

ACUERDO SOBRE MEDIDAS EN MATERIA DE FLEXIBILIDAD HORARIA, PERMISOS Y LICENCIAS PARA LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL DEL PERSONAL DE LA UNIVERSIDAD DE CÁDIZ

La autonomía de las Universidades, reconocida en el artículo 27 de la C.E., comprende, en los términos previstos en la Ley Orgánica 6/2001 de 21 de diciembre, modificada por Ley Orgánica 4/2007 de 12 de abril, entre otros aspectos:

- La determinación de las condiciones en las que su personal ha de desarrollar sus actividades.

Abarca por tanto, las competencias de autoorganización y determinación del tiempo de trabajo de su personal y también la concreción de los permisos y licencias, dentro de los márgenes legalmente establecidos.

La delimitación de dichos márgenes legales hay que referirla a lo establecido en el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (TRLEBEP), cuyo objeto es establecer las bases del régimen estatutario de los funcionarios públicos incluidos en su ámbito de aplicación, así como determinar las normas aplicables al personal laboral al servicio de las Administraciones Públicas.

Pues bien, el artículo 2 del citado texto legal incluye dentro de su ámbito de aplicación, al personal al servicio de las Universidades públicas. No obstante hay que decir que la intensidad de la aplicación del mismo será distinta, dependiendo del colectivo a quien se dirija. (Artículos 2.3 y 7)

El régimen de jornada, permisos y vacaciones las establece el TRLEBEP, en los artículos 47 a 50, y aunque van dirigidos a los “funcionarios”, resultan también aplicables al personal laboral por lo dispuesto en el artículo 51: “Para el régimen de jornada de trabajo, permiso y vacaciones del personal laboral se estará a lo establecido en este capítulo y en la legislación laboral correspondiente”. Por tanto, también habrá que tener en cuenta lo recogido sobre esta materia en el Estatuto de los Trabajadores, y especialmente en los Convenios Colectivos de aplicación al personal laboral de esta universidad.

De hecho, sobre todo después de la reforma operada a través del Real Decreto-Ley 20/2012, podría interpretarse que el listado de permisos que recoge el artículo 48 se configura como un “derecho necesario absoluto”, excluido totalmente de la negociación colectiva, mientras que los recogidos en el artículo 49 bajo el epígrafe de “Permisos por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, por razón de violencia de género y para víctimas de terrorismo y sus familiares directos”, se configuran como mínimos, y por tanto pueden ser mejorados a través de negociación colectiva y acuerdos.

No obstante, como bien ha dejado sentado la Sentencia del TC 156/2015, de 9 de julio de 2015, “ Con tal planteamiento no se persigue otro objetivo que lograr una mínima y fundamental homogeneidad en este aspecto sustancial del régimen funcional que es el de los permisos y vacaciones, sin que tal delimitación impida a las Comunidades Autónomas el margen de actuación necesario para el desarrollo y ejecución de dichas bases, pues permite a aquellas optar por fijar la forma y manera de su utilización estableciendo, por ejemplo , si los permisos del artículo 48 o los turnos de vacaciones del artículo 50 pueden, los primeros disfrutarse dentro o fuera de determinadas fechas del calendario anual o sin unirlos a los de vacaciones; y los segundos , en determinados periodos de tiempo, por días sueltos o estableciendo un mínimo de días consecutivos...”

ACUERDO SOBRE MEDIDAS EN MATERIA DE FLEXIBILIDAD HORARIA, PERMISOS Y LICENCIAS PARA LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL DEL PERSONAL DE LA UNIVERSIDAD DE CÁDIZ

La citada normativa supone, asimismo, la concreción para el personal al servicio de las Administraciones Públicas, de una vertiente tan importante para la protección del derecho a la conciliación- cuyo fundamento se recoge en los artículos 14, 39.1 y 39.2 de la Constitución Española de 1978, como son los **permisos, excedencias y los relacionados con la adaptación y distribución de la jornada laboral.**

Y al mismo tiempo, recoge la evolución de los derechos sobre conciliación adoptadas por la normativa de la Unión Europea cuyo trasvase a la legislación española se realiza, principalmente, a través de las siguientes normas: la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras y, especialmente, la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

La existencia de varios colectivos de funcionarios y laborales en la Universidad de Cádiz, no impide que se regulen de forma homogénea medidas relacionada con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

De hecho, hay que decir que, en el ámbito universitario andaluz, sigue vigente el Acuerdo, alcanzada el 10 de noviembre de 2006, sobre Medidas de Conciliación de la Vida Personal, Familiar y Laboral, que introduce mejoras respecto a lo previsto en la normativa básica, y unificó las mismas condiciones para todo el PAS al Servicio de las Universidades Públicas.

Asimismo, la Universidad de Cádiz ha propiciado el desarrollo, para todo el personal, de los derechos relacionados con la conciliación laboral, familiar y personal como lo pone de manifiesto la aprobación del primer plan de Igualdad el 22 de junio de 2011, en cuyo Eje 5 se contempla: Promover la conciliación de la vida personal, familiar y profesional.

El II Plan Estratégico de la UCA también contempla, dentro del Ámbito de personas, la Línea de Acción 8.3: “Explorar nuevas medidas de conciliación de la vida laboral y familiar”. Y además se ha establecido como actuación dentro de la Estrategia transversal de Responsabilidad Social de la UCA, en el Eje 5: Personal, el Seguimiento de un Plan de Conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

En concreto, la Resolución UCA/R81REC/2015 de 27 de octubre reguló para todo el personal de la UCA, los días adicionales de vacaciones y asuntos particulares. Y la Resolución UCA/R21REC/2016, de 15 de abril, reguló igualmente para todo el personal de la UCA, el permiso de gestación.

Por último, el art. 37.1 m) del EBEP incluye en las materias de negociación por las distintas Administraciones, las jornadas, vacaciones y permisos.

A la vista de lo anterior, reunidos de una parte la Universidad de Cádiz y de otra, las representaciones sindicales de CCOO, CSI-F, y FETE-UGT en Mesa de Negociación de Temas Comunes de la UCA,

ACUERDO SOBRE MEDIDAS EN MATERIA DE FLEXIBILIDAD HORARIA, PERMISOS Y LICENCIAS PARA LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL DEL PERSONAL DE LA UNIVERSIDAD DE CÁDIZ

ACUERDAN

Artículo 1. Objeto y régimen jurídico

El objeto del presente Acuerdo es la adopción de medidas sobre flexibilidad horaria, permisos y licencias para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral del personal incluido en su ámbito de aplicación

Las citadas medidas se fundamentan en la Constitución española de 1978; Ley 31/1995, de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales; la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras; Ley Orgánica 6/2001 de 21 de diciembre, modificada por Ley Orgánica 4/2007 de 12 de abril; Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres; Real Decreto-Ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad; 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; Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del estatuto Básico del Empleado Público (TRLEBEP); IV Convenio Colectivo del PAS laboral de las Universidades Públicas Andaluzas; I Convenio Colectivo del PDI con contrato laboral de las Universidades Públicas de Andalucía; Acuerdo Homologación Universidades Andaluzas 24 de julio de 2003 y Acuerdo sobre medidas de Conciliación de la Vida Personal, Familiar y Laboral de 10 de noviembre de 2006; Resolución UCA/R81REC/2015 de 27 de octubre; Resolución UCA/R21REC/2016, de 15 de abril.

Artículo 2. Ámbito de aplicación.

El presente Acuerdo es de aplicación a todo el Personal de la Universidad de Cádiz, ya sea PDI o PAS, laboral y funcionario

PERMISOS Y LICENCIAS

Artículo 3

El personal de la Universidad de Cádiz tiene derecho a disfrutar de los siguientes permisos retribuidos:

- a) Por fallecimiento, accidente 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. Se reconoce dentro del hecho causante la intervención quirúrgica sin hospitalización que requiera reposo domiciliario.
Al personal laboral le será de aplicación lo previsto a estos efectos en los correspondientes Convenios Colectivos.

ACUERDO SOBRE MEDIDAS EN MATERIA DE FLEXIBILIDAD HORARIA, PERMISOS Y LICENCIAS PARA LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL DEL PERSONAL DE LA UNIVERSIDAD DE CÁDIZ

Al objeto de igualar el permiso con el personal laboral, el personal funcionario tendrá derecho a un día más, a recuperar en las condiciones que se determinen, cuando se trate de un familiar dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad, cuando el suceso se produzca en la misma localidad. El cónyuge se entiende familiar dentro del primer grado.

- b) Por traslado de domicilio sin cambio de residencia, un día. Si el traslado tuviera lugar a otra localidad, 2 días. Si supusiera cambio de provincia, 3 días. Al personal laboral PAS le será de aplicación lo previsto a estos efectos en su Convenio Colectivo.
- c) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal, en los términos que se determine.
- d) Para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud, durante los días de celebración. Se considera el día completo de la celebración.
- e) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto por las empleadas 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. Deberá preavisar a la Universidad con la antelación suficiente (desde que conozca la fecha concreta de su asistencia).
- f) Por lactancia de un hijo menor de 16 meses tendrá derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrá dividirse en dos fracciones. Este derecho podrá sustituirse por una hora de 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. Este derecho podrá ser ejercido indistintamente por uno u otro de los progenitores, en el caso de que ambos trabajen.
Igualmente, el personal podrá solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente, con un máximo de 4 semanas. Este permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple. Este permiso tiene carácter incondicionado. Es decir no estará sometido a las necesidades del servicio.
- g) Por nacimiento de hijo prematuro o que por cualquier otra causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, el personal 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 las retribuciones. Este permiso podrá disfrutarse de forma acumulada. Es decir, las dos primeras horas de ausencia se unirán a las horas de reducción de jornada
- h) Por razones de guarda legal, cuando el personal 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, percibiendo un 80 o 60%, respectivamente de las retribuciones tanto básicas como complementarias (excluido el C. Calidad) 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. Tendrá el mismo derecho el

ACUERDO SOBRE MEDIDAS EN MATERIA DE FLEXIBILIDAD HORARIA, PERMISOS Y LICENCIAS PARA LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL DEL PERSONAL DE LA UNIVERSIDAD DE CÁDIZ

personal 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. La concreción horaria corresponde al trabajador o trabajadora dentro de su jornada ordinaria de trabajo, con sujeción a las necesidades del servicio.

- i) Por ser preciso atender el cuidado de un familiar de primer grado, el empleado 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.

Este permiso se podrá disfrutar de forma acumulada en jornadas completas con un máximo de 15 días. Se entiende por enfermedad muy grave la enfermedad que pueda determinar un resultado de muerte.

- j) Por el 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 por deber inexcusable “la obligación que incumbe a una persona cuyo incumplimiento genera una responsabilidad de índole civil, penal o administrativa”, en concreto, las siguientes situaciones:

- Pertenencia a un Jurado. Artículo 7.2 de la Ley Orgánica 5/1995, de 22 de mayo.
- El cumplimiento de la citación por un juez o tribunal.
- Comparecer en procesos donde el empleado público concurra al procedimiento en calidad de testigo o perito (artículo 292 de la Ley de Enjuiciamiento Civil).
- Comparecer personalmente como demandante o demandado en el procedimiento laboral o contencioso, siempre que el mismo estuviera relacionado con su condición de empleado público. Y en calidad de demandado en cualquier otro ámbito jurisdiccional.
- Cumplimiento de las resoluciones judiciales cuando impliquen actos que exijan ausentarse del puesto de trabajo, por aplicación de los artículos 118 de la Constitución Española y 17.2 de la LOPJ.
- El empleado público nombrado y citado como Jurado Popular, para las actuaciones propias del citado nombramiento.
- La asistencia a Plenos de los Concejales de Ayuntamiento y de los Alcaldes, Diputados provinciales, regionales, nacionales o europeos, cuando no tengan dedicación exclusiva.
- Nombramiento como miembro de una mesa electoral en los procesos electorales.
- Asistencia a citaciones de cualquier órgano de la Administración Pública, cuando no pueda realizarse fuera de la jornada laboral.
- Renovar el DNI, cuando no pudiera realizarse fuera de la jornada laboral.
- Cualquier deber cuyo incumplimiento genere en el empleado público, una responsabilidad de índole penal, civil o administrativa.

Los permisos para cumplimiento de deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral, son aquellos “destinados para dar cobertura a necesidades imperiosas planteadas por

ACUERDO SOBRE MEDIDAS EN MATERIA DE FLEXIBILIDAD HORARIA, PERMISOS Y LICENCIAS PARA LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL DEL PERSONAL DE LA UNIVERSIDAD DE CÁDIZ

familiares próximos del empleado, que dependan directamente del titular de derecho y que se trate de una situación no protegida por los restantes permisos”, en concreto las siguientes situaciones:

- Para acompañar al médico a hijos menores de 16 años y a familiares dentro del primer y segundo grado de consanguinidad, que estén a su cargo y que no puedan valerse por sí mismos, por razón de edad o enfermedad, por el tiempo indispensable y siempre y cuando no pueda realizarse fuera de la jornada laboral.
 - Cuando el empleado público sea convocado a las reuniones de los órganos de coordinación de los centros de educación especial donde el hijo o hija discapacitado reciba atención. Por el tiempo indispensable y siempre y cuando no pueda realizarse fuera de la jornada laboral.
 - Cuando el empleado público sea convocado a tutorías escolares, por el tiempo imprescindible y siempre y cuando no pueda realizarse fuera de la jornada laboral.
 - Cuando el empleado público sea requerido por el centro escolar de su hijo/a por cualquier tipo de emergencia, por el tiempo indispensable. O cuando el empleado público sea requerido por el centro de día por cualquier emergencia de los mayores o discapacitados a cargo del empleado.
 - Para asistir a sometimiento de técnicas de fecundación asistida, por el tiempo indispensable y siempre y cuando no pueda realizarse fuera de la jornada laboral. Deberá preavisar a la Universidad con la antelación suficiente (desde que conozca la fecha concreta de su asistencia).
 - Por enfermedad infecto-contagiosa de hijos/as menores de 16 años, tres días naturales de permiso continuados. Este permiso será incompatible con el recogido en el artículo 48 a) y en el 48 i) del EBEP.
- k) Por asuntos particulares, seis días o los que se establezcan en la normativa aplicable en su momento. Con carácter excepcional y debidamente motivado se podrá autorizar el disfrute de asuntos particulares por horas. Asimismo, los empleados UCA disfrutaran de dos días adicionales más a partir del cumplimiento de 6 trienios y un día adicional más a partir del 8 trienio y sucesivos.
- l) Por matrimonio, 15 días. Se equipara al matrimonio la inscripción como pareja de hecho. Este permiso podrá disfrutarse consecutivamente al hecho causante, o dentro del año natural siempre que las necesidades del servicio lo permitan.

PERMISOS POR MOTIVOS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL, POR RAZÓN DE VIOLENCIA DE GÉNERO Y PARA VÍCTIMAS DE TERRORISMO Y SUS FAMILIARES DIRECTOS

Artículo 4.

Se concederán los siguientes permisos y /o suspensiones de contrato:

a) Permiso por parto:

Tendrá una duración de 16 semanas ininterrumpidas. Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del hijo y, por cada hijo a partir del segundo, en los supuestos de

ACUERDO SOBRE MEDIDAS EN MATERIA DE FLEXIBILIDAD HORARIA, PERMISOS Y LICENCIAS PARA LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL DEL PERSONAL DE LA UNIVERSIDAD DE CÁDIZ

parto múltiple. Una vez agotado el anterior permiso de 16 semanas o las que le correspondan, el personal de la UCA tendrá derecho a un permiso retribuido de 4 semanas adicionales.

El permiso se distribuirá a opción de la empleada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. 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 del permiso.

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 ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el periodo de descanso de maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del periodo de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir disfrutando del permiso de maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

Asimismo, en caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que ésta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del periodo de suspensión, computado desde la fecha del parto y sin que se descuente del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto.

En los casos de disfrute simultáneo de periodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las 16 semanas o de las que correspondan en caso de discapacidad del hijo o de parto múltiple.

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.

En los casos de parto prematuro y en aquellos casos 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 13 semanas adicionales.

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

Las empleadas de la UCA tienen derecho al permiso por parto en los casos de no supervivencia del recién nacido, del fallecimiento del mismo durante el periodo de baja maternal y en aquellos que se produzca el aborto de un feto a partir de la 21 semana de gestación. Transcurridas seis semanas desde el suceso, podrán incorporarse a su puesto de trabajo.

b) Permiso por adopción, por guarda con fines de adopción, o acogimiento, tanto temporal como permanente.

Tendrá una duración de 16 semanas ininterrumpidas. Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del menor adoptado o acogido y por cada hijo a partir del segundo, en los supuestos de adopción o acogimiento múltiple.

Una vez agotado el anterior permiso, el personal de la UCA tendrá derecho a un permiso retribuido de 4 semanas adicionales.

ACUERDO SOBRE MEDIDAS EN MATERIA DE FLEXIBILIDAD HORARIA, PERMISOS Y LICENCIAS PARA LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL DEL PERSONAL DE LA UNIVERSIDAD DE CÁDIZ

El cómputo del plazo se contará a elección del personal, 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.

En el caso de que ambos progenitores trabajen, el permiso se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre en periodos ininterrumpidos.

En los casos de disfrute simultáneo de periodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las 16 semanas o de las que correspondan en caso de adopción o acogimiento múltiple y de discapacidad del menor adoptado o acogido.

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.

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 tres meses de duración, percibiendo como retribución la cuantía correspondiente en cómputo mensual respecto del 75% de las retribuciones anuales.

Con independencia del permiso de hasta tres 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.

Permiso por paternidad

Por nacimiento, guarda con fines de adopción, acogimiento o adopción de un hijo, permiso de 4 semanas, a disfrutar por el padre o el otro progenitor 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. En los supuestos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples, este permiso se ampliará en dos días más a partir del segundo.

El personal laboral podrá ejercer este derecho durante el periodo comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo, previsto legal o convencionalmente, o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa de guarda con

ACUERDO SOBRE MEDIDAS EN MATERIA DE FLEXIBILIDAD HORARIA, PERMISOS Y LICENCIAS PARA LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL DEL PERSONAL DE LA UNIVERSIDAD DE CÁDIZ

finés de adopción o de acogimiento, hasta que finalice la suspensión por dichas causas o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión.

El personal funcionario ejercerá este derecho inmediatamente después del nacimiento, disfrutando de dos días más, a la finalización del permiso por paternidad.

Este permiso es independiente del disfrute compartido de los permisos contemplados en los apartados anteriores.

c) Permiso por razón de violencia de género

Las faltas de asistencia de las empleadas víctimas de violencias 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.

Asimismo, 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.

d) Permiso por cuidado de hijo menor afectado de cáncer u otra enfermedad grave.

El personal 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 aquella, 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 18 años. En el caso de enfermedad grave que no sea cáncer, por ingreso hospitalario de larga duración se considerará también la continuación del tratamiento o cuidado del menor tras el diagnóstico de la misma, sin que se exija sistemáticamente que el ingreso hospitalario prolongado y la necesidad de cuidado directo, continuo y permanente sean circunstancias que hayan de darse simultáneamente.

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, 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 acogedor de carácter preadoptivo o permanente, sin perjuicio del derecho a la reducción de la

ACUERDO SOBRE MEDIDAS EN MATERIA DE FLEXIBILIDAD HORARIA, PERMISOS Y LICENCIAS PARA LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL DEL PERSONAL DE LA UNIVERSIDAD DE CÁDIZ

jornada que le corresponda, no cobre sus retribuciones integras 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 siguiente 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.

La aplicación a todo el personal de la UCA del presente permiso, se realizará en las condiciones previstas el Decreto 154/2017, de 3 de octubre, por el que se regula el permiso del personal funcionario para atender el cuidado de hijos con cáncer u otra enfermedad grave, que se adjunta en el Anexo del presente Acuerdo.

e) Permiso víctimas terrorismo

Para hacer efectivo su derecho a la protección y a la asistencia social integral, los empleados 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, o a la reordenación 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.

PROTECCIÓN A LA MATERNIDAD Y PERMISO POR GESTACIÓN

Artículo 5. Al objeto de garantizar la protección efectiva de la trabajadora embarazada y al feto durante el embarazo, frente a las condiciones nocivas para la salud, se tendrá derecho a la adaptación de las condiciones o del tiempo o turno de trabajo, o en su caso, al cambio temporal del puesto de trabajo o de funciones, previo dictamen médico del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales de la Universidad. Esta medida será aplicable también durante el periodo de lactancia, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la madre o del hijo.

La trabajadora percibirá las retribuciones de su puesto de origen, el cambio de puesto finalizará cuando su estado de salud o de su hijo/a permita su reincorporación al anterior puesto sin ningún

ACUERDO SOBRE MEDIDAS EN MATERIA DE FLEXIBILIDAD HORARIA, PERMISOS Y LICENCIAS PARA LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL DEL PERSONAL DE LA UNIVERSIDAD DE CÁDIZ

tipo de riesgo. La Universidad comunicará a los representantes de los trabajadores/as estos cambios con carácter previo.

Se realizará un mapa de riesgos por el Servicio de Prevención en el que se tenga en cuenta los posibles riesgos por desplazamiento.

Se adjuntará un listado de enfermedades graves.

Artículo 6. Permiso por gestación

Las empleadas de la Universidad de Cádiz que se encuentren en estado de gestación, tendrán derecho a un permiso retribuido, a partir del primer día 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, hasta la fecha del parto.

SUPUESTOS DE FLEXIBILIDAD HORARIA PARA CONCILIAR LA VIDA FAMILIAR, LABORAL Y PERSONAL

Artículo 7.

El personal que tenga a su cargo hijos menores de **16** años, un familiar con enfermedad grave hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, personas mayores o con discapacidad que tengan reconocida la condición de dependiente tendrán derecho a flexibilizar en una hora diaria el horario de obligada permanencia.

El personal que tenga a su cargo personas con discapacidad hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad, podrá disponer de dos horas de flexibilidad horaria sobre el horario de obligada permanencia que corresponda, a fin de conciliar los horarios de los centros educativos ordinarios de integración y de educación especial, de los centros de habilitación y rehabilitación, de los servicios sociales y centros ocupacionales, así como otros centros específicos donde la persona con discapacidad reciba atención, con los horarios de los propios centros de trabajo.

Los empleados/as públicas de la UCA que se reincorporen al servicio efectivo a la finalización de un tratamiento de radioterapia o quimioterapia, podrán solicitar una adaptación progresiva de su jornada de trabajo ordinaria.

La Universidad concederá esta adaptación cuando la misma coadyuve a la plena recuperación funcional de la persona o evite situaciones de especial dificultad o penosidad en el desempeño de su trabajo. Esta adaptación podrá extenderse hasta un mes desde el alta médica y podrá afectar hasta el 25% de la duración de la jornada diaria, considerándose como tiempo de trabajo efectivo. La solicitud irá acompañada de la documentación que aporte el interesado para acreditar la existencia de esta situación, y la Universidad deberá resolver sobre la misma en el plazo de tres días.

La Universidad se compromete a realizar recomendaciones dirigidas a los Departamentos y Centros, para lograr una distribución de la jornada laboral del PDI, acorde con los principios de

**ACUERDO SOBRE MEDIDAS EN MATERIA DE FLEXIBILIDAD HORARIA,
PERMISOS Y LICENCIAS PARA LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL,
FAMILIAR Y LABORAL DEL PERSONAL DE LA UNIVERSIDAD DE CÁDIZ**

conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Se dará cuenta de las mismas a la Comisión de Seguimiento.

VACACIONES ANUALES

Artículo 8.

Los empleados de la Universidad de Cádiz 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.

El periodo de disfrute vacacional se determinará en los Calendarios laborales correspondientes.

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 18 meses del final del año en que se hayan originado.

El personal de la UCA tendrá además, los siguientes días adicionales por vacaciones, por antigüedad:

Años de servicios	Días de vacaciones adicionales
15 años	1 día
20 años	2 días
25 años	3 días
30 o más años de servicio	4 días

EXCEDENCIAS

Artículo 9. Excedencia voluntaria por agrupación familiar.

ACUERDO SOBRE MEDIDAS EN MATERIA DE FLEXIBILIDAD HORARIA, PERMISOS Y LICENCIAS PARA LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL DEL PERSONAL DE LA UNIVERSIDAD DE CÁDIZ

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 empleados con vinculación permanente 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.

La aplicación de la presente situación al personal que no tenga vinculación permanente con la Universidad, se ponderará en cada caso en atención a las peculiaridades específicas de cada una de las modalidades contractuales o a la naturaleza de su condición.

Artículo 10. Excedencia por cuidado de familiares

Los empleados públicos 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.

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

La aplicación de la presente situación al personal que no tenga vinculación permanente con la Universidad, se ponderará en cada caso en atención a las peculiaridades específicas de cada una de las modalidades contractuales o a la naturaleza de su condición.

Artículo 11. Excedencia por violencia de género

Las empleadas 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.

ACUERDO SOBRE MEDIDAS EN MATERIA DE FLEXIBILIDAD HORARIA, PERMISOS Y LICENCIAS PARA LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL DEL PERSONAL DE LA UNIVERSIDAD DE CÁDIZ

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.

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.

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.

La aplicación de la presente situación al personal que no tenga vinculación permanente con la Universidad, se ponderará en cada caso en atención a las peculiaridades específicas de cada una de las modalidades contractuales o a la naturaleza de su condición.

Artículo 12. Por razón de violencia terrorista

Los empleados que hayan sufrido daños físicos o psíquicos como consecuencia de la actividad terrorista, así como los 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 disfrutar de un periodo de excedencia en las mismas condiciones que las víctimas de violencia de género.

Dicha excedencia será autorizada y mantenida en el tiempo en tanto que resulte necesaria 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.

La aplicación de la presente situación al personal que no tenga vinculación permanente con la Universidad, se ponderará en cada caso en atención a las peculiaridades específicas de cada una de las modalidades contractuales o a la naturaleza de su condición.

LICENCIAS NO RETRIBUIDAS

Artículo 13.

El personal, que lleve como mínimo un año de servicios en la Universidad, podrá solicitar una licencia sin retribución de hasta 3 meses en un periodo de dos años.

La concesión de la presente licencia estará supeditada a las necesidades del servicio, y no podrá concederse por un periodo inferior a 15 días.

Disposición Adicional

Se constituirá una Comisión de Seguimiento del presente Acuerdo de carácter paritario, con funciones de interpretación, supervisión, informe y resolución de conflictos derivados de la aplicación de las medidas previstas en el mismo.

**ACUERDO SOBRE MEDIDAS EN MATERIA DE FLEXIBILIDAD HORARIA,
PERMISOS Y LICENCIAS PARA LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL,
FAMILIAR Y LABORAL DEL PERSONAL DE LA UNIVERSIDAD DE CÁDIZ**

Disposición Final

La entrada en vigor del presente Acuerdo se producirá, de conformidad con lo previsto en el artículo 38 del Real decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, cuando tenga lugar la aprobación expresa y formal del mismo por el Consejo de Gobierno de la Universidad de Cádiz.

Las disposiciones legales que sean de aplicación al presente ámbito y que representen una mejora de las medidas previstas en el presente Acuerdo, se aplicarán a partir de su entrada en vigor.

ACUERDO SOBRE MEDIDAS EN MATERIA DE FLEXIBILIDAD HORARIA, PERMISOS Y LICENCIAS PARA LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL DEL PERSONAL DE LA UNIVERSIDAD DE CÁDIZ

ANEXO I

GARANTÍAS

Los trabajadores y trabajadoras que hayan hecho uso del permiso por maternidad, paternidad y adopción o acogimiento tendrán derecho, una vez finalizado el periodo de permiso, a reintegrarse a su puesto de trabajo en los mismos términos y condiciones anteriores al disfrute de los mismos, así como a beneficiarse de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a las que hubieran podido tener derecho durante su ausencia.

El tiempo transcurrido durante el disfrute de los permisos por maternidad, paternidad y adopción o acogimiento se computará como de servicio efectivo a todos los efectos, garantizándose la plenitud de derechos económicos del empleado y, en su caso, del otro progenitor, 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. Las empleadas/os de la UCA de Administración y Servicios, no verán reducido el importe del Complemento de Calidad por el tiempo del disfrute de estos permisos.

Durante el disfrute de todos los permisos y períodos de excedencias recogidos en este acuerdo, el empleado y empleada públicos tendrán derecho a la participar en los cursos de formación profesional que organice la universidad o cualquier administración pública.

De no ejercer este derecho se otorgará preferencia, durante un año, en la adjudicación de plazas para participar en los cursos de formación a quienes se hayan incorporado al servicio activo procedentes del permiso de maternidad o paternidad, o hayan reingresado desde la situación de excedencia por razones de guarda legal y atención a personas mayores dependientes o personas con discapacidad, para lo que se reservará al menos un 40% de dichas plazas.

Durante el disfrute de todos los permisos y períodos de excedencias recogidos en este acuerdo, el empleado o empleada pública tendrá derecho a participar en los concursos públicos, de traslado y de promoción profesional, que organice la universidad.

**ACUERDO SOBRE MEDIDAS EN MATERIA DE FLEXIBILIDAD HORARIA,
PERMISOS Y LICENCIAS PARA LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL,
FAMILIAR Y LABORAL DEL PERSONAL DE LA UNIVERSIDAD DE CÁDIZ**

ANEXO II

Consejería de Hacienda y Administración Pública

Decreto 154/2017, de 3 de octubre, por el que se regula el permiso del personal funcionario para atender el cuidado de hijos e hijas con cáncer u otra enfermedad grave.

La Ley 39/2010, de 22 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2011, con efectos de 1 de enero de 2011, y como medida aprobada por el legislador estatal para la promoción de una adecuada conciliación de la vida personal, familiar y laboral de los trabajadores, introdujo en el ordenamiento jurídico español un nuevo permiso por cuidado de hijo menor afectado por cáncer u otra enfermedad grave.

En el ámbito del Derecho Administrativo, la disposición final vigésima tercera de la citada Ley 39/2010, de 22 de diciembre, añadió una nueva letra e) al artículo 49, de la entonces vigente Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, regulando para el personal funcionario esta nueva reducción de jornada para el cuidado de hijos menores de edad con cáncer u otra enfermedad grave.

Por lo que se refiere al Derecho Laboral, la disposición final vigésima segunda de la misma Ley 39/2010, de 22 de diciembre, modificó el entonces vigente Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, añadiendo un nuevo párrafo tercero al apartado 5 del artículo 37, para reconocer una nueva causa en los derechos de los trabajadores a la reducción de su jornada.

Tras el proceso de renovación legislativa experimentado recientemente, la regulación estatal vigente del permiso por cuidado de hijo menor afectado por cáncer u otra enfermedad grave se encuentra recogida, para el personal funcionario, en el artículo 49.e) del Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre y, para el personal laboral, en el artículo 51 del citado Texto Refundido y, además, en el artículo 37.6 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre; y en los artículos 190 a 192 del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre.

ACUERDO SOBRE MEDIDAS EN MATERIA DE FLEXIBILIDAD HORARIA, PERMISOS Y LICENCIAS PARA LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL DEL PERSONAL DE LA UNIVERSIDAD DE CÁDIZ

Mediante Acuerdo de 9 de julio de 2013, del Consejo de Gobierno, por el que se aprueba el acuerdo de la Mesa General de Negociación Común del personal funcionario, estatutario y laboral de la Administración de la Junta de Andalucía, de 3 de junio de 2013, sobre medidas en materia de jornada laboral, ausencias y permisos para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las empleadas públicas y empleados públicos, la Administración de la Junta de Andalucía prevé el desarrollo reglamentario del permiso para atender al cuidado de hijos con cáncer u otra enfermedad grave menores de edad o mayores que convivan con sus progenitores.

De los antecedentes expuestos resulta la inequívoca voluntad de la Administración autonómica de que el permiso sea igual y tenga las mismas condiciones jurídicas para todos sus empleados. Con esta finalidad, el 14 de octubre de 2016 se celebra Mesa General de Negociación Común del personal funcionario, estatutario y laboral de la Administración de la Junta de Andalucía en la que se aborda el borrador de reglamento sobre el permiso, preparado por el grupo de trabajo previsto en el Acuerdo de 15 de julio de 2015 en materia de conciliación de la vida personal, familiar y laboral. En la mencionada sesión de la Mesa General, las centrales sindicales, por unanimidad, aprueban el reglamento y, también por unanimidad, acuerdan tenerlo por negociado, mostrando su conformidad con el texto analizado, a salvo de determinadas modificaciones puntuales pendientes, que no reabrirán la negociación.

Sobre esta base y con el fin de establecer medidas que faciliten la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y la corresponsabilidad familiar de los empleados y empleadas públicos atendiendo, particularmente, a la gravedad del supuesto de hecho protegido, es como se aborda el desarrollo reglamentario del citado permiso, lo cual redundará en la observancia de los principios de seguridad jurídica y de transparencia en la actividad administrativa, así como en un aumento en la agilidad y eficacia en la tramitación de los procedimientos administrativos para su concesión, por parte de los correspondientes órganos competentes en materia de personal.

En el contexto descrito, el presente Decreto define los distintos aspectos relacionados con el permiso. Entre ellos, el ámbito subjetivo de aplicación. También concreta el objeto del permiso, las enfermedades que a efectos del mismo se consideran graves, los requisitos para su concesión, pudiendo solicitarse el permiso cuando tenga lugar un ingreso hospitalario, así como durante el posterior tratamiento continuado en el domicilio familiar siempre que las personas afectadas requieran del cuidado directo, continuo y permanente de las personas progenitoras, biológicas o

ACUERDO SOBRE MEDIDAS EN MATERIA DE FLEXIBILIDAD HORARIA, PERMISOS Y LICENCIAS PARA LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL DEL PERSONAL DE LA UNIVERSIDAD DE CÁDIZ

adoptantes, guardadoras, acogedoras o tutoras, y en los mismos términos cuando se origine una recaída. Se especifica, igualmente, la documentación acreditativa del cumplimiento de los requisitos con el fin de agilizar su tramitación, el ejercicio del permiso en jornadas completas, los porcentajes mínimo y máximo de reducción de jornada.

Respecto al fundamento jurídico de la competencia ejercida, debe tenerse en cuenta que, en atención a su objeto, que es el desarrollo reglamentario de un permiso previsto en el Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, el presente Decreto se aprueba al amparo del artículo 76 del Estatuto de Autonomía para Andalucía, que dispone que corresponde a la Comunidad Autónoma de Andalucía la competencia compartida sobre el régimen estatutario del personal al servicio de las Administraciones andaluzas, y respetando el artículo 149.1.18.^a de la Constitución Española.

En virtud de lo dispuesto en el artículo 129 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, el presente Decreto se dicta de acuerdo con los principios de buena regulación. En cumplimiento de los principios de necesidad y eficacia, este Decreto se justifica por razones de interés general: la protección de los hijos e hijas y personas sujetas a tutela ordinaria, que convivan con las personas progenitoras o tutoras, y de los menores sujetos a guarda con fines de adopción o a acogimiento, cuando sufran cáncer u otra enfermedad grave, así como la conciliación entre la vida laboral y la familiar; siendo la presente norma el instrumento más adecuado para garantizar la consecución de los citados fines. Por otro lado, este Decreto cumple con el principio de proporcionalidad, ya que contiene la regulación imprescindible para atender la necesidad a cubrir por el mismo. Con el fin de garantizar el principio de seguridad jurídica, el presente Decreto se dicta en coherencia con el resto del ordenamiento jurídico nacional, generando un marco normativo estable y claro que facilita su conocimiento y comprensión. Por otro lado, y en cumplimiento del principio de transparencia, se ha realizado la publicidad activa del proyecto de Decreto durante su tramitación, de acuerdo con el artículo 13.1.c) y d) de la Ley 1/2014, de 24 de junio, de Transparencia Pública de Andalucía. Además se ha dado la posibilidad a las entidades representativas de las personas afectadas por este Decreto de tener una participación activa en la elaboración del mismo, al haber sido sometido a trámite de audiencia, de acuerdo con lo establecido en el artículo 45 de la Ley 6/2006, de 24 de octubre, del Gobierno de la Comunidad Autónoma de Andalucía.

ACUERDO SOBRE MEDIDAS EN MATERIA DE FLEXIBILIDAD HORARIA, PERMISOS Y LICENCIAS PARA LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL DEL PERSONAL DE LA UNIVERSIDAD DE CÁDIZ

Tal como se ha anticipado, y de conformidad con el artículo 37.1.m) del Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, el proyecto de Decreto ha sido objeto de un proceso de negociación colectiva en el seno de la Mesa General de Negociación Común del Personal Funcionario, Estatutario y Laboral de la Administración de la Junta de Andalucía, que tuvo lugar el 14 de octubre de 2016.

En su virtud, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 21.3 y 27.9 de la Ley 6/2006, de 24 de octubre, del Gobierno de la Comunidad Autónoma de Andalucía, a propuesta de la Consejera de Hacienda y Administración Pública, de acuerdo con el Consejo Consultivo, y previa deliberación del Consejo de Gobierno en su reunión del día 3 de octubre de 2017,

DISPONGO

Artículo 1. Objeto.

El presente Decreto tiene por objeto regular el permiso para atender el cuidado de hijos e hijas y personas sujetas a tutela ordinaria que sean menores de edad, menores sujetos a guarda con fines de adopción o a acogimiento, o mayores de edad que convivan con las personas progenitoras o tutoras, que padezcan cáncer u otra enfermedad grave.

Artículo 2. Ámbito de aplicación.

Las disposiciones previstas en el presente Decreto serán de aplicación a los siguientes colectivos, cualquiera que sea la duración de su relación de prestación de servicios:

a) Al personal funcionario, de carrera e interino, y al personal eventual, que preste servicios en la Administración General de la Junta de Andalucía, agencias administrativas y agencias de régimen especial.

Asimismo, al personal funcionario, de carrera e interino, y al personal eventual, que preste sus servicios en el Consejo Consultivo de Andalucía, el Consejo Audiovisual de Andalucía, el Consejo Económico y Social de Andalucía y el Consejo de la Transparencia y Protección de Datos de Andalucía.

**ACUERDO SOBRE MEDIDAS EN MATERIA DE FLEXIBILIDAD HORARIA,
PERMISOS Y LICENCIAS PARA LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL,
FAMILIAR Y LABORAL DEL PERSONAL DE LA UNIVERSIDAD DE CÁDIZ**

b) Al personal funcionario, de carrera e interino, al servicio de la Administración de Justicia en el ámbito de la Junta de Andalucía.

c) Al personal docente que preste servicio en los centros públicos, zonas y servicios educativos dependientes de la Consejería competente en materia de educación.

d) Al personal estatutario, funcionario y eventual que preste servicios en los centros e instituciones sanitarias del Servicio Andaluz de Salud.

No obstante, las citadas disposiciones serán de aplicación en los distintos sectores indicados en los párrafos anteriores con las adaptaciones a las peculiaridades propias de cada uno de ellos.

Artículo 3. Concepto de enfermedad grave.

1. A efectos del presente Decreto, tienen la consideración de enfermedades graves las incluidas en el Anexo del Real Decreto 1148/2011, de 29 de julio, para la aplicación y desarrollo, en el Sistema de la Seguridad Social, de la prestación económica por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave, cuyo listado se reproduce en el Anexo de este Decreto. Se entenderá modificado el Anexo por las actualizaciones que el citado listado pueda tener de acuerdo con lo establecido en la disposición final tercera de dicho Real Decreto.

2. Asimismo se incluyen en el ámbito del presente Decreto aquellas otras enfermedades graves propias de la infancia no recogidas en dicho listado cuando quede acreditada su gravedad, mediante valoración y estudio facultativo por la correspondiente Unidad de Inspección de Servicios Sanitarios de la Junta de Andalucía.

Dichas enfermedades graves se podrán añadir al Anexo mediante resolución de la persona titular de la Secretaría General para la Administración Pública que será publicada en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía.

Artículo 4. Requisitos del permiso.

1. El permiso regulado en el presente Decreto se podrá solicitar por el personal incluido en su ámbito de aplicación, siempre que ambos progenitores, guardadores con fines de adopción,

ACUERDO SOBRE MEDIDAS EN MATERIA DE FLEXIBILIDAD HORARIA, PERMISOS Y LICENCIAS PARA LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL DEL PERSONAL DE LA UNIVERSIDAD DE CÁDIZ

acogedores o tutores legales sean trabajadores por cuenta propia o ajena, y concurra alguna de las siguientes circunstancias:

- a) Cuando tenga lugar un ingreso hospitalario.
- b) Durante el tratamiento continuado de la enfermedad o necesidad del cuidado directo, continuo y permanente, tanto en el hospital como en el domicilio familiar tras el diagnóstico de la enfermedad. Para el supuesto de enfermedades graves, distintas del cáncer, recogidas en el Anexo, el tratamiento en el domicilio familiar no es equiparable al ingreso hospitalario, salvo que el correspondiente informe facultativo así lo determine.
- c) Cuando se origine una recaída o reagudización del cáncer o de la enfermedad grave, incluidos aquellos supuestos en los que no sea necesario un nuevo ingreso hospitalario, y requieran de un cuidado directo, continuo y permanente.

En los anteriores supuestos, el hecho de que los hijos, hijas o menores enfermos estén escolarizados no impide apreciar, en cada supuesto concreto y de conformidad con el correspondiente informe médico, que concurren las circunstancias exigidas para la concesión del permiso.

2. El requisito previsto en el apartado anterior, de que ambos progenitores, guardadores con fines de adopción, acogedores o tutores legales sean trabajadores por cuenta propia o ajena, no se exigirá en los siguientes supuestos:

- a) Si el ingreso tuviera lugar en un centro hospitalario situado a una distancia que impida el desplazamiento de ida y vuelta en el mismo día, por encontrarse a una distancia superior a 120 km del domicilio familiar, o requerir un tiempo de desplazamiento desde el citado domicilio superior a dos horas.
- b) Cuando se trate de familia monoparental, entendiéndose por tal la constituida por una única persona progenitora, guardadora, acogedora o tutora y los hijos, hijas, personas tuteladas o menores sujetos a guarda o acogimiento que convivan con ella. También, a efectos de la solicitud del permiso, tendrán esta consideración las mujeres declaradas víctimas de violencia de género. En

ACUERDO SOBRE MEDIDAS EN MATERIA DE FLEXIBILIDAD HORARIA, PERMISOS Y LICENCIAS PARA LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL DEL PERSONAL DE LA UNIVERSIDAD DE CÁDIZ

estos casos, el permiso les corresponderá con carácter íntegro en las condiciones que se establecen en el presente Decreto.

3. En los casos de separación, divorcio o nulidad del matrimonio, si ambos progenitores, guardadores con fines de adopción, acogedores o tutores legales, tuvieran derecho al permiso, éste podrá ser reconocido a favor de quien se determine de común acuerdo. A falta de acuerdo y de previsión judicial expresa, se concederá el permiso a quien ostente la custodia y en caso de ser compartida, a quien la tenga asumida en el periodo correspondiente.

Asimismo, de forma excepcional y siempre que estén incluidos en el ámbito de aplicación del presente Decreto, podrá solicitar el permiso el cónyuge o pareja de hecho de los progenitores, guardadores, acogedores o tutores con hijos e hijas o personas sujetas a tutela ordinaria, guarda o acogimiento, afectados por cáncer u otra enfermedad grave, salvo que su ejercicio sea requerido por el otro progenitor.

Artículo 5. Características del permiso.

1. El permiso consiste en una minoración de la jornada laboral que abarcará al menos la mitad de la duración de la jornada. El porcentaje máximo respecto de dicha jornada será del noventa y nueve por ciento.

2. El porcentaje concreto del permiso respecto de la jornada de trabajo será fijado conforme a los siguientes criterios:

a) La minoración de la jornada laboral podrá ser de hasta un noventa y nueve por ciento cuando se trate de un ingreso hospitalario ocasionado por cáncer u otra enfermedad grave, así como cuando esté en fase crítica del tratamiento de acuerdo con el informe médico, tanto si éste requiere hospitalización convencional como hospitalización domiciliaria y en aquellos supuestos en que así se determine con fundamento en el informe del facultativo que atiende a la persona enferma.

b) En supuestos distintos de los regulados en el párrafo anterior el porcentaje será por lo general del cincuenta por ciento. No obstante, se concederá un porcentaje superior, en función del grado de necesidad de cuidado prescrito por informe médico del especialista que atiende a la persona

**ACUERDO SOBRE MEDIDAS EN MATERIA DE FLEXIBILIDAD HORARIA,
PERMISOS Y LICENCIAS PARA LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL,
FAMILIAR Y LABORAL DEL PERSONAL DE LA UNIVERSIDAD DE CÁDIZ**

enferma, disponiendo de esta forma de las condiciones adecuadas para su cuidado sin desvirtuar la naturaleza del permiso.

3. Con carácter general y siempre priorizando el cuidado de las personas enfermas, se hará uso del permiso mediante una minoración de la jornada que se ejercerá diariamente y preferentemente se hará coincidir con las primeras o últimas horas de la jornada, de acuerdo con las necesidades del servicio debidamente justificadas. No obstante, en aquellos supuestos en los que el permiso no alcance a dar respuesta a las necesidades cuya cobertura se pretende, se concederá el ejercicio de este permiso en jornadas completas.

Artículo 6. Duración.

1. El permiso se concederá por un periodo inicial de hasta un mes.

No obstante, mientras subsista la necesidad del cuidado directo, continuo y permanente se prorrogará por otros periodos de hasta dos meses.

En el caso de que el informe médico determine la necesidad de un tiempo inferior, se concederá por el periodo indispensable que conste en el informe.

Asimismo, si es el informe el que determina un plazo mayor, hasta que este se agote, no será necesaria la prórroga.

2. Para la concesión de la prórroga se requerirá la presentación de una solicitud con un nuevo informe médico emitido según lo establecido en el artículo 9.3. Este trámite no será necesario para la primera prórroga cuando en el informe médico anteriormente presentado se exprese un período mínimo de tiempo durante el cual se prevea la persistencia del cuidado directo, continuo y permanente que supere el mes.

No obstante, si ello supusiera un cambio en el porcentaje del permiso concedido, se requerirá la solicitud de prórroga a la que se adjuntará un nuevo informe médico.

**ACUERDO SOBRE MEDIDAS EN MATERIA DE FLEXIBILIDAD HORARIA,
PERMISOS Y LICENCIAS PARA LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL,
FAMILIAR Y LABORAL DEL PERSONAL DE LA UNIVERSIDAD DE CÁDIZ**

3. En el supuesto de permiso en jornadas completas, se concederá por un periodo inicial de hasta dos meses, prorrogables por periodos de igual duración en caso de continuar las circunstancias que lo justifican y hasta que las mismas subsistan.

Artículo 7. Supuestos de extinción.

1. El permiso de las personas progenitoras, guardadoras, acogedoras o tutoras se extinguirá:

a) Cuando desaparezca la causa que generó su concesión.

b) Cuando alguna de ellas cese en su actividad laboral, salvo en los supuestos excepcionales del artículo 4.2.

c) Cuando desaparezca la necesidad de cuidado directo, continuo y permanente, debido a la mejoría o alta médica de la persona enferma, según el correspondiente informe del facultativo médico responsable de su asistencia sanitaria.

d) Cuando cese la convivencia en los casos de mayoría de edad del hijo o hija o persona sujeta a tutela.

e) Cuando finalice el acogimiento, la guarda o la tutela.

2. El personal beneficiario del permiso objeto del presente Decreto deberá comunicar cualquier circunstancia que implique la extinción del derecho al mismo.

Artículo 8. Retribución del permiso.

1. El personal funcionario que tenga derecho al permiso regulado en el presente Decreto percibirá sus retribuciones íntegras con cargo al Presupuesto de la Junta de Andalucía.

2. Las retribuciones previstas en el apartado anterior, sólo podrán reconocerse a favor de una de las personas progenitoras, guardadoras con fines de adopción, acogedoras o tutoras legales que sean titulares del derecho, salvo en el supuesto excepcional del párrafo a) del apartado 2 del artículo 4.

ACUERDO SOBRE MEDIDAS EN MATERIA DE FLEXIBILIDAD HORARIA, PERMISOS Y LICENCIAS PARA LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL DEL PERSONAL DE LA UNIVERSIDAD DE CÁDIZ

Si hubiera concurrencia de progenitores, acogedores, guardadores o tutores con derecho al permiso respecto del mismo sujeto y hecho causante, sólo uno de ellos podrá solicitar el permiso con el cobro íntegro de sus retribuciones. En este caso deberá acreditar que el otro progenitor, guardador, acogedor o tutor no es beneficiario del mismo o de la prestación económica prevista para tal fin en la Ley General de la Seguridad Social, mediante declaración responsable de acuerdo con el artículo 9.3.f). En caso contrario, si la otra persona titular del derecho, fuese beneficiaria del permiso o de la mencionada prestación económica, el funcionario podrá disfrutar del permiso previsto en este Decreto pero percibiendo únicamente las retribuciones proporcionales a la jornada efectiva que realice.

Artículo 9. Procedimiento.

1. La solicitud para el ejercicio del permiso regulado en el presente Decreto se registrará por la normativa vigente en materia de permisos de los sectores incluidos en su ámbito de aplicación, tramitándose la misma mediante el correspondiente modelo normalizado de solicitud de permisos y licencias.

2. Cuando las circunstancias lo permitan, dicha solicitud se presentará con antelación suficiente para permitir su valoración y la adecuada planificación de los recursos humanos.

3. Con la solicitud se aportará la siguiente documentación acreditativa del cumplimiento de los requisitos del permiso, según proceda, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 28.2 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas:

a) Copia del libro de familia de la persona solicitante o certificado de inscripción del hijo o hija en el Registro Civil o, en su caso, copia de la resolución judicial por la que se haya constituido la adopción, o la resolución judicial o administrativa por la que se haya concedido la guarda con fines de adopción, el acogimiento o la tutela.

b) En el caso de familias monoparentales, copia del libro de familia en el que conste una sola persona progenitora o, en caso de que consten dos progenitores, copia del certificado de defunción de cualquiera de ellos, o de la resolución judicial en la que se declare el abandono de familia; asimismo podrá acreditarse dicha condición con la aportación de copia del certificado de

**ACUERDO SOBRE MEDIDAS EN MATERIA DE FLEXIBILIDAD HORARIA,
PERMISOS Y LICENCIAS PARA LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL,
FAMILIAR Y LABORAL DEL PERSONAL DE LA UNIVERSIDAD DE CÁDIZ**

nacimiento del hijo o hija o bien, con el certificado de inscripción en el Registro donde conste una sola de las personas progenitoras.

c) La acreditación de las situaciones de separación, divorcio o nulidad matrimonial se realizará mediante la correspondiente sentencia judicial de separación o divorcio, o mediante el certificado de matrimonio, en el cual debe constar la subinscripción de separación, divorcio o nulidad matrimonial.

d) La acreditación de la condición de víctima de violencia de género se realizará mediante la aportación de alguno de los siguientes documentos: copia de la sentencia condenatoria, de la orden de protección de la víctima vigente en el momento de la presentación de la solicitud, o del informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la solicitante es víctima de violencia de género hasta tanto se dicte la orden de protección; asimismo, mediante copia de la resolución judicial que hubiere acordado medidas cautelares penales para la protección de la víctima o del certificado o informe acreditativo de atención especializada, expedido por un organismo público competente en materia de violencia de género.

e) Certificado de convivencia actualizado y expedido por la Administración Local correspondiente, sólo en los casos de mayoría de edad de los hijos, hijas o personas sujetas a tutela.

f) Declaración responsable del otro progenitor, acogedor, guardador o tutor de que trabaja por cuenta propia o ajena, que no está ejerciendo el permiso regulado por este Decreto ni es beneficiario de la prestación económica establecida para este fin en el Régimen de la Seguridad Social que le resulte aplicable, salvo para los supuestos excepcionales previstos en el artículo 4.2.

g) Informe del especialista médico responsable de la asistencia de los hijos o hijas o menores a cargo, en el que se acredite la existencia de cáncer u otra enfermedad grave prevista en el Anexo.

A tal efecto, se aportará informe del personal facultativo del Servicio Público de Salud o de los servicios médicos privados, responsable de la asistencia médica de la persona afectada por la enfermedad. Respecto al personal incluido en las mutualidades administrativas, se aportará informe del facultativo de la entidad de seguro concertada que presta asistencia sanitaria a la persona afectada por la enfermedad.

**ACUERDO SOBRE MEDIDAS EN MATERIA DE FLEXIBILIDAD HORARIA,
PERMISOS Y LICENCIAS PARA LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL,
FAMILIAR Y LABORAL DEL PERSONAL DE LA UNIVERSIDAD DE CÁDIZ**

h) En los supuestos de recaída o agudización del cáncer o de la enfermedad grave en los que no sea necesario un nuevo ingreso hospitalario, se aportará informe médico que acredite estas circunstancias y la necesidad del cuidado directo, continuo y permanente.

Todo ello, sin perjuicio de poderse acreditar los requisitos exigidos por cualquier medio válido admisible en derecho.

4. En relación con las enfermedades graves que generan el derecho, cuando de la documentación aportada surjan dudas sobre su inclusión en el Anexo, se elevará consulta por el correspondiente órgano de gestión de personal a la Inspección de Servicios Sanitarios de la Junta de Andalucía, que remitirá informe vinculante, en el plazo de cinco días al respectivo órgano de gestión de personal. Esta solicitud de informe suspenderá el plazo de resolución.

5. El plazo para resolver el procedimiento será de veinte días hábiles, pudiendo concederse el permiso de forma cautelar hasta que se dicte la correspondiente resolución, en aquellos supuestos en los que la gravedad de la circunstancia sobrevenida no haya permitido formular la solicitud con la antelación suficiente para su adecuada valoración. De no recaer resolución expresa a la solicitud ésta se entenderá estimada.

En la resolución por la cual se conceda el permiso se hará constar la fecha de inicio del mismo.

Artículo 10. Protección de datos y deber de secreto.

1. Las actuaciones derivadas del presente Decreto y el tratamiento de la información obtenida a tal fin, están sujetos a las obligaciones establecidas en la normativa vigente sobre protección de datos personales.

Al tal objeto, se adoptarán las medidas necesarias para proteger la confidencialidad en la presentación de las solicitudes y documentación.

2. Asimismo, quienes intervengan en el procedimiento previsto para la concesión del citado permiso estarán obligados al secreto profesional de los datos que conozcan a tal efecto y al deber de guardarlos; obligaciones que subsistirán aún después de haber finalizado su vinculación orgánica o funcional con las unidades que hubiesen intervenido en la tramitación de las mismas.