio, destinada a sufragar en parte los gastos ocasionados por los estudios de enseñanzas impartidas por la Universidad Internacional de Andalucía.

Las ayudas no incluirán las tasas de secretaría ni seguro escolar en su caso.

Esta ayuda tiene carácter económico, por lo que en ningún caso, afectará al horario, la jornada de trabajo y demás condiciones relacionadas con el desempeño de la plaza o del puesto de trabajo del solicitante.

Rgto. Acción Social UNIA

Catálogo del Plan Concilia

Artículo 23. Concepto y cuantías.

Esta modalidad de prestación consiste en una ayuda de carácter compensatorio, destinada a sufragar en parte los gastos de matrícula en centros específicos de educación especial, guardería o educación infantil.

En función del tipo de ayuda solicitada y el nivel de «renta per cápita», se establecen las siguientes cuantías:

- a) Ayuda para gastos de matrícula en centros específicos de educación especial, así como ayudas para gastos de tratamiento y rehabilitación de discapacidad psíquica, física o sensorial padecida por el hijo a quién vaya destinada la ayuda.
- b) Ayuda para gastos de matrícula de hijos que tengan tres años, o menos, antes del 31 de diciembre del año en curso, en guardería o escuela infantil. Estas ayudas se abonarán por curso finalizado, contra presentación de factura.
- c) Ayuda para gastos de material escolar para el resto de los hijos de la unidad familiar o de la unidad de convivencia que cursen el resto de las enseñanzas no universitarias.
- d) Ayuda por campamentos o similar durante el periodo de vacaciones estivales, para hijos mayores de tres años y hasta los 12 años.

Catálogo del Plan Concilia

Artículo 27. Concepto y cuantías.

Esta modalidad de ayuda consiste en una ayuda de carácter compensatorio destinada a sufragar en parte, los gastos habidos con ocasión de las prótesis ortopédicas, dentarias y oculares no cubiertas por el sistema de Seguridad Social, Instituto Andaluz de Servicios Sociales u otro organismo o sistema mutualista de carácter público.

Las ayudas abarcarán las siguientes prestaciones

Tipo de prótesis	
Dentaria	<ul style="list-style-type: none"> • Dentadura completa • Dentadura superior/inferior • Prótesis parcial • Implantes osteointegrados • Piezas sueltas/ endodoncias • Obturaciones/empastes (cada uno) • Ortodoncia • Periodoncia • Férula de descarga
Oculares	<ul style="list-style-type: none"> • Gafas completas • Gafas bifocales • Gafas telelupa (progresivas) • Renovación de cristales (cada uno) • Lentillas (cada una) • Prismas (cada uno) • Renovación de cristales bifocales (cada uno) • Renovación de cristales telelupa (cada uno) • Lentes intraoculares (cada una) • Lentes progresivas (cada uno) • Intervenciones oculares
Auditivas y de fonación	<ul style="list-style-type: none"> • Audífonos (cada uno) • Aparatos de fonación
Ortopédicas	<ul style="list-style-type: none"> • Plantillas ortopédicas • Calzado corrector seriado con o sin plantillas
Vacunaciones	<ul style="list-style-type: none"> • Aquellas que no estén incluidas en el sistema público de salud

En las ayudas ópticas un mismo beneficiario tendrá dos años de carencia, a partir del ejercicio en que le haya sido concedida para solicitar la misma ayuda, excepto prescripción médica de nuevas lentes.

Rgto. Acción Social UNIA

Catálogo del Plan Concilia

Artículo 31. Concepto y cuantía.

Esta ayuda consistirá en una prestación económica a tanto alzado, pagadera de una sola vez, por la defunción del personal al servicio de la Universidad Internacional de Andalucía, que percibe sus retribuciones con cargo al capítulo I. Se concederá por el importe recogido en el Convenio Colectivo en vigor del Personal Laboral, actualizable con la subida recogida en las leyes de Presupuestos Generales del Estado.

Artículo 35. Concepto y cuantía.

Este tipo de ayuda está destinada a atender necesidades y situaciones imprevistas producidas en el ámbito personal o familiar del personal, concediéndose sin necesidad de justificación.

El reintegro habrá de efectuarse como máximo en el número de meses comprendidos entre la fecha de concesión y el mes de diciembre del año en curso, salvo que el solicitante especifique un plazo inferior; no obstante, no podrá solicitarse nuevamente hasta el siguiente ejercicio presupuestario.

Rgto. Acción Social UNIA

Catálogo del Plan Concilia

Artículo 38. Concepto y cuantía .

Se equipará, a estos efectos, la jubilación a las situaciones de incapacidad permanente absoluta y gran invalidez.

Se concederá por el importe recogido en el Convenio Colectivo en vigor del Personal Laboral. actualizable con la subida recogida en las leyes de Presupuestos Generales del Estado.

Artículo 40. Concepto.

Esta modalidad consistirá en una ayuda económica de pago único, de carácter excepcional, destinada a atender situaciones especiales de extrema necesidad padecidas por el personal que presta sus servicios en la Universidad Internacional de Andalucía y percibe sus retribuciones con cargo al capítulo I de su presupuesto.

Rgto. Acción Social UNIA

Catálogo del Plan Concilia

Art. 47. Jornada de trabajo de los funcionarios públicos.

Las Administraciones Públicas establecerán la jornada general y las especiales de trabajo de sus funcionarios públicos. La jornada de trabajo podrá ser a tiempo completo o a tiempo parcial.

EBEP

Catálogo del Plan Concilia

<p>Art. 48. k) Por asuntos particulares, seis días al año.</p>	EBEP
<p>11. ASUNTOS PARTICULARES</p> <p>11.1. A lo largo de cada año el personal de administración y servicios tendrá derecho a disfrutar de seis días de permiso por asuntos particulares, siempre que se hubiese cumplido un año completo de trabajo. En caso contrario, se reducirá proporcionalmente.</p>	Rgto. PAS UNIA

Catálogo del Plan Concilia

Art. 50. Vacaciones de los funcionarios públicos.

1. Los funcionarios públicos tendrán derecho a disfrutar, durante cada año natural, de unas vacaciones retribuidas de veintidós días hábiles, o de los días que correspondan proporcionalmente si el tiempo de servicio durante el año fue menor.

A los efectos de lo previsto en el presente artículo, no se considerarán como días hábiles los sábados, sin perjuicio de las adaptaciones que se establezcan para los horarios especiales.

2. Cuando las situaciones de permiso de maternidad, incapacidad temporal, riesgo durante la lactancia o riesgo durante el embarazo impidan iniciar el disfrute de las vacaciones dentro del año natural al que correspondan, o una vez iniciado el periodo vacacional sobreviniera una de dichas situaciones, el periodo vacacional se podrá disfrutar aunque haya terminado el año natural a que correspondan y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

3. El período de vacaciones anuales retribuidas de los funcionarios públicos no puede ser sustituido por una cuantía económica. En los casos de renuncia voluntaria deberá garantizarse en todo caso el disfrute de las vacaciones devengadas.

No obstante lo anterior, en los casos de conclusión de la relación de servicios de los funcionarios públicos por causas ajenas a la voluntad de estos, tendrán derecho a solicitar el abono de una compensación económica por las vacaciones devengadas y no disfrutadas; y en particular, en los casos de jubilación por incapacidad permanente o por fallecimiento, hasta un máximo de dieciocho meses.

EBEP

Catálogo del Plan Concilia

<p>Disposición adicional decimotercera. Permiso por asuntos particulares por antigüedad.</p> <p>Las Administraciones Públicas podrán establecer hasta dos días adicionales de permiso por asuntos particulares al cumplir el sexto trienio, incrementándose, como máximo, en un día adicional por cada trienio cumplido a partir del octavo.</p>	EBEP
<p>11. ASUNTOS PARTICULARES</p> <p>11.2. Así mismo, el personal de administración y servicios tendrá derecho a disfrutar de dos días adicionales de permiso por asuntos particulares desde el día siguiente al del cumplimiento del sexto trienio, incrementándose, como máximo, en un día adicional por cada trienio cumplido a partir del octavo.</p>	Rgto. PAS UNIA

Catálogo del Plan Concilia

Disposición adicional decimocuarta. Días adicionales de vacaciones por antigüedad.

Cada Administración Pública podrá establecer hasta un máximo de cuatro días adicionales de vacaciones en función del tiempo de servicios prestados por los funcionarios público.

EBEP

Catálogo del Plan Concilia

4. ADAPTACIÓN DE LA JORNADA POR RAZONES DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL

4.1. El horario de presencia obligatoria, siempre que las necesidades del servicio lo permitan, se podrá flexibilizar adelantándolo o atrasándolo hasta una hora en los siguientes casos:

- a) Cuando el personal de administración y servicios tenga a su cargo, por razones de guarda legal, algún hijo/a menor de 16 años.
- b) Quienes tengan a su cuidado directo personas mayores que requieran especial atención o personas con discapacidad.
- c) Quienes tengan a su cargo directo un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad con enfermedad grave.

Rgto. PAS UNIA

Catálogo del Plan Concilia

5. HORARIO REDUCIDO

Para favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, y atención a la realización de la actividad laboral en la modalidad de teletrabajo, si este se produce, se establece una bolsa de horas que dará derecho a reducir el horario presencial, entre el 16 de Junio y el 15 de Septiembre, y en los días no lectivos que coincidan con los permisos de Navidad, Semana Santa y los indicados para cada Campus, en dos horas diarias, de tal modo que durante este periodo la jornada ordinaria queda establecida en cinco horas diarias, que deberán realizarse de 9:00 a 14:00 y, en caso del turno de tarde, de 14:00 a 19:00 horas, salvo que por necesidades de servicios o personales se disponga otro horario por la Gerencia, a propuesta del responsable.

Rgto. PAS UNIA

Catálogo del Plan Concilia

7. CONTROL DEL TIEMPO DE TRABAJO

7.8. El saldo positivo de horario realizado en demasía sobre la jornada establecida se podrá acumular en una bolsa de horas que se podrán convertir en 4 días de libre disposición, a disfrutar durante el año natural, según la conveniencia del personal de administración y servicios y respetando siempre las necesidades del servicio, previa autorización de sus superiores.

Rgto. PAS UNIA

Catálogo del Plan Concilia

9. TIEMPO DEDICADO A LA FORMACIÓN

9.1. La asistencia, seguimiento o impartición de Cursos, Jornadas, Seminarios o, en general, acciones formativas, siempre que sean organizadas por la UNIA o que se realicen con la autorización de la misma tendrán la consideración de trabajo efectivo y el tiempo empleado en ellos computará como tiempo trabajado. Las acciones formativas se realizarán preferentemente en horario de trabajo. En el caso de las acciones formativas que se realicen en modalidad total o parcialmente online, la convocatoria de las mismas establecerá el tiempo de trabajo que será computado como de trabajo efectivo fuera de la jornada para el personal que las realice o imparta. El tiempo de trabajo que así se compute no podrá afectar a efectos de compensación en ningún caso, a la parte no flexible del horario de trabajo.

9.2. Las horas de formación u otras actividades previamente acordadas por los representantes de los trabajadores y la Gerencia, que se realicen fuera de la jornada laboral ordinaria de trabajo, se computarán a razón de 1 hora y 45 minutos por cada hora realizada.

9.3. La Gerencia asume el compromiso de ofrecer al PAS, dentro del plan de formación, cursos online que sumen en cómputo anual, al menos, 30 horas, que se realizarán en horario fuera de la jornada laboral y se computarán a los efectos del sistema de control horario (se acreditan en ECTS por lo que tienen su conversión en horas de trabajo).

Rgto. PAS UNIA

Catálogo del Plan Concilia

11. ASUNTOS PARTICULARES

11.1. A lo largo de cada año el personal de administración y servicios tendrá derecho a disfrutar de seis días de permiso por asuntos particulares, siempre que se hubiese cumplido un año completo de trabajo. En caso contrario, se reducirá proporcionalmente.

11.2. Así mismo, el personal de administración y servicios tendrá derecho a disfrutar de dos días adicionales de permiso por asuntos particulares desde el día siguiente al del cumplimiento del sexto trienio, incrementándose, como máximo, en un día adicional por cada trienio cumplido a partir del octavo.

11.3. El personal podrá distribuir dichos días a su conveniencia, previa autorización de sus superiores y respetando siempre las necesidades del servicio.

11.4. La fecha límite para el disfrute será hasta el 31 de Marzo del año siguiente.

11.5. A los efectos del cómputo de jornadas trabajadas para el complemento de homologación, estos días se considerarán trabajados.

Rgto. PAS UNIA

Catálogo del Plan Concilia

12. DÍAS ADICIONALES POR SÁBADO FESTIVO

El personal de administración y servicios tendrá derecho a disfrutar hasta dos días adicionales de permiso con motivo de coincidir en sábado las festividades de ámbito nacional y autonómico que así se determinen.

Rgto. PAS UNIA

Catálogo del Plan Concilia

13. LICENCIAS POR LOS DÍAS 24 Y 31 DE DICIEMBRE

Los días 24 y 31 de diciembre, a estos efectos, se consideran festivos. El personal que excepcionalmente preste servicios los días 24 y 31 de diciembre disfrutará de dos días de descanso.

Rgto. PAS UNIA

Catálogo del Plan Concilia

14. PERMISOS DE ÁMBITO UNIVERSITARIO

14.1. El personal podrá disfrutar de un permiso retribuido de 5 días hábiles durante la festividad de Navidad y 4 días hábiles según se relaciona:

- En el Campus de Sevilla. 4 días entre la Semana Santa y la Feria de Abril
- En el Campus de La Rábida 4 días entre Semana Santa y la festividad del Rocío
- En el Campus de Málaga, 4 días entre Semana Santa y la cuarta semana de octubre
- En el Campus de Baeza, 4 días entre Semana Santa y la Feria de Jaén

14.2. Así mismo, y con el mismo carácter, se establecen los días de permiso por Apertura del Curso y Santo Tomás de Aquino.

14.3. Los permisos de ámbito universitario y el resto de horas recuperables durante los periodos de jornada reducida generarán una bolsa a disposición de la Gerencia, que serán empleadas, preferentemente en la modalidad de teletrabajo, para la participación en actividades derivadas de la calidad, la evaluación del desempeño y formativas.

Rgto. PAS UNIA

Catálogo del Plan Concilia

16. REDUCCIONES POR RAZONES DE CONCILIACIÓN DE VIDA FAMILIAR

16.8. Para atender a la conciliación de la vida laboral y familiar se establece una bolsa de 30 horas que se añadirá al saldo horario.

Rgto. PAS UNIA

Catálogo del Plan Concilia

Art. 48. e) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto por las funcionarias embarazadas y, en los casos de adopción o acogimiento, o guarda con fines de adopción, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

EBEP

Catálogo del Plan Concilia

Art. 48. f) Por lactancia de un hijo menor de doce meses tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrá dividir en dos fracciones. Este derecho podrá sustituirse por una reducción de la jornada normal en media hora al inicio y al final de la jornada, o en una hora al inicio o al final de la jornada, con la misma finalidad. El permiso contemplado en este apartado constituye un derecho individual de los funcionarios, sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor.

Se podrá solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente. Esta modalidad se podrá disfrutar únicamente a partir de la finalización del permiso por nacimiento, adopción, guarda, acogimiento o del progenitor diferente de la madre biológica respectivo, o una vez que, desde el nacimiento del menor, haya transcurrido un tiempo equivalente al que comprenden los citados permisos.

Este permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple.

EBEP

Catálogo del Plan Concilia

Art. 48. g) Por nacimiento de hijos prematuros o que por cualquier otra causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la funcionaria o el funcionario tendrá derecho a ausentarse del trabajo durante un máximo de dos horas diarias percibiendo las retribuciones íntegras. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional de sus retribuciones.

EBEP

Catálogo del Plan Concilia

16. REDUCCIONES POR RAZONES DE CONCILIACIÓN DE VIDA FAMILIAR

16.4. Reducción por lactancia.

Por cuidado de cada hijo menor de dieciséis meses, el personal tendrá derecho a una hora diaria de ausencia del trabajo con carácter retribuido. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre, quedando limitado el disfrute a uno sólo de los progenitores en el caso de que ambos trabajen.

El permiso por lactancia es único para cada hijo y sólo uno de los progenitores puede disfrutar de la totalidad del permiso, sin que quepa su disfrute simultáneo o compartido.

El permiso por lactancia podrá acumularse en jornadas completas que deberá disfrutarse inmediatamente después de que finalice el permiso por parto.

Rgto. PAS UNIA

Catálogo del Plan Concilia

3. Por cuidado de cada hijo o hija menor de dieciséis meses, el personal tendrá derecho una hora diaria de ausencia del trabajo con carácter retribuido. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en el caso de que ambos trabajen.

3.1. No obstante, si los últimos 4 meses coinciden con algún periodo de jornada reducida en cada Universidad, esta absorberá la hora diaria de ausencia por cuidado de hijo o hija menor de dieciséis meses.

3.2. En cada Universidad se negociará con los representantes legales de los trabajadores un sistema que permita la acumulación de las horas de permiso reguladas en el apartado anterior en días completos.

Ac. PAS

Catálogo del Plan Concilia

5. En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento de los padres al país de origen del adoptado, se podrá disfrutar de un permiso por el tiempo de permanencia en el mismo por un máximo de hasta tres meses, percibiendo como retribución la cuantía correspondiente en cómputo mensual respecto del 65% de las retribuciones anuales.

Ac. PAS

Catálogo del Plan Concilia

Art.48. a) Por fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise de reposo domiciliario, de un familiar dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad, tres días hábiles cuando el suceso se produzca en la misma localidad, y cinco días hábiles cuando sea en distinta localidad.

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

EBEP

Catálogo del Plan Concilia

Art.48. h) Por razones de guarda legal, cuando el funcionario tenga el cuidado directo de algún menor de doce años, de persona mayor que requiera especial dedicación, o de una persona con discapacidad que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a la reducción de su jornada de trabajo, con la disminución de sus retribuciones que corresponda.

Tendrá el mismo derecho el funcionario que precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe actividad retribuida.

EBEP

Catálogo del Plan Concilia

Art.48. i) Por ser preciso atender el cuidado de un familiar de primer grado, el funcionario tendrá derecho a solicitar una reducción de hasta el cincuenta por ciento de la jornada laboral, con carácter retribuido, por razones de enfermedad muy grave y por el plazo máximo de un mes.

Si hubiera más de un titular de este derecho por el mismo hecho causante, el tiempo de disfrute de esta reducción se podrá prorratear entre los mismos, respetando en todo caso, el plazo máximo de un mes.

EBEP

Catálogo del Plan Concilia

Art.49. e) Permiso por cuidado de hijo menor afectado por cáncer u otra enfermedad grave: el funcionario tendrá derecho, siempre que ambos progenitores, adoptantes, guardadores con fines de adopción o acogedores de carácter permanente trabajen, a una reducción de la jornada de trabajo de al menos la mitad de la duración de aquélla, percibiendo las retribuciones íntegras con cargo a los presupuestos del órgano o entidad donde venga prestando sus servicios, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del hijo menor de edad afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas o carcinomas) o por cualquier otra enfermedad grave que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma o, en su caso, de la entidad sanitaria concertada correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los 18 años.

Cuando concurren en ambos progenitores, adoptantes, guardadores con fines de adopción o acogedores de carácter permanente, por el mismo sujeto y hecho causante, las circunstancias necesarias para tener derecho a este permiso o, en su caso, puedan tener la condición de beneficiarios de la prestación establecida para este fin en el Régimen de la Seguridad Social que les sea de aplicación, el funcionario tendrá derecho a la percepción de las retribuciones íntegras durante el tiempo que dure la reducción de su jornada de trabajo, siempre que el otro progenitor, adoptante o guardador con fines de adopción o acogedor de carácter permanente, sin perjuicio del derecho a la reducción de jornada que le corresponda, no cobre sus retribuciones íntegras en virtud de este permiso o como beneficiario de la prestación establecida para este fin en el Régimen de la Seguridad Social que le sea de aplicación. En caso contrario, sólo se tendrá derecho a la reducción de jornada, con la consiguiente reducción de retribuciones.

Asimismo, en el supuesto de que ambos presten servicios en el mismo órgano o entidad, ésta podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas en el correcto funcionamiento del servicio.

Reglamentariamente se establecerán las condiciones y supuestos en los que esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas.

EBEP

Catálogo del Plan Concilia

6. Reducción de jornada por guarda legal.

a) Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o un minusválido físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional de retribuciones entre, al menos, un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

b) Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

c) La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los funcionarios, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más empleados de la misma Universidad generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la Universidad podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de ésta.

Ac. UPA PAS

Catálogo del Plan Concilia

8. INCAPACIDAD TEMPORAL

Los días de ausencia al trabajo por causa de enfermedad o accidente, sin baja médica, y hasta un máximo de cuatro días laborables en el año natural, se abonarán con el 100% de la retribución, con la correspondiente justificación de la ausencia.

Rgto. PAS UNIA

Catálogo del Plan Concilia

15. 1. Permiso por fallecimiento, accidente, enfermedad grave o crónica de familiar.

Por fallecimiento, accidente, hospitalización o enfermedad grave de un familiar dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad, tres días hábiles cuando el suceso se produzca en la misma localidad y cinco días hábiles cuando sea en distinta localidad.

Cuando se trate del fallecimiento, accidente o enfermedad grave de un familiar dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad, el permiso será de dos días hábiles cuando se produzca en la misma localidad y de cuatro días hábiles cuando sea en distinta localidad.

Rgto. PAS UNIA

Catálogo del Plan Concilia

2. Por razones de guarda legal, quien tenga a su cuidado directo algún menor de nueve años o con disminución física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida tendrá derecho a una reducción de jornada de un tercio o de la mitad de la misma, percibiendo un 80 o un 60 por 100, respectivamente, de la totalidad de sus retribuciones, tanto básicas como complementarias, con inclusión de los trienios. Igual porcentaje se aplicará a las pagas extraordinarias, en el caso de que el personal hubiese disfrutado de jornada de trabajo reducida en los periodos anteriores al devengo de las citadas pagas. Dicha reducción podrá ampliarse por cuidado de un menor de hasta doce años con la correspondiente reducción proporcional de las retribuciones (en el mismo porcentaje que la jornada).

2.1. Se otorgarán los mismos derechos a quien precise encargarse del cuidado directo del cónyuge o persona con relación de pareja de hecho que esté inscrita en el registro correspondiente o debidamente acreditada o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que, por razones de edad, accidente o enfermedad, no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

2.2. Igualmente, podrán acogerse a dicho derecho las víctimas de violencia de género, previa acreditación en los términos establecidos legalmente.

AC. PAS

Catálogo del Plan Concilia

Permisos retribuidos y reducciones de jornada

4. El funcionario, previo aviso y justificación podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos, por el tiempo que se indica a continuación, e independientemente de la localidad en que se produzca el hecho causante, lugar de trabajo o residencia:

- c)** Por enfermedad o accidente graves, hospitalización o intervención quirúrgica del padre, cónyuge o hijo, 4 días hábiles.
- d)** Por enfermedad o accidente graves u hospitalización de familiares de primer grado por afinidad o hermanos, tres días hábiles.
- e)** Por enfermedad o accidente graves u hospitalización de familiares de segundo grado por consanguinidad o afinidad no comprendidos en los anteriores apartados, dos días hábiles.

A los efectos de los tres apartados anteriores:

- Se entiende por enfermedad grave la debidamente acreditada como tal.
 - La intervención quirúrgica dará derecho a permiso por el tiempo de la intervención mientras subsista la hospitalización hasta el máximo señalado.
 - El permiso no podrá ser superior al tiempo de hospitalización y podrá ejercerse de forma discontinua mientras subsista esta situación, compatibilizándose con las necesidades de los servicios.
- f)** Por enfermedad terminal de cónyuge o hijo, mientras subsista la situación hasta un máximo de 15 días, ampliables a 30, si bien en el segundo período no se devengará retribución.
- g)** Por fallecimiento del padre, cónyuge o hijo del trabajador, 5 días naturales, de familiares de primer grado por afinidad o hermanos 4 días naturales, y de familiares de segundo grado por consanguinidad o afinidad no comprendidos en los anteriores apartados 3 días naturales.

AC. UPA PAS

Catálogo del Plan Concilia

15.2. Por enfermedad infectocontagiosa de hijos/as menores de 12 años

Este permiso, incompatible con el resto de supuestos del apartado anterior, tendrá una duración de 3 días naturales continuados.

Las personas titulares de este permiso serán tanto el padre como la madre, pudiendo estos alternar su ejercicio siempre que la suma de los días no supere el máximo establecido.

Justificación: Certificado o informe médico sobre la enfermedad infectocontagiosa.

Rgto. PAS UNIA

Catálogo del Plan Concilia

<p>Art. 33.2. i) Por traslado del domicilio habitual, 2 días naturales, ampliables a 4 si viene motivado por traslado de puestos de trabajo dentro de la provincia y a 7 si la causa de aquél se deriva del traslado del trabajador a otra Universidad. En cualquier caso este derecho no podrá ejercerse más de una vez al año.</p>	IV CC PAS
<p>4. i) Por traslado del domicilio habitual, 2 días naturales, ampliables a 4 si viene motivado por traslado de puestos de trabajo dentro de la provincia y a 7 si la causa de aquél se deriva del traslado del trabajador a otra Universidad. En cualquier caso este derecho no podrá ejercerse más de una vez al año.</p>	Ac. UPA PAS
<p>15.4. Traslado de domicilio.</p> <p>Se disfrutarán 2 días naturales, ampliables a 4 si viene motivado por traslado de puestos de trabajo dentro de la provincia y a 7 días naturales si la causa de aquél se deriva del traslado del trabajador a otra Universidad. En cualquier caso, este derecho no podrá ejercerse más de una vez al año.</p> <p>Justificación: Certificado de empadronamiento.</p>	Rgto. PAS UNIA

Catálogo del Plan Concilia

<p>Art. 48. b) Por traslado de domicilio sin cambio de residencia, un día.</p>	<p>EBEP</p>
<p>Art. 37.3. c) Un día por traslado del domicilio habitual.</p>	<p>ET</p>

Catálogo del Plan Concilia

a. Movilidad por violencia de género y terrorismo.

7. La víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que la Universidad tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo y localidad. Así mismo, podrá solicitar el traslado, que tendrá carácter preferente, a otra Universidad de ámbito andaluz, en este caso, se garantizará el cumplimiento de los requisitos establecidos en el artículo 19 del vigente Convenio Colectivo (**Personal Laboral**).

7. La víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que la Universidad tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo y localidad. Así mismo, podrá solicitar el traslado, que tendrá carácter preferente, a otra Universidad de ámbito andaluz, en este caso, se garantizará la percepción de las retribuciones básicas de su grupo de titulación y su grado consolidado (**Personal Funcionario**).

AC. PAS

Catálogo del Plan Concilia

a. Movilidad por violencia de género y terrorismo.

Art. 40.4. Los trabajadores que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo que se vean obligados a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venían prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo.

En tales supuestos, la empresa estará obligada a comunicar a los trabajadores las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro.

El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrá una duración inicial de seis meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaban los trabajadores.

Terminado este periodo, los trabajadores podrán optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo. En este último caso, decaerá la mencionada obligación de reserva.

ET

Catálogo del Plan Concilia

b. Movilidad por agrupación familiar

Art. 40.3. Si por traslado uno de los cónyuges cambia de residencia, el otro, si fuera trabajador de la misma empresa, tendrá derecho al traslado a la misma localidad, si hubiera puesto de trabajo.

13

Catálogo del Plan Concilia

c. Movilidad del trabajador con discapacidad

Art. 40.5. Para hacer efectivo su derecho de protección a la salud, los trabajadores con discapacidad que acrediten la necesidad de recibir fuera de su localidad un tratamiento de habilitación o rehabilitación médico-funcional o atención, tratamiento u orientación psicológica relacionado con su discapacidad, tendrán derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional, que la empresa tuviera vacante en otro de sus centros de trabajo en una localidad en que sea más accesible dicho tratamiento, en los términos y condiciones establecidos en el apartado anterior para las trabajadoras víctimas de violencia de género y para las víctimas del terrorismo.

Catálogo del Plan Concilia

A) Títulos Oficiales.

Artículo 14. Concepto y cuantía. Esta prestación consiste en una ayuda económica de carácter compensatorio, destinada a sufragar en parte los gastos ocasionados por los estudios de enseñanzas universitarias en universidades públicas españolas.

Las ayudas cubrirán completamente los precios públicos correspondientes a los servicios académicos de la primera y de la segunda matrícula y el 50% de la tercera matrícula, para el personal de la Universidad Internacional de Andalucía, y primera matrícula y 50% de la segunda, cuando el beneficiario la solicite para el cónyuge o pareja de hecho e hijos menores de 28 años que convivan con él.

En el caso de los estudios de Master oficial y Doctorado la compensación máxima será del 90 % del precio oficial establecido por la Junta de Andalucía para dichos estudios, si se trata del primer master, quedando excluidos los posteriores. Caso de no obtenerse el título oficial del Master se deberá reintegrar a la Universidad el importe percibido, salvo casos de fuerza mayor libremente apreciados por la Comisión de Acción Social.

Los criterios de adjudicación se establecerán en la correspondiente convocatoria, pudiendo establecerse un tope de renta para su percepción, y, en su caso, priorizando aquellos que estén relacionados con el puesto de trabajo que se desempeñe.

Esta ayuda quedará sujeta a las disponibilidades presupuestarias. Se atenderán por orden de preferencia: primero, las solicitudes para estudios del personal de la UNIA y, después, las que se soliciten por estudios de hijos y de cónyuge o pareja de hecho. Todo ello en función del baremo de renta per cápita.

Las ayudas no incluirán, en ningún caso, las tasas de secretaría ni el seguro escolar.

Rgto. Acción Social UNIA

Catálogo del Plan Concilia

B) Estudios en la Universidad Internacional de Andalucía.

Artículo 18. Concepto. Esta modalidad consiste en una ayuda económica de carácter compensatorio, destinada a sufragar en parte los gastos ocasionados por los estudios de enseñanzas impartidas por la Universidad Internacional de Andalucía. Las ayudas no incluirán las tasas de secretaría ni seguro escolar en su caso.

Esta ayuda tiene carácter económico, por lo que en ningún caso, afectará al horario, la jornada de trabajo y demás condiciones relacionadas con el desempeño de la plaza o del puesto de trabajo del solicitante.

Artículo 22. Cuantía de la ayuda

a. Másteres, cursos de experto, directamente relacionados con el puesto de trabajo que se desempeña: 90% del importe total del curso excluidas las tasas de secretaría.

b. Másteres, cursos de experto no relacionados con el puesto de trabajo que se desempeña: 50% del importe total del curso excluidas las tasas de secretaría.

c. Cursos de verano y de formación complementaria, seminarios y otros directamente relacionados con el puesto de trabajo: 90% del importe total del curso excluidas las tasas de secretaría.

d. Cursos de verano y de formación complementaria, seminarios y otros no relacionados con el puesto de trabajo: 50% del importe total del curso excluidas las tasas de secretaría.