

# **FETE-UGT**



**PROPUESTA DE FETE-UGT ANDALUCÍA:**

**“CONCILIACIÓN LABORAL Y FAMILIAR EN EL ÁMBITO  
DE LAS UNIVERSIDADES PÚBLICAS DE ANDALUCÍA”**

**Sevilla, 22 de febrero de 2006**

# PROPUESTA DE FETE-UGT ANDALUCÍA: “CONCILIACIÓN LABORAL Y FAMILIAR EN EL ÁMBITO DE LAS UNIVERSIDADES PÚBLICAS DE ANDALUCÍA”

## FINALIDAD

La finalidad de esta negociación es la **modificación y mejora** de las correspondientes normativas aplicables al **Personal de Administración y Servicios y Personal Docente e Investigador** de las Universidades públicas de Andalucía por la **incorporación de aquellas medidas que permitan y favorezcan la conciliación de la vida laboral y familiar**.

## ANTECEDENTES

Los antecedentes inmediatos que promueven esta negociación son:

- La aprobación del **Plan Concilia** de aplicación, por el momento, al personal al servicio de la Administración del Estado. Este Plan se proclama como modelo de referencia en los procesos negociadores que se sigan en otras Administraciones Públicas.
- La **normativa establecida para el personal de la Administración de la Junta de Andalucía** que establece asimismo un conjunto de medidas para la conciliación de la vida laboral y familiar (Decreto 349/1996, de 16 de julio, por el que se regulan las diversas formas de prestación del tiempo de trabajo del personal funcionario en la Administración de la Junta de Andalucía, modificado por los Decreto 150/1999, de 29 de junio y Decreto 347/2003, de 9 de diciembre).

## PRINCIPIOS

Los principios que FETE-UGT Andalucía entiende deben regir esta negociación, son:

1) La **voluntad de las partes** de dotar al personal de las Universidades públicas de Andalucía de un conjunto de medidas para la conciliación de la vida laboral y familiar en **consonancia y concordancia con las actuaciones que se han llevado a cabo por la Administración del Estado y la Administración de la Junta de Andalucía**.

2) **Incorporar** las medidas y actuaciones más beneficiosas que el **Plan Concilia** contiene:

- El Plan Concilia tiene la especial relevancia de suponer un enorme avance en la implantación explícita de unos valores que contribuyan, en definitiva a construir una sociedad que compatibilice la vida laboral con la vida profesional y familiar.
- El Plan Concilia es un modelo de referencia en los procesos negociadores que se sigan en otras Administraciones Públicas.

3) **Incorporar** las medidas y actuaciones más beneficiosas que el personal de la **Administración de la Junta de Andalucía disfruta** tiene reconocidas en materia de conciliación de la vida laboral y familiar.

## MÉTODO DE TRABAJO

**EN EL SIGUIENTE CUADRO ESTÁ MARCADO EN ROJO EL CONTENIDO QUE FETE-UGT PROPONE, PARA CADA UNO DE LOS SIGUIENTES DERECHOS, INDICÁNDOSE GRÁFICAMENTE SI PROCEDE ÉSTE DEL PLAN CONCILIA O DE LA NORMATIVA ESPECÍFICA DEL PERSONAL DE LA ADMINISTRACIÓN DE LA JUNTA DE ANDALUCÍA.**

Naturaleza del Derecho	Régimen establecido para el PAS en el ámbito de las Universidades Andaluzas (Acuerdo en materia de jornadas, vacaciones, permisos y licencias del PAS Funcionario de las Universidades Andaluzas y IV Convenio Colectivo del PAS Laboral de las Universidades Andaluzas)	Texto Plan Concilia (ORDEN APU/3902/2005, de 15 de diciembre, por la que se dispone la publicación del Acuerdo de la Mesa General de Negociación por el que se establecen medidas retributivas y para la mejora de las condiciones de trabajo y la profesionalización de los empleados públicos)	Régimen establecido en la Junta de Andalucía (Decreto 349/1996, por el que se regulan las diversas formas de prestación del tiempo de trabajo del personal funcionario en la Administración de la Junta de Andalucía; modificado por Decreto 150/1999 y Decreto 347/2003)
<b>HORARIO</b>			
Horario fijo y flexible	<p>La Gerencia <b>podrá</b>, 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.</p> <p>Este horario estará dividido en dos partes, a saber: tiempo de <b>presencia obligatoria</b> o de obligada concurrencia para todo el personal en su puesto de trabajo y <b>parte flexible</b> que comprende el resto de la jornada hasta completar las 35 horas semanales.</p> <p>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.</p> <p>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</p>	<p><b>Se establece la jornada flexible como derecho que podrá ejercer el trabajador.</b></p> <p><b>El horario fijo de presencia en el puesto de trabajo será de 9:00 a 14:30 horas de lunes a viernes. El tiempo restante hasta completar la jornada semanal se realizará, en horario flexible.</b></p>	<p>El horario, en función de su forma de prestación, podrá ser:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Flexible</li> <li>Rígido.</li> <li>Especial.</li> </ol> <p>Por Orden de la Consejería de Gobernación se establecerá [...] y determinará los requisitos y procedimientos para el establecimiento de las diversas modalidades de horario reguladas en el presente Decreto.</p> <p>Según la Orden de 15 de octubre de 2004 sobre jornadas y horarios en la Administración General de la Junta de Andalucía:</p> <p>[...] si las necesidades de organización y funcionamiento de las unidades administrativas lo permitieran y siempre que existan medios adecuados de control horario, <b>podrá implantarse flexibilidad horaria</b>, de una hora de duración como máximo, entre las 8 y las 9 horas, o bien, entre las 14 y las 15 horas, siendo el resto del horario de obligada permanencia.</p>

<p><b>Naturaleza del Derecho</b></p>	<p><b>Régimen establecido para el PAS en el ámbito de las Universidades Andaluzas</b> (Acuerdo en materia de jornadas, vacaciones, permisos y licencias del PAS Funcionario de las Universidades Andaluzas y IV Convenio Colectivo del PAS Laboral de las Universidades Andaluzas)</p>	<p><b>Texto Plan Concilia</b> (ORDEN APU/3902/2005, de 15 de diciembre, por la que se dispone la publicación del Acuerdo de la Mesa General de Negociación por el que se establecen medidas retributivas y para la mejora de las condiciones de trabajo y la profesionalización de los empleados públicos)</p>	<p><b>Régimen establecido en la Junta de Andalucía</b> (Decreto 349/1996, por el que se regulan las diversas formas de prestación del tiempo de trabajo del personal funcionario en la Administración de la Junta de Andalucía; modificado por Decreto 150/1999 y Decreto 347/2003)</p>
	<p>de presencia obligatoria para todo el personal afectado, el cual deberá ser informado de la misma con una antelación mínima de 10 días naturales.</p>		
<p><b>CUIDADO Y ATENCIÓN DE FAMILIARES</b></p>			
<p><b>Reducción de jornada por razón de guarda legal por el cuidado de hijo</b></p>	<p>Quien por razones de guarda legal tenga a su <b>cuidado directo algún menor de seis años</b> 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 aquella.</p>	<p>Reducción de jornada por razón de guarda legal, actualmente reconocida, a quienes tengan a su <b>cuidado directo hijos menores de 12 años</b>, así como a quienes estén al cuidado directo de un familiar en los supuestos contemplados en la letra g) del Art. 30.1 de la Ley 30/84. (discapacidad)</p>	<p>Por razones de guarda legal, quien tenga a su <b>cuidado directo algún menor de 9 años</b> o a un disminuido físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida tendrá derecho a una reducción de jornada de <b>un tercio o de la mitad</b> de la misma, <b>percibiendo un 80 ó 60 por ciento, respectivamente</b>, 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 funcionario hubiese prestado, en su caso, una jornada de trabajo reducida en los períodos anteriores de devengo de las citadas pagas.</p>
<p><b>Reducción de la jornada para atender el cuidado de un familiar por razones de edad, accidente o enfermedad</b></p>	<p>Tendrá derecho a <b>reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de 2 horas</b>, con la disminución proporcional de sus retribuciones quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, <b>hasta el segundo grado</b> de consanguinidad o afinidad, que por razones de <b>edad, accidente o enfermedad</b> no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.</p>		<p>Quien precise encargarse del cuidado directo del cónyuge o persona con quien conviva en análoga relación de afectividad a la conyugal, 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 tendrá derecho a una reducción de jornada <b>de un tercio o de la mitad de la misma</b>, percibiendo un <b>80 ó 60 por ciento, respectivamente</b>, 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 funcionario hubiese prestado, en su caso, una jornada de trabajo reducida en los períodos anteriores de devengo de las citadas</p>

Naturaleza del Derecho	Régimen establecido para el PAS en el ámbito de las Universidades Andaluzas (Acuerdo en materia de jornadas, vacaciones, permisos y licencias del PAS Funcionario de las Universidades Andaluzas y IV Convenio Colectivo del PAS Laboral de las Universidades Andaluzas)	Texto Plan Concilia (ORDEN APU/3902/2005, de 15 de diciembre, por la que se dispone la publicación del Acuerdo de la Mesa General de Negociación por el que se establecen medidas retributivas y para la mejora de las condiciones de trabajo y la profesionalización de los empleados públicos)	Régimen establecido en la Junta de Andalucía (Decreto 349/1996, por el que se regulan las diversas formas de prestación del tiempo de trabajo del personal funcionario en la Administración de la Junta de Andalucía; modificado por Decreto 150/1999 y Decreto 347/2003)
Reducción de la jornada para atender el cuidado de un familiar por razón de enfermedad grave		Reconocer el derecho a solicitar una reducción de <b>hasta el 50 % de la jornada laboral</b> , de carácter retribuido, para atender el cuidado de un familiar en <b>primer grado</b> , por razón de <b>enfermedad muy grave</b> , por el plazo máximo de un mes. En el supuesto de que los familiares del sujeto causante de este derecho fueran empleados públicos de la AGE, podrán disfrutar de este permiso de manera parcial, respetando en todo caso en plazo máximo.	
Ampliación del horario flexible por motivos de conciliación familiar	-	Establecer el derecho a flexibilizar en un máximo de <b>una hora el horario fijo</b> de jornada para quienes tengan a su cargo personas mayores, hijos menores de 12 años o personas con discapacidad, así como quien tenga a su cargo directo a un familiar con enfermedad grave hasta el <b>segundo grado de consanguinidad o afinidad</b> .	
Con carácter excepcional, ampliación del horario flexible por motivos de conciliación familiar	-	Excepcionalmente, previa autorización del responsable de la Unidad, se podrá conceder, con carácter personal y temporal, la <b>modificación del horario fijo en un máximo de dos horas</b> por motivos directamente relacionados con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, y en los casos de familias monoparentales.	-
Flexibilización de la jornada diaria cuando se tenga hijo con discapacidad	-	Los empleados públicos que tengan hijos con discapacidad psíquica, física o sensorial, tendrán dos <b>horas de flexibilidad horaria diaria</b> a fin de conciliar los horarios de los centros de educación especial y otros centros donde el hijo o hija discapacitado reciba atención, con los horarios de los propios puestos de trabajo.	
Ausencia del puesto de trabajo cuando se tengan hijos con discapacidad	-	Los empleados públicos que tengan hijos con discapacidad psíquica, física o sensorial tendrán derecho a ausentarse del trabajo <b>por el tiempo indispensable</b> para asistir a reuniones de coordinación de su centro de educación especial, donde reciba tratamiento o para acompañarlo si ha de recibir apoyo adicional en el ámbito sanitario.	
Excedencia para atender al cuidado de un familiar	-	Que el periodo de disfrute de la excedencia para el cuidado de un familiar pase de 1 año a <b>3 años</b> ,	-

Naturaleza del Derecho	Régimen establecido para el PAS en el ámbito de las Universidades Andaluzas (Acuerdo en materia de jornadas, vacaciones, permisos y licencias del PAS Funcionario de las Universidades Andaluzas y IV Convenio Colectivo del PAS Laboral de las Universidades Andaluzas)	Texto Plan Concilia (ORDEN APU/3902/2005, de 15 de diciembre, por la que se dispone la publicación del Acuerdo de la Mesa General de Negociación por el que se establecen medidas retributivas y para la mejora de las condiciones de trabajo y la profesionalización de los empleados públicos)	Régimen establecido en la Junta de Andalucía (Decreto 349/1996, por el que se regulan las diversas formas de prestación del tiempo de trabajo del personal funcionario en la Administración de la Junta de Andalucía; modificado por Decreto 150/1999 y Decreto 347/2003)
		siendo la reserva durante los 2 primeros años al mismo puesto que se desempeña y durante el último año, a puesto de trabajo en la misma localidad y de igual nivel y retribución.	
Excedencia por el cuidado de hijo		Se amplía en un año la reserva del puesto que desempeñaban en el caso de la excedencia para el cuidado de cada hijo. El periodo máximo de la excedencia será de tres años, siendo la reserva durante los 2 primeros años al mismo puesto que se desempeña y durante el último año, a puesto de trabajo en la misma localidad y de igual nivel y retribución.	
Permiso por enfermedad grave, accidente grave, hospitalización o intervención quirúrgica de familiares	<p>Por enfermedad o accidente graves, hospitalización o <b>intervención quirúrgica</b> del padre, cónyuge o hijo, <b>4 días hábiles</b>.</p> <p>Por enfermedad o accidente graves u hospitalización de familiares de primer grado por afinidad o hermanos, <b>tres días hábiles</b>.</p> <p>Por enfermedad o accidente graves u hospitalización de familiares de segundo grado por consanguinidad o afinidad no comprendidos en los anteriores apartados, <b>dos días hábiles</b>.</p> <p>La intervención quirúrgica dará derecho a permiso por el tiempo de la intervención mientras subsista la hospitalización hasta el máximo señalado.</p> <p>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>		<p>Por accidente grave, enfermedad grave, hospitalización de cónyuge o persona con quien conviva en análoga relación de efectividad a la conyugal o de familiares dentro del primer grado de parentesco por consanguinidad o afinidad, 4 días hábiles cuando el suceso se produce en la misma localidad y 5 si cualquiera de los eventos ocurriera fuera de la localidad de residencia del personal.</p> <p>Cuando los afectados fueran familiares dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad, el permiso será de 3 días si el suceso se produce en la misma localidad o de 4 si se produjera en localidad distinta.</p> <p>El disfrute de este permiso podrá ejercitarse bien de forma ininterrumpida desde el inicio del hecho causante, o bien alternativamente dentro de la duración del mismo, siempre y cuando, en este último supuesto, lo permitan las necesidades del servicio.</p>
Permiso por enfermedad infecto-contagiosa de hijos			Por enfermedad infecto-contagiosa de hijos menores de 9 años, 3 días. Este permiso será incompatible con el regulado en el apartado anterior (permiso por enfermedad grave de familiares)

Naturaleza del Derecho	Régimen establecido para el PAS en el ámbito de las Universidades Andaluzas (Acuerdo en materia de jornadas, vacaciones, permisos y licencias del PAS Funcionario de las Universidades Andaluzas y IV Convenio Colectivo del PAS Laboral de las Universidades Andaluzas)	Texto Plan Concilia (ORDEN APU/3902/2005, de 15 de diciembre, por la que se dispone la publicación del Acuerdo de la Mesa General de Negociación por el que se establecen medidas retributivas y para la mejora de las condiciones de trabajo y la profesionalización de los empleados públicos)	Régimen establecido en la Junta de Andalucía (Decreto 349/1996, por el que se regulan las diversas formas de prestación del tiempo de trabajo del personal funcionario en la Administración de la Junta de Andalucía; modificado por Decreto 150/1999 y Decreto 347/2003)
Permiso por enfermedad terminal del cónyuge o hijo	Por enfermedad terminal de cónyuge o hijo, mientras subsista la situación hasta un máximo de <b>15 días, ampliables a 30</b> , si bien en el segundo periodo no se devengará retribución.	-	
Permiso por fallecimiento de familiares	Por fallecimiento del padre, cónyuge o hijo del trabajador <b>5 días naturales</b> ; 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>Por fallecimiento de cónyuge o persona con quien conviva en análoga relación de efectividad a la conyugal o de familiares dentro del primer grado de parentesco por consanguinidad o afinidad, 4 días hábiles cuando el suceso se produce en la misma localidad y 5 si cualquiera de los eventos ocurriera fuera de la localidad de residencia del personal.</p> <p>Cuando los afectados fueran familiares dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad, el permiso será de 3 días si el suceso se produce en la misma localidad o de 4 si se produjera en localidad distinta.</p>
<b>MATERNIDAD, PATERNIDAD, ADOPCIÓN, ACOGIMIENTO, LACTANCIA...</b>			
Permiso de maternidad	La funcionaria, en el supuesto de parto, tendrá derecho a un permiso retribuido por una duración de <b>dieciséis semanas</b> , que se disfrutarán de forma ininterrumpida, <b>ampliables en el supuesto de parto múltiple</b> en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo.	-	La funcionaria, en el supuesto de parto, tendrá derecho a un permiso retribuido por una duración de <b>veinte semanas</b> , que se disfrutarán de forma ininterrumpida, <b>ampliables en el supuesto de parto múltiple</b> en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. Este permiso se distribuirá a opción de la empleada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto.
Parto prematuro y hospitalización del neonato	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 <b>ausentarse del trabajo durante una hora</b> .  Asimismo, tendrán derecho a <b>reducir su</b>	En los casos de nacimiento de hijos prematuros o en los que, por cualquier motivo, éstos tengan que permanecer hospitalizados después del parto, el empleado público tiene derecho a <b>ausentarse del lugar de trabajo hasta un máximo de dos horas diarias</b> , percibiendo las retribuciones íntegras.	En el caso de nacimiento prematuro o que, por cualquier causa, el recién nacido deba permanecer en hospitalización a continuación del parto, la madre, en su caso, y el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante un período de <b>2 horas diarias retribuidas</b> .

Naturaleza del Derecho	<b>Régimen establecido para el PAS en el ámbito de las Universidades Andaluzas</b> (Acuerdo en materia de jornadas, vacaciones, permisos y licencias del PAS Funcionario de las Universidades Andaluzas y IV Convenio Colectivo del PAS Laboral de las Universidades Andaluzas)	<b>Texto Plan Concilia</b> (ORDEN APU/3902/2005, de 15 de diciembre, por la que se dispone la publicación del Acuerdo de la Mesa General de Negociación por el que se establecen medidas retributivas y para la mejora de las condiciones de trabajo y la profesionalización de los empleados públicos)	<b>Régimen establecido en la Junta de Andalucía</b> (Decreto 349/1996, por el que se regulan las diversas formas de prestación del tiempo de trabajo del personal funcionario en la Administración de la Junta de Andalucía; modificado por Decreto 150/1999 y Decreto 347/2003)
	<p><b>jornada de trabajo hasta un máximo de 2 horas</b>, con la disminución proporcional de sus retribuciones.</p> <p>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</p>	<p>En dichos supuestos, el permiso de maternidad puede computarse, a instancia de la madre o, en caso de que ella falte, del padre, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de este cómputo las primeras seis semanas posteriores al parto, de descanso obligatorio para la madre.</p>	<p>Asimismo tendrán derecho a reducir su jornada hasta un <b>máximo de 2 horas</b> diarias con la disminución proporcional de retribuciones.</p> <p>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 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 descanso obligatoria para la madre.</p>
<b>Permiso por adopción o acogimiento</b>	<p>En los supuestos de adopción y acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de menores de hasta seis años, el permiso tendrá una duración de <b>dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable</b> en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo.</p> <p>La duración de la suspensión será, asimismo, de <b>dieciséis semanas</b> 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.</p> <p>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</p>		<p>En los supuestos de adopción y acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de menores de hasta seis años, el permiso tendrá una duración de <b>veinte semanas ininterrumpidas, ampliable</b> en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo.</p> <p>La duración del permiso será, asimismo, de <b>veinte semanas</b> 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.</p> <p>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</p>

Naturaleza del Derecho	Régimen establecido para el PAS en el ámbito de las Universidades Andaluzas (Acuerdo en materia de jornadas, vacaciones, permisos y licencias del PAS Funcionario de las Universidades Andaluzas y IV Convenio Colectivo del PAS Laboral de las Universidades Andaluzas)	Texto Plan Concilia (ORDEN APU/3902/2005, de 15 de diciembre, por la que se dispone la publicación del Acuerdo de la Mesa General de Negociación por el que se establecen medidas retributivas y para la mejora de las condiciones de trabajo y la profesionalización de los empleados públicos)	Régimen establecido en la Junta de Andalucía (Decreto 349/1996, por el que se regulan las diversas formas de prestación del tiempo de trabajo del personal funcionario en la Administración de la Junta de Andalucía; modificado por Decreto 150/1999 y Decreto 347/2003)
	iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.	Derecho a disfrutar de un permiso de <b>hasta dos meses de duración, percibiendo durante este período exclusivamente las retribuciones básicas</b> , en los supuestos de adopción internacional cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado.	iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.  En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado, se podrá disfrutar de un permiso de hasta <b>3 meses</b> de duración, percibiendo durante ese período exclusivamente el sueldo.
Permiso de paternidad por nacimiento, acogimiento o adopción	Por nacimiento, adopción o acogida <b>4 días naturales</b> .	Establecer la concesión de <b>10 días</b> de permiso por nacimiento, acogimiento o adopción de un hijo, a disfrutar por el padre.	Por nacimiento, adopción de hijos o acogimiento preadoptivo o permanente, <b>3 días hábiles</b> si el hecho se produce en la misma localidad, o <b>5 días</b> si se produce fuera de la localidad de residencia del funcionario.
Permiso para ausentarse del trabajo para someterse a técnicas de fecundación asistida	-	Los empleados públicos tendrán derecho a ausentarse del trabajo para someterse a técnicas de fecundación asistida <b>por el tiempo necesario</b> para su realización y previa justificación de la necesidad dentro de la jornada de trabajo.	-
Permiso por lactancia	La funcionaria, por lactancia de un <b>hijo menor de un año</b> tendrá derecho a <b>una hora diaria</b> 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	Incorporar la posibilidad de sustituir, por decisión de la madre, el permiso de lactancia por un <b>permiso que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente</b> . Dicho permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple	Por el cuidado de cada <b>hijo o hija menor de 16 meses</b> , el personal tendrá derecho a <b>1 hora diaria</b> de ausencia del trabajo con carácter retribuido. Se podrá sustituir este derecho por una reducción de jornada con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en el caso de que ambos trabajen.  En ningún caso, podrán acumularse los períodos de tiempo a que se refiere este punto.

Naturaleza del Derecho	Régimen establecido para el PAS en el ámbito de las Universidades Andaluzas (Acuerdo en materia de jornadas, vacaciones, permisos y licencias del PAS Funcionario de las Universidades Andaluzas y IV Convenio Colectivo del PAS Laboral de las Universidades Andaluzas)	Texto Plan Concilia (ORDEN APU/3902/2005, de 15 de diciembre, por la que se dispone la publicación del Acuerdo de la Mesa General de Negociación por el que se establecen medidas retributivas y para la mejora de las condiciones de trabajo y la profesionalización de los empleados públicos)	Régimen establecido en la Junta de Andalucía (Decreto 349/1996, por el que se regulan las diversas formas de prestación del tiempo de trabajo del personal funcionario en la Administración de la Junta de Andalucía; modificado por Decreto 150/1999 y Decreto 347/2003)
Permiso para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto			Se concederán permisos para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación a parto a las empleadas que deban realizárselos dentro de la jornada de trabajo, <b>por el tiempo indispensable</b> . En este caso, deberá preavisarse a la Administración con antelación suficiente y presentarse justificación de la necesidad de realización durante la jornada de trabajo.
Baja por IT en caso de riesgo durante el embarazo	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.		
<b>VACACIONES ANUALES</b>			
Vacaciones anuales	<p>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.</p> <p>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:</p> <p>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</p> <p>Este derecho se hará efectivo a partir del año</p>	Derecho de las madres y de los padres a acumular el período de disfrute de vacaciones al permiso de maternidad, lactancia y paternidad, aún habiendo expirado ya el año natural a que tal período corresponda.	<p>El personal funcionario tendrá derecho a unas vacaciones anuales retribuidas de un mes natural o de 22 días hábiles de duración por año completo de servicio o de los días que correspondan proporcionalmente al tiempo de servicios efectivos prestados.</p> <p>En el supuesto de haber completado los años de servicio activo en la Administración que se especifican a continuación, se tendrá derecho al disfrute de los siguientes días de vacaciones anuales:</p> <p>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</p> <p>Este derecho se hará efectivo a partir del año</p>

Naturaleza del Derecho	<b>Régimen establecido para el PAS en el ámbito de las Universidades Andaluzas</b> (Acuerdo en materia de jornadas, vacaciones, permisos y licencias del PAS Funcionario de las Universidades Andaluzas y IV Convenio Colectivo del PAS Laboral de las Universidades Andaluzas)	<b>Texto Plan Concilia</b> (ORDEN APU/3902/2005, de 15 de diciembre, por la que se dispone la publicación del Acuerdo de la Mesa General de Negociación por el que se establecen medidas retributivas y para la mejora de las condiciones de trabajo y la profesionalización de los empleados públicos)	<b>Régimen establecido en la Junta de Andalucía</b> (Decreto 349/1996, por el que se regulan las diversas formas de prestación del tiempo de trabajo del personal funcionario en la Administración de la Junta de Andalucía; modificado por Decreto 150/1999 y Decreto 347/2003)
	<p>natural siguiente al cumplimiento de la antigüedad referenciada.</p> <p>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.</p> <p>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.</p>		<p>natural siguiente al cumplimiento de la antigüedad referida.</p> <p>En el caso de baja por maternidad, cuando esta situación coincida con el período vacacional, quedará interrumpido el mismo y podrán disfrutarse las vacaciones finalizado el período de permiso por maternidad, dentro del año natural o hasta el 15 de enero siguiente.</p> <p>El período vacacional se disfrutará obligatoriamente dentro del año natural en que se hubiese devengado o hasta el 15 de enero del siguiente, si bien, preferentemente, deberá concentrarse en los meses de junio a septiembre. Las vacaciones podrán fraccionarse hasta en períodos mínimos de 5 días hábiles consecutivos, de conformidad con la planificación efectuada por cada centro y organismos, previa consulta con los representantes legales del personal.</p> <p>A efectos de lo regulado en el presente artículo, los sábados no serán considerados hábiles, salvo que en los horarios especiales se establezca otra cosa.</p> <p>Las vacaciones no disfrutadas no podrán compensarse en forma alguna.</p>
<b>FORMACIÓN</b>			
<b>Fomento de medidas en el ámbito de la formación</b>	-	<p>De conformidad con lo establecido en el IV Acuerdo de Formación Continua en las Administraciones Públicas de 21 de septiembre de 2005, se fomentarán las medidas, en materia de formación, que tiendan a <b>favorecer la conciliación de la vida familiar y laboral</b>, así como la participación de los empleados públicos con cualquier tipo de <b>discapacidad</b>.</p>	-

Naturaleza del Derecho	Régimen establecido para el PAS en el ámbito de las Universidades Andaluzas (Acuerdo en materia de jornadas, vacaciones, permisos y licencias del PAS Funcionario de las Universidades Andaluzas y IV Convenio Colectivo del PAS Laboral de las Universidades Andaluzas)	Texto Plan Concilia (ORDEN APU/3902/2005, de 15 de diciembre, por la que se dispone la publicación del Acuerdo de la Mesa General de Negociación por el que se establecen medidas retributivas y para la mejora de las condiciones de trabajo y la profesionalización de los empleados públicos)	Régimen establecido en la Junta de Andalucía (Decreto 349/1996, por el que se regulan las diversas formas de prestación del tiempo de trabajo del personal funcionario en la Administración de la Junta de Andalucía; modificado por Decreto 150/1999 y Decreto 347/2003)
Derecho formación durante permiso maternidad, paternidad y excedencias por motivos familiares	-	Los empleados públicos podrán recibir y participar en cursos de formación durante los permisos de maternidad, paternidad, así como durante las excedencias por motivos familiares.	-
Permiso para concurrir a exámenes o pruebas de aptitud y evaluación en Centros Oficiales	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.	-	Para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud e evaluación en Centros oficiales durante los días de su celebración.
Permiso para la asistencia a cursos de selección, formación, perfeccionamiento	-	-	Por asistencia a cursos de selección, de formación y perfeccionamiento, por la duración de los mismos.
Permiso para preparación de exámenes de estudios oficiales	-	-	Para preparación de exámenes, en el caso de cursar estudios oficiales y siempre que se hayan matriculado del curso completo y acudan a los exámenes de todas las asignaturas, hasta 10 días. En otro, caso, sólo podrán disfrutar de un día hábil por cada asignatura a la que se presenten a examen, con un máximo de diez.
<b>FUNCIONES SINDICALES</b>			
Permiso por razones sindicales	-	-	Para realizar funciones sindicales de carácter permanente: Si tiene la finalidad de realizar funciones relacionadas con la Administración en las estructuras del propio sindicato, por el tiempo que dure la designación. Si las funciones a realizar se desarrollan en el propio Centro de trabajo o son de representación del personal, por el tiempo que dure la designación o elección. Asimismo, para realizar actividades de formación sindical o funciones sindicales o representativas, no especificadas en las leyes, con carácter ocasional, por el tiempo indispensable para las mismas.

Naturaleza del Derecho	Régimen establecido para el PAS en el ámbito de las Universidades Andaluzas (Acuerdo en materia de jornadas, vacaciones, permisos y licencias del PAS Funcionario de las Universidades Andaluzas y IV Convenio Colectivo del PAS Laboral de las Universidades Andaluzas)	Texto Plan Concilia (ORDEN APU/3902/2005, de 15 de diciembre, por la que se dispone la publicación del Acuerdo de la Mesa General de Negociación por el que se establecen medidas retributivas y para la mejora de las condiciones de trabajo y la profesionalización de los empleados públicos)	Régimen establecido en la Junta de Andalucía (Decreto 349/1996, por el que se regulan las diversas formas de prestación del tiempo de trabajo del personal funcionario en la Administración de la Junta de Andalucía; modificado por Decreto 150/1999 y Decreto 347/2003)
<b>PROTECCIÓN INTEGRAL CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO</b>			
Traslado para víctimas de violencia	-	La víctima de violencia que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios podrá solicitar, del órgano competente, el traslado a un puesto de trabajo en distinta Unidad administrativa o en otra localidad. Este traslado tendrá la consideración de traslado forzoso.	-
Excedencia o Suspensión por razón de violencia		Nueva situación administrativa de excedencia o suspensión por razón de violencia, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integrada, sin necesidad de haber prestado un tiempo mínimo de servicios previos. Durante los dos primeros meses de esta excedencia se percibirán las retribuciones íntegras y, en su caso, las prestaciones familiares por hijo a cargo.	
Otras medidas para la protección integral contra la violencia de género		<ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Reducción de la jornada de trabajo</b> en los mismos términos que lo establecido para la reducción por razones de guarda legal. Por tanto, tendrá derecho a una reducción de un tercio o un medio, teniendo derecho al 80 ó 60% de las retribuciones, respectivamente.</li> <li>- <b>Las ausencias o faltas de puntualidad</b> motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género se considerarán justificadas, si así lo determinan los servicios sociales de atención o de salud.</li> </ul>	
<b>CARÁCTER PERSONAL E INSTITUCIONAL</b>			
Permiso para el cumplimiento de un deber inexcusable	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.	De acuerdo con lo previsto en el Art. 30.2 de la Ley 30/1984 podrán concederse permisos por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal y los relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral.	Por cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal, por el tiempo indispensable para el cumplimiento.
Permiso por matrimonio	Se concederá permiso retribuido por matrimonio de 15 días naturales.	-	Por matrimonio o inscripción como pareja de hecho el correspondiente registro público, se otorgará un permiso de 15 días.
Permiso por Asuntos particulares	Corresponde por asuntos particulares, hasta diez días al año.	-	Hasta un máximo de 6 días al año no acumulables a las vacaciones anuales.

Naturaleza del Derecho	Régimen establecido para el PAS en el ámbito de las Universidades Andaluzas (Acuerdo en materia de jornadas, vacaciones, permisos y licencias del PAS Funcionario de las Universidades Andaluzas y IV Convenio Colectivo del PAS Laboral de las Universidades Andaluzas)	Texto Plan Concilia (ORDEN APU/3902/2005, de 15 de diciembre, por la que se dispone la publicación del Acuerdo de la Mesa General de Negociación por el que se establecen medidas retributivas y para la mejora de las condiciones de trabajo y la profesionalización de los empleados públicos)	Régimen establecido en la Junta de Andalucía (Decreto 349/1996, por el que se regulan las diversas formas de prestación del tiempo de trabajo del personal funcionario en la Administración de la Junta de Andalucía; modificado por Decreto 150/1999 y Decreto 347/2003)
			Hasta 2 días más no acumulables a las vacaciones anuales ni a los 6 días del epígrafe anterior.
Permiso por traslado de domicilio	Por traslado del domicilio habitual, <b>2 días naturales</b> , ampliables a <b>4</b> si viene motivado por traslado de puestos de trabajo dentro de la provincia y a <b>7</b> si la causa de aquél se deriva del traslado del trabajador a otra Universidad.	-	Cuando el traslado se produzca en la misma localidad: 1 día. Si el traslado tuviera lugar a otra localidad: 2 días si perteneciera a la misma provincia. Y 4 días si perteneciera a provincia distinta.
Licencia no retribuida por asuntos propios	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 Licencia no retribuida, con una <b>duración mínima de 15 días y máxima de tres meses</b> , no pudiendo solicitar tal derecho más de una vez cada dos años, siempre y cuando haya agotado el plazo máximo de tal licencia.	-	<b>Hasta 3 meses cada dos años, sin derecho a retribución.</b>
Permisos de Navidad y Semana Santa o Feria	<b>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</b>	-	-
Permiso días 24 y 31 de diciembre	Se concederá permiso retribuido los días 24 y 31 de diciembre. Los trabajadores que excepcionalmente hubieran de trabajar en esos días serán compensados con un día de descanso.	<b>De acuerdo con la normativa específica para el personal de la Administración del Estado se compensarán estos días si coinciden en día no laboral.</b>	Quienes presten servicios los días 24 y 31 de diciembre disfrutarán de 2 días de descanso por cada uno de ellos, que podrán ser acumulados al período de vacaciones.
Permiso Día del Patrón Académico	<b>Se concederá permiso retribuido el Día del Patrón Académico. Los trabajadores que excepcionalmente hubieran de trabajar en esos días serán compensados con un día de descanso.</b>	-	-
Permiso Día Apertura Curso Académico	<b>Se concederá permiso retribuido el día de la Apertura de Curso. En caso de coincidir con día no laborable se podrá compensar con otro laborable.</b>	-	-

<p><b>Naturaleza del Derecho</b></p>	<p><b>Régimen establecido para el PAS en el ámbito de las Universidades Andaluzas</b> (Acuerdo en materia de jornadas, vacaciones, permisos y licencias del PAS Funcionario de las Universidades Andaluzas y IV Convenio Colectivo del PAS Laboral de las Universidades Andaluzas)</p>	<p><b>Texto Plan Concilia</b> (ORDEN APU/3902/2005, de 15 de diciembre, por la que se dispone la publicación del Acuerdo de la Mesa General de Negociación por el que se establecen medidas retributivas y para la mejora de las condiciones de trabajo y la profesionalización de los empleados públicos)</p>	<p><b>Régimen establecido en la Junta de Andalucía</b> (Decreto 349/1996, por el que se regulan las diversas formas de prestación del tiempo de trabajo del personal funcionario en la Administración de la Junta de Andalucía; modificado por Decreto 150/1999 y Decreto 347/2003)</p>
<p align="center"><b>COLABORACIÓN CON ONGs</b></p>			
<p><b>Permiso para colaboración con ONGs</b></p>	<p align="center">-</p>	<p align="center">-</p>	<p>Los funcionarios que acrediten su colaboración con alguna ONG, debidamente inscrita en el registro correspondiente, podrán disfrutar de un período de permiso <b>no retribuido de hasta seis meses</b> de duración. Este permiso podrá ser ampliado por otro período igual previa autorización de la Dirección General de la Función Pública.</p>
<p align="center"><b>MOVILIDAD DEL PERSONAL ENTRE UNIVERSIDADES</b></p>			
<p><b>Movilidad del PAS entre Universidades</b></p>	<p>Desarrollo normativo de la LOU y la LAU para la efectividad de la movilidad el PAS entre las Universidades como medida de conciliación.</p>		