

ACUERDO SOBRE MEDIDAS DE CONCILIACION DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

En la ciudad de Sevilla, reunidas las Universidades Públicas de Andalucía y las organizaciones sindicales de este ámbito, F.E. CCOO de Andalucía., FETE-UGT de Andalucía y CGT, como Mesa de negociación de las condiciones de trabajo del Personal laboral de Administración y Servicios

MANIFIESTAN

Convencidas las partes de la obligación que tienen las Universidades, como Administraciones Públicas, de promover las condiciones para que la igualdad de las personas y de las agrupaciones en las que se integran sean reales y efectivas, así como de hacer posible el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y fomentar una mayor corresponsabilidad entre mujeres y hombres en la asunción de obligaciones familiares, se acuerdan las siguientes medidas:

Ampliación del permiso por maternidad, adopción o acogimiento: En los supuestos de parto, adopción o acogimiento, se concederá permiso adicional de cuatro semanas, una vez agotado el período de baja o permiso por maternidad. Este permiso podrá disfrutarlo la madre o, en caso de que ambos progenitores trabajen, el padre, si aquélla renuncia a su derecho a favor de éste. De igual forma, en caso de adopción sólo podrá disfrutarlo un adoptante.

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

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

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

3. Por cuidado de cada hijo o hija menor de dieciséis meses, el personal tendrá derecho a una hora diaria de ausencia del trabajo con carácter retribuido. Este permiso podrá

ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en el caso de que ambos trabajen.

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

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

4. Ampliación de la duración del permiso por nacimiento, adopción o acogida: Se concederán 10 días naturales de permiso por nacimiento, acogimiento o adopción de un hijo, a disfrutar por el padre, a partir del nacimiento, de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción. Este permiso sustituye al establecido en la Ley, convenio colectivo u otros acuerdos colectivos aplicables, asimismo absorberá la suspensión del contrato que por el mismo motivo pueda establecerse legalmente, que se garantiza como derecho mínimo.

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

6. Se concederán permisos para:

6.1. La realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto por las empleadas que deban realizarlos necesariamente dentro de la jornada de trabajo, por el tiempo indispensable.

6.2. El sometimiento de la empleada a técnicas de fecundación asistida por el tiempo necesario para su realización.

6.3. Los empleados que tengan hijos con discapacidad psíquica, física o sensorial tendrán derecho a ausentarse del trabajo por el tiempo indispensable para asistir a reuniones de coordinación de su centro de educación especial, donde reciba tratamiento.

6.4. En los tres supuestos precedentes, deberá preavisarse a la Universidad con antelación suficiente y presentarse justificación de la necesidad de realización durante la jornada de trabajo. En los supuestos previstos en los apartados 6.2 y 6.3, si para estas necesidades se precisa más de un día laborable al mes, la concesión del resto dependerá de su compatibilidad con las necesidades de los servicios y tendrá carácter recuperable o imputable a los permisos por asuntos particulares.

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

8. Se establece el derecho a acumular el período de disfrute de vacaciones al período de maternidad y, en su caso, al permiso de maternidad, aún habiendo expirado ya el año natural a que tal período corresponda.
9. El PAS tendrá derecho a recibir y participar en cursos de formación durante los permisos de maternidad, paternidad, así como durante las excedencias por motivos familiares.

A la firma del presente Acuerdo, las medidas de conciliación de la vida familiar relacionadas con anterioridad, deberán ser objeto de los trámites correspondientes, en cada Universidad, a fin de que puedan hacerse efectivas a la mayor brevedad posible y, en todo caso, antes del 1 de enero de 2007.

Las medidas aquí contenidas, en línea con las acordadas en el sector público estatal y andaluz, se acuerdan con la finalidad de facilitar la convivencia entre las obligaciones laborales y las responsabilidades familiares y personales de todo el PAS de las Universidades Públicas de Andalucía.

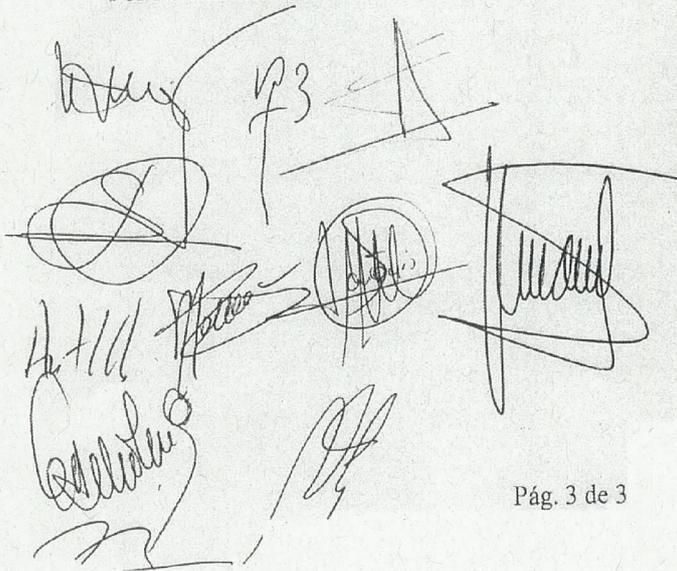
Para el disfrute de los derechos establecidos en este acuerdo los solicitantes deberán acreditar documentalmente que se encuentran en la correspondiente situación protegida.

A fin de mantener la reciente homologación en materia de jornadas, vacaciones, permisos y licencias, no podrán introducirse modificaciones por parte de las Universidades al margen del ámbito de negociación andaluz, con la finalidad de mantener unificadas las mismas condiciones para todo el Personal de Administración y Servicios de las Universidades Andaluzas.

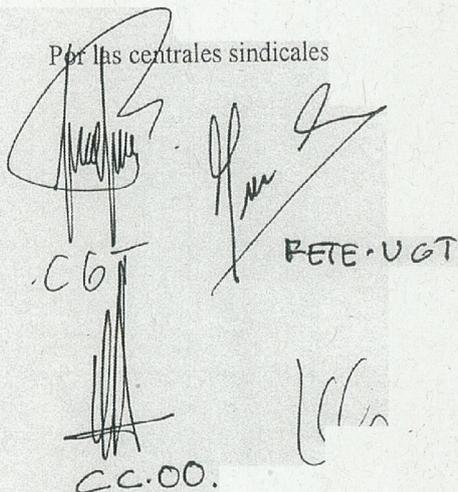
Este acuerdo se incorpora como articulado al IV Convenio Colectivo del Personal Laboral de las Universidades Andaluzas en materia de jornadas, vacaciones, permisos y licencias, por consiguiente quedan derogadas las disposiciones que contraríen este acuerdo, en concreto quedan sustituidos los siguientes apartados del artículo 33 del mencionado Convenio: apartado 2.b); primer frase del apartado 3; apartado 4 a; y cualquier otro que se oponga a lo aquí dispuesto.

Sevilla a 10 de noviembre de 2006

Por las Universidades

A collection of approximately ten handwritten signatures in black ink, representing the signatories from the universities. The signatures are of various styles, some appearing to be initials or full names.

Por las centrales sindicales

Handwritten signatures of trade union representatives. The signatures are grouped and labeled with the names of the unions: CGT, RETE-UGT, and CC.OO. The CGT signature is a large, stylized scribble. The RETE-UGT signature is a more fluid, cursive script. The CC.OO. signature is a shorter, more compact scribble.