

PLAN CONCILIA DE LA UNIVERSIDAD DE CANTABRIA

Acuerdo de la Mesa General de Negociación de 19 de abril de 2007
Acuerdo Consejo de Gobierno de 7 de junio de 2007

INTRODUCCIÓN

A finales de 2005 el Ministerio de Administraciones Públicas firmó con las organizaciones sindicales el denominado Plan Concilia cuyo principal objetivo era establecer un abanico de soluciones que permitieran una mejor convivencia entre el compromiso laboral y las responsabilidades familiares o privadas. Estas soluciones además perseguían hacer más cómodo para los trabajadores el desempeño de sus responsabilidades laborales, lo que en última instancia, redundará en una mayor calidad en el servicio que prestamos a los ciudadanos.

Las medidas contempladas en el Plan Concilia se han ido recogiendo parcialmente y con distinta intensidad en acuerdos firmados entre las distintas Administraciones Públicas y los Sindicatos.

Si bien parte de estas medidas se han ido aplicando progresivamente en la UC, a finales de 2006 se consideró oportuno analizar la recepción que se había realizado del Plan Concilia en los distintos instrumentos normativos y acuerdos, con el fin de trasladar el conjunto del Plan a la Universidad de Cantabria.

La UC ya había adoptado otras medidas en esta línea; así los programas del Vicerrectorado de Campus, Organización y Comunicación para la puesta en marcha del Campus Infantil durante los períodos de vacaciones escolares o para la creación de la Escuela Infantil de la Universidad de Cantabria han permitido significativos avances en una mejor articulación entre la actividad laboral y la vida familiar.

La publicación el pasado día 23 de marzo de la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, realiza la recepción normativa de todos estos acuerdos parciales y permite un despliegue global de todas las medidas propuestas.

El Plan Concilia para la UC que ahora presentamos se articula en los siguientes ejes:

- a) Medidas relacionadas con la jornada laboral y la flexibilidad de horarios.
- b) Medidas relacionadas con el nacimiento o la adopción de hijos.
- c) Medidas relacionadas con el cuidado de hijos y personas dependientes.
- d) Derecho a la formación continua.
- e) Protección integral contra la violencia de género.

Esperamos que este Plan Concilia permita mejorar la calidad de vida de todos los miembros de la comunidad universitaria y, por lo tanto, ofrecer un mejor servicio a la sociedad.

Santander, a 27 de marzo de 2007

MEDIDAS RELACIONADAS CON LA JORNADA LABORAL Y LOS HORARIOS

MEDIDA	SITUACIÓN ACTUAL	PLAN CONCILIA UC
<p>Flexibilización de horarios para el P.A.S.</p>	<p><u>Horario general:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Tipo I: JM 08:00 a 15:00 / JT 14:00 a 21:00. • Tipo II: 3 días Tipo I y 2 días (martes y jueves) Tipo III. • Tipo III: 09:00 a 14:00 y 17:00 a 19:00. <p>Las horas restantes de jornada ordinaria se realizarán si así fuese necesario.</p> <p><u>Horario flexible:</u></p> <p>Con objeto de conciliar la vida laboral y familiar, con carácter excepcional y personal, la Gerencia podrá autorizar, si las necesidades de servicio lo permiten, y previo informe del Jefe de Unidad correspondiente, una horario flexible semanal de lunes a viernes.</p>	<p>Se mantiene como horario general el que existe actualmente, pero se podrá solicitar la flexibilidad horaria en los siguientes términos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Tipo I (35 horas): JM 08:45 a 14:15 / JT 14:45 a 20:15. • Tipo II (37,5 horas): 08:45 a 14:15 y los martes y jueves, preferentemente, de 17:00 a 19:00. • Tipo III: (40 horas): 09:00 a 14:00 y de lunes a jueves de 17:00 a 19:00. <p>Las horas restantes podrán cumplirse de lunes a viernes entre las 08:00 y las 20:00, indicándose en la solicitud la distribución concreta.</p> <p>Excepcionalmente, la Gerencia podrá autorizar otras adaptaciones del horario flexible.</p>

- Se mantienen los horarios especiales actualmente vigentes.
- Cuando en este documento se hace referencia a la jornada de mañana se entenderá que las medidas contenidas en este plan son igualmente aplicables a los empleados públicos que tengan asignada jornada de tarde.

MEDIDA	SITUACIÓN ACTUAL	PLAN CONCILIA UC
Reducción de jornada por interés particular.	En aquellos casos en que resulte compatible con la naturaleza del puesto desempeñado se podrá solicitar el reconocimiento de una jornada reducida ininterrumpida de 09:00 a 14:00 de lunes a viernes, percibiendo el 75% de sus retribuciones.	En aquellos casos en que resulte compatible con la naturaleza del puesto desempeñado se podrá solicitar el reconocimiento de una jornada reducida ininterrumpida de 09:00 a 14:00 de lunes a viernes, percibiendo el 75% de sus retribuciones.

MEDIDAS RELACIONADAS CON EL NACIMIENTO O LA ADOPCIÓN DE HIJOS

MEDIDA	SITUACIÓN ACTUAL	PLAN CONCILIA UC
Permiso paternidad (nacimiento, acogimiento o adopción).	10 días	15 días a partir de la fecha de nacimiento, de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción.
Sustitución del permiso de lactancia por un permiso que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente.	Hijo menor de nueve meses. 3 semanas	Hijo menor de 12 meses. 4 semanas.
Acumulación permisos de paternidad, maternidad y lactancia con vacaciones.	Posibilidad de acumulación aún habiendo expirado el año natural.	Posibilidad de acumulación aún habiendo expirado el año natural.
Nacimiento de hijos prematuros o que tengan que permanecer hospitalizados después del parto.	Derecho de los padres a ausentarse del trabajo durante una hora. Derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional de sus retribuciones.	Derecho de los padres a ausentarse del trabajo dos horas diarias percibiendo las retribuciones íntegras. Derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional de las retribuciones. En estos casos el permiso de maternidad se ampliará en tantos días como el neonato se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales.

MEDIDA	SITUACIÓN ACTUAL	PLAN CONCILIA UC
Fecundación asistida.	Derecho ausentarse para tratamientos.	Derecho ausentarse para tratamientos.
Adopción internacional.	Derecho a ausentarse por el tiempo imprescindible. Posibilidad de comenzar el permiso cuatro semanas antes, a cuenta del permiso de adopción.	<p>Derecho a ausentarse por el tiempo imprescindible. Posibilidad de comenzar el permiso cuatro semanas antes, a cuenta del permiso de adopción.</p> <p>Permiso de hasta 2 meses. El trabajador percibirá durante este permiso las retribuciones básicas.</p>

MEDIDAS RELACIONADAS CON EL CUIDADO DE HIJOS Y PERSONAS DEPENDIENTES

MEDIDA	SITUACIÓN ACTUAL	PLAN CONCILIA UC
<p>Reducción jornada por razones de guarda legal.</p>	<p>Hijos menores de seis años. Reducción de jornada 1/3 ó 1/2 con reducción proporcional de retribuciones.</p>	<p>El empleado que por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo un hijo menor de 12 años, personas mayor que requiera especial dedicación o una persona con discapacidad, que no desarrolle ninguna actividad retribuida, tendrá derecho a una disminución de su jornada de trabajo.</p> <p>Tendrán el mismo derecho quién precise encargarse del cuidado directo de un familiar hasta segundo grado de consanguinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad, no puedan valerse por si mismos y no desempeñe actividad retribuida.</p> <p>Reducción de jornada de 1/3 ó 1/2 percibiendo el 80 y 60 % del total de sus retribuciones, respectivamente.</p>

MEDIDA	SITUACIÓN ACTUAL	PLAN CONCILIA UC
<p>Reducción de jornada para atender al cuidado de un familiar en primer grado.</p>		<p>El empleado que precise atender al cuidado de un familiar en primer grado, 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.</p>
<p>Consultas médicas de hijos y parientes dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad.</p>		<p>Derecho a ausentarse del trabajo para acompañar al médico a hijos menores de dieciocho años o mayores cuando lo exija el tratamiento y parientes dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad que no puedan valerse por sí mismos por razón de edad o enfermedad, por el tiempo necesario.</p>

MEDIDA	SITUACIÓN ACTUAL	PLAN CONCILIA UC
Flexibilización de horarios para la atención a personas dependientes.	Los que 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 segundo grado de consanguinidad o afinidad, tendrán derecho a flexibilizar en una hora diaria el horario de trabajo.	Los que 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 segundo grado de consanguinidad o afinidad, tendrán derecho a flexibilizar en una hora diaria el horario de trabajo.
Flexibilidad horaria por hijos discapacitados.	Derecho a ausentarse durante el tiempo imprescindible.	<p>Los que tengan hijos con discapacidad, podrán disponer de dos horas de flexibilidad horaria diaria sobre el horario de trabajo, a fin de conciliar los horarios de los centros educativos ordinarios de integración y de educación especial, donde el hijo o hija con discapacidad reciba atención.</p> <p>Asimismo tendrán derecho a ausentarse para asistir a reuniones.</p>
Flexibilización de horarios para la conciliación de familias monoparentales.	Se podrá autorizar, con carácter personal y temporal, la flexibilización del horario en un máximo de dos horas por motivos directamente relacionados con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, en los casos de familias monoparentales.	Se podrá autorizar, con carácter personal y temporal, la flexibilización del horario en un máximo de dos horas por motivos directamente relacionados con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, en los casos de familias monoparentales.

MEDIDA	SITUACIÓN ACTUAL	PLAN CONCILIA UC
<p>Excedencia para el cuidado de hijos o personas dependientes.</p>	<p>Los funcionarios 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 acogimiento permanente o preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.</p> <p>También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a un año, los funcionarios para atender al cuidado de un familiar que se encuentre a su cargo, hasta el segundo grado inclusive de consanguinidad o afinidad, que, por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad, no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.</p> <p>Durante el primer año, los funcionarios tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo que desempeñaban. Transcurrido este período, dicha reserva lo será al puesto en la misma localidad y de igual nivel y retribución.</p>	<p>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 acogimiento permanente o preadoptivo, aunque estos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.</p> <p>También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a tres años, los empleados públicos para atender al cuidado de un familiar que se encuentre a su cargo, hasta el segundo grado inclusive de consanguinidad o afinidad, que, por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad, no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.</p> <p>Tendrán derecho a la reserva del mismo puesto de trabajo que desempeñaban durante los dos primeros años. Transcurrido este período, la reserva será de un puesto de igual nivel y retribución.</p> <p>El período de permanencia en esta situación será computable a efectos de</p>

		trienios, consolidación de grado personal o ascensos y derechos pasivos.
--	--	---

DERECHO A LA FORMACIÓN CONTINUA

MEDIDA	SITUACIÓN ACTUAL	PLAN CONCILIA UC
Derecho a la formación continua.		<p>Derecho a asistir a los cursos de formación durante permisos o excedencias.</p> <p>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.</p>
Permisos para concurrir a exámenes finales o demás pruebas de aptitud o evaluación en centros oficiales.		<p>Durante los días de su celebración.</p> <p>En el caso de que los estudios se cursen en distinta localidad por no impartirse en la misma, el permiso comprenderá los días imprescindibles para el desplazamiento.</p>

PROTECCIÓN ÍNTEGRAL CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO

MEDIDA	SITUACIÓN ACTUAL	PLAN CONCILIA UC
Ausencias del puesto de trabajo.	En los casos en los que las funcionarias víctimas de violencia de género tuvieran que ausentarse por ello de su puesto de trabajo, tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales de atención o salud, según proceda.	En los casos en los que las empleadas víctimas de violencia de género tuvieran que ausentarse por ello de su puesto de trabajo, tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales de atención o salud, según proceda.
Reducción de jornada.	Las funcionarias víctimas de violencia sobre la mujer, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho a la reducción de la jornada con disminución proporcional de la retribución o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario resultante de la aplicación para el horario flexible.	Las empleados víctimas de violencia sobre la mujer, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho a la reducción de la jornada con disminución proporcional de la retribución, o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario resultante de la aplicación para el horario flexible.

MEDIDA	SITUACIÓN ACTUAL	PLAN CONCILIA UC
<p>Excedencia por razón de violencia de género.</p>		<p>Nueva situación administrativa de excedencia por razón de violencia sobre la empleada pública, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integrada, sin necesidad de haber prestado un tiempo de servicios previos y sin que resulte de aplicación ningún plazo de permanencia en la misma.</p> <p>Durante los seis primeros meses tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo que desempeñarán, siendo computable dicho período a efectos de ascensos, trienios y derechos pasivos.</p> <p>Durante los dos primeros meses de esta excedencia se percibirán las retribuciones íntegras y, en su caso, las prestaciones familiares por hijo a cargo.</p>