



I Plan Concilia de la Universidad de Córdoba

Acuerdo de Consejo de Gobierno, en sesión ordinaria de 28 de abril de 2017, por el que se aprueba el I Plan Concilia de la Universidad de Córdoba.

I Plan Concilia de la Universidad de Córdoba¹

ÍNDICE

I.-INTRODUCCIÓN.....	2
II.- PROCESO DE ELABORACIÓN DEL PLAN CONCILIA	2
III.-MARCO NORMATIVO.....	3
1.- Normativa general sobre conciliación de la vida personal, familiar y laboral	3
2. Principios jurídicos aplicables en materia de conciliación de la vida personal, familiar y laboral	7
IV.- DERECHOS Y MEDIDAS DE CONCILIACIÓN EN LA UCO.....	10
1.- Normativa aplicable en la UCO.....	10
2.- Derechos y medidas de conciliación aplicables en la UCO	15
3.- Régimen Jurídico aplicable a PDI (funcionario), PDI (laboral), PAS (funcionario) y PAS (laboral).....	50
3.1.- Normativa aplicable a cada colectivo	52
3.2.- Derechos y medidas de conciliación para cada colectivo.....	62
3.3.- Diferencias de derechos y medidas entre los diversos colectivos de personal de la UCO.....	85
V.- PROPUESTAS DE NUEVOS DERECHOS, ACCIONES Y MEDIDAS	66
1.- Cuestiones introductorias: titularidad, contenido y procedimiento para su ejercicio	66
2.- Ejes de intervención generales y específicos.....	67
3.- Medidas y actuaciones concretas del plan	69
4.- Hoja/desarrollo para cada una de las medidas propuestas.....	73
VI.- SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN CONCILIA UCO	94

¹ Agradecemos la supervisión y aportaciones realizadas a este documento por las personas que integran la Comisión Concilia: D^a Felipa Bautista Rubio, D. Andrés Cabrera Ruiz, D^a Carmen M^a Castillejo Ferrezuelo, D^a Julia Herrera Isac, D. Pedro César Jiménez Casas, D^a Pilar Martínez Jiménez, D^a Rosario Mérida Serrano, D^a Julia Muñoz Molina, D^a Paula Murillo Romero, D^a Concepción Ocaña Hidalgo, D. José Manuel Palomares Muñoz, D. Fernando Pérez Rodríguez, D^a Luisa Margarita Rancaño Martín, D^a María Rosal Nadales, y D. Isaac Túnez Fiñana.

Código Seguro de Verificación	UIQPDCD4WYRZ2ROG2IBOPJ6BWY	Fecha y Hora	02/05/2017 23:45:15
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la ley 59/2003, 19 de diciembre, de firma electrónica		
Firmado por	SECRETARÍA GENERAL - UNIVERSIDAD DE CÓRDOBA		
Url de verificación	http://sede.uco.es/verifirma/code/UIQPDCD4WYRZ2ROG2IBOPJ6BWY	Página	1/94



I. INTRODUCCIÓN

El I Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres de la Universidad de Córdoba (Acuerdo Consejo de Gobierno 07/03/2014), fruto del firme compromiso de la UCO en favor de una sociedad más justa, tolerante e igualitaria entre mujeres y hombres, recoge en su eje 6, relativo a la “Igualdad y conciliación”, la acción 6.2 sobre “Conciliación de la vida personal, familiar y laboral” y la acción 6.3, referida a la “Promoción de la cultura de la corresponsabilidad en las tareas domésticas y el cuidado de personas dependientes”. En este ámbito y en desarrollo del I Plan de Igualdad, la Universidad de Córdoba adoptó el reglamento para compatibilizar el cuidado de menores con la producción científica (acuerdo Consejo de Gobierno de 05/02/2015), un ejemplo de acción en favor de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, dirigido a remover los obstáculos en la carrera profesional, derivados del cuidado de los hijos, al incorporar una novedosa regulación sobre reducción del encargo docente correspondiente al PDI en los años siguientes a la reincorporación al trabajo, tras el disfrute del permiso de maternidad. Esta regulación parte de constatar que, aunque la tendencia es avanzar hacia una mayor implicación por parte de los hombres, en la actualidad aún perviven jornadas interminables para las mujeres, que ralentizan su promoción profesional y dificultan la conciliación de su vida laboral, familiar y personal.

En el ámbito de las acciones citadas se integra el presente proyecto de Plan Concilia de la Universidad de Córdoba, que asume la tarea de facilitar el desarrollo para sus empleados y estudiantes de una vida personal y familiar más plena y satisfactoria, en el marco de la búsqueda de una mayor calidad del servicio público de la educación superior. El avance de medidas y derechos que faciliten a los empleados la conciliación entre su vida personal, familiar y laboral redundará en una mayor calidad de este servicio público, toda vez que progresar en las condiciones de vida y trabajo es la mejor forma de atraer y retener a los mejores profesionales de cada área.

Afrontar la conciliación entre trabajo y familia para lograr una mayor igualdad entre mujeres y hombres y una mejor protección de nuestros menores y mayores dependientes es un reto para que la Universidad de Córdoba asuma el papel que le corresponde, como motor de un cambio en el resto de la sociedad.

II. PROCESO DE ELABORACIÓN DEL PLAN CONCILIA DE LA UCO

El proceso de elaboración del Plan Concilia de la Universidad de Córdoba se conecta con la puesta en práctica del I Plan de Igualdad y está siendo fruto de un trabajo colaborativo, en el que se han visto implicados distintos agentes representativos de toda la comunidad universitaria, con la finalidad de garantizar unos resultados coherentes con la realidad y acordes a las necesidades reales de la UCO. Tras la aprobación del citado I Plan de Igualdad, por acuerdo del Consejo de Gobierno del 7 de marzo de 2014, el Vicerrectorado de Vida Universitaria y Responsabilidad Social de la Universidad y la Unidad de Igualdad de la UCO han realizado diversas actuaciones, con el propósito de elaborar un Plan de Conciliación que resultara aplicable a toda la comunidad universitaria. En este Plan debería, en primer lugar, recogerse y sistematizarse la normativa en materia de conciliación para todos los colectivos que integran la comunidad universitaria. En segundo lugar, debería elaborarse un documento que sirviera asimismo como instrumento facilitador de la negociación, gestión y evaluación posterior de las políticas de conciliación y corresponsabilidad en la Universidad, tal y como se había puesto de manifiesto en el VIII Encuentro Estatal de las Unidades de Igualdad de las Universidades Públicas, celebrado en Salamanca en mayo de 2015.

Código Seguro de Verificación	UIQPDCD4WYRZ2ROG2IBOPJ6BWY	Fecha y Hora	02/05/2017 23:45:15
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la ley 59/2003, 19 de diciembre, de firma electrónica		
Firmado por	SECRETARÍA GENERAL - UNIVERSIDAD DE CÓRDOBA		
Url de verificación	http://sede.uco.es/verifirma/code/UIQPDCD4WYRZ2ROG2IBOPJ6BWY	Página	2/94



Una vez aprobado el I Plan de Igualdad de la UCO, se realizó un análisis con perspectiva de género de la distribución de la plantilla de la comunidad universitaria, con el objetivo de determinar las posibles necesidades en materia de conciliación de los grupos que la integran: personal docente e investigador, personal de administración y servicios y alumnado. Con fecha de 13 de abril de 2015 se celebró una reunión en la Sala de Juntas de la Universidad de Córdoba, a la que asistieron representantes de toda la comunidad universitaria (PDI, PAS y alumnado), junto con la Unidad de Igualdad de la UCO y la Fundación Mujeres. En dicha reunión se ponen de manifiesto las diferentes necesidades en materia de conciliación de los diversos grupos de la comunidad universitaria y se presenta la creación de un Centro Intergeneracional para mayores y menores como “solución estrella” frente a los problemas de flexibilización horaria, cubriéndose los diversos servicios que contempla el centro con alumnado de diferentes áreas de conocimiento. Con fecha de 28 de abril de 2015 se lleva a cabo la “Jornada de trabajo para el desarrollo del I Plan de Igualdad de la UCO”, donde se abordan cuestiones relativas a cada uno de los siete ejes del Plan de Igualdad, entre los que se encuentra el eje 6, relativo a la “Igualdad en el trabajo y conciliación”. Las conclusiones alcanzadas en torno a este eje temático se centraron en la necesidad de que toda la comunidad universitaria entienda que la conciliación es tarea de todos y de todas, identificándose como centros de interés la necesidad de conciliar horarios laborales con atención a menores, a mayores y a personas con discapacidad, la creación de un Centro Intergeneracional y la necesidad de profundizar en la información y formación sobre los derechos laborales.

A lo largo de 2015, en la sede de la Unidad de Igualdad han tenido lugar diversas reuniones de trabajo para el diseño del I Plan Concilia (24/2/2015; 21/9/2015), que han finalizado con la encomienda de una propuesta de Plan de Conciliación a las profesoras de la UCO, Carmen Sáez Lara, catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social y María José Rodríguez Crespo, profesora contratada doctora (acreditada a T.U.), autoras del presente trabajo.

III. MARCO NORMATIVO

La descripción del marco normativo de referencia de los derechos de conciliación entre la vida personal, familiar y laboral debe ser, como antes se indicó, el necesario punto de partida del presente proyecto, y ello no solo a los efectos de su preciso conocimiento sino, sobre todo, a los efectos de identificar aquellos principios jurídicos *específicos* que deberían guiar la negociación y gestión de las futuras medidas de avance en este terreno.

1. Normativa General sobre conciliación de la vida personal, familiar y laboral

La Ley Orgánica 2/2007, de 19 de marzo, de reforma del Estatuto de Autonomía para Andalucía identifica la conciliación entre la vida familiar y laboral entre los objetivos básicos de la Comunidad Autónoma (art. 10.3 1º) y entre los principios rectores de las políticas públicas andaluzas (art. 37 11.º), estableciendo expresamente, en su artículo 168, que la Comunidad Autónoma impulsará políticas que favorezcan la conciliación del trabajo con la vida personal y familiar.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOIEMH, en adelante) presta especial atención a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y fomenta una mayor corresponsabilidad entre mujeres y hombres en la asunción de obligaciones familiares y en las tareas de cuidado de las personas dependientes. Así, esta ley establece que los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a los trabajadores y las trabajadoras de forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio (art. 44 punto 1). Téngase en cuenta que la Ley 15/2005, de 8 de julio, por la que se modificaron el Código Civil y la

Código Seguro de Verificación	UIQPDCD4WYRZ2ROG2IBOPJ6BWY	Fecha y Hora	02/05/2017 23:45:15
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la ley 59/2003, 19 de diciembre, de firma electrónica		
Firmado por	SECRETARÍA GENERAL - UNIVERSIDAD DE CÓRDOBA		
Url de verificación	http://sede.uco.es/verifirma/code/UIQPDCD4WYRZ2ROG2IBOPJ6BWY	Página	3/94



Ley de Enjuiciamiento Civil en materia de separación y divorcio, había sentado las bases reformando el artículo 68 del Código Civil para establecer que "los cónyuges... deberán... compartir las responsabilidades domésticas y el cuidado y atención de ascendientes y descendientes y otras personas dependientes a su cargo". Además, la LOIEMH dispone que, en el ámbito de sus respectivas competencias y en aplicación del principio de igualdad entre mujeres y hombres, las Administraciones Públicas facilitarán la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, sin menoscabo de la promoción profesional (art. 51. b).

Por otro lado, la Ley Orgánica de Universidades 6/2001, de 21 de diciembre, modificada por la Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril, no olvida el papel de la Universidad como transmisora esencial de valores, impulsando la contribución de las Universidades a la consecución del objetivo de lograr una sociedad tolerante e igualitaria, también mediante el establecimiento de sistemas que permitan alcanzar la paridad en los órganos de gobierno y representación y una mayor participación de las mujeres en los grupos de investigación. Como afirma expresamente el preámbulo de la citada LO 4/2007, la igualdad entre hombres y mujeres es uno de los valores que la universidad debe cuidar de manera especial. Por ello, la Disposición Adicional Duodécima de la Ley Orgánica 4/2007, por la que se modifica la Ley Orgánica 6/2001 de Universidades, establece que las universidades contarán entre sus estructuras de organización con unidades de igualdad para el desarrollo de las funciones relacionadas con el principio de igualdad entre mujeres y hombres.

Por su parte, la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía se refiere, en su Capítulo III, a la necesaria conciliación de la vida laboral, familiar y personal y establece que la administración educativa formulará acciones de conciliación de la vida laboral y familiar para favorecer la promoción profesional y curricular de todo el personal docente (art. 14, apartado 2) y, en un sentido más amplio, el establecimiento de medidas que aseguren la conciliación del trabajo y de la vida personal y familiar de las mujeres y los hombres, así como el fomento de la corresponsabilidad en las labores domésticas y en la atención a la familia (art. 14, punto 8). Concretamente, el art. 36 de esta ley, que se ocupa del "derecho y deber de la corresponsabilidad de hombres y mujeres en el ámbito público y privado" establece: "1. Las mujeres y los hombres en Andalucía tienen el derecho y el deber de compartir adecuadamente las responsabilidades familiares, las tareas domésticas y el cuidado y la atención de las personas en situación de dependencia, posibilitando la conciliación de la vida laboral, personal y familiar y la configuración de su tiempo, para alcanzar la efectiva igualdad de oportunidades de mujeres y hombres. 2. Las Administraciones públicas de Andalucía adoptarán medidas para garantizar la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de las mujeres y hombres, teniendo en cuenta los nuevos modelos de familia y la situación de las mujeres que viven en el medio rural".

Igualmente, la Ley para la promoción de la igualdad de género en Andalucía expone que el sistema universitario andaluz, en el ámbito de sus competencias, desarrollará medidas de conciliación de la vida laboral y familiar para favorecer la promoción profesional y curricular de todo el personal docente y no docente (art. 20, apartado 1).

Centrando ya nuestra atención en normativa reguladora del personal al servicio de las Administraciones Públicas, la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre) (EBEP, en adelante) constituye, desde su inicial aprobación por la Ley 7/2007, de 12 de abril, la primera regulación conjunta de los derechos de conciliación de los empleados públicos. En efecto, en su artículo 14, entre los derechos individuales de los empleados públicos, el EBEP reconoce el derecho a la adopción de medidas que favorezcan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral (letra j), además del derecho a la no discriminación por razón de género, sexo u orientación sexual... o cualquier otra condición o circunstancia personal o social (letra i). En desarrollo de estos derechos, el EBEP regula de forma

Código Seguro de Verificación	UIQPDCD4WYRZ2ROG2IBOPJ6BWY	Fecha y Hora	02/05/2017 23:45:15
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la ley 59/2003, 19 de diciembre, de firma electrónica		
Firmado por	SECRETARÍA GENERAL - UNIVERSIDAD DE CÓRDOBA		
Url de verificación	http://sede.uco.es/verifirma/code/UIQPDCD4WYRZ2ROG2IBOPJ6BWY	Página	4/94



específica, en su art. 49, los permisos por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral y, bajo el título genérico de permisos de los funcionarios públicos, también establece un buen número de permisos y derechos de reducción de jornada para favorecer la conciliación, en su art. 48, (lactancia, cuidado de hijos y familiares, fallecimiento, enfermedad grave o accidente, por ejemplo). Además, el EBEP reconoce expresamente la excedencia por agrupación familiar y por cuidado de hijos. Mención aparte merecen los derechos de las víctimas de violencia de género.

Debe tenerse presente que el EBEP, en 2007, actualizó el capítulo de derechos de los empleados públicos, incorporando derechos de reciente reconocimiento en esa fecha, como era el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y en cuyo impulso constituyó un hito significativo el llamado “Plan Concilia” para la Administración General del Estado, contenido en el capítulo cuarto 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 (ORDEN APU/3902/2005, de 15 de diciembre).

En este relevante capítulo relativo al Plan Concilia, tanto la Administración como los Sindicatos firmantes convendrían, por ejemplo, derechos tan relevantes como el derecho paternal a disfrutar de 10 días de permiso por nacimiento, acogimiento o adopción de un hijo, la flexibilización de una parte del horario de trabajo, permitiendo la finalización de la jornada a las 18 horas, o la posibilidad de sustituir el permiso de lactancia por un permiso que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente. Se recogieron igualmente situaciones que, por su actualidad, necesitaban de un especial tratamiento o reconocimiento, tales como el permiso retribuido de dos meses para el desplazamiento en el caso de adopciones internacionales o, sobre todo, la extensión temporal de la excedencia por cuidado de familiares a cargo, para una sociedad en la que el cuidado de las personas mayores debía ya hacerse posible. El acuerdo recogería, además, el derecho explícito a la protección de las empleadas públicas objeto de situaciones de violencia de género, facilitando su movilidad en el seno de la Administración del Estado con especiales garantías, o la posibilidad de acogerse a unas condiciones de excedencia que contribuyan a mitigar los efectos de esta grave problemática social.

Finalmente, en este ámbito, conviene recordar, por su papel de ejemplo para el resto de las administraciones, que el I Plan de Igualdad entre mujeres y hombres en la Administración General del Estado y en sus Organismos Públicos (Acuerdo Consejo de Ministros 28/01/2011) desarrolla en su Eje número 5 determinadas medidas para la ordenación del tiempo de trabajo, corresponsabilidad y medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral. En efecto, el citado Plan Concilia de 2005, aún aplicable solo a la Administración General del Estado (AGE, adelante), facilitó una primera fase de desarrollo de los derechos de conciliación precisamente en las Universidades españolas, proceso que ahora experimenta una nueva fase de avance, fundamentalmente, a la luz del desarrollo de los planes de igualdad, adoptados por las Universidades en cumplimiento de las previsiones de las citadas Leyes para la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres y del Estatuto Básico del Empleado Público.

Igualmente, en este ámbito de los derechos de conciliación entre la vida personal, familiar y laboral, no podemos olvidar que la Ley del Estatuto de los Trabajadores (ET, en adelante) contiene un conjunto de derechos para la conciliación de la vida familiar, personal y laboral de los trabajadores, que ha servido de referencia para la configuración de los mismos en el sector del empleo público. En este terreno, numerosas normas de reforma del ET se han ido adaptando, actualizando y ajustando al marco constitucional y comunitario la regulación de las medidas y derechos para conciliar trabajo y familia. Las dos normas fundamentales fueron la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras y la citada Ley Orgánica 2/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres

Código Seguro de Verificación	UIQPDCD4WYRZ2ROG2IBOPJ6BWY	Fecha y Hora	02/05/2017 23:45:15
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la ley 59/2003, 19 de diciembre, de firma electrónica		
Firmado por	SECRETARÍA GENERAL - UNIVERSIDAD DE CÓRDOBA		
Url de verificación	http://sede.uco.es/verifirma/code/UIQPDCD4WYRZ2ROG2IBOPJ6BWY	Página	5/94



y hombres. La Ley 39/1999 reguló de forma exclusiva y conjunta los –por esta norma denominados por primera vez– derechos de “conciliación”, introduciendo la titularidad individual de los mismos y las garantías para su ejercicio. La citada Ley Orgánica 3/2007, por su parte, incorporó el permiso de paternidad para contribuir a un reparto más equilibrado de las responsabilidades familiares, asumiendo expresamente el principio de corresponsabilidad entre mujeres y hombres en las labores domésticas y en la atención a la familia (arts. 14.8 y 44).

Aunque en materia de conciliación la normativa comunitaria no ha desplegado la importancia de la normativa de la UE sobre igualdad entre mujeres y hombres, hemos de señalar la Directiva 2010/18/UE del Consejo, de 8 de marzo de 2010, (que aplica el Acuerdo Marco (revisado) sobre el permiso parental de 18 de junio de 2009, celebrado entre la Business Europe, la UEAPME, la CEEP y la CES), que mejora la anterior Directiva 96/34/CE del Consejo, de 3 de junio de 1996, (de aplicación del Acuerdo Marco sobre el Permiso Parental de 14 de diciembre de 1995, celebrado entre la UNICE, la CEP y la CES). El permiso parental, que desde la regulación de 1996 se configura como derecho individual, en aras de la corresponsabilidad entre mujeres y hombres, amplía su duración mínima en 2010 a 4 meses –siendo un mes intransferible– contempla las situaciones especiales de familias atípicas, del trabajo temporal y de hijos discapacitados y recomienda evaluar la cuestión de los ingresos. Pero la Directiva Comunitaria sobre el permiso parental omite su compensación económica, no promociona el disfrute por el padre y solo atiende a las exigencias familiares relativas al cuidado de los niños y no de los mayores dependientes.

También debe mencionarse la Directiva 92/85/CEE sobre embarazo y maternidad, que, aunque se encuentre inserta en la normativa sobre seguridad y salud de los trabajadores, ha sido asimismo un instrumento normativo para favorecer la conciliación, al establecer de forma pionera garantías frente al despido y el mantenimiento de derechos inherentes al contrato de trabajo en favor de la trabajadora embarazada. Por su parte, la Directiva 2006/54/CE, de 5 de julio, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (refundición) incluye en el concepto de discriminación el trato menos favorable a una mujer en relación con el embarazo o el permiso por maternidad, en el sentido de la Directiva 92/85/CEE (art. 2. 2.c) y establece que la trabajadora, tras el reingreso después del permiso de maternidad, tendrá derecho a su puesto de trabajo o a uno equivalente, en términos y condiciones que no le resulten menos favorables, y a beneficiarse de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubiera podido tener derecho durante su ausencia (art15). La Directiva 2006/54 extiende así la protección y garantías del permiso de maternidad al permiso parental y por adopción, y ello frente al despido motivado por el ejercicio de dichos derechos, debiendo garantizarse al término de dicho permiso, que los trabajadores tengan derecho a reintegrarse a su puesto de trabajo o a uno equivalente, en condiciones que no les resulten menos favorables, y a beneficiarse de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a las que hubieran podido tener derecho durante su ausencia (art.16). En definitiva, desde la normativa comunitaria, pese a sus insuficiencias, se han extendido a nuestro país las garantías laborales para los trabajadores que ejercitan los derechos de conciliación, fundamentalmente la garantía de indemnidad (no ser despedido o sancionado) y la garantía profesional, es decir, el derecho de reincorporación y, sobre todo, el mantenimiento de los derechos tras el disfrute de las medidas de conciliación, ámbitos en los que ha sido relevante la actuación del Tribunal de Justicia de la Unión Europea. En conclusión, la conciliación entre trabajo y familia es un principio jurídico de la Unión Europea.

Igualmente, la Carta Comunitaria de Derechos Sociales Fundamentales de los Trabajadores (9 de diciembre de 1989) establece “la conveniencia de desarrollar «medidas» que permitan a hombres y mujeres compaginar más fácilmente sus obligaciones profesionales y familiares” (cláusula 16 sobre igualdad de trato) y la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea

Código Seguro de Verificación	UIQPDCD4WYRZ2ROG2IBOPJ6BWY	Fecha y Hora	02/05/2017 23:45:15
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la ley 59/2003, 19 de diciembre, de firma electrónica		
Firmado por	SECRETARÍA GENERAL - UNIVERSIDAD DE CÓRDOBA		
Url de verificación	http://sede.uco.es/verifirma/code/UIQPDCD4WYRZ2ROG2IBOPJ6BWY	Página	6/94



establece, en su artículo 33, que "con el fin de poder conciliar vida familiar y vida profesional, toda persona tiene derecho a un permiso parental con motivo del nacimiento o de la adopción de un hijo".

Finalmente, no puede dejar de señalarse alguna normativa internacional de referencia, como el Convenio número 156 OIT (1981) y la Recomendación número 165 OIT (1981) sobre trabajadores con responsabilidades familiares (y, en otro contexto histórico, la Recomendación 123 de la OIT de 1965, sobre el empleo de "mujeres" con responsabilidades familiares). Debe tenerse presente que, ya en la década de los años ochenta del pasado siglo XX, garantizar la continuidad de la carrera profesional (y de la carrera de seguro) a los trabajadores con responsabilidades familiares ha sido una preocupación constante, estableciendo el artículo 7 del Convenio 156 de la OIT (1981), que "Deberán tomarse todas las medidas compatibles con las condiciones y posibilidades nacionales, incluyendo medidas en el campo de la orientación y de la formación profesionales, para que los trabajadores con responsabilidades familiares puedan integrarse y permanecer en la fuerza de trabajo, así como reintegrarse a ella tras una ausencia debida a dichas responsabilidades". Igualmente, garantizar que los trabajadores puedan ejercer sus derechos de conciliación sin sufrir perjuicio alguno ha sido también preocupación esencial de los diversos textos normativos, señalando el citado Convenio número 156 OIT, sobre trabajadores con responsabilidades familiares, que "la responsabilidad familiar no debe constituir de por sí una causa justificada para poner fin a la relación de trabajo".

2. Principios jurídicos aplicables en materia de conciliación de la vida personal, familiar y laboral

Atendiendo al marco normativo descrito, consideramos que puede concluirse en torno a la existencia de una serie de principios jurídicos *específicos* que deben guiar la actuación de la universidad y de la representación de los empleados públicos para la negociación y gestión de medidas y derechos de avance de la conciliación y que, entre otros, serían los siguientes:

1. Corresponsabilidad entre mujeres y hombres

Este principio significa que los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán de forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, es decir, favoreciendo una mayor corresponsabilidad entre mujeres y hombres en la asunción de obligaciones familiares y en las tareas del cuidado de las personas dependientes, evitando toda discriminación basada en su ejercicio.

Este principio está expresado en numerosas normas antes citadas y también se deriva de la doctrina de nuestro Tribunal Constitucional. Como es bien sabido, muchas de las barreras para acceder y mantener un puesto de trabajo para las trabajadoras se siguen relacionando hoy con las dificultades para compatibilizar la vida personal, familiar y laboral. Por ello, nuestro Tribunal Constitucional ha afirmado que es preciso atender a circunstancias tales como la peculiar incidencia que, respecto de la situación laboral de la mujer, tiene el hecho de la maternidad y la lactancia, en cuanto se trata de compensar las desventajas reales que para la conservación de su empleo soporta la mujer, a diferencia del hombre, y que incluso se comprueba por datos revelados por la estadística (tales como el número de mujeres que se ven obligadas a dejar el trabajo por esta circunstancia a diferencia de los varones) (SSTC 109/1993, de 25 de marzo, FJ 6; 203/2000, de 24 de julio, FJ 6; 324/2006, de 20 de noviembre, FJ 4, y 3/2007, de 15 de enero, FJ 2). Es innegable, afirma el Tribunal Constitucional, que existe una mayor dificultad para la mujer con hijos de corta edad para incorporarse al trabajo o permanecer en él, dificultad que tiene orígenes muy diversos, pero que coloca a esta categoría social en una situación de hecho claramente desventajosa, respecto a los hombres en la misma situación (SSTC 128/1987, de 16 de julio, FJ 10, 214/2006, de 3 de julio, FJ 6, STC 233/2007, de 5 de noviembre, FJ 6 y STC 66/2014, de 5 de mayo de 2014, FJ 3).

Código Seguro de Verificación	UIQPDCD4WYRZ2ROG2IBOPJ6BWY	Fecha y Hora	02/05/2017 23:45:15
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la ley 59/2003, 19 de diciembre, de firma electrónica		
Firmado por	SECRETARÍA GENERAL - UNIVERSIDAD DE CÓRDOBA		
Url de verificación	http://sede.uco.es/verifirma/code/UIQPDCD4WYRZ2ROG2IBOPJ6BWY	Página	7/94



La deseada corresponsabilidad se promueve mediante medidas de individualización dirigidas a fomentar el ejercicio masculino de los derechos de conciliación, bien atribuyendo un derecho individual al progenitor varón, sin posibilidad de transferencia, bien creando derechos de titularidad masculina o reservando al padre un periodo del permiso parental común o indistinto (modelo escandinavo) o bien, finalmente, adoptando acciones positivas para el ejercicio masculino de los derechos de conciliación.

2. Igualdad de derechos, cualquiera que sea la relación de empleo público (funcionario o laboral) y cualquiera que sea el modelo familiar

Atendiendo al bien jurídico protegido, la tutela de la vida personal y, sobre todo, de la familia (art. 37 CE), los diversos derechos de conciliación han de configurarse como derechos individuales de las personas integrantes del personal al servicio de la UCO, cualquiera que sea su relación de servicios (estatutaria o laboral) y cualquiera que sea el modelo de familia.

Tanto de la normativa comunitaria y de su interpretación por el Tribunal de Justicia de la Unión Europea, como de la normativa española y de la doctrina constitucional, se deriva que la titularidad de estos derechos individuales a la conciliación debe integrar a trabajadores y empleados públicos, cualquiera que sea la modalidad de su relación o contrato (administrativa/laboral, indefinida/temporal). En segundo lugar, estos derechos de conciliación deberían ser idénticos o semejantes para todas las familias con independencia de la clase de familia de que se trate, matrimonial/de hecho, heterosexual/homosexual o biparental/monoparental.

3. Garantía del servicio público de la educación superior

Finalmente, el reconocimiento de estos derechos debe a su vez *conciliarse* con la garantía de un servicio público de educación superior como función de la Universidad (art. 1 LOU).

En efecto, si en la normativa laboral, tanto nacional como comunitaria, los derechos de conciliación entre la vida personal, familiar y laboral de los trabajadores han de armonizarse, en ocasiones, con las exigencias y necesidades empresariales más relevantes, desde la perspectiva constitucional, son los argumentos cuando se trata de empleados al servicio de una administración pública, pues en este caso su actividad sirve a los intereses generales (art. 103.1 CE). En definitiva, tratándose de empleados de la Universidad, la garantía de un servicio público de educación superior debe igualmente intentar ser armonizada con el desarrollo de los derechos profesionales.

Código Seguro de Verificación	UIQPDCD4WYRZ2ROG2IBOPJ6BWY	Fecha y Hora	02/05/2017 23:45:15
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la ley 59/2003, 19 de diciembre, de firma electrónica		
Firmado por	SECRETARÍA GENERAL - UNIVERSIDAD DE CÓRDOBA		
Url de verificación	http://sede.uco.es/verifirma/code/UIQPDCD4WYRZ2ROG2IBOPJ6BWY	Página	8/94



CUADRO RESUMEN DEL MARCO NORMATIVO

ÁMBITO	MARCO NORMATIVO
OIT	<p>Convenio número 156 OIT (1981), y la Recomendación número 165 OIT (1981), sobre trabajadores con responsabilidades familiares.</p> <p>Recomendación 123 de la OIT, de 1965, sobre el empleo de "mujeres" con responsabilidades familiares.</p>
UNIÓN EUROPEA	<p>Directiva 92/85/CEE sobre embarazo y maternidad.</p> <p>Directiva 2006/54/CE, de 5 de julio, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (refundición).</p> <p>Directiva 2010/18/UE del Consejo, de 8 de marzo de 2010, (que aplica el Acuerdo Marco (revisado) sobre el Permiso Parental de 18 de junio de 2009, celebrado entre la Business Europe, la UEAPME, la CEEP y la CES).</p>
ESPAÑA	<p>Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.</p> <p>Ley Orgánica de Universidades 6/2001, de 21 de diciembre, (modificada por Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril).</p> <p>Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.</p> <p>Ley 9/2009, de 6 de octubre, de ampliación de la duración del permiso de paternidad en los casos de nacimiento, adopción o acogida.</p> <p>Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto Básico del Empleado Público.</p> <p>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.</p>
ANDALUCÍA	<p>Ley Orgánica 2/2007, de 19 de marzo, de reforma del Estatuto de Autonomía para Andalucía.</p> <p>Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía.</p>
UNIVERSIDAD DE CÓRDOBA	<p>I Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres de la Universidad de Córdoba (aprobado por C. de Gobierno 7/3/2014).</p> <p>Reglamento y Plan de Acción Social de la Universidad de Córdoba (aprobado en el C. de Gobierno de 28/10/2010, modificado en el C. de Gobierno de 22/07/11 y de 8/06/2012) (Rgto. Acción Social UCO).</p>

Código Seguro de Verificación	UIQPDCD4WYRZ2ROG2IBOPJ6BWY	Fecha y Hora	02/05/2017 23:45:15
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la ley 59/2003, 19 de diciembre, de firma electrónica		
Firmado por	SECRETARÍA GENERAL - UNIVERSIDAD DE CÓRDOBA		
Url de verificación	http://sede.uco.es/verifirma/code/UIQPDCD4WYRZ2ROG2IBOPJ6BWY	Página	9/94



IV. DERECHOS Y MEDIDAS DE CONCILIACIÓN EN LA UCO

1. Normativa aplicable en la UCO

De conformidad con el marco normativo de referencia descrito, la regulación de los derechos de conciliación del personal al servicio de la UCO se encuentra actualmente contenida en una serie de normas tanto heterónomas, en concreto normas legales estatales, como autónomas o convencionales. Entre las normas legales, hemos de señalar el EBEP (Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto Básico del Empleado Público) el ET (Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores) y la Ley 3/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL, en adelante). Entre las regulaciones convencionales, hemos de señalar el IV Convenio Colectivo PAS-laboral, el I Convenio Colectivo PDI-laboral y los Acuerdos 11/11/2006 PAS- laboral y PAS- funcionario, a los que después se hará referencia. Junto a las anteriores, hemos de aplicar también las regulaciones propias de la Universidad de Córdoba.

Ahora bien, este conjunto normativo no diseña un régimen jurídico uniforme sino diverso para los distintos colectivos de personal al servicio de la UCO (PDI funcionario, PDI laboral, PAS funcionario y PAS laboral). La complejidad del régimen jurídico aplicable a los derechos de conciliación deriva de una doble variable subjetiva y objetiva. Además de existir diferencias en el régimen jurídico aplicable, atendiendo a la naturaleza administrativa o laboral de la relación de empleo público del personal de la UCO, concurren divergencias en el régimen jurídico, en atención a los propios derechos, que genéricamente englobamos bajo el concepto de derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral. En efecto, como ahora se comprobará, la regulación de los distintos derechos de conciliación es diversa, en su ámbito de aplicación, en su consideración como derecho mínimo o incluso en su posibilidad de ser objeto de la negociación colectiva.

Pues bien, en relación con este conjunto normativo, podría adelantarse como claves para su interpretación que, si bien el EBEP debería ser el necesario punto de partida para dibujar el régimen jurídico de gran parte de los derechos de conciliación para funcionarios y personal laboral (permisos y licencias), el necesario complemento lo constituyen hoy los convenios y acuerdos colectivos aplicables a las universidades públicas andaluzas.

En efecto, en primer lugar, hemos de destacar que sería conveniente partir de la centralidad de la regulación del EBEP en relación con buena parte de los derechos de conciliación de los empleados públicos de la UCO, ya sean funcionarios o laborales. A favor de la centralidad del EBEP puede argumentarse que el art. 14 del citado EBEP reconoce el derecho individual de los *empleados públicos* a la adopción de medidas que favorezcan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral (letra j) y que, concretamente, el art. 49 EBEP regule expresamente los permisos para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Sin embargo, el listado de derechos y medidas que favorecen la conciliación de los empleados públicos estaría incompleto si no se incluyen también buena parte de los permisos reconocidos en el art. 48 EBEP bajo el genérico título de permisos de los *funcionarios públicos*. Y ello es así, primero, porque materialmente reconoce permisos y reducciones de jornada para favorecer la conciliación, y segundo, porque los mismos pueden resultar aplicables a los empleados públicos, de conformidad con el art. 51 EBEP. En efecto, el artículo 51, con el título de “Jornada de trabajo, permisos y vacaciones del personal laboral”, establece, como cláusula de cierre de este capítulo IV del EBEP, que para el régimen de jornada de trabajo, permisos y vacaciones del personal laboral se estará a lo establecido en este capítulo y en la legislación laboral correspondiente. Además, debe tenerse en cuenta el art. 7 del EBEP sobre la aplicación al personal laboral de la normativa laboral y los convenios colectivos.

Ahora bien, sobre la interpretación de este art. 51 EBEP existen diferencias doctrinales, también en el ámbito judicial, planteadas fundamentalmente en eventuales conflictos de aplicación

Código Seguro de Verificación	UIQPDCD4WYRZ2ROG2IBOPJ6BWY	Fecha y Hora	02/05/2017 23:45:15
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la ley 59/2003, 19 de diciembre, de firma electrónica		
Firmado por	SECRETARÍA GENERAL - UNIVERSIDAD DE CÓRDOBA		
Url de verificación	http://sede.uco.es/verifirma/code/UIQPDCD4WYRZ2ROG2IBOPJ6BWY	Página	10/94



entre la regulación del EBEP y de los convenios colectivos. Frente a tales diferencias de criterio, se ha resuelto –quizá como doctrina ya definitiva– que no se puede obviar la aplicación de permisos del personal laboral previsto en el convenio colectivo, no siendo factible recurrir al *espiguo* de aquellos preceptos más favorables del ET, EBEP o convenio colectivo; y, en este sentido, la Audiencia Nacional ha rechazado la ruptura de la indivisibilidad interna del convenio y opta por llevar a cabo una comparativa global de la norma más favorable con base en un bloque cerrado (permisos y vacaciones del convenio versus EBEP), criterio confirmado finalmente por el Tribunal Supremo. Esta solución introduce en el esquema de fuentes una inseguridad jurídica importante, al obligar a los operadores jurídicos a llevar a cabo una comparativa de bloques normativos de los permisos fijados por convenio y por el EBEP. En todo caso, no puede dejar de señalarse que la doctrina extraíble de diversos pronunciamientos del Tribunal Supremo podría ser la aplicación al personal laboral de la legislación laboral y, solo de forma supletoria, el EBEP (Sentencias 5/10/2010; 29/6/2010; 8/6/2009).

A nuestro juicio, en materia de conciliación, atendiendo al bien jurídico protegido y al art. 14 EBEP que lo configura como derecho individual del empleado público, sería preferible la tesis que aplica el EBEP en materia de permisos para conciliar a funcionarios y personal laboral. De esta forma, tanto el art. 49 del EBEP como el art. 48 del EBEP definen un primer cuadro de derechos y medidas (permisos, licencias y reducciones de jornada) para favorecer la conciliación de los empleados públicos, ya sean funcionarios o personal laboral.

No obstante, en relación con otro derecho para la conciliación, como es la excedencia, el régimen jurídico será diverso. En efecto, es distinta la regulación legal aplicable a funcionarios y personal laboral para las excedencias por motivos familiares. Las excedencias por motivos familiares están reguladas por el art. 89 del EBEP, precepto que, incluido en el Título VI del EBEP relativo a las situaciones administrativas de los funcionarios de carrera, solo se aplica al personal funcionario. Como expresamente establece el artículo 92 del EBEP, relativo a las situaciones del personal laboral, este se regirá por el Estatuto de los Trabajadores y por los Convenios Colectivos que les sean de aplicación. Si bien establece este precepto *in fine* una importante matización, al señalar que los convenios colectivos podrán determinar la aplicación de este capítulo al personal incluido en su ámbito de aplicación, en lo que resulte compatible con el Estatuto de los Trabajadores. Por lo tanto, al personal laboral le será de aplicación, en principio, el art. 46.3 del ET, sobre la excedencia por cuidados familiares, no siéndole de aplicación el citado artículo 89 del EBEP.

Por último, es preciso señalar que 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 introduce una Disposición Adicional Decimosexta titulada “Permiso retribuido para las funcionarias en estado de gestación”, en la que se prevé que cada Administración Pública, en su ámbito, podrá establecer a las funcionarias en estado de gestación un permiso retribuido, a partir del día primero de la semana 37 de embarazo, hasta la fecha del parto. En el supuesto de gestación múltiple, este permiso podrá iniciarse el primer día de la semana 35 de embarazo, hasta la fecha de parto. En relación con esta previsión normativa, puede causar cierta sorpresa la falta de previsión de igual derecho para las trabajadoras en estado de gestación y su referencia a la funcionaria y no a la empleada pública en el EBEP.

En segundo lugar, dentro de las claves interpretativas del conjunto normativo aplicable en materia de conciliación a la UCO, hemos de analizar los Convenios Colectivos y Acuerdos Colectivos aplicables al personal de la UCO. Como antes se señaló, el listado de los derechos y medidas que favorecen la conciliación familiar, personal y laboral de los empleados públicos (desarrollo del art. 14 EBEP) quedaría incompleto si no se atiende al contenido de los convenios y

Código Seguro de Verificación	UIQPDCD4WYRZ2ROG2IBOPJ6BWY	Fecha y Hora	02/05/2017 23:45:15
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la ley 59/2003, 19 de diciembre, de firma electrónica		
Firmado por	SECRETARÍA GENERAL - UNIVERSIDAD DE CÓRDOBA		
Url de verificación	http://sede.uco.es/verifirma/code/UIQPDCD4WYRZ2ROG2IBOPJ6BWY	Página	11/94



acuerdos colectivos pactados. Para ello, hemos de recordar que, de conformidad con el art. 37.1 EBEP, serán objeto de negociación, en su ámbito respectivo y en relación con las competencias de cada Administración Pública y con el alcance que legalmente proceda en cada caso, las materias referidas a calendario laboral, horarios, jornadas, vacaciones, permisos, movilidad funcional y geográfica, así como los criterios generales sobre la planificación estratégica de los recursos humanos, en aquellos aspectos que afecten a condiciones de trabajo de los empleados públicos (letra m). También serán objeto de negociación, de conformidad con el art. 37.1 EBEP, los criterios generales de acción social (letra i). En este sentido, debe además traerse a colación que el art. 49 EBEP sobre permisos por motivos de conciliación de la vida personal parte de señalar que, en todo caso, se concederán los siguientes permisos con las correspondientes condiciones mínimas.

Pues bien, hemos de señalar, como se avanzó, la existencia de dos convenios colectivos, el IV Convenio Colectivo del Personal Laboral de las Universidades Públicas Andaluzas (IV CC PAS laboral, en adelante) y el Convenio Colectivo del Personal Docente e Investigador Laboral de las Universidades Andaluzas (I CC PDI laboral, en adelante). Además, es preciso hacer referencia a dos acuerdos colectivos de idéntico contenido para el personal laboral y funcionario de administración y servicios.

Se trata del acuerdo sobre medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral para el personal funcionario de Administración y Servicios de la Universidades Públicas de Andalucía, de 11 de noviembre de 2006, que se incorpora como cláusula del Acuerdo de Homologación en materia de jornadas, vacaciones, permisos y licencias del personal de Administración y Servicios de las Universidades Públicas Andaluzas, suscrito el 24 de julio de 2003, y que, por consiguiente, deroga las disposiciones que contraríen este acuerdo. Y se trata, en segundo lugar, del acuerdo sobre medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral para el Personal Laboral de Administración y Servicios de la Universidades Públicas de Andalucía de 11 de noviembre de 2006, que “se incorpora como articulado al IV Convenio Colectivo del Personal Laboral de las Universidades Andaluzas en materia de jornadas, vacaciones, permisos y licencias”.

Pues bien, hoy pueden entenderse disipadas las dudas relativas a la aplicación de las regulaciones pactadas sobre derechos para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en los dos convenios colectivos y en los dos acuerdos colectivos citados y derivadas de la previsión suspensiva establecida por el artículo 8.3 del Real Decreto-ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad.

En efecto, hemos de recordar que el artículo 8 del citado Real Decreto-Ley 20/2012 modificó, a través de sus apartados primero y segundo respectivamente, los artículos 48 y 50 del EBEP, relativos a permisos y vacaciones, estableciendo en su apartado tres que, desde la entrada en vigor de este Real Decreto-ley, quedaban suspendidos y sin efecto los acuerdos, pactos y convenios para el personal funcionario y laboral suscritos por las Administraciones Públicas y sus organismos y entidades, vinculados o dependientes de las mismas que no se ajusten a lo previsto en este artículo, en particular, en lo relativo al permiso por asuntos particulares, vacaciones y días adicionales a los de libre disposición o de similar naturaleza. En relación con esta previsión suspensiva del art. 8 RDL 20/2012, no puede dejar de señalarse que sería discutible que la referida suspensión alcanzara a los permisos para conciliar, cuando en nada afectaba el citado artículo 8 RD-ley 20/2012, al art. 49 EBEP y cuando, además, los Acuerdos Colectivos de 2006 para el PAS (funcionarios y laborales) aclaran que 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.

Código Seguro de Verificación	UIQPDCD4WYRZ2ROG2IBOPJ6BWY	Fecha y Hora	02/05/2017 23:45:15
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la ley 59/2003, 19 de diciembre, de firma electrónica		
Firmado por	SECRETARÍA GENERAL - UNIVERSIDAD DE CÓRDOBA		
Url de verificación	http://sede.uco.es/verifirma/code/UIQPDCD4WYRZ2ROG2IBOPJ6BWY	Página	12/94



En todo caso, en la actualidad puede entenderse, a nuestro juicio, que la referida suspensión no afecta a la regulación establecida en convenios y acuerdos colectivos sobre derechos o medidas para la conciliación entre la vida personal, familiar y laboral. Téngase en cuenta que conforme establece la disposición adicional duodécima de la Ley 15/2014, de 16 de septiembre, de racionalización del Sector Público y otras medidas de reforma administrativa, la limitación que el referido apartado establece respecto a los convenios, pactos y acuerdos para el personal funcionario y laboral de las Administraciones Públicas y sus organismos y entidades, vinculados o dependientes de las mismas, debe entenderse referenciada a la nueva redacción dada al artículo 48 (letra k), de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, por la citada Ley, y referida a los permisos por asuntos propios. Además, con la entrada en vigor del nuevo EBEP 2015 se han restablecido los derechos limitados por el referido RDL 20/2012 en días adicionales, por antigüedad del permiso, por asuntos particulares y de vacaciones.

En definitiva, resultan aplicables los citados convenios y acuerdos colectivos y, por tanto, las mejoras introducidas en la regulación de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Distinta sería la situación de las regulaciones convencionales sobre permisos por asuntos propios, donde, a nuestro juicio, se mantiene la referida suspensión.

Finalmente, hemos también de recordar que en la UCO se ha adoptado, con fecha de 04/03/2013, el acuerdo sobre reordenación de la jornada laboral para el Personal de Administración y Servicios y el ya citado reglamento para compatibilizar el cuidado de menores con la producción científica (acuerdo Consejo de Gobierno de 05/02/2015). Este reglamento incorpora una regulación que reduce el encargo docente en los tres años siguientes a la reincorporación al trabajo tras el disfrute del permiso de maternidad del PDI, estando esta reducción vinculada necesariamente al desarrollo de actividad de investigación y de producción científica.

Código Seguro de Verificación	UIQPDCD4WYRZ2ROG2IBOPJ6BWY	Fecha y Hora	02/05/2017 23:45:15
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la ley 59/2003, 19 de diciembre, de firma electrónica		
Firmado por	SECRETARÍA GENERAL - UNIVERSIDAD DE CÓRDOBA		
Url de verificación	http://sede.uco.es/verifirma/code/UIQPDCD4WYRZ2ROG2IBOPJ6BWY	Página	13/94



CUADRO RESUMEN DE LA NORMATIVA APLICABLE UCO SOBRE DERECHOS DE CONCILIACIÓN

ÁMBITO	NORMA LEGAL O CONVENCIONAL DE APLICACIÓN
<p>NORMAS LEGALES ESPAÑA</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto Básico del Empleado Público. • Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por la que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. • Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.
<p>CONVENIOS Y ACUERDOS UNIVERSIDADES PÚBLICAS DE ANDALUCÍA</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Resolución de 10 de febrero 2004. Ordena la inscripción, depósito y publicación del IV Convenio Colectivo del Personal Laboral de las Universidades Públicas de Andalucía (BO. Junta de Andalucía 23 febrero 2004, núm. 36). • Acuerdo sobre medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral para el Personal Funcionario de Administración y Servicios de la Universidades Públicas de Andalucía de 11 de noviembre de 2006. • Acuerdo sobre medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral para el Personal Laboral de Administración y Servicios de las Universidades Públicas de Andalucía de 11 de noviembre de 2006. • Resolución de 21 de abril 2008. Ordena la inscripción, depósito y publicación del Convenio Colectivo del Personal Docente e Investigador Laboral de las Universidades Públicas de Andalucía.
<p>REGLAMENTOS Y ACUERDOS UNIVERSIDAD DE CÓRDOBA</p>	<ul style="list-style-type: none"> • I Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres de la Universidad de Córdoba (acuerdo Consejo Gobierno 7/3/2014). • Reglamento y Plan de Acción Social de la Universidad de Córdoba (aprobado en el CGO de 28/10/2010, modificado en el CGO de 22/07/11 y de 8/06/2012) (Reglamento Acción Social UCO). • Acuerdo de 4 de marzo de 2013 sobre reordenación de la jornada laboral para el Personal de Administración y Servicios. • Reglamento para Compatibilizar el cuidado a menores con la producción científica, de la Universidad de Córdoba (acuerdo Consejo Gobierno 05/02/2015). • Acuerdo de Comisión de Investigación de la Universidad de Córdoba, de fecha 13 de mayo de 2015, en relación con los criterios para la aplicación del art. 3 del reglamento para compatibilizar el cuidado a menores con la producción científica de la Universidad de Córdoba.

Código Seguro de Verificación	UIQPDCD4WYRZ2ROG2IBOPJ6BWY	Fecha y Hora	02/05/2017 23:45:15	
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la ley 59/2003, 19 de diciembre, de firma electrónica			
Firmado por	SECRETARÍA GENERAL - UNIVERSIDAD DE CÓRDOBA			
Url de verificación	http://sede.uco.es/verifirma/code/UIQPDCD4WYRZ2ROG2IBOPJ6BWY	Página	14/94	

2. Derechos y medidas de conciliación aplicables en la UCO

Una vez identificadas las normas reguladoras de los derechos de conciliación aplicables en la UCO, es el momento ya de conocer su contenido, es decir, el conjunto de los derechos establecidos para conciliar la vida personal, familiar y laboral de los empleados de esta Universidad. Como se comprobará, el listado de medidas y derechos es amplio y entre estos derechos estarían, entre otros muchos, el permiso de maternidad, de lactancia, de paternidad, la excedencia para cuidado de hijos y familiares, la reducción de jornada y la flexibilidad y adaptación de la jornada. También será preciso hacer referencia a las medidas de acción social previstas para conciliar.

Por lo que respecta a los derechos laborales o profesionales, podrían ser clasificados en tres tipos: derechos de ausencia, de reducción de la duración de la jornada y de adaptación/flexibilidad de la jornada de trabajo. Los medios de conciliación catalogados como derechos de ausencia (permisos, licencias y excedencias) son los medios “clásicos”, pues fueron concebidos como derechos de conciliación de la madre trabajadora y posteriormente se fueron adaptando, a través de las sucesivas reformas legales, primero, para favorecer la corresponsabilidad como derechos del padre y la madre, y después, para adaptarse a los diversos modelos de familia, como derechos individuales de los progenitores. Pues bien, como es conocido y confirman los datos, estos derechos de ausencia determinan en cierta medida un efecto adverso sobre la igualdad de las mujeres en el acceso y condiciones de empleo, toda vez que se siguen utilizando de forma casi exclusiva por las trabajadoras.

Por ello, es preciso atender al dato de que las *nuevas* fórmulas para conciliar se conectarían con una mayor flexibilidad en la ordenación del tiempo de trabajo. Así, la adaptación de la jornada es, a nuestro juicio, una medida que ofrece un potencial que debe ser explorado y que encuentra manifestaciones novedosas en el ámbito de las buenas prácticas, en las empresas llamadas *empresas familiarmente responsables* (con fórmulas de puesto de trabajo compartido o de semana compacta).

Por otra parte, debe destacarse que la regulación legal aplicable pretende garantizar la indemnidad de los empleados que ejerciten estos derechos, además, la doctrina constitucional garantiza la prohibición de discriminación por circunstancias familiares (STC 26/2011, de 14 de marzo). En efecto, de la regulación legal contenida tanto en el EBEP como en el ET se deduce la garantía de indemnidad de los empleados frente a eventuales sanciones o despidos conectados temporalmente con el ejercicio de los derechos de conciliación, salvo motivados por causas ajenas al ejercicio de tales derechos. Además, ambas normas y algún convenio también contienen previsiones relativas a garantizar la “indemnidad profesional” a los trabajadores que ejerciten estos derechos. Son aquí relevantes las previsiones sobre mantenimiento de puesto de trabajo (art. 46.3 ET y 89 EBEP), el mantenimiento de los derechos adquiridos y en curso de adquisición y el acceso a la formación profesional. También la doctrina constitucional ha rechazado perjuicios profesionales y económicos, incluso indirectos, derivados del ejercicio de derechos de conciliación (STC 66/2014, de 5 de mayo).

En esta línea, hemos finalmente de recordar dos previsiones. La primera, que el ET establece que, en caso de despido del trabajador con reducción de jornada por conciliación, tal reducción de jornada y salario no repercuta negativamente en la indemnización que pudiera corresponderle. En efecto la disposición adicional decimonovena del ET, relativa al cálculo de indemnizaciones en determinados supuestos de jornada reducida, señala que en los supuestos de reducción de jornada contemplados en el artículo 37.5, 6 y 8, el salario que hay que tener en cuenta a efectos del cálculo de las indemnizaciones previstas en esta ley será el que hubiera correspondido al trabajador, sin considerar la reducción de jornada efectuada, siempre y cuando no hubiera transcurrido el plazo máximo legalmente establecido para dicha reducción. Igualmente, será de aplicación lo dispuesto en el párrafo anterior en los supuestos de ejercicio a tiempo parcial de los derechos según lo

Código Seguro de Verificación	UIQPDCD4WYRZ2ROG2IBOPJ6BWY	Fecha y Hora	02/05/2017 23:45:15
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la ley 59/2003, 19 de diciembre, de firma electrónica		
Firmado por	SECRETARÍA GENERAL - UNIVERSIDAD DE CÓRDOBA		
Url de verificación	http://sede.uco.es/verifirma/code/UIQPDCD4WYRZ2ROG2IBOPJ6BWY	Página	15/94



establecido en el tercer párrafo del artículo 48.6 y en el cuarto párrafo del artículo 48.7 del ET. La segunda previsión hace referencia al disfrute del derecho a vacaciones y su compatibilidad con los permisos por causa de conciliación y que se contiene tanto en el EBE (art. 50.2) como en el ET (art. 38.3).

En las páginas siguientes, mediante cuadros, se describirán los derechos reconocidos por las normas legales y convencionales aplicables. Los derechos en materia de conciliación personal, familiar y laboral, reconocidos en la normativa descrita en el anterior apartado, se agruparán en el siguiente orden:

1. Flexibilidad horaria y reducción de jornada

- 1.1. Distribución de la jornada y flexibilidad horaria
- 1.2. Reducción de jornada por nacimiento de hijos prematuros
- 1.3. Reducción de jornada por guarda legal menor, mayor o persona con discapacidad
- 1.4. Permiso, flexibilidad horaria y reducción de jornada por violencia de género
- 1.5. Reducción de jornada por enfermedad grave de familiares de primer grado

2. Permisos retribuidos y licencia

- 2.1. Permiso por riesgo durante el embarazo de riesgo o durante la lactancia natural
- 2.2. Permiso para las funcionarias en estado de gestación (para 2016)
- 2.3. Permiso por nacimiento de hijo
- 2.4. Permiso por fallecimiento, accidente o enfermedad grave de un familiar.
- 2.5. Permiso para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto
- 2.6. Permiso/reducción de jornada por lactancia de hijo
- 2.7. Permiso/reducción de jornada por hospitalización del neonato
- 2.8. Permiso por deberes de conciliación de la vida laboral y familia
- 2.9. Permiso por matrimonio
- 2.10. Permiso por cuidado de hijos menores de 16 meses
- 2.11. Permiso para asistencia a reuniones de coordinación en centros de educación especial para hijos con discapacidad
- 2.12. Permiso por asuntos particulares
- 2.13. Permiso por traslado del domicilio
- 2.14. Permiso para asistencia a examen
- 2.15. Permiso por parto
- 2.16. Permiso por adopción y por guarda con fines de adopción o acogimiento
- 2.17. Permiso por paternidad
- 2.18. Licencia no retribuida

Código Seguro de Verificación	UIQPDCD4WYRZ2ROG2IBOPJ6BWY	Fecha y Hora	02/05/2017 23:45:15
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la ley 59/2003, 19 de diciembre, de firma electrónica		
Firmado por	SECRETARÍA GENERAL - UNIVERSIDAD DE CÓRDOBA		
Url de verificación	http://sede.uco.es/verifirma/code/UIQPDCD4WYRZ2ROG2IBOPJ6BWY	Página	16/94



3. Excedencias

- 3.1. Excedencia voluntaria por interés particular
- 3.2. Excedencia voluntaria por agrupación familiar
- 3.3. Excedencia para el cuidado de hijos y familiares
- 3.4. Excedencia por razón de violencia de género

4. Movilidad geográfica

- 4.1. Movilidad por violencia de género
- 4.2. Movilidad por agrupación familiar
- 4.3. Movilidad de trabajador con discapacidad

5. Carrera profesional

- 5.1. Derecho a compatibilizar la producción científica con el cuidado de hijos
- 5.2. Derecho a la formación/permisos y excedencias para conciliar

6. Medidas de Acción Social

Código Seguro de Verificación	UIQPDCD4WYRZ2ROG2IBOPJ6BWY	Fecha y Hora	02/05/2017 23:45:15
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la ley 59/2003, 19 de diciembre, de firma electrónica		
Firmado por	SECRETARÍA GENERAL - UNIVERSIDAD DE CÓRDOBA		
Url de verificación	http://sede.uco.es/verifirma/code/UIQPDCD4WYRZ2ROG2IBOPJ6BWY	Página	17/94



Abreviaturas utilizadas:

- EBEP:** Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto Básico del Empleado Público
- ET:** Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores
- LPRL:** Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales
- IV CC PAS:** IV Convenio Colectivo del Personal Laboral de las Universidades Públicas de Andalucía. (Resolución de 10 de febrero 2004, que ordena la inscripción, depósito y publicación (BO. Junta de Andalucía 23 febrero 2004, núm. 36)
- Acuerdos PAS:** acuerdo entre las universidades públicas de Andalucía y las organizaciones sindicales de este ámbito, de 10 de noviembre de 2006, sobre medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral (acuerdo PAS funcionario). Y el acuerdo entre las Universidades Públicas de Andalucía y las organizaciones sindicales de este ámbito, de 10 de noviembre de 2006, sobre medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral (Acuerdo PAS laboral).
- I CC PDI:** Convenio Colectivo del Personal Docente e Investigador Laboral de las Universidades Públicas de Andalucía (Resolución de 21 de abril 2008 que ordena la inscripción, depósito y publicación).
- Rgto. Acción Social UCO:** Reglamento y Plan de Acción Social de la Universidad de Córdoba (aprobado en el CGO de 28/10/2010, modificado en el CGO de 22/07/11 y de 8/06/2012).
- PIUCO:** I Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres de la Universidad de Córdoba (aprob. por C. Gobierno 7/3/2014).
- Rgto. Producción Científica:** reglamento para compatibilizar el cuidado a menores con la producción científica de la Universidad de Córdoba (aprob. por C. Gobierno 05/02/2015).
- Ac. Producción Científica:** acuerdo de Comisión de Investigación de la Universidad de Córdoba, de fecha 13 de mayo de 2015, en relación con los criterios para la aplicación del art. 3 del reglamento para compatibilizar el cuidado de menores con la producción científica de la Universidad de Córdoba.

Código Seguro de Verificación	UIQPDCD4WYRZ2ROG2IBOPJ6BWY	Fecha y Hora	02/05/2017 23:45:15
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la ley 59/2003, 19 de diciembre, de firma electrónica		
Firmado por	SECRETARÍA GENERAL - UNIVERSIDAD DE CÓRDOBA		
Url de verificación	http://sede.uco.es/verifirma/code/UIQPDCD4WYRZ2ROG2IBOPJ6BWY	Página	18/94



Código Seguro de Verificación	UQPDCD4WYRZ2ROG2IBOPJ6BWY		Fecha y Hora	02/05/2017 23:45:15
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la ley 59/2003, 19 de diciembre, de firma electrónica			
Firmado por	SECRETARÍA GENERAL - UNIVERSIDAD DE CORDOBA		Página	19/94
Url de verificación	http://sede.uco.es/verifirma/code/UQPDCD4WYRZ2ROG2IBOPJ6BWY			



1. Flexibilidad horaria y reducción de jornada.

1.1 Distribución de la jornada y flexibilidad horaria

EBEP	<p><i>Art. 47.</i> Las Administraciones Públicas establecerán la jornada general y las especiales de trabajo de sus funcionarios públicos. La jornada de trabajo podrá ser a tiempo completo o a tiempo parcial.</p> <p>Pero, según dispone el art.4 del Real Decreto Ley 20/2011, de 30 de diciembre, de medidas urgentes en materia presupuestaria, tributaria y financiera para la corrección del déficit público, “a partir del 1 de enero de 2012, y para el conjunto del sector público estatal, la jornada ordinaria de trabajo tendrá un promedio semanal no inferior a las 37 horas y 30 minutos”.</p> <p>Esta media semanal se entenderá sin perjuicio de las jornadas especiales existentes o que, en su caso, se establezcan, que experimentarán las adaptaciones necesarias para adecuarse a la modificación general en la jornada ordinaria”.</p>
ET	<p><i>Art. 34.8.</i> El trabajador tendrá derecho a adaptar la duración y distribución de la jornada de trabajo para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en los términos que se establezcan en la negociación colectiva o en el acuerdo al que llegue con el empresario respetando, en su caso, lo previsto en aquella.</p> <p>A tal fin, se promoverá la utilización de la jornada continuada, el horario flexible y otros modos de organización del tiempo de trabajo y de los descansos que permitan la mayor compatibilidad entre el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de los trabajadores y la mejora de la productividad en las empresas.</p>
Acuerdo 2013	<p>1. a) Tiempo de presencia obligatoria: se trata de un periodo de obligada concurrencia para todo el personal en su puesto de trabajo. En concreto el periodo de presencia obligatoria en función de los turnos es el siguiente: de 9 a 14 horas (turno de mañana), de 16 a 21 (turno de tarde).</p> <p>b) Tiempo flexible: comprende el resto de la jornada hasta completar las treinta y siete horas y media semanales. La recuperación de las horas no trabajadas como consecuencia del disfrute de este tiempo se realizará de acuerdo con el procedimiento establecido en el punto 2 de esta Instrucción. Las horas no trabajadas en los periodos de 7:45 a 9:00 y de 14:00 a 15:15 horas (turno de mañana) y de 14:30 a 16:00 y de 21:00 a 22:00 horas (turno de tarde) tendrán el carácter de ausencias recuperables.</p>
IV CC PAS	<p><i>Art. 28.</i> El horario estará dividido en dos partes, a saber: tiempo de presencia obligatoria o de obligada concurrencia para todo el personal en su puesto de trabajo y parte flexible que comprende el resto de la jornada hasta completar las 35 horas semanales (pfo. 3º).</p> <p>En momentos excepcionales en los que las necesidades puntuales de los servicios así lo exijan, se podrá suspender de forma temporal la aplicación del horario flexible para el personal responsable de atender dichas necesidades y establecerse un horario único de presencia obligatoria para todo el personal afectado, el cual deberá ser informado del mismo con una antelación mínima de 10 días.</p>
I CC PDI	Sin regulación.

Código Seguro de Verificación	UQPDCD4WYRZR0G2IBOPJ6BWY	Fecha y Hora	02/05/2017 23:45:15
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la ley 59/2003, 19 de diciembre, de firma electrónica		
Firmado por	SECRETARÍA GENERAL - UNIVERSIDAD DE CÓRDOBA		
Url de verificación	http://sede.uco.es/verifirma/code/UQPDCD4WYRZR0G2IBOPJ6BWY	Página	20/94



1.2 Reducción de jornada por nacimiento de hijos prematuros

EBEP	Art. 48. g) Por nacimiento de hijos prematuros o que, por cualquier otra causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la funcionaria o el funcionario (...) tendrá derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional de sus retribuciones.
ET	Art. 37.5 En el caso de nacimiento de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. <i>Nota: Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el apartado 7 del art 37 TRLET: “Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador sobre la concreción horaria y la determinación de los periodos de disfrute previstos en los apartados 4, 5 y 6 serán resueltas por la jurisdicción social a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social”.</i>
Acuerdos PAS	Sin regulación.
IV CC PAS	Art. 33.3 (...) En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de 2 horas, con la disminución proporcional de sus retribuciones.
I CC PDI	<p><i>Artículo 31. Reducciones de jornada.</i></p> <p>1. El personal docente o investigador con contrato laboral tendrá derecho, previa justificación adecuada, a una reducción de jornada por alguno de los motivos y en las condiciones que se indican a continuación (...):</p> <p>b) 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 periodo de permiso por parto podrá computarse, a instancia de la madre o, en su defecto, del padre, a partir de la fecha del alta hospitalaria.</p> <p>Asimismo, en estos supuestos, los progenitores tendrán 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 otras dos horas adicionales, con la disminución proporcional de sus retribuciones.</p> <p>2. La determinación del periodo de disfrute de los permisos y licencias previstos en los apartados anteriores corresponderá al profesor. En todos los supuestos contemplados, el profesor deberá comunicárselo al director del departamento y al servicio de personal docente de la universidad con una antelación mínima de dos semanas, en el caso de circunstancias previsibles, o a la mayor brevedad posible cuando la petición se deba a circunstancias imprevisibles. Asimismo, deberá comunicar con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.</p>

Código Seguro de Verificación		Fecha y Hora	
Normativa		02/05/2017 23:45:15	
Firmado por		SECRETARÍA GENERAL - UNIVERSIDAD DE CÓRDOBA	
Uri de verificación		Página	
http://sede.uco.es/verifirma/code/UIQPDCD4WYRZZROG2IBOPJ6BWY		21/94	
			

En cualquier caso, las circunstancias deberán ser justificadas documentalmente con posterioridad.

3. Las reducciones de jornada contempladas en el presente artículo constituyen derechos individuales. No obstante, si dos o más profesores de la misma universidad generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la universidad podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de esta.

1.3 Reducción de jornada por guarda legal menor, mayor o persona con discapacidad

EBEP	<i>Art.48. h)</i> Por razones de guarda legal, cuando el funcionario tenga el cuidado directo de algún menor de doce años, de persona mayor que requiera especial dedicación o de una persona con discapacidad que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a la reducción de su jornada de trabajo, con la disminución de sus retribuciones que corresponda.
ET	<p><i>Art. 37.6</i> Quien, por razones de guarda legal, tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.</p> <p><i>Nota: Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el apartado 7 del art 37 TRLET: “La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en los apartados 4 y 6, corresponderán al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. No obstante, los convenios colectivos podrán establecer criterios para la concreción horaria de la reducción de jornada a que se refiere el apartado 6, en atención a los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral del trabajador y las necesidades productivas y organizativas de las empresas. El trabajador, salvo fuerza mayor, deberá preavisar al empresario con una antelación de quince días o la que se determine en el convenio colectivo aplicable, precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso de lactancia o la reducción de jornada.</i></p> <p>Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador sobre la concreción horaria y la determinación de los periodos de disfrute previstos en los apartados 4, 5 y 6 serán resueltas por la jurisdicción social a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social”.</p>
Acuerdos PAS	<i>Art. 2</i> Por razones de guarda legal, quien tenga a su cuidado directo algún menor de nueve años o con disminución física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida tendrá derecho a una reducción de jornada de un tercio o de la mitad de la misma, percibiendo un 80 o un 60 por 100, respectivamente, de la totalidad de sus retribuciones, tanto básicas como complementarias, con inclusión de los trienios. Igual porcentaje se aplicará a las pagas extraordinarias, en el caso de que el personal hubiese disfrutado de jornada de trabajo reducida en los periodos anteriores al devengo de las citadas pagas. Dicha reducción podrá ampliarse por cuidado de un menor de hasta doce años con la correspondiente reducción proporcional de las retribuciones (en el mismo porcentaje que la jornada).

Código Seguro de Verificación	UIQPDCDAWYRZZROG2IBOPJ6BWY	Fecha y Hora	02/05/2017 23:45:15
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la ley 59/2003, 19 de diciembre, de firma electrónica		
Firmado por	SECRETARÍA GENERAL - UNIVERSIDAD DE CÓRDOBA		
Url de verificación	http://sede.uco.es/verifirma/code/UIQPDCDAWYRZZROG2IBOPJ6BWY	Página	22/94



	<p>2.1. Se otorgarán los mismos derechos a quien precise encargarse del cuidado directo del cónyuge o persona con relación de pareja de hecho que esté inscrita en el registro correspondiente o debidamente acreditada o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que, por razones de edad, accidente o enfermedad, no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.</p> <p>2.2. Igualmente, podrán acogerse a dicho derecho las víctimas de violencia de género, previa acreditación en los términos establecidos legalmente.</p>
IV CC PAS	<p><i>Art. 33.4 Reducción de jornada por guarda legal.</i></p> <p>a) Quien, por razones de guarda legal, tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o un minusválido físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquella.</p> <p>d) La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar a la Universidad con quince días de antelación a la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.</p>
I CC PDI	<p><i>Artículo 31. Reducciones de jornada.</i></p> <p>1. El personal docente o investigador con contrato laboral tendrá derecho, previa justificación adecuada, a una reducción de jornada por alguno de los motivos y en las condiciones que se indican a continuación (...):</p> <p>d) Por razones de guarda legal, quien tenga a su cuidado directo algún menor de doce años, una persona mayor que requiera especial dedicación o una persona con discapacidad reconocida que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción del 50% de su jornada de trabajo, percibiendo por ello el 60% de la totalidad de sus retribuciones. La reducción podrá ser menor del 50%, en cuyo caso las retribuciones disminuirán respetando la proporción mencionada antes.</p> <p>2. La determinación del periodo de disfrute de los permisos y licencias previstos en los apartados anteriores corresponderá al profesor. En todos los supuestos contemplados, el profesor deberá comunicárselo al director del departamento y al servicio de personal docente de la Universidad con una antelación mínima de dos semanas, en el caso de circunstancias previsibles, o a la mayor brevedad posible cuando la petición se deba a circunstancias imprevisibles. Asimismo, deberá comunicar con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria. En cualquier caso, las circunstancias deberán ser justificadas documentalmente con posterioridad.</p> <p>3. Las reducciones de jornada contempladas en el presente artículo constituyen derechos individuales. No obstante, si dos o más profesores de la misma Universidad generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la Universidad podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de esta.</p>

Código Seguro de Verificación	UQPDCDAWYRZZROG2IBOPJ6BWY	Fecha y Hora	02/05/2017 23:45:15
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la ley 59/2003, 19 de diciembre, de firma electrónica		
Firmado por	SECRETARÍA GENERAL - UNIVERSIDAD DE CORDOBA		
Url de verificación	http://sede.uco.es/verifirma/code/UQPDCDAWYRZZROG2IBOPJ6BWY	Página	23/94



1.4 Permisos, flexibilidad horaria y reducción de jornada por violencia de género

EBEP	<p><i>Art. 49.d)</i> Permiso por razón de violencia de género sobre la mujer funcionaria: las faltas de asistencia de las funcionarias víctimas de violencia de género, totales o parciales, tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales de atención o de salud, según proceda.</p> <p>Asimismo, las funcionarias víctimas de violencia sobre la mujer, para hacer efectiva su protección o su derecho de asistencia social integral, tendrán derecho a la reducción de la jornada con disminución proporcional de la retribución o la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que sean aplicables, en los términos que para estos supuestos establezca la Administración Pública competente en cada caso.</p>
ET	<p><i>Art. 37.8</i> Los trabajadores que tengan la consideración de víctimas de violencia de género (...) tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.</p> <p>Estos derechos se podrán ejercitar en los términos que para estos supuestos concretos se establezcan en los convenios colectivos o en los acuerdos entre la empresa y los representantes de los trabajadores, o conforme al acuerdo entre la empresa y los trabajadores afectados. En su defecto, la concreción de estos derechos corresponderá a estos, siendo de aplicación las reglas establecidas en el apartado anterior, incluidas las relativas a la resolución de discrepancias.</p>
Acuerdos PAS	<p>Sin regulación. Art. 2 "...derecho a una reducción de jornada de un tercio o de la mitad de la misma, percibiendo un 80 o un 60 por 100, respectivamente, de la totalidad de sus retribuciones tanto básicas como complementarias, con inclusión de los trienios. Igual porcentaje se aplicará a las pagas extraordinarias, en el caso de que el personal hubiese disfrutado de jornada de trabajo reducida en los periodos anteriores al devengo de las citadas pagas".</p> <p>2.2. Igualmente podrán acogerse a dicho derecho las víctimas de violencia de género, previa acreditación en los términos establecidos legalmente.</p>
IV CC PAS	Sin regulación.
I CC PDI	<p><i>Artículo 31. Reducciones de jornada.</i></p> <p>1. El personal docente o investigador con contrato laboral tendrá derecho, previa justificación adecuada, a una reducción de jornada por alguno de los motivos y en las condiciones que se indican a continuación (...):</p> <p>e) Reducción por razón de violencia de género. Las mujeres víctimas de violencia de género tendrán derecho a una reducción de jornada de un tercio o de la mitad, percibiendo, respectivamente, un 80 o un 60 por ciento de la totalidad de las retribuciones, tanto básicas como complementarias, con inclusión de los trienios.</p> <p>En el caso de que la mujer víctima de violencia de género se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando</p>

Código Seguro de Verificación	UQPDCD4WYRZR0G2IBOPJ6BWY	Fecha y Hora	02/05/2017 23:45:15
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la ley 59/2003, 19 de diciembre, de firma electrónica		
Firmado por	SECRETARÍA GENERAL - UNIVERSIDAD DE CÓRDOBA		
Url de verificación	http://sede.uco.es/verifirma/code/UQPDCD4WYRZR0G2IBOPJ6BWY	Página	24/94



<p>servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo de la misma categoría y área de conocimiento que la Universidad tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo. Asimismo, podrá solicitar el traslado, que tendrá carácter preferente, a otra Universidad firmante de este convenio.</p> <p>2. La determinación del periodo de disfrute de los permisos y licencias previstos en los apartados anteriores corresponderá al profesor. En todos los supuestos contemplados, el profesor deberá comunicárselo al director del departamento y al servicio de personal docente de la Universidad con una antelación mínima de dos semanas, en el caso de circunstancias previsibles, o a la mayor brevedad posible cuando la petición se deba a circunstancias imprevisibles. Asimismo, deberá comunicar con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria. En cualquier caso, las circunstancias deberán ser justificadas documentalmente con posterioridad.</p> <p>3. Las reducciones de jornada contempladas en el presente artículo constituyen derechos individuales. No obstante, si dos o más profesores de la misma Universidad generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la Universidad podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de esta.</p>

1.5 Reducción de jornada por razones de enfermedad grave de familiares de primer grado

EBEP	<p><i>Art. 49.e)</i> Permiso por cuidado de hijo menor afectado por cáncer u otra enfermedad grave: el funcionario tendrá derecho, siempre que ambos progenitores, adoptantes, guardadores con fines de adopción o acogedores de carácter permanente trabajen, a una reducción de la jornada de trabajo de al menos la mitad de la duración de 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 los 18 años.</p> <p>Cuando concurren en ambos progenitores, adoptantes, guardadores con fines de adopción o acogedores de carácter permanente, por el mismo sujeto y hecho causante, las circunstancias necesarias para tener derecho a este permiso o, en su caso, puedan tener la condición de beneficiarios de la prestación establecida para este fin en el Régimen de la Seguridad Social que les sea de aplicación, el funcionario tendrá derecho a la percepción de las retribuciones íntegras durante el tiempo que dure la reducción de su jornada de trabajo, siempre que el otro progenitor, adoptante o acogedor de carácter preadoptivo o permanente, sin perjuicio del derecho a la reducción de jornada que le corresponda, no cobre sus retribuciones íntegras en virtud de este permiso o como beneficiario de la prestación establecida para este fin en el Régimen de la Seguridad Social que le sea de aplicación. En caso contrario, solo se tendrá derecho a la reducción de jornada, con la consiguiente reducción de retribuciones.</p> <p>Asimismo, en el supuesto de que ambos presten servicios en el mismo órgano o entidad, esta podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas en el correcto funcionamiento del servicio.</p>
-------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

	Reglamentariamente, se establecerán las condiciones y supuestos en los que esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas
ET	<p><i>Art. 37.6</i> El progenitor, adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor permanente tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas) o por cualquier otra enfermedad grave que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los dieciocho años. Por convenio colectivo, se podrán establecer las condiciones y supuestos en los que esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas.</p> <p>Las reducciones de jornada contempladas en este apartado constituyen un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.</p>
Acuerdos PAS	Sin regulación
IV CC PAS	<p><i>Art. 33.2.f).</i> Por enfermedad terminal de cónyuge o hijo, mientras subsista la situación hasta un máximo de 15 días, ampliable a 30, si bien en el segundo periodo no se devenga retribución.</p>
I CC PDI	<p><i>Artículo 31. Reducciones de jornada.</i> 1. El personal docente o investigador con contrato laboral tendrá derecho, previa justificación adecuada, a una reducción de jornada por alguno de los motivos y en las condiciones que se indican a continuación:</p> <p>c) Por enfermedad muy grave de un familiar en primer grado, el personal objeto de este convenio tendrá derecho a una reducción del 50% de la jornada laboral, con carácter retribuido 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.</p>

Código Seguro de Verificación	UQPDCD4WYRZ2ROG2IBOPJ6BWY	Fecha y Hora	02/05/2017 23:45:15
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la ley 59/2003, 19 de diciembre, de firma electrónica		
Firmado por	SECRETARÍA GENERAL - UNIVERSIDAD DE CORDOBA		
Url de verificación	http://sede.uco.es/verifirma/code/UQPDCD4WYRZ2ROG2IBOPJ6BWY	Página	25/94



Código Seguro de Verificación	UIQPDCD4WYRZR0G2IBOPJ6BWY		Fecha y Hora	02/05/2017 23:45:15
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la ley 59/2003, 19 de diciembre, de firma electrónica			
Firmado por	SECRETARÍA GENERAL - UNIVERSIDAD DE CÓRDOBA			
Url de verificación	http://sede.uco.es/verifirma/code/UIQPDCD4WYRZR0G2IBOPJ6BWY		Página	26/94



2. Permisos retribuidos y licencia.

2.1 Permiso por riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural

LPRL	<p>Art. 26.3 y 4 LPRL</p> <p>3. Si dicho cambio de puesto no resultara técnica u objetivamente posible o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, contemplada en el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, durante el periodo necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible con su estado.</p> <p>4. Lo dispuesto en los números 1 y 2 de este artículo será también de aplicación durante el periodo de lactancia natural, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas, en función de la Entidad con la que la empresa tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales, con el informe del médico del Servicio Nacional de Salud que asista facultativamente a la trabajadora o a su hijo. Podrá, asimismo, declararse el pase de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante la lactancia natural de hijos menores de nueve meses contemplada en el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, si se dan las circunstancias previstas en el número 3 de este artículo.</p>
ET	<p>Art. 48.8. En el supuesto de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural, en los términos previstos en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad biológica o el lactante cumpla nueve meses, respectivamente, o, en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.</p>
IV CC PAS	Sin regulación.
ICC PDI	Sin regulación.

Código Seguro de Verificación	UQPDCD4WYRZR0G2IBOPJ6BWY	Fecha y Hora	02/05/2017 23:45:15
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la ley 59/2003, 19 de diciembre, de firma electrónica		
Firmado por	SECRETARÍA GENERAL - UNIVERSIDAD DE CORDOBA		
Url de verificación	http://sede.uco.es/verifirma/code/UQPDCD4WYRZR0G2IBOPJ6BWY	Página	27/94



2.2 Permiso para las funcionarias en estado de gestación (2016)

EBEP	Disposición adicional decimosexta: Cada Administración Pública, en su ámbito, podrá establecer a las funcionarias en estado de gestación un permiso retribuido a partir del día primero de la semana 37 de embarazo, hasta la fecha del parto. En el supuesto de gestación múltiple, este permiso podrá iniciarse el primer día de la semana 35 de embarazo, hasta la fecha de parto.
ET	Sin regulación.
IV CC PAS	Sin regulación.
Acuerdos PAS	Sin regulación.
I CC PDI	Sin regulación.

2.3 Permiso por nacimiento de hijo

EBEP	Sin regulación.
ET	Art. 37.2. b) Dos días por el nacimiento de hijo
IV CC PAS	Art. 33.2.b) Nacimiento, adopción o acogida 4 días naturales.
Acuerdos PAS	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 ² la suspensión del contrato que por el mismo motivo pueda establecerse legalmente, que se garantiza como derecho mínimo.
I CC PDI	Sin regulación.

² Por tanto, este permiso del padre de 10 días fijado en estos Acuerdos de 2006, habría de entenderse compensado por el permiso de paternidad de 15 días establecido tras la LOIEMH en 2007.

Código Seguro de Verificación	UICPDCD4WYRZRROG2IBOPJ6BWY	Fecha y Hora	02/05/2017 23:45:15
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la ley 59/2003, 19 de diciembre, de firma electrónica		
Firmado por	SECRETARÍA GENERAL - UNIVERSIDAD DE CORDOBA		
Url de verificación	http://sede.uco.es/verifirma/code/UICPDCD4WYRZRROG2IBOPJ6BWY	Página	28/94



2.4 Permiso por fallecimiento, accidente o enfermedad grave de un familiar

EBEP	Art. 48 Los funcionarios públicos tendrán los siguientes permisos: a) Por fallecimiento, accidente o enfermedad graves 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.
ET	Art. 37.2. b) Dos días por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.
IV CC PAS	Art. 33.2. c) Por enfermedad o accidente graves, hospitalización o intervención quirúrgica del padre, cónyuge o hijo, 4 días hábiles. Art. 33.2. d) Por enfermedad o accidente graves u hospitalización de familiares de primer grado por afinidad o hermanos, tres días hábiles. Art. 33.2. e) Por enfermedad o accidente graves u hospitalización de familiares de segundo grado por consanguinidad o afinidad no comprendidos en los anteriores apartados, dos días hábiles. A los efectos de los tres apartados anteriores: Se entiende por enfermedad grave la debidamente acreditada como tal. La intervención quirúrgica dará derecho a permiso por el tiempo de la intervención mientras subsista la hospitalización hasta el máximo señalado. El permiso no podrá ser superior al tiempo de hospitalización y podrá ejercerse de forma discontinua mientras subsista esta situación, compatibilizándose con las necesidades de los servicios. Art. 33.2. f) Por enfermedad terminal de cónyuge o hijo, mientras subsista la situación hasta un máximo de 15 días, ampliables a 30, si bien en el segundo periodo no se devengará retribución. Art. 33.2.g) Por fallecimiento del padre, cónyuge o hijo del trabajador, 5 días naturales de familiares de primer grado por afinidad o hermanos, 4 días naturales y de familiares de segundo grado por consanguinidad o afinidad no comprendidos en los anteriores apartados, 3 días naturales.
Acuerdos PAS	Sin regulación.
I CC PDI	Art. 30.1.g) Permiso por accidente grave, enfermedad grave o fallecimiento de familiares en los términos que a continuación se indican: Por fallecimiento: - Del padre o la madre, cónyuge, pareja de hecho o hijo, 5 días naturales. - De familiares de primer grado por afinidad o hermanos, 4 días naturales. - De familiares de segundo grado por consanguinidad o afinidad no comprendidos en los anteriores apartados, 3 días naturales. Por enfermedad o accidentes graves, hospitalización o intervención quirúrgica: - Del padre o la madre, cónyuge, pareja de hecho o hijo, 4 días hábiles cuando el suceso se produzca en la misma localidad, o 5 días hábiles cuando sea en distinta localidad. - De familiares del primer grado de afinidad o hermanos, tres días hábiles cuando el suceso se produzca en la misma localidad o 5 días hábiles cuando sea en distinta localidad. - De familiares de segundo grado de consanguinidad o afinidad no comprendidos en los anteriores, 2 días hábiles cuando el suceso se produzca en la misma localidad o 4 días hábiles cuando sea en distinta localidad. A estos efectos, se entiende por enfermedad grave la debidamente acreditada como tal. La intervención quirúrgica dará derecho a permiso por el tiempo de la intervención mientras subsista la hospitalización

<p>hasta el máximo señalado. El permiso no podrá ser superior al tiempo de hospitalización y podrá ejercerse de forma discontinua mientras subsista esta situación, compatibilizándose con las necesidades de los servicios.</p> <p>Art., 30.1. m) Por enfermedad terminal del cónyuge o hijo. En estos supuestos, el personal acogido a este convenio, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, mientras subsista la situación, hasta un máximo de 15 días, ampliables a 30. En este segundo periodo no se devengará retribución.</p>

2.5 Permiso para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto

LPRL	Art.26.5. Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso al empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.
EBEP	Art. 48 Los funcionarios públicos tendrán los siguientes permisos: e) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto por las funcionarias embarazadas y, en los casos de adopción o acogimiento, o guarda con fines de adopción, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.
ET	Art. 37.2.f) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.
IV CC PAS	Sin regulación.
Acuerdos PAS	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. (...) 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.
I CC PDI	Art. 30.1. b) Para el sometimiento a técnicas de fecundación asistida, exámenes prenatales y cursos de técnicas de preparación al parto, el tiempo indispensable para realizarlos.

Código Seguro de Verificación	UIQPDCDAWYRZRROG2IBOPJ6BWY	Fecha y Hora	02/05/2017 23:45:15
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la ley 59/2003, 19 de diciembre, de firma electrónica		
Firmado por	SECRETARÍA GENERAL - UNIVERSIDAD DE CORDOBA		
Url de verificación	http://sede.uco.es/verifirma/code/UIQPDCDAWYRZRROG2IBOPJ6BWY	Página	29/94



Código Seguro de Verificación	UIQPDCD4WYRZ2ROG2IBOPJ6BWY	
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la ley 59/2003, 19 de diciembre, de firma electrónica	
Firmado por	SECRETARÍA GENERAL - UNIVERSIDAD DE CORDOBA	
Url de verificación	http://sede.uco.es/verifirma/code/UIQPDCD4WYRZ2ROG2IBOPJ6BWY	
Fecha y Hora	02/05/2017 23:45:15	
Página	30/94	



2.6 Permiso/reducción de jornada por lactancia de hijo

EBEP	<p>Art. 48 Los funcionarios públicos tendrán los siguientes permisos:</p> <p>f) Por lactancia de un hijo menor de doce meses tendrá derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrá dividir en dos fracciones. Este derecho podrá sustituirse por una reducción de la jornada normal en media hora al inicio y al final de la jornada o en una hora al inicio o al final de la jornada con la misma finalidad. Este derecho podrá ser ejercido indistintamente por uno u otro de los progenitores, en el caso de que ambos trabajen.</p> <p>Igualmente, la funcionaria podrá solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente.</p> <p>Este permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.</p>
ET	<p>Art. 37.4. En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d), para la lactancia del menor, hasta que este cumpla nueve meses, los trabajadores tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.</p> <p>Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario, respetando, en su caso, lo establecido en aquella.</p> <p>Este permiso constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres, pero solo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen.</p>
IV CC PAS	<p>Art. 33.3. La trabajadora, por lactancia de un hijo menor de un año tendrá derecho a una hora diaria de ausencia del trabajo. Este periodo de tiempo podrá disfrutarlo en dos fracciones o sustituirse por una reducción de la jornada laboral, al comienzo o antes de la finalización de la misma. Este derecho podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen. (...).</p>
I CC PDI	<p>Sin regulación.</p>



2.7 Permiso/reducción de jornada por hospitalización del neonato

EBEP	Art. 48 Los funcionarios públicos tendrán los siguientes permisos: g) Por nacimiento de hijos prematuros o que por cualquier otra causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la funcionaria o el funcionario tendrá derecho a ausentarse del trabajo durante un máximo de dos horas diarias percibiendo las retribuciones íntegras. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional de sus retribuciones.
ET	Art. 37.5. En el caso de nacimiento de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el apartado 7.
IV CC PAS	Art. 33.3 (...). En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de 2 horas, con la disminución proporcional de sus retribuciones.
I CC PDI	Sin regulación.

2.8 Permiso por deberes de conciliación de la vida laboral y familiar

EBEP	Art. 48 Los funcionarios públicos tendrán los siguientes permisos: j) Por tiempo indispensable para el cumplimiento de (...) deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral.
ET	Sin regulación.
IV CC PAS	Sin regulación.
I CC PDI	Sin regulación.

2.9 Permiso por matrimonio

EBEP	Art. 48. 1) Por matrimonio, quince días.
ET	Art. 37.3 a) Quince días naturales en caso de matrimonio
IV CC PAS	Art. 33.2 a) Por matrimonio, 15 días naturales, que, siempre que el hecho causante se encuentre comprendido en el periodo de disfrute, podrá ejercerse antes o después de aquel, compatibilizándose con las necesidades de los servicios, pudiendo acumularse al periodo de vacaciones, sin que ello implique alteración de los turnos de trabajo previamente establecidos.
I CC PDI	Art. 30.1.a) Quince días naturales por matrimonio o inscripción como pareja de hecho en el correspondiente Registro Oficial, lo que deberá ocurrir durante el periodo de disfrute.

Código Seguro de Verificación	UQPDCD4WYRZR0G2IBOPJ6BWY	
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la ley 59/2003, 19 de diciembre, de firma electrónica	
Firmado por	SECRETARÍA GENERAL - UNIVERSIDAD DE CORDOBA	
Url de verificación	http://sede.uco.es/verifirma/code/UQPDCD4WYRZR0G2IBOPJ6BWY	
Fecha y Hora	02/05/2017 23:45:15	
Página	32/94	



2.10 Permiso por cuidado de hijos menores de 16 meses

EBEP	Sin regulación.
ET	Sin regulación.
IV CC PAS	Sin regulación.
Acuerdo PAS	<p>3. Por cuidado de cada hijo o hija menor de dieciséis meses, el personal tendrá derecho una hora diaria de ausencia del trabajo con carácter retribuido. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en el caso de que ambos trabajen.</p> <p>3.1. No obstante, si los últimos 4 meses coinciden con algún periodo de jornada reducida en cada Universidad, esta absorberá la hora diaria de ausencia por cuidado de hijo o hija menor de dieciséis meses. (En horario reducido no se descontará la hora de lactancia).</p> <p>3.2. En cada Universidad se negociará con los representantes legales de los trabajadores un sistema que permita la acumulación de las horas de permiso reguladas en el apartado anterior en días completos.</p>
I CC PDI	Sin regulación.

2.11 Permiso para asistencia a reuniones de coordinación en centros de educación especial para hijos con discapacidad

EBEP	Sin regulación.
ET	Sin regulación.
IV CC PAS	Sin regulación.
Acuerdo PAS	<p>6.3. Los empleados que tengan hijos con discapacidad psíquica, física o sensorial, tendrán derecho a ausentarse del trabajo por el tiempo indispensable para asistir a reuniones de coordinación de su centro de educación especial donde reciba tratamiento.</p> <p>6.4. En los tres supuestos precedentes, deberá preavisarse a la Universidad con antelación suficiente y presentarse justificación de la necesidad de realización durante la jornada de trabajo. En los supuestos previstos en los apartados 6.2 y 6.3, si para estas necesidades se precisa más de un día laborable al mes, la concesión del resto dependerá de su compatibilidad con las necesidades de los servicios y tendrá carácter recuperable o imputable a los permisos por asuntos particulares.</p>
I CC PDI	Art. 30.1.h) Por asistencia a reuniones de coordinación en centros de educación especial donde reciban tratamiento los hijos con discapacidad psíquica, física o sensorial, por el tiempo indispensable. En estos casos deberá preavisarse a la Universidad con antelación suficiente y justificando la necesidad de llevar a cabo dicha reunión dentro de la jornada de trabajo

Código Seguro de Verificación	UIQPDCDAWYRZZROG2IBOPJ6BWY	
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la ley 59/2003, 19 de diciembre, de firma electrónica	
Firmado por	SECRETARÍA GENERAL - UNIVERSIDAD DE CÓRDOBA	
Url de verificación	http://sede.uco.es/verifirma/code/UIQPDCDAWYRZZROG2IBOPJ6BWY	
Fecha y Hora	02/05/2017 23:45:15	
Página	33/94	



2.12 Permiso por asuntos particulares

EBEP	Art. 48 k) Permiso por asuntos particulares por antigüedad. Seis días al año. Disposición adicional decimotercera. Las Administraciones Públicas podrán establecer hasta dos días adicionales de permiso por asuntos particulares al cumplir el sexto trienio, incrementándose, como máximo, en un día adicional por cada trienio cumplido a partir del octavo.
ET	Sin regulación.
IV CC PAS	Art. 33.2.k) Por asuntos particulares, hasta diez días al año, distribuidos a conveniencia del trabajador, sin necesidad de justificación, respetando las necesidades del servicio, siempre que se hubiese cumplido un año completo de trabajo. En caso contrario, se reducirá proporcionalmente ³ .
I CC PDI	Art. 30.1. 1) Por asuntos particulares, hasta seis días por año natural, o la reducción proporcional, si el profesor fue contratado por primera vez dentro de dicho año, distribuidos a conveniencia del trabajador, sin necesidad de justificación y respetando las necesidades del servicio, para lo que se requerirá informe favorable del director del departamento. Además de los anteriores, se tendrá derecho al disfrute de dos días adicionales al cumplir el sexto trienio, incrementándose en un día adicional por cada trienio cumplido a partir del octavo en los mismos términos que los previstos en el párrafo anterior ⁴ .
Acuerdo 2013	6. Serán 3 días al año incrementados, en su caso, en 1 día por festividad oficial que caiga en sábado. Estos días podrán disfrutarse hasta el 15 de enero del año siguiente.

³ Cfr., Disposición adicional duodécima de la Ley 15/2014, de 16 de septiembre, de racionalización del Sector Público y otras medidas de reforma administrativa. Según esta norma, la limitación que el art. 8.3 RDL 20/2012, establece respecto a los convenios, pactos y acuerdos para el personal funcionario y laboral de las Administraciones Públicas y sus Organismos y Entidades, vinculados o dependientes de las mismas, debe entenderse referenciada a la nueva redacción dada al artículo 48, letra k), de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, por la citada Ley, y referida a los permisos por asuntos propios; de lo que podemos deducir la no aplicación de estas cláusulas.

⁴ Ver nota anterior.

Código Seguro de Verificación	UQPDCDAWYRZR0G2IBOPJ6BWY		Fecha y Hora	02/05/2017 23:45:15
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la ley 59/2003, 19 de diciembre, de firma electrónica			
Firmado por	SECRETARÍA GENERAL - UNIVERSIDAD DE CORDOBA			
Url de verificación	http://sede.uco.es/verifirma/code/UQPDCDAWYRZR0G2IBOPJ6BWY		Página	34/94



2.13 Permiso por traslado del domicilio

EBEP	Art. 48 b) Por traslado de domicilio sin cambio de residencia, un día.
ET	Art. 37.3.c) Un día por traslado del domicilio habitual.
IV CC PAS	Art. 33.2.i) Por traslado del domicilio habitual, 2 días naturales, ampliables a 4 si viene motivado por traslado de puestos de trabajo dentro de la provincia y a 7 si la causa de aquel se deriva del traslado del trabajador a otra Universidad. En cualquier caso, este derecho no podrá ejercerse más de una vez al año.
I CC PDI	Art. 30.1.j) Por traslado de domicilio, dos días.

2.14 Permiso para asistir a examen

EBEP	Art. 48 d) Para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud, durante los días de su celebración.
ET	Art. 23. 1. El trabajador tendrá derecho: a) Al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, así como a una preferencia a elegir turno de trabajo, si tal es el régimen instaurado en la empresa, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.
IV CC PAS	Art. 33.2.j) Para concurrir a exámenes finales o liberatorios y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación en centros oficiales, el día de su celebración, si se trata de la primera convocatoria y durante el tiempo que se entienda razonable para el desplazamiento y asistencia al examen, en los demás casos.
I CC PDI	Art. 30.1. k) Para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación en centros oficiales, los días de su celebración.

Código Seguro de Verificación	UQPDCD4WYRZR0G2IBOPJ6BWY	Fecha y Hora	02/05/2017 23:45:15
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la ley 59/2003, 19 de diciembre, de firma electrónica		
Firmado por	SECRETARÍA GENERAL - UNIVERSIDAD DE CÓRDOBA		
Url de verificación	http://sede.uco.es/verifirma/code/UQPDCD4WYRZR0G2IBOPJ6BWY	Página	35/94



2.15 Permiso por parto

EBEP	<p>Art. 49, a) Permiso por parto: tendrá una duración de dieciséis 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 parto múltiple. El permiso se distribuirá a opción de la funcionaria, 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 de permiso.</p> <p>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 por 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 esta se encuentre en situación de incapacidad temporal.</p> <p>En los casos de disfrute simultáneo de periodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas o de las que correspondan en caso de discapacidad del hijo o de parto múltiple.</p> <p>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.</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, este permiso se ampliará en tantos días como el neonato se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales.</p> <p>Durante el disfrute de este permiso se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración.</p>
ET	<p>Art. 48.4. En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El periodo de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que esta 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 el supuesto de fallecimiento del hijo, el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitará reincorporarse a su puesto de trabajo.</p> <p>No obstante, lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatamente 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 por 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 haciendo uso del periodo de suspensión por maternidad inicialmente cedido, aunque, en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo, esta se encuentre en situación de incapacidad temporal.</p> <p>En el caso de que la madre no tuviese derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestaciones de acuerdo con las normas que regulen dicha actividad, el otro progenitor tendrá derecho a suspender su contrato de trabajo por el periodo que hubiera correspondido a la madre, lo que será compatible con el ejercicio del derecho reconocido en el apartado 7.</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 periodo de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre o, en su defecto, del otro progenitor, a partir de la fecha del alta</p>

Código Seguro de Verificación		Fecha y Hora	
Normativa		02/05/2017 23:45:15	
Firmado por		Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la ley 59/2003, 19 de diciembre, de firma electrónica	
Uri de verificación		SECRETARÍA GENERAL - UNIVERSIDAD DE CORDOBA	
http://sede.uco.es/verifirma/code/UIQPDCDAWYRZZROG2IBOPJ6BWY		Página	
		36/94	



	<p>hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre.</p> <p>En los casos de parto prematuro con falta de peso y aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un periodo superior a siete días, el periodo de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.</p>
IV CC PAS	<p><i>Art. 33.5. Suspensión de la relación por maternidad.</i></p> <p>5.1. La trabajadora, en el supuesto de parto, tendrá derecho a la suspensión de su contrato por una duración de dieciséis semanas, que se disfrutarán de forma ininterrumpida, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El periodo de suspensión se distribuirá a opción de la interesada, siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, el padre podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del periodo de suspensión.</p> <p>5.2. No obstante, lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que el padre y la madre trabajen, esta, al iniciarse el periodo de descanso por maternidad, podrá optar por que el padre 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, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga un riesgo para su salud.</p> <p>5.3. En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el periodo de suspensión, podrá computarse, a instancia de la madre o, en su defecto, del padre, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las primeras seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre.</p>
Acuerdo PAS de 2006	<p>Medida núm. 1. Ampliación del permiso por maternidad, adopción o acogimiento: en los supuestos de parto, adopción o acogimiento, se concederá permiso adicional de cuatro semanas, una vez agotado el periodo de baja o permiso por maternidad. Este permiso podrá disfrutarlo la madre o, en caso de que ambos progenitores trabajen, el padre, si aquella renuncia a su derecho a favor de este. De igual forma, en caso de adopción solo podrá disfrutarlo un adoptante.</p>
I CC PDI	<p>Art. 30.1.c) Permiso maternal por parto, que tendrá una duración de veinte 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 parto múltiple. El permiso se distribuirá a opción de la madre, 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 de permiso. No obstante, lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas de descanso obligatorio para la madre inmediatamente posteriores al parto, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el periodo de permiso maternal por parto, 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 por parto inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo esta se encuentre en situación de incapacidad temporal. En los casos de disfrute simultáneo de periodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las veinte semanas o de las que correspondan en caso de discapacidad del hijo o de parto múltiple. Sin perjuicio de las seis semanas de descanso obligatorio para la madre inmediatamente posteriores al parto, 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 en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, este permiso se ampliará en tantos días como el neonato se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales. Durante el disfrute de este permiso se podrá participar en los cursos de formación que convoquen las Universidades.</p>

Código Seguro de Verificación	UQPDCD4WYRZR0G2IBOPJ6BWY	Fecha y Hora	02/05/2017 23:45:15
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la ley 59/2003, 19 de diciembre, de firma electrónica		
Firmado por	SECRETARÍA GENERAL - UNIVERSIDAD DE CORDOBA	Página	37/94
Url de verificación	http://sede.uco.es/verifirma/code/UQPDCD4WYRZR0G2IBOPJ6BWY		



2.16 Permiso por adopción y por guarda con fines de adopción o acogimiento

EBEP	<p>Art. 49 b) Permiso por adopción, por guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente: tendrá una duración de dieciséis 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.</p> <p>El cómputo del plazo se contará a elección del funcionario, 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.</p> <p>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.</p> <p>En los casos de disfrute simultáneo de periodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas o de las que correspondan en caso de adopción o acogimiento múltiple y de discapacidad del menor adoptado o acogido.</p> <p>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.</p> <p>Si fuera necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, en los casos de adopción o acogimiento internacional, se tendrá derecho, además, a un permiso de hasta dos meses de duración, percibiendo durante este periodo exclusivamente las retribuciones básicas.</p> <p>Con independencia del permiso de hasta dos meses previsto en el párrafo anterior y para el supuesto contemplado en dicho párrafo, el permiso por adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución judicial por la que se constituya la adopción o la decisión administrativa o judicial de acogimiento.</p> <p>Durante el disfrute de este permiso se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración.</p> <p>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.</p>
ET	<p>Art. 48. 5. En los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d), la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en los supuestos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples en dos semanas por cada menor a partir del segundo. Dicha suspensión producirá sus efectos, a elección del trabajador, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, bien a partir de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios periodos de suspensión.</p>

Código Seguro de Verificación	UQPDCD4WYRZ2ROG2IBOPJ6BWY	Fecha y Hora	02/05/2017 23:45:15
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la ley 59/2003, 19 de diciembre, de firma electrónica		
Firmado por	SECRETARÍA GENERAL - UNIVERSIDAD DE CÓRDOBA		
Url de verificación	http://sede.uco.es/verifirma/code/UQPDCD4WYRZ2ROG2IBOPJ6BWY	Página	38/94



	<p>En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el periodo de suspensión, previsto para cada caso en este apartado, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.</p> <p>En caso de que ambos progenitores trabajen, el periodo de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con periodos ininterrumpidos y con los límites señalados.</p> <p>Art. 48. 6. En los casos de disfrute simultáneo de periodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en los apartados 4 y 5 o de las que correspondan en los casos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.</p> <p>En el supuesto de discapacidad del hijo o del menor adoptado, en situación de guarda con fines de adopción o acogido, la suspensión del contrato a que se refieren los citados apartados tendrá una duración adicional de dos semanas. En caso de que ambos progenitores trabajen, este periodo adicional se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva y siempre de forma ininterrumpida.</p> <p>Los periodos a los que se refieren dichos apartados podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre los empresarios y los trabajadores afectados, en los términos que reglamentariamente se determinen.</p>
IV CC PAS	<p>Art. 33.6. Suspensión por adopción y acogimiento.</p> <p>Art. 33. 6.1. En los supuestos de adopción y acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de menores de hasta seis años, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo, contadas a la elección del trabajador, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción. La duración de la suspensión será, asimismo, de dieciséis semanas en los supuestos de adopción o acogimiento de menores mayores de seis años de edad cuando se trate de menores discapacitados o minusválidos o que por sus circunstancias y experiencias personales o que por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes. En caso de que la madre y el padre trabajen, el periodo de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con periodos ininterrumpidos y con los límites señalados.</p> <p>Art. 33. 6.2. En los casos de disfrute simultáneo de periodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en los apartados anteriores o de las que correspondan en caso de parto múltiple.</p> <p>Art. 33.6.3. Los periodos a los que se refiere el presente artículo podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la Universidad y los trabajadores afectados, en los términos que reglamentariamente se determinen.</p> <p>Art. 33. 6.4. En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado, el periodo de suspensión, previsto para cada caso en el presente artículo, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.</p>

Acuerdos PAS	<p>1. Ampliación del permiso por maternidad, adopción o acogimiento: en los supuestos de parto, adopción o acogimiento, se concederá permiso adicional de cuatro semanas, una vez agotado el periodo de baja o permiso por maternidad. Este permiso podrá disfrutarlo la madre o, en caso de que ambos progenitores trabajen, el padre, si aquella renuncia a su derecho a favor de éste. De igual forma, en caso de adopción solo podrá disfrutarlo un adoptante</p> <p>5. En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento de los padres al país de origen del adoptado, se podrá disfrutar de un permiso por el tiempo de permanencia en el mismo por un máximo de hasta tres meses, percibiendo como retribución la cuantía correspondiente en cómputo mensual respecto del 65% de las retribuciones anuales.</p>
I CC PDI	<p>Art. 30.1. d) Permiso por adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, que tendrá una duración de veinte 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. El cómputo del plazo se contará a elección de la persona afectada, a partir de la decisión administrativa o judicial de 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 veinte 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 durante este periodo el 65% de las retribuciones mensuales. Con independencia del permiso de hasta tres meses previsto en el párrafo anterior, y para el supuesto contemplado en dicho párrafo, el permiso maternal por adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, 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 convoquen las Universidades. Los supuestos de adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, 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 simple una duración no inferior a un año.</p>

Código Seguro de Verificación	UIQPDCAWYRZR0G2IBOPJ6BWY	Fecha y Hora	02/05/2017 23:45:15
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la ley 59/2003, 19 de diciembre, de firma electrónica	Página	39/94
Firmado por	SECRETARÍA GENERAL - UNIVERSIDAD DE CÓRDOBA		
Url de verificación	http://sede.uco.es/verifirma/code/UIQPDCAWYRZR0G2IBOPJ6BWY		



Código Seguro de Verificación	UQPDCD4WYRZR0G2IBOPJ6BWY	Fecha y Hora	02/05/2017 23:45:15
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la ley 59/2003, 19 de diciembre, de firma electrónica	Página	40/94
Firmado por	SECRETARÍA GENERAL - UNIVERSIDAD DE CÓRDOBA		
Url de verificación	http://sede.uco.es/verifirma/code/UQPDCD4WYRZR0G2IBOPJ6BWY		



2.17 Permiso por paternidad

EBEP	<p>Art. 49 c) Permiso de paternidad por el nacimiento, guarda con fines de adopción, acogimiento o adopción de un hijo: tendrá una duración de cuatro 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.</p> <p>Este permiso es independiente del disfrute compartido de los permisos contemplados en los apartados a) y b).</p> <p>En los casos previstos en los apartados a), b), y c) el tiempo transcurrido durante el disfrute de estos permisos se computará como de servicio efectivo a todos los efectos, garantizándose la plenitud de derechos económicos de la funcionaria y, en su caso, del otro progenitor funcionario, durante todo el periodo de duración del permiso, y, en su caso, durante los periodos posteriores al disfrute de este, si de acuerdo con la normativa aplicable, el derecho a percibir algún concepto retributivo se determina en función del periodo de disfrute del permiso.</p> <p>Los funcionarios que hayan hecho uso del permiso por parto o maternidad, paternidad, adopción guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente, tendrán derecho, una vez finalizado el periodo de permiso, a reintegrarse a su puesto de trabajo en términos y condiciones que no les resulten menos favorables al disfrute del permiso, así como a beneficiarse de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a las que hubieran podido tener derecho durante su ausencia.</p>
ET	<p>Art. 48.7. En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d), el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato por paternidad durante cuatro semanas ininterrumpidas**, ampliables en los supuestos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los periodos de descanso regulados en los apartados 4 y 5.</p> <p>En el supuesto de parto, la suspensión corresponde en exclusiva al otro progenitor. En los supuestos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, este derecho corresponderá solo a uno de los progenitores, a elección de los interesados; no obstante, cuando el periodo de descanso regulado en el apartado 5 sea disfrutado en su totalidad por uno de los progenitores, el derecho a la suspensión por paternidad únicamente podrá ser ejercido por el otro.</p> <p>El trabajador que ejerza este derecho podrá hacerlo 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 fines de adopción o de acogimiento, hasta que finalice la suspensión del contrato por dichas causas o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión.</p> <p>La suspensión del contrato a que se refiere este apartado podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del cincuenta por ciento, previo acuerdo entre el empresario y el trabajador, y conforme se determine reglamentariamente.</p> <p>El trabajador deberá comunicar al empresario, con la debida antelación, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos.</p>

IV CC PAS	Sin regulación.
I CC PDI	Art., 30.1.e) Permiso de paternidad por el nacimiento, acogimiento o adopción de un hijo, que tendrá una duración de quince días, a disfrutar por el padre o el otro progenitor a partir de la fecha del nacimiento, de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción. Este permiso es independiente del disfrute compartido de los permisos contemplados en los apartados c) y d). En los casos previstos en los apartados c), d), y e) el tiempo transcurrido durante el disfrute de estos permisos se computará como de servicio efectivo a todos los efectos, garantizándose la plenitud de derechos económicos de la persona afectada 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. Quienes 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 términos y condiciones que no les resulten menos favorables al disfrute del permiso, así como a beneficiarse de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a las que hubieran podido tener derecho durante su ausencia.

**EBEP: Disposición transitoria sexta: duración del permiso de paternidad por el nacimiento, acogimiento o adopción de un hijo para el personal funcionario hasta la entrada en vigor de la Ley 9/2009, de 6 de octubre “Sin perjuicio de lo indicado en el artículo 49, letra c), la duración del permiso de paternidad para el personal funcionario seguirá siendo de quince días hasta que no se produzca la entrada en vigor del artículo 2 de la Ley 9/2009, de 6 de octubre”.*

***ET: Disposición transitoria séptima: duración del permiso de paternidad en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento hasta la entrada en vigor de la Ley 9/2009, de 6 de octubre “En tanto no entre en vigor la Ley 9/2009, de 6 de octubre, de ampliación de la duración del permiso de paternidad en los casos de nacimiento, adopción o acogida, la duración del permiso de paternidad a que se refiere el primer párrafo del artículo 48.7 será de **trece días** ininterrumpidos ampliables en los supuestos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo”.*

2.18 Licencia no retribuida

EBEP	Sin regulación.
ET	Sin regulación.
IV CC PAS	<i>Artículo 34.-</i> Licencias no retribuidas. El trabajador fijo que lleve, como mínimo, un año al servicio de la Universidad tendrá derecho, si las necesidades del servicio lo permiten, a una licencia no retribuida, con una duración mínima de 15 días y máxima de tres meses, no pudiendo solicitar tal derecho más de una vez cada dos años, siempre y cuando haya agotado el plazo máximo de tal licencia.
I CC PDI	<i>Artículo 32.</i> Licencias no retribuidas. El personal docente o investigador sujeto a este convenio que lleve, como mínimo, un año al servicio de la Universidad tendrá derecho, si las necesidades docentes lo permiten, a una licencia no retribuida, con una duración mínima de 15 días y máxima de tres meses, no pudiendo solicitar tal derecho más de una vez cada dos años.

Código Seguro de Verificación	UQPDCDAWYRZZROG2IBOPJ6BWY	Fecha y Hora	02/05/2017 23:45:15
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la ley 59/2003, 19 de diciembre, de firma electrónica		
Firmado por	SECRETARÍA GENERAL - UNIVERSIDAD DE CÓRDOBA		
Url de verificación	http://sede.uco.es/verifirma/code/UQPDCDAWYRZZROG2IBOPJ6BWY	Página	41/94



Código Seguro de Verificación	UICPDCDAWYRZRROG2IBOPJ6BWY	Fecha y Hora	02/05/2017 23:45:15
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la ley 59/2003, 19 de diciembre, de firma electrónica		
Firmado por	SECRETARÍA GENERAL - UNIVERSIDAD DE CÓRDOBA		
Url de verificación	http://sede.uco.es/verifirma/code/UICPDCDAWYRZRROG2IBOPJ6BWY	Página	42/94



3 Excedencias

3.1 Excedencia voluntaria por interés particular

EBEP	<p>Art. 89.2. Los funcionarios de carrera podrán obtener la excedencia voluntaria por interés particular cuando hayan prestado servicios efectivos en cualquiera de las Administraciones Públicas durante un periodo mínimo de cinco años inmediatamente anteriores.</p> <p>No obstante, las leyes de Función Pública que se dicten en desarrollo del presente Estatuto podrán establecer una duración menor del periodo de prestación de servicios exigido para que el funcionario de carrera pueda solicitar la excedencia y se determinarán los periodos mínimos de permanencia en la misma.</p> <p>La concesión de excedencia voluntaria por interés particular quedará subordinada a las necesidades del servicio debidamente motivadas. No podrá declararse cuando al funcionario público se le instruya expediente disciplinario.</p> <p>Procederá declarar de oficio la excedencia voluntaria por interés particular cuando, finalizada la causa que determinó el pase a una situación distinta a la de servicio activo, se incumpla la obligación de solicitar el reingreso al servicio activo en el plazo en que se determine reglamentariamente.</p> <p>Quienes se encuentren en situación de excedencia por interés particular no devengarán retribuciones ni les será computable el tiempo que permanezcan en tal situación a efectos de ascensos, trienios y derechos en el régimen de Seguridad Social que les sea de aplicación.</p>
ET	<p>Art. 46.2. El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia voluntaria.</p>
IV CC PAS	<p>Artículo 35.- Excedencia voluntaria.</p> <p>1.- La excedencia voluntaria podrá ser solicitada por los trabajadores fijos de plantilla, en las mismas condiciones y con los mismos efectos que la normativa establece para el personal funcionario de Administración y Servicios de las Universidades.</p> <p>2.- Durante el tiempo que el trabajador permanezca en excedencia voluntaria quedarán suspensos todos sus derechos y obligaciones y, en consecuencia, no percibirá remuneración alguna por ningún concepto ni le será computado el tiempo de excedencia a efectos de antigüedad.</p> <p>3.- La solicitud de reingreso deberá presentarse con, al menos, dos meses de antelación a la fecha de terminación del periodo de excedencia y habrá de resolverse en el plazo máximo de un mes.</p>
I CC PDI	<p>Artículo 35. Excedencia voluntaria por interés particular.</p> <p>1. La excedencia voluntaria por interés particular podrá ser solicitada por el profesorado con contrato laboral en las mismas condiciones y con los mismos efectos que la normativa establece para la situación de excedencia voluntaria por interés particular del personal docente e investigador de los cuerpos docentes universitarios.</p> <p>2. Cuando se dote una plaza a tiempo completo en un área de conocimiento y haya solicitudes de reingreso de excedentes, la plaza dotada deberá ser de la categoría de quien desea el reingreso, incluida la modalidad de profesor colaborador.</p>

Código Seguro de Verificación	UQPDCD4WYRZZROG2IBOPJ6BWY	
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la ley 59/2003, 19 de diciembre, de firma electrónica	
Firmado por	SECRETARÍA GENERAL - UNIVERSIDAD DE CORDOBA	
Url de verificación	http://sede.uco.es/verifirma/code/UQPDCD4WYRZZROG2IBOPJ6BWY	
Fecha y Hora	02/05/2017 23:45:15	
Página	43/94	



3.2 Excedencia voluntaria por agrupación familiar

EBEP	Art. 89.3. Podrá concederse la excedencia voluntaria por agrupación familiar sin el requisito de haber prestado servicios efectivos en cualquiera de las Administraciones Públicas durante el periodo establecido a los funcionarios cuyo cónyuge resida en otra localidad por haber obtenido y estar desempeñando un puesto de trabajo de carácter definitivo como funcionario de carrera o como laboral fijo en cualquiera de las Administraciones Públicas, organismos públicos y entidades de derecho público dependientes o vinculados a ellas, en los Órganos Constitucionales o del Poder Judicial y órganos similares de las comunidades autónomas, así como en la Unión Europea o en organizaciones internacionales. Quienes se encuentren en situación de excedencia voluntaria por agrupación familiar no devengarán retribuciones, ni les será computable el tiempo que permanezcan en tal situación a efectos de ascensos, trienios y derechos en el régimen de Seguridad Social que les sea de aplicación.
ET	Sin regulación.
IV CC PAS	Sin regulación.
I CC PDI	Artículo 37. Otros tipos de excedencia. La excedencia por cuidado de familiares, la excedencia voluntaria por agrupación familiar y la excedencia por razón de violencia de género podrán ser solicitadas por el profesorado con contrato laboral en las mismas condiciones y con los mismos efectos que la normativa establece para dichas situaciones para el personal docente e investigador de los cuerpos docentes universitarios.

3.3. Excedencia para el cuidado de hijos y familiares

EBEP	Art. 89.4. Los funcionarios de carrera tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, o 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 periodo 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 periodo de excedencia será único por cada sujeto causante. Cuando un nuevo sujeto causante diera origen a una nueva excedencia, el inicio del periodo de la misma pondrá fin al que se viniera disfrutando. En el caso de que dos funcionarios generasen el derecho a disfrutarla por el mismo sujeto causante, la Administración podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas relacionadas con el funcionamiento de los servicios. El tiempo de permanencia en esta situación será computable a efectos de trienios, carrera y derechos en el régimen de Seguridad Social que sea de aplicación. El puesto de trabajo desempeñado se reservará, al menos, durante dos años. Transcurrido este periodo, dicha reserva lo será a un puesto en la misma localidad y de igual retribución. Los funcionarios en esta situación podrán participar en los cursos de formación que convoque la Administración.
-------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

<p>ET</p>	<p>Art. 46.3. Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.</p> <p>También tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a dos años, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que, por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad, no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.</p> <p>La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.</p> <p>Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.</p> <p>El periodo en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.</p> <p>No obstante, cuando el trabajador forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de quince meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general y hasta un máximo de dieciocho meses si se trata de categoría especial.</p>
<p>IV CC PAS</p>	<p>Artículo 37.- Excedencia por cuidado de hijo o familiares.</p> <p>1.- Los trabajadores fijos de plantilla podrán solicitar esta excedencia en los supuestos de: nacimiento de hijo, adopción o acogimiento permanente o preadoptivo y cuidado de familiares, en las mismas condiciones y con los mismos efectos que el personal funcionario de Administración y Servicios.</p> <p>2.- El reingreso al servicio activo desde esta situación habrá de realizarse en el plazo de un mes desde que expire la misma. En el supuesto de que, transcurrido este plazo, el trabajador no solicitase el reingreso, pasará a la situación de excedencia voluntaria por el periodo máximo previsto en el art. 35.</p>
<p>I CC PDI</p>	<p>Artículo 37. Otros tipos de excedencia. La excedencia por cuidado de familiares, la excedencia voluntaria por agrupación familiar y la excedencia por razón de violencia de género podrán ser solicitadas por el profesorado con contrato laboral en las mismas condiciones y con los mismos efectos que la normativa establece para dichas situaciones para el personal docente e investigador de los cuerpos docentes universitarios.</p>

Código Seguro de Verificación	UIQPDCDAWYRZZROG2IBOPJ6BWY	Fecha y Hora	02/05/2017 23:45:15
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la ley 59/2003, 19 de diciembre, de firma electrónica	Página	44/94
Firmado por	SECRETARÍA GENERAL - UNIVERSIDAD DE CÓRDOBA		
Url de verificación	http://sede.uco.es/verifirma/code/UIQPDCDAWYRZZROG2IBOPJ6BWY		



Código Seguro de Verificación	UIQPDCD4WYRZZROG2IBOPJ6BWY		Fecha y Hora	02/05/2017 23:45:15
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la ley 59/2003, 19 de diciembre, de firma electrónica			
Firmado por	SECRETARÍA GENERAL - UNIVERSIDAD DE CÓRDOBA			
Url de verificación	http://sede.uco.es/verifirma/code/UIQPDCD4WYRZZROG2IBOPJ6BWY		Página	45/94



3.4 Excedencia por razón de violencia de género

EBEP	<p>Art. 89.5. Las funcionarias víctimas de violencia de género, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho a solicitar la situación de excedencia sin tener que haber prestado un tiempo mínimo de servicios previos y sin que sea exigible plazo de permanencia en la misma.</p> <p>Durante los seis primeros meses tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo que desempeñaran, siendo computable dicho periodo a efectos de antigüedad, carrera y derechos del régimen de Seguridad Social que sea de aplicación.</p> <p>Cuando las actuaciones judiciales lo exigieran se podrá prorrogar este periodo por tres meses, con un máximo de dieciocho, con idénticos efectos a los señalados anteriormente, a fin de garantizar la efectividad del derecho de protección de la víctima.</p> <p>Durante los dos primeros meses de esta excedencia la funcionaria tendrá derecho a percibir las retribuciones íntegras y, en su caso, las prestaciones familiares por hijo a cargo.</p>
ET	<p>Art. 45 1. El contrato de trabajo podrá suspenderse por las siguientes causas:</p> <p>n) Decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género.</p> <p>Art. 48. 10. En el supuesto previsto en el artículo 45.1.n), el periodo de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión. En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por periodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.</p>
IV CC PAS	<i>Sin regulación.</i>
I CC PDI	Artículo 37. Otros tipos de excedencia. La excedencia por cuidado de familiares, la excedencia voluntaria por agrupación familiar y la excedencia por razón de violencia de género podrán ser solicitadas por el profesorado con contrato laboral en las mismas condiciones y con los mismos efectos que la normativa establece para dichas situaciones para el personal docente e investigador de los cuerpos docentes universitarios.

Código Seguro de Verificación	UQPDCD4WYRZR0G2IBOPJ6BWY	Fecha y Hora	02/05/2017 23:45:15
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la ley 59/2003, 19 de diciembre, de firma electrónica		
Firmado por	SECRETARÍA GENERAL - UNIVERSIDAD DE CORDOBA		
Url de verificación	http://sede.uco.es/verifirma/code/UQPDCD4WYRZR0G2IBOPJ6BWY	Página	46/94



4. Movilidad geográfica

4.1 Movilidad por razón de violencia de género

EBEP	<p><i>Artículo 82. Movilidad por razón de violencia de género y por razón de violencia terrorista.</i></p> <p>1. Las mujeres víctimas de violencia de género que se vean obligadas a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venían prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o el derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho al traslado a otro puesto de trabajo propio de su cuerpo, escala o categoría profesional, de análogas características, sin necesidad de que sea vacante de necesaria cobertura. Aun así, en tales supuestos, la Administración Pública competente estará obligada a comunicarle las vacantes ubicadas en la misma localidad o en las localidades que la interesada expresamente solicite.</p> <p>Este traslado tendrá la consideración de traslado forzoso.</p> <p>En las actuaciones y procedimientos relacionados con la violencia de género, se protegerá la intimidad de las víctimas, en especial, sus datos personales, los de sus descendientes y las de cualquier persona que esté bajo su guarda o custodia.</p>
ET	<p><i>Art. 40. 4. Los trabajadores que tengan la consideración de víctimas de violencia de género (...) que se vean obligados a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venían prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo.</i></p> <p>En tales supuestos, la empresa estará obligada a comunicar a los trabajadores las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro.</p> <p>El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrá una duración inicial de seis meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaban los trabajadores.</p> <p>Terminado este periodo, los trabajadores podrán optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo. En este último caso, decaerá la mencionada obligación de reserva.</p>
Acuerdos PAS	<p>7. La víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo del mismo complemento de destino y similar complemento específico que la Universidad tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo y localidad. Asimismo, podrá solicitar el traslado, que tendrá carácter preferente, a otra Universidad de ámbito andaluz, en este caso se garantizará la percepción de las retribuciones básicas de su grupo de titulación y su grado consolidado.</p>
IV CC PAS	<i>Sin regulación.</i>
I CC PDI	<i>Sin regulación.</i>

Código Seguro de Verificación	UIQPDQD4WYRZRROG2IBOPJ6BWY		Fecha y Hora	02/05/2017 23:45:15
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la ley 59/2003, 19 de diciembre, de firma electrónica			
Firmado por	SECRETARÍA GENERAL - UNIVERSIDAD DE CORDOBA			
Url de verificación	http://sede.uco.es/verifirma/code/UIQPDQD4WYRZRROG2IBOPJ6BWY		Página	47/94



4.2 Movilidad por agrupación familiar

EBEP	Sin regulación
ET	Art. 40.3: Si por traslado uno de los cónyuges cambia de residencia, el otro, si fuera trabajador de la misma empresa, tendrá derecho al traslado a la misma localidad, si hubiera puesto de trabajo.
IV CC PAS	Sin regulación
I CC PDI	Sin regulación

4.3 Movilidad del trabajador con discapacidad

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



5. Carrera profesional.

5.1 Derecho a compatibilizar la producción científica con el cuidado de los hijos

EBEP	Sin regulación.
ET	Sin regulación.
Acuerdos PAS	Sin regulación.
IV CC PAS	Sin regulación.
I CC PDI	Sin regulación específica si bien en relación con los derechos de conciliación el Artículo 33 bajo la rúbrica de garantía de derechos establece: los supuestos previstos en este capítulo son derechos individuales. La universidad vigilará para que las tareas docentes del profesor no se acumulen de manera indebida al regreso de una baja, permiso o licencia.
Rgto. Producción Científica UCO	<p>MEDIDA Reducción de carga docente</p> <p>Art.1. Objetivos La finalidad de este plan es equilibrar las oportunidades de promoción profesional de las personas que asumen la responsabilidad de la crianza de los menores, sin que ello suponga una ralentización de su carrera científica e investigadora.</p> <p>Art.2. Requisitos</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ser personal docente e investigador, funcionario o contratado a tiempo completo de la UCO con responsabilidades docentes. - Ser madres/padres en el curso anterior a la solicitud. - Ser familia monoparental o parejas en las que ambos progenitores están empleados. - Disfrutar del permiso completo de maternidad en los términos que establezca la normativa en cada caso.

5.2. Derecho a la formación/ permisos y excedencias para conciliar

EBEP	Art. 49 a), 49 b) 49 c) y art. 89 Durante el disfrute de este permiso (parto, adopción, paternidad) y en caso de excedencias se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración.
ET	Art. 46. 3: excedencia para el cuidado de hijos, el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación.
IV CC PAS	<i>Sin regulación.</i>
Acuerdo PAS	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.
I CC PDI	Art. 30: Durante el disfrute de este permiso se podrá participar en los cursos de formación que convoquen las Universidades.

Código Seguro de Verificación	UQPDCD4WYRZR2ROG2IBOPJ6BWY	Fecha y Hora	02/05/2017 23:45:15
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la ley 59/2003, 19 de diciembre, de firma electrónica		
Firmado por	SECRETARÍA GENERAL - UNIVERSIDAD DE CÓRDOBA		
Url de verificación	http://sede.uco.es/verifirma/code/UQPDCD4WYRZR2ROG2IBOPJ6BWY	Página	49/94



6. Medidas de Acción Social

EBEP	Sin regulación.
ET	Sin regulación.
IV CC PAS	<p><i>Art. 66.2 Beneficiarios.</i> Podrán acogerse a las modalidades que se contienen en el presente Convenio Colectivo o se contemplen en los planes globales de Acción Social de cada Universidad:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Personal en situación de servicio activo que perciba sus retribuciones con cargo al Capítulo I de los Presupuestos de cada Universidad. 2. Personal que se encuentre en alguno de los supuestos de excedencia por cuidado de familiares (art. 46.3 del Estatuto de los Trabajadores) y durante el primer año de dicha situación. 3. El cónyuge y los hijos menores del trabajador. Los hijos mayores, ascendientes y otros descendientes lo serán en los términos que indique la normativa reguladora. 4. En tanto no se promulgue norma legal que regule la situación jurídica de las parejas de hecho, estas tendrán la misma consideración que los matrimonios a efectos de la percepción de ayudas. Cada Universidad podrá ordenar su propio registro de situaciones de hecho a los únicos efectos de evitar desequilibrios y desigualdades. 5. Como principio general, cuando concurren ambos cónyuges a una misma modalidad de ayuda, solo será atendida la petición de uno de ellos cuando coincidan el beneficiario para el que se solicita y la modalidad de ayuda. <p><i>Art. 66.6 Enseñanza Universitaria.</i> Los trabajadores activos y jubilados tendrán para sí, su cónyuge e hijos a cargo, derecho de matriculación gratuita en los centros universitarios andaluces en las mismas condiciones que los funcionarios de la Universidad. No obstante, las Universidades, en el marco de sus previsiones presupuestarias, establecerán sistemas de becas y ayudas al estudio. En caso de fallecimiento de un trabajador en activo o jubilado, los derechos anteriores a que hace referencia el párrafo anterior se mantendrán durante el curso y/o asignatura en que el beneficiario estuviera matriculado.</p> <p><i>Art. 66.12 Jardín de Infancia y Guardería.</i> Los trabajadores tendrán en los Jardines de Infancia y Guardería infantiles existentes en las Universidades donde presten sus servicios los mismos derechos de admisión y régimen económico que el resto del personal de la misma Universidad.</p> <p><i>Art. 66.13. Utilización instalaciones deportivas.</i> Los trabajadores tendrán para sí, su cónyuge e hijos a cargo, derecho al uso de las instalaciones deportivas de la Universidad en las mismas condiciones que las establecidas para el resto del personal de la Universidad.</p>
I CC PDI	Sin regulación.
Rgto. Acción Social UCO	<p>Artículo 17. Centros de educación infantil</p> <p>Artículo 18. Comedores escolares</p> <p>Artículo 19. Aulas matinales</p> <p>Artículo 23. Ayudas por natalidad y adopción legal</p>

3. Régimen jurídico aplicable a PDI (funcionario), PDI (laboral), PAS (funcionario) y PAS (laboral)

Tras el análisis de la normativa aplicable y la descripción de su contenido, procede ahora concretar el régimen jurídico aplicable a cada colectivo de personal al servicio de la UCO. Se pretende, así, brindar una herramienta útil para que los diversos empleados públicos conozcan el conjunto de sus derechos de conciliación, aportando transparencia y claridad en un tema cuya compleja regulación puede ser un obstáculo en este propósito. A estos efectos, se reflejará de forma separada en los próximos epígrafes, en primer lugar, el régimen jurídico aplicable a cada colectivo, mediante una relación ordenada de las normas legales y convencionales (3.1.).

En segundo lugar, se describirán de forma resumida los derechos y medidas de conciliación para cada colectivo, pues más ampliamente se recogen en la descripción completa de la norma recogida en el apartado 2 (3.2.).

En tercer lugar, se muestran las diferencias de derechos y medidas entre los diversos colectivos de personal de la UCO (3.3.). En esta comparativa de derechos solo se recogen aquellos que son diferentes entre los colectivos de empleados de la UCO. El motivo que anima a reflejar estas diferencias de derechos de conciliación es proponer un avance hacia una igualdad de derechos. Como se ha puesto de relieve al analizar el marco normativo de referencia del mismo, se deduce el principio de igualdad de derechos de conciliación cualquiera que sea la relación estatutaria o laboral del empleado público. Ahora bien, es preciso aclarar que la propuesta de igualdad habrá de quedar necesariamente referida a aquellos derechos que sean susceptibles de ser objeto de la negociación colectiva, de conformidad con el art. 37 del EBEP.

Código Seguro de Verificación	UIQPDCD4WYRZ2ROG2IBOPJ6BWY	Fecha y Hora	02/05/2017 23:45:15
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la ley 59/2003, 19 de diciembre, de firma electrónica		
Firmado por	SECRETARÍA GENERAL - UNIVERSIDAD DE CÓRDOBA		
Url de verificación	http://sede.uco.es/verifirma/code/UIQPDCD4WYRZ2ROG2IBOPJ6BWY	Página	50/94



Abreviaturas utilizadas en los cuadros siguientes:

- **EBEP:** Ley/2015, por la que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto Básico del Empleado Público.
- **ET:** Ley /2015, por la que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- **LPRL:** Ley 31/1995. Ley de Prevención de Riesgos Laborales.
- **IV CC PAS:** IV Convenio Colectivo del Personal Laboral de las Universidades Públicas de Andalucía. Resolución de 10 de febrero de 2004. Ordena la inscripción, depósito y publicación BO. Junta de Andalucía 23 febrero 2004, núm. 36.
- **Acuerdo PAS funcionario:** acuerdo entre las universidades públicas de Andalucía y las organizaciones sindicales de este ámbito, de 10 de noviembre de 2006, sobre medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- **Acuerdo PAS laboral:** acuerdo entre las universidades públicas de Andalucía y las organizaciones sindicales de este ámbito, de 10 de noviembre de 2006, sobre medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- **I CC PDI:** resolución de 21 de abril 2008. Ordena la inscripción, depósito y publicación del Convenio Colectivo del Personal Docente e Investigador Laboral de las Universidades Públicas de Andalucía.
- **Rgto. Acción Social UCO:** reglamento y Plan de Acción Social de la Universidad de Córdoba (aprobado en el CGO de 28/10/2010, modificado en el CGO de 22/07/11 y de 8/06/2012).
- **Rgto. Producción Científica:** reglamento para compatibilizar el cuidado a menores con la producción científica de la Universidad de Córdoba (aprob. por C. Gobierno 05/02/2015).

Código Seguro de Verificación	UIQPDCD4WYRZ2ROG2IBOPJ6BWY	Fecha y Hora	02/05/2017 23:45:15
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la ley 59/2003, 19 de diciembre, de firma electrónica		
Firmado por	SECRETARÍA GENERAL - UNIVERSIDAD DE CÓRDOBA		
Url de verificación	http://sede.uco.es/verifirma/code/UIQPDCD4WYRZ2ROG2IBOPJ6BWY	Página	51/94



3.1. Normativa aplicable a cada colectivo

Cuadro nº.1. RÉGIMEN JURÍDICO DE LA FLEXIBILIDAD HORARIA Y REDUCCIÓN DE JORNADA

DERECHO DE CONCILIACIÓN	PDI FUNCIONARIO	PDI LABORAL	PAS FUNCIONARIO	PAS LABORAL
Flexibilidad horaria	Art. 47 EBEP	Art.47 EBEP Art. 34.8 ET	Art.47 EBEP	Art. 28 CC PAS. Art.47 EBEP y art. 34.8 ET
Reducción de jornada por nacimiento de hijos prematuros	Art. 48.g), 2º pfo. EBEP	Art. 31 CC PDI. Art. 48.g), 2º pfo. EBEP y art. 48.g) ET	Art. 48.g) EBEP	Art. 33.3 CC PAS. Art. 48.g). 2º pfo. EBEP y art. 48.g) ET
Reducción de jornada por guarda legal menor, mayor o persona con discapacidad	Art. 48.h) EBEP	Art. 31 CC PDI Art. 48.f) EBEP y art. 48.f) ET	Art. 2 Acuerdo 11/11/2006	Art. 33.4. a) y d) CC PAS. Art. 48.f) EBEP y art. 48.f) ET
Reducción de jornada por cuidado de familiar hasta 2º grado	Art. 48.i) EBEP	Art. 31.1.d) CC PDI. Art. 48.i) EBEP	Art. 48. i) EBEP	Art. 33.4.b) CC PAS. Art. 48.i) EBEP
Reducción de jornada por enfermedad grave de familiares	Art. 49.e) EBEP	Art. 31 CC PDI	Art. 49.e) EBEP	Art. 33.2.F) CC PAS. Art. 49.e) EBEP y art. 37.6 ET
Permiso, flexibilidad horaria y reducción de jornada por violencia de género 5	Art. 49.d) EBEP	Art. 31 CC PDI. Art. 49.d) EBEP y art. 37.8 ET	Art. 49.d) EBEP	Art. 49.d) EBEP y art. 37.8 ET

5 A pesar de que este derecho no es propiamente de conciliación personal, familiar y laboral, dado que el bien jurídico tutelado es otro, lo incluimos aquí siguiendo la estructura clásica adoptada por la doctrina en la materia.

Código Seguro de Verificación	UIQPDCD4WYRZ2ROG2IBOPJ6BWY		Fecha y Hora	02/05/2017 23:45:15
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la ley 59/2003, 19 de diciembre, de firma electrónica			
Firmado por	SECRETARÍA GENERAL - UNIVERSIDAD DE CÓRDOBA			
Url de verificación	http://sede.uco.es/verifirma/code/UIQPDCD4WYRZ2ROG2IBOPJ6BWY	Página	52/94	



Cuadro nº2. RÉGIMEN JURÍDICO DE LOS PERMISOS RETRIBUIDOS Y LICENCIA

DERECHO DE CONCILIACIÓN	PDI FUNCIONARIO	PDI LABORAL	PAS FUNCIONARIO	PAS LABORAL
Permiso por riesgo durante el embarazo o durante la lactancia natural	Art. 26 LPRL	Art. 26 LPRL	Art. 26 LPRL	Art. 26 LPRL
Permiso para las funcionarias en estado de gestación (para 2016)	Disposición adicional decimosexta EBEP	Disposición adicional decimosexta EBEP
Permiso por nacimiento de hijo	Art. 37.2. b) ET	(Acuerdo 11/11/2006)	Art. 33.2.b) IV CC PAS (Acuerdo 11/11/2006) Art. 37.2b) ET
Permiso por fallecimiento, accidente o enfermedad grave de un familiar	Art. 48 a) EBEP	Art. 30.1.g) ICC PDI. Art. 48 a) EBEP y Art. 37 2b) ET	Art. 48 a) EBEP	Art. 33.2 c),d),e),f) y g) IV CC PAS. Art. 48 a) EBEP y Art. 37 2b) ET
Permiso para la realización de exámenes prenatales, técnicas de preparación al parto y sesiones informativas en caso de adopción y guarda	Art. 26.5 LPRL Art. 48 e) EBEP	Art. 26.5 LPRL Art. 48 e) EBEP y Art. 30.1 b) ICCPDI	Art. 26.5 LPRL Art. 48 e) EBEP y 6.2. Acuerdo 11/11/2006	Art. 26.5 LPRL Art. 48 e) EBEP y 6.2. Acuerdo 11/11/2006
Permiso/reducción de jornada por lactancia de hijo	Art. 48 f) EBEP	Art. 48 f) EBEP	Art. 48 f) EBEP	Art. 48 f) EBEP
Permiso/reducción de jornada por hospitalización del neonato	Art. 48 g) EBEP	Art. 48 g) EBEP	Art. 48 g) EBEP	Art. 48 g) EBEP
Permiso por deberes de conciliación de la vida laboral y familiar	Art. 48 j) EBEP	Art. 48 j) EBEP	Art. 48 j) EBEP	Art. 48 j) EBEP
Permiso por matrimonio	Art. 48 l) EBEP	Art. 48 l) EBEP	Art. 48 l) EBEP	Art. 48 l) EBEP (Art. 33.2 a) IV CC)
Permiso por cuidado de hijos menores de 16 meses	3 Acuerdo 11/11/2006	3 Acuerdo 11/11/2006

DERECHO DE CONCILIACIÓN	PDI FUNCIONARIO	PDI LABORAL	PAS FUNCIONARIO	PAS LABORAL
Permiso para asistencia a reuniones de coordinación en centros de educación especial para hijos con discapacidad	Art. 30.1.h) ICC PDI	6.3 Acuerdo 11/11/2006	6.3 Acuerdo 11/11/2006
Permiso por asuntos particulares	Art. 48 k) EBEP	Art. 48 k) EBEP	Art. 48 k) EBEP	Art. 48 k) EBEP
Permiso por traslado del domicilio	Art. 48 b) EBEP	Art. 30.1j ICC PDI Art. 48 b) EBEP Art. 37.3 c) ET	Art. 48 b) EBEP	Art. 33.2.i) IV CC PAS Art. 48 b) EBEP Art. 37.3 c) ET
Permiso para asistencia a examen	Art. 48d) EBEP	Art. 30.1k) ICC PDI Art. 48 d) EBEP Art. 23.1 a) ET	Art. 48d) EBEP	Art. 33.2 j) IV CC PAS Art. 48 d) EBEP Art. 23.1 a) ET
Permiso por parto	Art. 49 a) EBEP	Art. 30.1 c) ICC PDI Art. 49 a) EBEP	1 Acuerdo 10/11/2006 Art. 49 a) EBEP	1 Acuerdo 10/11/2006 Art. 49 a) EBEP
Permiso por adopción y por guarda con fines de adopción o acogimiento	Art. 49 b) EBEP	Art. 30.1 d) ICC PDI Art. 49 b) EBEP	1 Acuerdo 11/11/2006 Art. 49 b) EBEP	1 Acuerdo 11/11/2006 Art. 49 b) EBEP
Permiso en caso de adopción internacional	Art. 30.1d) ICC PDI	5 Acuerdo 11/11/2006	5 Acuerdo 11/11/2006
Permiso por paternidad	Art. 49 c) EBEP	Art. 49 c) EBEP	Art. 49 c) EBEP	Art. 49 c) EBEP
Licencia no retribuida		Art.32 CC PDI		Art. 34 IV CC PAS

Código Seguro de Verificación	UIQPDCD4WYRZ2ROG2IBOPJ6BWY		Fecha y Hora	02/05/2017 23:45:15
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la ley 59/2003, 19 de diciembre, de firma electrónica			
Firmado por	SECRETARÍA GENERAL - UNIVERSIDAD DE CÓRDOBA			
Url de verificación	http://sede.uco.es/verifirma/code/UIQPDCD4WYRZ2ROG2IBOPJ6BWY	Página	54/94	



Cuadro nº.3. RÉGIMEN JURÍDICO DE LA MOVILIDAD GEOGRÁFICA

DERECHO DE CONCILIACIÓN	PDI FUNCIONARIO	PDI LABORAL	PAS FUNCIONARIO	PAS LABORAL
Movilidad por violencia de género ⁶	Art. 82 EBEP	Art. 82 EBEP y art. 40.4 ET	Art. 7 Acuerdo 11/11/2006	Art. 82 EBEP y art. 40.4 ET
Movilidad por agrupación familiar	Art. 40.3 ET	Art. 40.3 ET
Movilidad de trabajador con discapacidad	Art. 40.5 ET	Art. 40.5 ET

Cuadro nº.4. RÉGIMEN JURÍDICO DE LAS EXCEDENCIAS

DERECHO DE CONCILIACIÓN	PDI FUNCIONARIO	PDI LABORAL	PAS FUNCIONARIO	PAS LABORAL
Excedencia voluntaria por interés particular	Art. 89.2 EBEP	Art. 35 ICC PDI (Iguala a funcionarios)	Art. 89.2 EBEP	Art. 35 IV CC PAS (Iguala a funcionarios)
Excedencia voluntaria por agrupación familiar	Art. 89.3 EBEP	Art. 37 ICC PDI	Art. 89.3 EBEP
Excedencia para el cuidado de hijos y familiares <i>Diferencias en exc familiares en reserva de puesto y para familias numerosas</i>	Art. 89.4 EBEP	Art. 37 ICC PDI Art. 46.3 ET	Art. 89.4 EBEP	Art. 37 IV CC (iguala a funcionarios)
Excedencia por razón de violencia de género	Art. 89.5 EBEP	Art. 37 I CC PDI (iguala a funcionarios) Art. 45.1.n) ET y Art, 48.10 ET	Art. 89.5 EBEP	Art. 45.1.n) ET y Art, 48.10 ET

6 Ver nota 1.

Cuadro nº.5. RÉGIMEN JURÍDICO DE LA CARRERA PROFESIONAL

DERECHO DE CONCILIACIÓN	PDI FUNCIONARIO	PDI LABORAL	PAS FUNCIONARIO	PAS LABORAL
Derecho a asistir a cursos de formación	Arts. 49,a,b,c y 89 EBEP	Arts. 49,a,b,c EBEP Art. 46.3 ET Art. 30 CC PDI	Arts. 49,a,b,c y 89 EBEP Art. 9 Acuerdo 11/11/2006	Arts. 49,a,b,c EBEP Art. 46.3 ET Art. 9 Acuerdo 11/11/2006
Derecho a compatibilizar la maternidad con la producción científica	Rgto. Producción Científica	Rgto. Producción Científica

Cuadro nº.6. RÉGIMEN JURÍDICO DEL DERECHO DE ACCIÓN SOCIAL.

DERECHO DE CONCILIACIÓN	PDI FUNCIONARIO	PDI LABORAL	PAS FUNCIONARIO	PAS LABORAL
Centros de Educación Infantil	Art. 17 Rgto. Acción Social UCO	Art. 58 CC PDI y art. 17 Rgto. Acción Social UCO	Art. 17 Rgto. Acción Social UCO	Art. 66.5 y 66.12 CC PAS y Art. 17 Rgto. Acción Social UCO
Comedores Escolares	Art. 18 Rgto. Acción Social UCO	Art. 58 CC PDI y art. 18 Rgto. Acción Social UCO	Art. 18 Rgto. Acción Social UCO	Art. 18 Rgto. Acción Social UCO
Aulas Matinales	Art. 19 Rgto. Acción Social UCO	Art. 58 CC PDI y art. 19 Rgto. Acción Social UCO	Art. 19 Rgto. Acción Social UCO	Art. 19 Rgto. Acción Social UCO
Ayudas por natalidad y adopción legal	Art. 23 Rgto. Acción Social UCO	Art. 58 CC PDI y art. 23 Rgto. Acción Social UCO	Art. 23 Rgto. Acción Social UCO	Art. 23 Rgto. Acción Social UCO

3.2. Derechos y medidas de conciliación para cada colectivo

En este apartado se describirán los derechos y medidas de conciliación para cada colectivo de personal de la UCO. El contenido de estos derechos se reflejará necesariamente de forma resumida, pues más ampliamente se recogen en la descripción completa de la norma recogida en el apartado 2. De esta forma, el uso conjunto de los cuadros de apartado 2, el apartado 3.1 y este apartado 3.2, permitirá a cada empleado público de la UCO el conocimiento de sus derechos, los términos en los que se reconocen, así como la ley, convenio o acuerdo que se le aplica.

Código Seguro de Verificación	UIQPDCD4WYRZ2ROG2IBOPJ6BWY		Fecha y Hora	02/05/2017 23:45:15
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la ley 59/2003, 19 de diciembre, de firma electrónica			
Firmado por	SECRETARÍA GENERAL - UNIVERSIDAD DE CÓRDOBA			
Url de verificación	http://sede.uco.es/verifirma/code/UIQPDCD4WYRZ2ROG2IBOPJ6BWY	Página	56/94	



Cuadro nº 7. FLEXIBILIDAD HORARIA Y REDUCCIÓN DE LA JORNADA

DERECHO DE CONCILIACIÓN	PDI FUNCIONARIO	PDI LABORAL	PAS FUNCIONARIO	PAS LABORAL
Flexibilidad horaria	Tiempo de presencia obligatoria: 9:00 a 14:00, más el tiempo de presencia flexible	Derecho a flexibilidad horaria	Tiempo de presencia obligatoria: 9:00 a 14:00 más tiempo de presencia flexible	Tiempo de presencia obligatoria: 9:00 a 14:00 más tiempo de presencia flexible
Reducción de jornada por nacimiento de hijos prematuros	2h/día con reducción proporcional de salario	2h/día con reducción proporcional de salario	2h/día con reducción proporcional de salario	2h/día con reducción proporcional de salario
Reducción de jornada por guarda legal menor, mayor o persona con discapacidad	Reducción jornada + reducción proporcional del salario (MENOR DE 12 AÑOS)	Reducción 50% jornada + reducción 40% del salario. Si la reducción es - 50% : reducción proporcional de salario. (MENOR DE 12 AÑOS)	Ver art. 2.2 acuerdo 11/11/2006	Reducción de jornada + reducción de salario entre un tercio y la mitad de la duración de la reducción. (MENOR DE 6 AÑOS)
Reducción de jornada cuidado directo de familiar hasta 2º grado	Reducción jornada, más reducción proporcional del salario	Reducción 50% jornada + reducción 40% del salario. Si la reducción es - 50% : reducción proporcional de salario	Reducción jornada + reducción proporcional del salario.	Reducción de jornada + reducción de salario entre un tercio y la mitad de la duración de la reducción
Reducción de jornada por enfermedad grave de familiares	Reducción de, al menos, el 50%, con carácter retribuido. Plazo máx.: 1 mes	Reducción de, al menos, el 50%, con carácter retribuido. Plazo máx.: 1 mes	Reducción de, al menos, el 50%, con carácter retribuido. Plazo máx.: 1 mes	Mientras subsista la situación hasta un máx. de 15 días retribuido. Posibilidad de ampliar a 30 sin retribución en este 2º periodo
Permiso, flexibilidad horaria y reducción de jornada por violencia de género 7	Faltas justificadas. Reducción con disminución proporcional de la retribución o reordenación del tiempo de trabajo	Reducción jornada de un tercio a ½, percibiendo 80 o 60% retribución, respectivamente. Derecho preferente a puesto de trabajo en la misma	Faltas justificadas. Reducción jornada con disminución proporcional de la retribución o reordenación del tiempo de trabajo	Reducción con disminución proporcional de la retribución o reordenación del tiempo de trabajo (adaptación)

7 A pesar de que este derecho no es propiamente de conciliación personal, familiar y laboral, dado que el bien jurídico tutelado es otro, lo incluimos aquí siguiendo la estructura clásica adoptada por la doctrina en la materia.

DERECHO DE CONCILIACIÓN	PDI FUNCIONARIO	PDI LABORAL	PAS FUNCIONARIO	PAS LABORAL
	(adaptación horario u horario flexible)	categoría y área de conocimiento de su misma Universidad. Podrá solicitar el traslado a otra Universidad andaluza	(adaptación horario u horario flexible)	horario u horario flexible)

Cuadro nº 8. PERMISOS RETRIBUIDOS Y LICENCIA

DERECHO DE CONCILIACIÓN	PDI FUNCIONARIO	PDI LABORAL	PAS FUNCIONARIO	PAS LABORAL
Permiso por riesgo durante el embarazo o durante la lactancia natural	Periodo necesario para la protección de su seguridad o de su salud	Periodo necesario para la protección de su seguridad o de su salud	Periodo necesario para la protección de su seguridad o de su salud	Periodo necesario para la protección de su seguridad o de su salud
Permiso para las funcionarias en estado de gestación (para 2016)	Desde semana 37 / 35 gestación múltiple	Desde semana 37 / 35 gestación múltiple
Permiso por nacimiento de hijo	2 días/ nacimiento	4 días
Permiso por fallecimiento, accidente o enfermedad grave de un familiar	1º grado:3/5 días 2º grado:2/4 días	Fallecimiento 5/4/3 enfermedad, accidente, hospitalización e intervención quirúrgica desde 5 a 2 días	1º grado:3/5 días 2º grado:2/4 días	Fallecimiento 5/4/3 Enfermedad terminal 15+15 no retribuidos Enfermedad, accidente hospitalización e intervención quirúrgica desde 4 a 2 días
Permiso para exámenes prenatales, técnicas de preparación al parto y sesiones informativas en caso de adopción y guarda	Tiempo indispensable	También para sometimiento a técnicas de fecundación asistida	También para sometimiento a técnicas de fecundación asistida	También para sometimiento a técnicas de fecundación asistida

Código Seguro de Verificación	UIQPDCD4WYRZ2ROG2IBOPJ6BWY	Fecha y Hora	02/05/2017 23:45:15
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la ley 59/2003, 19 de diciembre, de firma electrónica		
Firmado por	SECRETARÍA GENERAL - UNIVERSIDAD DE CÓRDOBA		
Url de verificación	http://sede.uco.es/verifirma/code/UIQPDCD4WYRZ2ROG2IBOPJ6BWY	Página	58/94



DERECHO DE CONCILIACIÓN	PDI FUNCIONARIO	PDI LABORAL	PAS FUNCIONARIO	PAS LABORAL
Permiso/reducción de jornada por lactancia de hijo	1 hora hasta los doce meses/ Permiso acumulativo			
Permiso/reducción de jornada por hospitalización del neonato	2 horas	2 horas	2 horas	2 horas
Permiso por deberes de conciliación de la vida laboral y familiar	Tiempo indispensable	Tiempo indispensable	Tiempo indispensable	Tiempo indispensable
Permiso por matrimonio	15 días	15 días	15 días	15 días/antes y después, acumulable en su caso a vacaciones
Permiso por cuidado de hijos menores de 16 meses	1 hora diaria	1 hora diaria
Permiso para asistencia a reuniones de coordinación en centros de educación especial para hijos con discapacidad	Tiempo indispensable	Tiempo indispensable	Tiempo indispensable
Permiso por asuntos particulares	6 días	6 días	6 días	6 días
Permiso por traslado del domicilio	1 día	2 días	1 día	2/4/7 días
Permiso para asistir a examen	Día de celebración	Día de celebración	Día de celebración	Día de celebración
Permiso por parto	16 semanas más ampliaciones legales	20 semanas más ampliaciones legales	20 semanas más ampliaciones legales	20 semanas más ampliaciones legales
Permiso por adopción y por guarda con fines de adopción, o acogimiento	16 semanas	20 semanas	20 semanas	20 semanas
Permiso adopción internacional desplazamiento país de origen	3 meses con 65% retribución	3 meses con 65% retribución	3 meses con 65% retribución

Código Seguro de Verificación	UIQPDCD4WYRZ2ROG2IBOPJ6BWY		Fecha y Hora	02/05/2017 23:45:15
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la ley 59/2003, 19 de diciembre, de firma electrónica			
Firmado por	SECRETARÍA GENERAL - UNIVERSIDAD DE CÓRDOBA			
Url de verificación	http://sede.uco.es/verifirma/code/UIQPDCD4WYRZ2ROG2IBOPJ6BWY	Página	59/94	



DERECHO DE CONCILIACIÓN	PDI FUNCIONARIO	PDI LABORAL	PAS FUNCIONARIO	PAS LABORAL
Permiso por paternidad	15 días	15 días	15 días	15 días
Licencia no retribuida	Duración mínima de 15 días y máxima de tres meses	Duración mínima de 15 días y máxima de tres meses

Cuadro nº. 9. MOVILIDAD GEOGRÁFICA

DERECHO DE CONCILIACIÓN	PDI FUNCIONARIO	PDI LABORAL	PAS FUNCIONARIO	PAS LABORAL
Movilidad por violencia de género	Traslado a otro puesto de trabajo propio cuerpo/escala/catg. Prof. sin necesidad de que se vacante de necesaria cobertura. Administración obligada a comunicar vacantes	Traslado a otro puesto de trabajo propio cuerpo/escala/catg . prof. sin necesidad de que se vacante de necesaria cobertura. Administración obligada a comunicar vacantes	Derecho preferente a otro puesto de trabajo del mismo complemento de destino y específico, en otro centro de la misma localidad. Preferencia traslado a otra Universidad andaluza (retribución básica de su grupo y grado)	Traslado a otro puesto de trabajo propio cuerpo/escala/catg. Prof. sin necesidad de que se vacante de necesaria cobertura. Administración obligada a comunicar vacantes
Movilidad por agrupación familiar		Traslado a igual localidad del cónyuge		Traslado a igual localidad del cónyuge
Movilidad de trabajador con discapacidad		Traslado a localidad de tratamiento		Traslado a localidad de tratamiento

Código Seguro de Verificación	UIQPDCD4WYRZ2ROG2IBOPJ6BWY	Fecha y Hora	02/05/2017 23:45:15
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la ley 59/2003, 19 de diciembre, de firma electrónica		
Firmado por	SECRETARÍA GENERAL - UNIVERSIDAD DE CÓRDOBA		
Url de verificación	http://sede.uco.es/verifirma/code/UIQPDCD4WYRZ2ROG2IBOPJ6BWY	Página	60/94



Cuadro nº. 10. EXCEDENCIAS

DERECHO DE CONCILIACIÓN	PDI FUNCIONARIO	PDI LABORAL	PAS FUNCIONARIO	PAS LABORAL
Excedencia voluntaria por interés particular	Si han prestado servicios por 5 años y subordinada a las necesidades del servicio	Si han prestado servicios por 5 años y subordinada a las necesidades del servicio	Si han prestado servicios por 5 años y subordinada a las necesidades del servicio	Si han prestado servicios por 5 años y subordinada a las necesidades del servicio
Excedencia voluntaria por agrupación familiar	Periodo establecido si el cónyuge reside en otra localidad al ser empleado público	Periodo establecido si el cónyuge reside en otra localidad al ser empleado público	Periodo establecido si el cónyuge reside en otra localidad al ser empleado público
Excedencia para el cuidado de hijos y familiares	3 años 2 años reserva puesto de trabajo, después reserva en igual localidad e igual retribución	3 años 2 años reserva puesto de trabajo, después reserva en igual localidad e igual retribución	3 años 2 años reserva puesto de trabajo, después reserva en igual localidad e igual retribución	3 años 2 años reserva puesto de trabajo, después reserva en igual localidad e igual retribución
Excedencia por razón de violencia de género	6 meses/ 18 meses, con reserva puesto de trabajo, antigüedad, carrera y derechos de SS	6 meses/ 18 meses, con reserva puesto de trabajo, antigüedad, carrera y derechos de SS	6 meses/ 18 meses, con reserva puesto de trabajo, antigüedad, carrera y derechos de SS	6 meses/ 18 meses, con reserva puesto de trabajo, antigüedad, carrera y derechos de SS

Cuadro nº. 11. CARRERA PROFESIONAL

DERECHO DE CONCILIACIÓN	PDI FUNCIONARIO	PDI LABORAL	PAS FUNCIONARIO	PAS LABORAL
Derecho a compatibilizar el cuidado de menores con la producción científica	Reducción del encargo docente durante 3 años	Reducción del encargo docente durante 3 años
Derecho a asistir a cursos de formación	Durante disfrute de permisos y excedencias por conciliación	Durante disfrute de permisos y excedencias por conciliación	Durante disfrute de permisos y excedencias por conciliación	Durante disfrute de permisos y excedencias por conciliación

Cuadro nº.12. ACCIÓN SOCIAL

DERECHO DE CONCILIACIÓN	PDI FUNCIONARIO	PDI LABORAL	PAS FUNCIONARIO	PAS LABORAL
Centros de Educación Infantil	Ayuda económica de hasta 579'15 €			
Comedores escolares	Ayuda económica de hasta 579'15 €			
Aulas matinales	Ayuda económica de hasta 210,6 €			
Ayudas por natalidad	Hasta 526,50 €	Hasta 526,50 €	Hasta 526,50 €	Hasta 526,50 €
Ayudas por adopción legal	Hasta 631,80 €	Hasta 631,80 €	Hasta 631,80 €	Hasta 631,80 €

3.3. Diferencias de derechos y medidas entre los diversos colectivos de personal de la UCO

En el presente apartado se llevará a cabo una comparativa de derechos de conciliación entre los diversos colectivos del personal al servicio de la UCO. Como ya se adelantó, ello se realiza con la intención de avanzar propuestas que aproximen y equiparen los derechos de conciliación entre los diferentes empleados, en aras de la efectividad del principio de igualdad de derechos, atendiendo al bien jurídico protegido, la tutela de la vida personal y fundamentalmente de la familia (art. 37.1 CE). Ya hemos venido insistiendo que, atendiendo al bien jurídico protegido por estos derechos, debe darse satisfacción a las exigencias del principio de igualdad cualquiera que sea la clase de vinculación profesional y cualquiera que sea el modelo de familia. En todo caso, hemos de aclarar que estas propuestas se referirán solo a las materias que pueden ser objeto de negociación colectiva, de conformidad con el art. 37.1 EBEP. Veamos ahora estas diferencias.

Cuadro nº. 13. DIFERENCIAS EN MATERIA DE FLEXIBILIDAD HORARIA Y REDUCCIÓN DE JORNADA

DERECHO DE CONCILIACIÓN	PDI FUNCIONARIO	PDI LABORAL	PAS FUNCIONARIO	PAS LABORAL
Flexibilidad horaria	Tiempo de presencia obligatoria: 9:00 a 14:00 + tiempo de presencia flexible	Derecho a flexibilidad horaria	Tiempo de presencia obligatoria: 9:00 a 14:00 más tiempo de presencia flexible	Tiempo de presencia obligatoria: 9:00 a 14:00 más tiempo de presencia flexible

DERECHO DE CONCILIACIÓN	PDI FUNCIONARIO	PDI LABORAL	PAS FUNCIONARIO	PAS LABORAL
Reducción de jornada por guarda legal menor, mayor o persona con discapacidad	Reducción jornada + reducción proporcional del salario. (MENOR DE 12 AÑOS)	Reducción 50% jornada + reducción 40% del salario. Si la reducción es -50%: reducción proporcional de salario. (MENOR DE 12 AÑOS)	un tercio y la mitad percibiendo 60 y 80% retribuciones íntegras incluido trienios (MENOR DE 9 AÑOS)	Reducción de jornada + reducción de salario entre un tercio y la mitad de la duración de la reducción. (MENOR DE 6 AÑOS)
Reducción de jornada cuidado directo de familiar hasta 2º grado	Reducción jornada + reducción proporcional del salario.	Reducción 50% jornada + reducción 40% del salario. Si la reducción es -50%: reducción proporcional de salario	Reducción jornada + reducción proporcional del salario.	Reducción de jornada + reducción de salario entre un tercio y la mitad de la duración de la reducción.
Reducción de jornada por enfermedad grave de familiar	Reducción de, al menos el 50%, con carácter retribuido. Plazo máx.: 1 mes	Reducción de, al menos, el 50%, con carácter retribuido. Plazo máx.: 1 mes	Reducción de, al menos, el 50%, con carácter retribuido. Plazo máx.: 1 mes	Mientras subsista la situación hasta un máx. de 15 días retribuido. Posibilidad de ampliar a 30 sin retribución en este 2º periodo
Permiso, flexibilidad horaria y reducción de jornada por violencia de género 8	Faltas justificadas. Reducción con disminución proporcional de la retribución o reordenación del tiempo de trabajo (adaptación horario u horario flexible)	Reducción jornada de un tercio a ½, percibiendo 80 o 60% retribución, respectivamente. Derecho preferente a puesto de trabajo en la misma categoría y área de conocimiento de su misma Universidad. Podrá solicitar el traslado a otra Universidad andaluza	Faltas justificadas. Reducción jornada con disminución proporcional de la retribución o reordenación del tiempo de trabajo (adaptación horario u horario flexible)	Reducción con disminución proporcional de la retribución o reordenación del tiempo de trabajo (adaptación horario u horario flexible)

8 A pesar de que este derecho no es propiamente de conciliación personal, familiar y laboral, dado que el bien jurídico tutelado es otro, lo incluimos aquí siguiendo la estructura clásica adoptada por la doctrina en la materia.

Cuadro nº. 14. DIFERENCIAS EN MATERIA DE PERMISOS RETRIBUIDOS

DERECHO DE CONCILIACIÓN	PDI FUNCIONARIO	PDI LABORAL	PAS FUNCIONARIO	PAS LABORAL
Permiso para las funcionarias en estado de gestación (para 2016)	Desde semana 37 / 35 gestación múltiple	Desde semana 37 / 35 gestación múltiple
Permiso por nacimiento de hijo	2 días/ nacimiento	4 días
Permiso por fallecimiento, accidente o enfermedad grave de un familiar	3/5 días: 1º grado 2/4 días: 2º grado	Fallecimiento 5/4/3 enfermedad, accidente, hospitalización e intervención quirúrgica desde 5 a 2 días	1º grado:3/5 días 2º grado:2/4 días	Fallecimiento 5/4/3 enfermedad terminal 15+15 no retribuidos enfermedad, accidente hospitalización e intervención quirúrgica desde 4 a 2 días
Permiso para la realización de exámenes prenatales, técnicas de preparación al parto y sesiones informativas en caso de adopción y guarda	Tiempo indispensable	También para sometimiento a técnicas de fecundación asistida	También para sometimiento a técnicas de fecundación asistida	También para sometimiento a técnicas de fecundación asistida
Permiso por cuidado de hijos menores de 16 meses			1 hora diaria	1 hora diaria
Permiso para asistencia a reuniones de coordinación en centros de educación especial para hijos con discapacidad		Tiempo indispensable	Tiempo indispensable	Tiempo indispensable
Permiso por parto	16 semanas	20 semanas	20 semanas	20 semanas
Permiso por adopción y por guarda con fines de adopción o acogimiento	16 semanas	20 semanas	20 semanas	20 semanas
Permiso por traslado del domicilio	1 día	2 días	1 día	2/4/7 días

Cuadro nº. 15. DIFERENCIAS EN MATERIA DE MOVILIDAD GEOGRÁFICA

DERECHO DE CONCILIACIÓN	PDI FUNCIONARIO	PDI LABORAL	PAS FUNCIONARIO	PAS LABORAL
Movilidad por violencia de género	Traslado a otro puesto de trabajo propio cuerpo/escala/cat g. Prof. sin necesidad de que se vacante de necesaria cobertura. Administración obligada a comunicar vacantes	Traslado a otro puesto de trabajo propio cuerpo/escala/cat g. Prof. sin necesidad de que se vacante de necesaria cobertura. Administración obligada a comunicar vacantes	Derecho preferente a otro puesto de trabajo del mismo complemento de destino y específico, en otro centro de la misma localidad. Preferencia traslado a otra Universidad andaluza (retribución básica de su grupo y grado)	Traslado a otro puesto de trabajo propio cuerpo/escala/cat g. Prof. sin necesidad de que se vacante de necesaria cobertura. Administración obligada a comunicar vacantes

Cuadro nº. 16. DIFERENCIAS EN MATERIA DE EXCEDENCIA LABORAL

DERECHO DE CONCILIACIÓN	PDI FUNCIONARIO	PDI LABORAL	PAS FUNCIONARIO	PAS LABORAL
Excedencia voluntaria por agrupación familiar	Periodo establecido si el cónyuge reside en otra localidad al ser empleado público	Periodo establecido si el cónyuge reside en otra localidad al ser empleado público	Periodo establecido si el cónyuge reside en otra localidad al ser empleado público

Código Seguro de Verificación	UIQPDCD4WYRZ2ROG2IBOPJ6BWY	Fecha y Hora	02/05/2017 23:45:15
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la ley 59/2003, 19 de diciembre, de firma electrónica		
Firmado por	SECRETARÍA GENERAL - UNIVERSIDAD DE CÓRDOBA		
Url de verificación	http://sede.uco.es/verifirma/code/UIQPDCD4WYRZ2ROG2IBOPJ6BWY	Página	65/94



V. PROPUESTAS DE NUEVOS DERECHOS, ACCIONES Y MEDIDAS

1. Cuestiones introductorias: titularidad, contenido y procedimiento para su ejercicio

En el presente apartado se concretarán una serie de medidas y derechos para el avance de la conciliación entre la vida personal, familiar y laboral en la UCO.

En esta propuesta se ha asumido, como presupuesto de partida, la conveniencia de un tratamiento homogéneo y global, que sea consecuente con el término *conciliación* y acorde con los principios jurídicos que derivan del marco normativo. Si en la configuración del ámbito subjetivo y objetivo de los derechos de conciliación es preciso atender a los principios de igualdad y corresponsabilidad, en relación con el diseño del procedimiento para su ejercicio, también es preciso asegurar o garantizar la prestación del servicio público de educación superior, como función de la Universidad (art. 1 LOU).

En primer lugar, en relación con la titularidad del derecho de conciliación y los modelos de familia debemos tener presente, además, dos datos. Primero, no puede desconocerse que, en relación con determinado modelo de familia frecuentemente presentado como el hoy predominante (heterosexual con dos progenitores laboralmente activos), la configuración de los derechos de conciliación debe atender también a alcanzar la igualdad entre hombres y mujeres. En otras palabras, es preciso evaluar el impacto adverso que sobre la mujer pueden tener ciertas construcciones neutras de los derechos de conciliación, en concreto sobre su acceso y sus condiciones de trabajo. Por ello, siguen siendo necesarias fórmulas (no transferencia, titularidad exclusiva del padre) que promuevan la corresponsabilidad y la asunción por los trabajadores varones de las responsabilidades familiares. Segundo, es preciso prestar una especial atención y tutela a los titulares de familias monoparentales, modelo de familia cuantitativamente importante.

En segundo lugar, por lo que respecta a los concretos derechos, sería preciso no olvidar algunos datos. A nuestro juicio, sin ignorar la importancia histórica y actual de los llamados derechos de ausencia (permisos y excedencias) no deben desconocerse sus efectos adversos sobre la carrera profesional, fundamentalmente de las mujeres, que son las que mayoritariamente los ejercitan. Téngase en cuenta que estos derechos para conciliar (permisos y excedencias) han pasado de ser originariamente derechos laborales de la mujer trabajadora a ser derechos de los trabajadores con responsabilidades familiares. A estos clásicos derechos para conciliar, más recientemente, se les unen los derechos de reducción de jornada (cuya promoción en la empresa privada, además, en los últimos años, también se explica por la crisis de empleo). Por ello, la adaptación y la flexibilización de la jornada se identifican hoy como los derechos para conciliar con mayor proyección de futuro. En definitiva, es preciso atender al dato de que las “nuevas” fórmulas para conciliar se conectarían con una mayor flexibilidad en la ordenación del tiempo de trabajo. Así, la adaptación de la jornada es, a nuestro juicio, una medida que ofrece un potencial que debe ser explorado.

En todo caso, en cuanto a su contenido, es necesario un cuadro completo de derechos de conciliación frente a las exigencias familiares de diverso orden que pueden plantearse (ordinarias, extraordinarias y de emergencia).

En tercer lugar, por lo que se refiere al procedimiento para el ejercicio de los derechos de conciliación, es preciso asegurar o garantizar la prestación del servicio público de educación superior. A estos efectos, tal y como establece el I Plan de Igualdad de la UCO, es necesario un protocolo para el ejercicio de los derechos de conciliación, al que después se aludirá.

Código Seguro de Verificación	UIQPDCD4WYRZ2ROG2IBOPJ6BWY	Fecha y Hora	02/05/2017 23:45:15
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la ley 59/2003, 19 de diciembre, de firma electrónica		
Firmado por	SECRETARÍA GENERAL - UNIVERSIDAD DE CÓRDOBA		
Url de verificación	http://sede.uco.es/verifirma/code/UIQPDCD4WYRZ2ROG2IBOPJ6BWY	Página	66/94



2.- Ejes de intervención generales y específicos

La consecución del objetivo de formular, presentar y promover una serie de propuestas que, teniendo como base la normativa legal en materia de conciliación de vida personal, familiar y laboral y las actuaciones indicadas en la acción número 6 del I Plan de Igualdad de la UCO en esta materia, permitan negociar un Plan de Conciliación aplicable a toda la comunidad universitaria se concreta en la ejecución de un elenco de medidas estructuradas en torno a seis ejes de intervención, dos generales y cuatro específicos.

•EJES GENERALES:

- Protocolo para el ejercicio de los derechos de conciliación.
- Creación de Centro Intergeneracional

•EJES ESPECÍFICOS:

- Flexibilización temporal y espacial
- Ausencias y permisos
- Medidas de apoyo a las familias
- Formación

Estos ejes de intervención específicos cubren los ámbitos de actuación que los definen y su realización permitiría poner en práctica las actividades 6.2.2 a 6.2.9 del I Plan de Igualdad de la UCO. Además, las medidas para la sensibilización, la información y el conocimiento de la normativa en materia de conciliación se corresponden con las previstas en la Actividad 6.2.1 del I Plan de Igualdad de la UCO: “Difundir la normativa y los derechos laborales en relación con la maternidad/paternidad y cuidado de familiares”, por lo que su ejecución vendría a concretarla y realizarla.

Los ejes de intervención general estructuran dos medidas, la elaboración de un protocolo de ejercicio de los derechos de conciliación y la creación de un Centro Intergeneracional, sobre el que ha existido una completa propuesta por parte de FETE/UGT que debe ser valorada.

Por lo que respecta a la medida primera, referida al Protocolo, es preciso señalar que el ejercicio de los derechos debe estar condicionado a las exigencias de preaviso y de justificación, siempre que se trate de medidas y derechos dirigidos a satisfacer necesidades familiares ordinarias y extraordinarias previsibles. Por tanto, será necesario determinar tanto los plazos para la comunicación, como los documentos para la acreditación de las necesidades familiares. En el caso de medidas o derechos establecidos para hacer frente a necesidades familiares extraordinarias no previsibles o de emergencia, será preciso también determinar un procedimiento flexible de comunicación, así como la documentación para la posterior acreditación de la necesidad familiar.

De partida, la determinación del periodo de disfrute corresponde al empleado, salvo necesidades del servicio debidamente justificadas. Además, podría ser conveniente, en relación con algunas medidas ejemplificar situaciones encuadrables dentro de expresiones como deberes de conciliación o necesidades familiares extraordinarias y de emergencia. Por ejemplo, en el llamado permiso por "deberes de conciliación": como criterio orientativo, se consideran las actividades inexcusables vinculadas directamente al entorno familiar del titular del derecho. Tendría que tratarse

Código Seguro de Verificación	UIQPDCD4WYRZ2ROG2IBOPJ6BWY	Fecha y Hora	02/05/2017 23:45:15
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la ley 59/2003, 19 de diciembre, de firma electrónica		
Firmado por	SECRETARÍA GENERAL - UNIVERSIDAD DE CÓRDOBA		
Url de verificación	http://sede.uco.es/verifirma/code/UIQPDCD4WYRZ2ROG2IBOPJ6BWY	Página	67/94



de familiares que se encuentren en una situación de dependencia directa respecto del titular del derecho y que no se trate de una situación protegida por los otros permisos. A título ejemplificativo, se pueden entender incluidos los supuestos siguientes:

- Acompañar a hijos o hijas que estén a su cargo por motivos de consultas, tratamientos y exploraciones de tipo médico y consultas de apoyo a centros del ámbito sociosanitario.
- Acompañar a personas mayores o con discapacidad hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad que estén a su cargo por motivo de consultas, tratamientos y exploraciones de tipo médico y consultas de apoyo en centros de ámbito sociosanitario.
- Para asistir a reuniones de coordinación ordinaria con finalidades psicopedagógicas en el centro de educación especial o de atención precoz donde reciba tratamiento el hijo o la hija con discapacidad, o bien para acompañarlo si tiene que recibir apoyo adicional en el ámbito sanitario, por el tiempo indispensable para llevar a cabo estas actuaciones.
- Asistir a reuniones de tutoría en centros docentes.
- Salir a buscar al hijo o hija o personas mayores o discapacitadas psíquicas, físicas o sensoriales hasta el 2º grado de consanguinidad o de afinidad, al recibir aviso del centro docente o centro de día, para ir a buscarlas por motivo de enfermedad u otro motivo justificado.

Cuadro nº. 17. CORRESPONDENCIA EJES CON ACCIONES PLAN DE IGUALDAD

EJE	ACCIONES DEL I PLAN DE IGUALDAD UCO
Flexibilización temporal y espacial	6.2.2 Elaborar un protocolo para regular la conciliación de quienes trabajan en la UCO, referido al horario, turno de trabajo y formación.
Ausencias y permisos	6.2.3 Incorporar criterios de conciliación de la vida familiar en la elección de horarios.
Medidas apoyo a la familia	6.2.4 Aconsejar la celebración de las reuniones de los órganos de gobierno, comisiones y departamentos en horario que no interfiera en la vida personal y familiar de quienes asisten.
	6.2.5 Horario de cursos de formación en franja horaria que permita la conciliación.
	6.2.6 Firma de convenios con instituciones encargadas de prestar servicios a personas dependientes.
	6.2.7 Elaboración de estudio sobre necesidades concretas del uso de los servicios de educación infantil y ludoteca para hijos e hijas de empleados de la UCO.
	6.2.8 Acceso a formación de personas que se reincorporen después de permiso por cuidado de familiares.
	6.2.9 Incorporar perspectiva de género en las ayudas de acción social.
Formación	6.2.1 Difundir la normativa y los derechos laborales en relación con la maternidad/paternidad y cuidado de familiares.

Código Seguro de Verificación	UIQPDCD4WYRZ2ROG2IBOPJ6BWY	Fecha y Hora	02/05/2017 23:45:15
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la ley 59/2003, 19 de diciembre, de firma electrónica		
Firmado por	SECRETARÍA GENERAL - UNIVERSIDAD DE CÓRDOBA		
Url de verificación	http://sede.uco.es/verifirma/code/UIQPDCD4WYRZ2ROG2IBOPJ6BWY	Página	68/94



3. Medidas y actuaciones concretas del plan

A continuación, desarrollaremos las medidas y actuaciones propuestas según los 6 ejes de intervención. La distribución de las medidas corresponde con los temas más relevantes en materia de conciliación personal, familiar y laboral, como en documentos tomados como referencia⁹.

Dado que en un apartado anterior (IV. CONCILIACIÓN EN LA UCO) se han desglosado los derechos mínimos reconocidos a nivel estatal y convencional para los diferentes colectivos que integran la comunidad universitaria, las medidas que proponemos a continuación pretenden ser un elemento de negociación que permita *avanzar en la revisión de la regulación de los derechos de conciliación en la Universidad de Córdoba*, en contraste con los mínimos establecidos por la legislación laboral y los acuerdos y convenios colectivos. Dentro de dichas medidas conviven las que pretenden ser medidas que igualen derechos en base al principio de igualdad, cualquiera que sea la relación entre el personal y la UCO (sobre todo en materia de permisos), y otras medidas novedosas que ya han sido implantadas en otras Universidades españolas y que creemos claves para dar un nuevo impulso a las políticas de conciliación y corresponsabilidad.

El esquema seguido a la hora de exponer las medidas propuestas parte de una descripción somera de la misma; una explicación del funcionamiento de la medida; personas beneficiarias; propuesta de formalización y comunicación y propuesta de redacción, en la medida de lo posible. Asimismo, cada una de las medidas concreta uno de los objetivos de la Acción 6.2 del Plan de Igualdad de la Universidad de Córdoba (Conciliación de la vida personal, familiar y laboral), al entender que el Plan de Conciliación es un instrumento idóneo para poner en práctica las actividades previstas en aquel.

De forma más concreta, las medidas propuestas son:

EJES GENERALES:

I. PROTOCOLO PARA EL EJERCICIO DE DERECHOS DE CONCILIACIÓN

II. CENTRO INTERGENERACIONAL

EJES ESPECÍFICOS:

I. FLEXIBILIZACIÓN TEMPORAL Y ESPACIAL.

1. Facilitar el cambio puntual de turno de trabajo por motivos familiares
2. Jornada continua para el personal docente que atiende a menores de tres años.
3. Reducción de jornada por estudios
4. Preferencia para escoger turno por motivos familiares
5. Modificación puntual de horario por motivos personales o familiares
6. Traslado por motivos de salud propios, del cónyuge, pareja o hijo e hija
7. Promover la adaptación del horario y la asignación de las asignaturas a las particulares necesidades de conciliación del PDI
8. Convocar las reuniones de trabajo dentro de un horario que facilite la conciliación
9. Reducción de jornada por guarda legal del menor o persona con discapacidad

⁹ Informe 2014 de conclusiones del Grupo de Trabajo Concilia, integrado por 33 entidades (incluidas 25 de unidades de igualdad de universidades españolas) en el marco del Proyecto 16/2 ACT de la Unidad de Igualdad de Género de la Universidad de la Laguna (UIG-ULL). Puy Rodríguez, A. (Directora). Disponible en la web: <http://www.igualdad.ull.es/archivos/documentacion/INFORME%20GRUPO%20CONCILIA.pdf> (consultado el 1/1/2016).

Código Seguro de Verificación	UIQPDCD4WYRZ2ROG2IBOPJ6BWY	Fecha y Hora	02/05/2017 23:45:15
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la ley 59/2003, 19 de diciembre, de firma electrónica		
Firmado por	SECRETARÍA GENERAL - UNIVERSIDAD DE CÓRDOBA		
Url de verificación	http://sede.uco.es/verifirma/code/UIQPDCD4WYRZ2ROG2IBOPJ6BWY	Página	69/94



10. Reducción de jornada por cuidado directo de familiar dependiente hasta el segundo grado
11. Reducción de jornada por enfermedad muy grave de familiar de primer grado
12. Reducción de jornada por violencia de género

II. AUSENCIAS Y PERMISOS

13. Permiso por fallecimiento, accidente o enfermedad grave de un familiar
14. Permiso por enfermedad terminal del cónyuge, pareja o hijo e hija
15. Permiso para sometimiento a técnicas de reproducción asistida
16. Permiso por cuidado de hijos menores de 16 meses
17. Permiso para asistencia a reuniones de coordinación en centros de educación especial para hijos o hijas con discapacidad
18. Ampliación del permiso por maternidad, adopción y guarda con fines de adopción o acogimiento
19. Permiso en caso de adopción internacional para desplazamiento a país de origen
20. Permiso por traslado del domicilio habitual
21. Ausencia recuperable para acompañar a familiares o personas dependientes a una cita médica
22. Ausencia recuperable para asistencia a centros escolares de los hijos o hijas
23. Permiso retribuido en caso de interrupción del embarazo sin incapacidad temporal
24. Ausencia del puesto de trabajo por emergencias personales o familiares
25. Licencia no retribuida

III. MEDIDAS DE APOYO A LAS FAMILIAS

26. Programa de campamentos vacacionales
27. Programa de escuelas infantiles en los campus
28. Abono infantil para actividades deportivas en horario de tarde
29. Programa de ludotecas en los centros o campus
30. Servicio de canguros
31. Programa de respiro familiar
32. Programa de ocio y tiempo libre para jóvenes en situación de dependencia
33. Realización de convenios para la obtención de plazas en residencias de mayores o centros de día

IV. FORMACIÓN

34. Prioridad en los cursos de formación para personas que se reincorporen después de permisos o excedencias por motivos familiares
35. Incrementar la oferta formativa *online* dirigida al PDI, al PAS y al alumnado
36. Realización de una programación formativa en materia de conciliación ajustada al perfil del puesto de trabajo
37. Organizar las acciones formativas de PAS y PDI en la franja horaria de 9 a 19 h
38. Creación de una página web informativa sobre medidas de conciliación

Código Seguro de Verificación	UIQPDCD4WYRZ2ROG2IBOPJ6BWY	Fecha y Hora	02/05/2017 23:45:15
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la ley 59/2003, 19 de diciembre, de firma electrónica		
Firmado por	SECRETARÍA GENERAL - UNIVERSIDAD DE CÓRDOBA		
Url de verificación	http://sede.uco.es/verifirma/code/UIQPDCD4WYRZ2ROG2IBOPJ6BWY	Página	70/94



Cuadro nº. 18. UNIVERSIDADES QUE HAN ADOPTADO MEDIDAS SIMILARES A LAS DEL I PLAN CONCILIA UCO

EJE DE INTERVENCIÓN	MEDIDAS EN MATERIA DE CONCILIACIÓN	UNIVERSIDADES QUE HAN ADOPTADO LA MEDIDA
<i>Flexibilización temporal y espacial</i>	1. Facilitar el cambio puntual de turno de trabajo por motivos familiares
<i>Flexibilización temporal y espacial</i>	2. Jornada continua para el personal docente que atienda a menores de tres años	
<i>Flexibilización temporal y espacial</i>	3. Reducción de jornada por estudios
<i>Flexibilización temporal y espacial</i>	4. Preferencia para escoger turno por motivos familiares
<i>Flexibilización temporal y espacial</i>	5. Modificación puntual de horario por motivos personales o familiares	
<i>Flexibilización temporal y espacial</i>	6. Traslado por motivos de salud propios, del cónyuge, pareja o hijo e hija	
<i>Flexibilización temporal y espacial</i>	7. Promover la adaptación del horario de las asignaturas a las particulares necesidades de conciliación del PDI	PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE HOMBRES Y MUJERES UNIV. DE ALICANTE (2012-2014)
<i>Flexibilización temporal y espacial</i>	8. Convocar las reuniones de trabajo dentro de un horario que facilite la conciliación	I PLAN DE IGUALDAD DE GÉNERO DE LA UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA (2014-2017)
<i>Flexibilización temporal y espacial</i>	9. Reducción de jornada por guarda legal del menor o persona con discapacidad	
<i>Flexibilización temporal y espacial</i>	10. Reducción de jornada por cuidado directo de familiar dependiente hasta el segundo grado
<i>Flexibilización temporal y espacial</i>	11. Reducción de jornada por enfermedad muy grave de familiar de primer grado	PLAN CONCILIA UNIV. CANTABRIA (2007)
<i>Flexibilización temporal y espacial</i>	12. Reducción de jornada por violencia de género
<i>Ausencias y permisos</i>	13. Permiso por fallecimiento, accidente o enfermedad grave de un familiar
<i>Ausencias y permisos</i>	14. Permiso por enfermedad terminal del cónyuge, pareja o hijo e hija.

Código Seguro de Verificación	UIQPDCD4WYRZ2ROG2IBOPJ6BWY		Fecha y Hora	02/05/2017 23:45:15
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la ley 59/2003, 19 de diciembre, de firma electrónica			
Firmado por	SECRETARÍA GENERAL - UNIVERSIDAD DE CÓRDOBA			
Url de verificación	http://sede.uco.es/verifirma/code/UIQPDCD4WYRZ2ROG2IBOPJ6BWY	Página	71/94	



EJE DE INTERVENCIÓN	MEDIDAS EN MATERIA DE CONCILIACIÓN	UNIVERSIDADES QUE HAN ADOPTADO LA MEDIDA
<i>Ausencias y permisos</i>	15. Permiso para sometimiento a técnicas de reproducción asistida	PLAN CONCILIA UNIV. CANTABRIA (2007) PLAN CONCILIA UNIV. ZARAGOZA (2006)
<i>Ausencias y permisos</i>	16. Permiso por cuidado de hijos menores de 16 meses	
<i>Ausencias y permisos</i>	17. Permiso para asistencia a reuniones de coordinación en centros de educación especial para hijos o hijas con discapacidad	PLAN CONCILIA UNIV. CANTABRIA (2007) PLAN CONCILIA UNIV. ZARAGOZA (2006)
<i>Ausencias y permisos</i>	18. Ampliación del permiso por maternidad, adopción y guarda con fines de adopción o acogimiento	
<i>Ausencias y permisos</i>	19. Permiso en caso de adopción internacional para desplazamiento a país de origen
<i>Ausencias y permisos</i>	20. Permiso por traslado del domicilio habitual
<i>Ausencias y permisos</i>	21. Ausencia recuperable para acompañar a familiares o personas dependientes a una cita médica	- PLAN CONCILIA UNIV. CANTABRIA (2007) - PLAN CONCILIA UNIV. ZARAGOZA (2006)
<i>Ausencias y permisos</i>	22. Ausencia recuperable para asistencia a centros escolares de los hijos o hijas
<i>Ausencias y permisos</i>	23. Permiso retribuido en caso de interrupción del embarazo sin incapacidad transitoria	- PLAN CONCILIA UNIV. CANTABRIA (2007) - PLAN CONCILIA UNIV. ZARAGOZA (2006)
<i>Ausencias y permisos</i>	24. Ausencia del puesto de trabajo por emergencias personales o familiares
<i>Ausencias y permisos</i>	25. Licencia no retribuida
<i>Apoyo a la familia</i>	26. Programa de campamentos vacacionales	I PLAN DE IGUALDAD UNIVERSIDAD DE SEVILLA (2014-2018)
<i>Apoyo a la familia</i>	27. Programa de escuelas infantiles en los campus	I PLAN DE IGUALDAD UNIVERSIDAD DE SEVILLA (2014-2018)
<i>Apoyo a la familia</i>	28. Abono infantil para actividades deportivas en horario de tarde	I PLAN DE IGUALDAD UNIVERSIDAD DE SEVILLA (2014-2018)
<i>Apoyo a la familia</i>	29. Programa de ludotecas en los centros o campus	I PLAN DE IGUALDAD UNIVERSIDAD DE SEVILLA (2014-2018)

Código Seguro de Verificación	UIQPDCD4WYRZ2ROG2IBOPJ6BWY	Fecha y Hora	02/05/2017 23:45:15
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la ley 59/2003, 19 de diciembre, de firma electrónica		
Firmado por	SECRETARÍA GENERAL - UNIVERSIDAD DE CÓRDOBA		
Url de verificación	http://sede.uco.es/verifirma/code/UIQPDCD4WYRZ2ROG2IBOPJ6BWY	Página	72/94



EJE DE INTERVENCIÓN	MEDIDAS EN MATERIA DE CONCILIACIÓN	UNIVERSIDADES QUE HAN ADOPTADO LA MEDIDA
<i>Apoyo a la familia</i>	30.Servicio de Canguros	I PLAN DE IGUALDAD UNIVERSIDAD DE SEVILLA (2014-2018)
<i>Apoyo a la familia</i>	31.Programa de respiro familiar	I PLAN DE IGUALDAD UNIVERSIDAD DE SEVILLA (2014-2018)
<i>Apoyo a la familia</i>	32.Programa de ocio y tiempo libre para jóvenes en situación de dependencia	I PLAN DE IGUALDAD UNIVERSIDAD DE SEVILLA (2014-2018)
<i>Apoyo a la familia</i>	33.Realización de convenios para la obtención de plazas en residencias de mayores o centros de día	I PLAN DE IGUALDAD UNIVERSIDAD DE SEVILLA (2014-2018)
<i>Formación</i>	34. Prioridad en los cursos de formación para personas que se reincorporen después de permisos o excedencias por motivos familiares
<i>Formación</i>	35.Incrementar la oferta formativa online dirigida al PDI, al PAS y al alumnado	
<i>Formación</i>	36.Realización de una programación formativa en materia de conciliación ajustada al perfil del puesto de trabajo	I PLAN DE IGUALDAD DE GÉNERO DE LA UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA (2014-2017)
<i>Formación</i>	37.Organizar las acciones formativas de PAS y PDI en la franja horaria de 9 a 19 h	PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE HOMBRES Y MUJERES UNIV. DE ALICANTE (2012-2014)
<i>Formación</i>	38.Creación de una página web informativa sobre medidas de conciliación

Código Seguro de Verificación	UIQPDCD4WYRZ2ROG2IBOPJ6BWY	Fecha y Hora	02/05/2017 23:45:15
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la ley 59/2003, 19 de diciembre, de firma electrónica		
Firmado por	SECRETARÍA GENERAL - UNIVERSIDAD DE CÓRDOBA		
Url de verificación	http://sede.uco.es/verifirma/code/UIQPDCD4WYRZ2ROG2IBOPJ6BWY	Página	73/94



4. Hoja/desarrollo para cada una de las medidas propuestas

Régimen de aplicación

Descripción

Las medidas contenidas en este I Plan Concilia serán concretadas mediante el desarrollo normativo pertinente en el plazo de seis meses a partir de su aprobación por Consejo de Gobierno, estableciendo los procedimientos adecuados para atender a la singularidad de cada colectivo.

Todos los permisos, debidamente justificados, deberán ser solicitados al Servicio de Personal para su tramitación por la Gerencia o el Vicerrectorado con competencias en la materia, según corresponda, con el fin de que las necesidades de los servicios queden garantizadas. Deberán, asimismo, ser comunicados en el mismo momento a la persona superior jerárquica responsable del servicio.

Se incluirán, para la implementación de las medidas de conciliación, el régimen de incompatibilidades para garantizar el uso ajustado a derecho y el principio de proporcionalidad. Igualmente, la aplicación efectiva de las medidas quedará condicionada a las disponibilidades presupuestarias de la Universidad de Córdoba.

La vigencia de este Plan es de dos años y se evaluará anualmente a efectos de verificar su sostenibilidad.

I. Flexibilización temporal y espacial

1 Facilitar el cambio puntual de turno de trabajo por motivos familiares

Descripción de la medida

Al amparo del marco normativo vigente, el personal de la UCO podrá solicitar al responsable del departamento o servicio correspondiente el cambio puntual, y por el tiempo indispensable, del turno de trabajo cuando existan motivos de índole familiar debidamente justificados y siempre condicionado a las necesidades del servicio o departamento.

Correspondencia con el Plan de Igualdad de la UCO

✓ Acción 6.2.2

Personas beneficiarias de la medida

PAS y PDI cuya jornada de trabajo se organiza en turnos.

Formalización y comunicación

Deberá solicitarse y, en caso afirmativo, avisar con antelación suficiente a la persona responsable. Ha de presentarse justificación de la necesidad del apoyo familiar durante la jornada de trabajo.

Código Seguro de Verificación	UIQPDCD4WYRZ2ROG2IBOPJ6BWY	Fecha y Hora	02/05/2017 23:45:15
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la ley 59/2003, 19 de diciembre, de firma electrónica		
Firmado por	SECRETARÍA GENERAL - UNIVERSIDAD DE CÓRDOBA		
Url de verificación	http://sede.uco.es/verifirma/code/UIQPDCD4WYRZ2ROG2IBOPJ6BWY	Página	74/94



2 Jornada continua para el personal docente que atiende a menores de tres años

Descripción de la medida

En el marco normativo vigente, el personal docente e investigador podrá solicitar la realización de jornada continua, de manera que la impartición de toda su docencia se lleve a cabo en turno de mañana o de tarde, a elección de la persona interesada, y siempre que exista disponibilidad de personal en el departamento afectado y queden garantizadas las necesidades del servicio.

Correspondencia con el Plan de Igualdad de la UCO

✓ Acción 6.2.3

Personas beneficiarias de la medida

Personal docente e investigador.

Formalización y comunicación

Deberá solicitarse al departamento y al centro con antelación suficiente y presentar la justificación de las circunstancias personales y familiares alegadas.

3 Reducción de jornada por estudios

Descripción de la medida

Todo el personal podrá solicitar la reducción de la jornada, para un cuatrimestre o curso académico, en el caso de que, a título individual y por cuenta propia, quiera realizar una actividad formativa o ampliar sus estudios.

La jornada se reducirá de forma proporcional a los créditos cursados, con reducción proporcional del salario.

Correspondencia con el Plan de Igualdad de la UCO

✓ Acción 6.2.2

Personas beneficiarias de la medida

PAS y PDI de la UCO.

Formalización y comunicación

Deberá solicitarse a la Gerencia o Vicerrectorado con competencias en la materia, adjuntando justificación de matriculación para el curso académico para el que solicita la reducción.

Código Seguro de Verificación	UIQPDCD4WYRZ2ROG2IBOPJ6BWY	Fecha y Hora	02/05/2017 23:45:15
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la ley 59/2003, 19 de diciembre, de firma electrónica		
Firmado por	SECRETARÍA GENERAL - UNIVERSIDAD DE CÓRDOBA		
Url de verificación	http://sede.uco.es/verifirma/code/UIQPDCD4WYRZ2ROG2IBOPJ6BWY	Página	75/94



4 Preferencia para escoger turno por motivos familiares

Descripción de la medida

En el marco normativo vigente, la persona empleada de la Universidad de Córdoba, por motivos justificados, que tendrán que ser debidamente regulados en la normativa de desarrollo de conciliación de la vida familiar, personal y laboral, tendrá preferencia a elegir turno de trabajo por el tiempo que dure dicha situación.

Las personas responsables de la docencia y del servicio de personal comunicarán por escrito a la persona interesada si ello es posible, atendiendo a las necesidades docentes o del servicio.

En el caso de que no exista tal posibilidad, la incluirán como persona preferente para cuando se produzca un cambio o vacante.

Correspondencia con el Plan de Igualdad de la UCO

✓ Acción 6.2.2

Personas beneficiarias de la medida

PAS cuya jornada laboral esté organizada en turnos.

En el supuesto del PDI, esta medida pretende garantizar que la concentración de clases se produzca bien por la mañana o bien por la tarde.

Formalización y comunicación

En el caso del PDI se realizará una solicitud anticipada a la dirección del departamento y a la persona responsable del centro, para tenerlo en cuenta en la organización del PDD y donde corresponda.

En el caso del PAS, se realizará una solicitud anticipada a la persona responsable del centro o departamento, para tenerlo en cuenta en la organización de los turnos de trabajo.

5 Modificación puntual de horario por motivos personales o familiares

Descripción de la medida

En el marco normativo vigente, las personas empleadas de la Universidad de Córdoba podrán solicitar la modificación del horario de trabajo asignado, por motivos personales y familiares debidamente justificados, si ello no obstaculiza las necesidades del Servicio, debiendo recuperar el tiempo solicitado en todo caso.

Correspondencia con el Plan de Igualdad de la UCO

Acción 6.2.2

Acción 6.2.3

Personas beneficiarias de la medida

El PAS y PDI de la UCO.

Formalización y comunicación

En el caso del PAS se solicitará al departamento/centro correspondiente y se comunicará al Servicio de Personal.

En el caso del PDI se solicitará a la persona del departamento/centro correspondiente.

Código Seguro de Verificación	UIQPDCD4WYRZ2ROG2IBOPJ6BWY	Fecha y Hora	02/05/2017 23:45:15
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la ley 59/2003, 19 de diciembre, de firma electrónica		
Firmado por	SECRETARÍA GENERAL - UNIVERSIDAD DE CÓRDOBA		
Url de verificación	http://sede.uco.es/verifirma/code/UIQPDCD4WYRZ2ROG2IBOPJ6BWY	Página	76/94



6 Traslado por motivos de salud propios, del cónyuge, pareja o hijo e hija

Descripción de la medida

La Universidad podrá conceder cambio de puesto de trabajo que implique traslado de centro de trabajo por razón de salud de la persona empleada pública, su cónyuge o pareja de hecho o hijos e hijas a cargo, en los términos que se recoja en la normativa de desarrollo.

El cambio de puesto de trabajo de la persona trabajadora se realizará según establece la normativa.

En el caso de petición por motivos de salud del hijo/a, cónyuge o pareja se realizará, previa solicitud, cuando las necesidades del Servicio lo permitan. Se efectuará dentro de la misma localidad y grupo profesional y, si ello no fuera posible, a un grupo profesional inferior. En caso de que fuera preciso el cambio de localidad, se requerirá la conformidad de la persona interesada.

Se estudiarán las peticiones que, de forma justificada, y con el fin de favorecer la conciliación familiar, faciliten la movilidad interadministrativa del personal funcionario y contratado de la UCO, siempre que queden garantizadas las necesidades del servicio y exista un acuerdo entre ambas instituciones.

Correspondencia con el Plan de Igualdad de la UCO

Acción 6.2.2

Personas beneficiarias de la medida

PAS y PDI de la UCO.

Formalización y comunicación

Solicitud a la Gerencia o el Vicerrectorado con competencias en la materia.

7 Promover la adaptación del horario y la asignación de las asignaturas a las particulares necesidades de conciliación del PDI

Descripción de la medida

En el marco normativo vigente, el PDI que tenga hijas o hijos menores de 12 años o personas dependientes a su cargo podrá solicitar que la docencia asignada se imparta en una franja horaria que finalice como máximo a las 18h.

Correspondencia con el Plan de Igualdad de la UCO

Acción 6.2.3

Personas beneficiarias de la medida

Personal docente e investigador.

Formalización y comunicación

Solicitud al departamento de asignación de asignaturas, en grupo de mañana o tarde. Solicitud al Vicedecanato con competencias en la materia de cambio de horario de asignatura que impida conciliar.

Código Seguro de Verificación	UIQPDCD4WYRZ2ROG2IBOPJ6BWY	Fecha y Hora	02/05/2017 23:45:15
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la ley 59/2003, 19 de diciembre, de firma electrónica		
Firmado por	SECRETARÍA GENERAL - UNIVERSIDAD DE CÓRDOBA		
Url de verificación	http://sede.uco.es/verifirma/code/UIQPDCD4WYRZ2ROG2IBOPJ6BWY	Página	77/94



8 Convocar las reuniones de trabajo dentro de un horario que facilite la conciliación

Descripción de la medida

Las personas empleadas de la Universidad de Córdoba podrán solicitar que las reuniones de los órganos colegiados se realicen preferentemente en horario de 9:00 a 18h.

Correspondencia con el Plan de Igualdad de la UCO

Acción 6.2.4

Personas beneficiarias de la medida

PAS y PDI de la UCO.

Formalización y comunicación

Convocatoria de reunión por el órgano colegiado correspondiente (Consejo de Gobierno, Consejo de Departamento, Comisiones, etc.) indicando fecha y hora (entre las 9:00 y las 15:00) y el tiempo previsto de duración de la reunión.

9 Reducción de jornada por guarda legal del menor o persona con discapacidad

Descripción de la medida

Atendiendo a criterios de igualdad en la aplicación de los Derechos de Conciliación, las personas empleadas de la Universidad de Córdoba tendrán derecho a una reducción de 1/2 o de 1/3 de la jornada de trabajo por cuidado de menores de doce años y personas con discapacidad, con una retribución del 60% del salario en el primer caso y del 80% en el segundo. Si la reducción fuera superior al 50% o inferior a 1/3 de la jornada, se reducirá proporcionalmente la retribución, en el marco de la legalidad vigente.

Correspondencia con el Plan de Igualdad de la UCO

Acción 6.2.2.

Acción 6.2.3

Personas beneficiarias de la medida

PAS y PDI de la UCO.

Formalización y comunicación

Solicitud por escrito al Vicerrectorado con competencias en la materia para su concesión, si procede.

Justificación por parte del solicitante al Servicio de Personal, con copia a la persona superior jerárquica.

Código Seguro de Verificación	UIQPDCD4WYRZ2ROG2IBOPJ6BWY	Fecha y Hora	02/05/2017 23:45:15
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la ley 59/2003, 19 de diciembre, de firma electrónica		
Firmado por	SECRETARÍA GENERAL - UNIVERSIDAD DE CÓRDOBA		
Url de verificación	http://sede.uco.es/verifirma/code/UIQPDCD4WYRZ2ROG2IBOPJ6BWY	Página	78/94



10 Reducción de jornada por cuidado directo de familiar dependiente hasta el segundo grado

Descripción de la medida

Atendiendo a criterios de igualdad en la aplicación de los Derechos de Conciliación, las personas empleadas de la Universidad de Córdoba tendrán derecho a una reducción de 1/2 o 1/3 de la jornada de trabajo por cuidado directo de un familiar dependiente (por razones de edad, accidente o enfermedad) hasta el segundo grado de afinidad o consanguinidad, con reducción del 60% del salario en el primer caso y del 80% en el segundo.

Si la reducción fuera superior al 50%, se reducirá proporcionalmente la retribución, en el marco de la legalidad vigente.

Correspondencia con el Plan de Igualdad de la UCO

Acción 6.2.2.

Acción 6.2.3

Personas beneficiarias de la medida

PAS y PDI de la UCO.

Formalización y comunicación

Solicitud por escrito al Vicerrectorado con competencias en la materia o a Gerencia, aportando la documentación acreditativa.

11 Reducción de jornada por enfermedad muy grave de familiar de primer grado

Descripción de la medida

Atendiendo a criterios de igualdad en la aplicación de los Derechos de Conciliación, las personas empleadas de la Universidad de Córdoba tendrán derecho a una reducción de hasta 1/2 de la jornada de trabajo por enfermedad muy grave de un familiar de primer grado, durante un mes, percibiendo la totalidad de las retribuciones.

Esta reducción se podrá solicitar acumulando las jornadas completas hasta un máximo de 15 días, percibiendo la totalidad de las retribuciones.

Correspondencia con el Plan de Igualdad de la UCO

Acción 6.2.2.

Acción 6.2.3

Personas beneficiarias de la medida

PAS y PDI de la UCO.

Formalización y comunicación

Solicitud por escrito y al Vicerrectorado con competencias en la materia para su concesión, si procede.

Justificación por parte del solicitante al Servicio de Personal, con copia a la persona superior jerárquica.

Código Seguro de Verificación	UIQPDCD4WYRZ2ROG2IBOPJ6BWY	Fecha y Hora	02/05/2017 23:45:15
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la ley 59/2003, 19 de diciembre, de firma electrónica		
Firmado por	SECRETARÍA GENERAL - UNIVERSIDAD DE CÓRDOBA		
Url de verificación	http://sede.uco.es/verifirma/code/UIQPDCD4WYRZ2ROG2IBOPJ6BWY	Página	79/94



12 Reducción de jornada por violencia de género

Descripción de la medida

Atendiendo a criterios de igualdad en la aplicación de los Derechos de Conciliación, las personas empleadas de la Universidad de Córdoba que sean víctimas de violencia de género tendrán derecho a una reducción de la jornada de un tercio a la mitad, percibiendo un 80 o 60% respectivamente.

También tendrán derecho preferente a un puesto de trabajo de la misma categoría profesional y área de conocimiento de su misma Universidad. Podrá solicitar traslado a otra universidad andaluza.

Correspondencia con el Plan de Igualdad de la Universidad de Córdoba.

Acción 6.2.2.

Acción 6.2.3

Personas beneficiarias de la medida

PAS y PDI de la UCO.

Formalización y comunicación a la persona o personas con competencias en la materia.

Solicitud por escrito a la Gerencia y al Vicerrectorado con competencias en la materia para su concesión, si procede.

Justificación por parte del solicitante al Servicio de Personal, con copia a la persona superior jerárquica.

Código Seguro de Verificación	UIQPDCD4WYRZ2ROG2IBOPJ6BWY	Fecha y Hora	02/05/2017 23:45:15	
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la ley 59/2003, 19 de diciembre, de firma electrónica			
Firmado por	SECRETARÍA GENERAL - UNIVERSIDAD DE CÓRDOBA			
Url de verificación	http://sede.uco.es/verifirma/code/UIQPDCD4WYRZ2ROG2IBOPJ6BWY	Página	80/94	

II. Ausencias y permisos

13 Permiso por fallecimiento, accidente o enfermedad grave de un familiar

Descripción de la medida

Atendiendo al marco normativo vigente y a los criterios de igualdad en la aplicación de los Derechos de Conciliación, la Universidad de Córdoba reconocerá los siguientes permisos familiares:

1.- Por fallecimiento:

- Del padre o la madre, cónyuge, pareja de hecho, hijo e hija y hermano o hermana, 4 días hábiles en la misma localidad y 5 días hábiles en distinta localidad.
- De familiares de primer grado por afinidad, 3 días hábiles y 4 días hábiles cuando se produzcan en distinta localidad.
- De familiares de segundo grado por consanguinidad o afinidad no comprendidos en los anteriores apartados, 2 días hábiles en la misma localidad y 3 días hábiles en distinta localidad.

2.- Por enfermedad o accidentes graves, hospitalización o intervención quirúrgica:

- Del padre o la madre, cónyuge, pareja de hecho o hijo e hija: 4 días hábiles cuando el suceso se produzca en la misma localidad o 5 días hábiles cuando sea en distinta localidad.
- De familiares del primer grado de afinidad y de hermanos o hermanas, 3 días hábiles cuando el suceso se produzca en la misma localidad, o de 4 días hábiles cuando sea en distinta localidad.
- De familiares de segundo grado de consanguinidad o afinidad no comprendidos en los anteriores 2 días hábiles, cuando el suceso se produzca en la misma localidad, o de 3 días hábiles cuando sea en distinta localidad.

Correspondencia con el Plan de Igualdad de la UCO

Principio de Igualdad de derechos de conciliación para los empleados de la UCO. Reconocidos a PDI laboral por art. 30 ICC PDI y al PAS laboral en art. 33 del IV CC PAS.

Acción 6.2.2.

Personas beneficiarias de la medida

PAS y PDI de la UCO.

Otros datos

A estos efectos, se entiende por enfermedad grave la debidamente acreditada como tal. La intervención quirúrgica dará derecho a permiso por el tiempo de la intervención mientras subsista la hospitalización hasta el máximo señalado. El permiso no podrá ser superior al tiempo de hospitalización y podrá ejercerse de forma discontinua mientras subsista esta situación, compatibilizándose con las necesidades de los servicios.

Formalización y comunicación

Deberá solicitarse a la Universidad, una vez que ha tenido lugar el hecho causante, de forma similar al resto de los permisos.

Código Seguro de Verificación	UIQPDCD4WYRZ2ROG2IBOPJ6BWY	Fecha y Hora	02/05/2017 23:45:15
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la ley 59/2003, 19 de diciembre, de firma electrónica		
Firmado por	SECRETARÍA GENERAL - UNIVERSIDAD DE CÓRDOBA		
Url de verificación	http://sede.uco.es/verifirma/code/UIQPDCD4WYRZ2ROG2IBOPJ6BWY	Página	81/94



14 Permiso por enfermedad terminal del cónyuge, pareja o hijo e hija

Descripción de la medida

Por enfermedad terminal del cónyuge, pareja o hijo e hija. Las personas empleadas de la UCO, previo aviso y justificación, podrán solicitar un permiso retribuido, mientras subsista la situación, hasta un máximo de 15 días, ampliables a 30. En este segundo periodo no se devengará retribución.

Correspondencia con el Plan de Igualdad de la UCO

Principio de Igualdad de derechos de conciliación para los empleados de la UCO. Reconocidos a PDI laboral por art. 30 ICC PDI y al PAS laboral en art. 33 del IV CC PAS.

Acción 6.2.2

Personas beneficiarias de la medida

PAS y PDI de la UCO.

Formalización y comunicación

Deberá solicitarse a la Gerencia o al Vicerrectorado con competencias en la materia, adjuntando la documentación acreditativa.

15 Permiso para sometimiento a técnicas de reproducción asistida

Descripción de la medida

Atendiendo a criterios de igualdad en la aplicación de los Derechos de Conciliación, la Universidad de Córdoba reconocerá el permiso retribuido para el sometimiento de la empleada a técnicas de fecundación asistida por el tiempo necesario para su realización.

Si 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.

Correspondencia con el Plan de Igualdad de la UCO

Principio de Igualdad de derechos de conciliación para los empleados de la UCO. Reconocido a PDI laboral (art. 30.1b)I CC PDI) a PAS (laboral y funcionario) por Acuerdos Colectivos de 11/11/2006 (medida 6.2).

Acción 6.2.2.

Personas beneficiarias de la medida

PAS y PDI de la UCO.

Formalización y comunicación

Deberá solicitarse a la Gerencia y al Vicerrectorado con competencias en la materia con antelación suficiente y presentarse justificación de la necesidad de realización durante la jornada de trabajo.

Código Seguro de Verificación	UIQPDCD4WYRZ2ROG2IBOPJ6BWY	Fecha y Hora	02/05/2017 23:45:15
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la ley 59/2003, 19 de diciembre, de firma electrónica		
Firmado por	SECRETARÍA GENERAL - UNIVERSIDAD DE CÓRDOBA		
Url de verificación	http://sede.uco.es/verifirma/code/UIQPDCD4WYRZ2ROG2IBOPJ6BWY	Página	82/94



16 Permiso por cuidado de hijos menores de 16 meses

Descripción de la medida

Atendiendo a criterios de igualdad en la aplicación de los Derechos de Conciliación, 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.

No obstante, si los últimos 4 meses coinciden con algún periodo de jornada reducida esta absorberá la hora diaria de ausencia por cuidado de hijo o hija menor de dieciséis meses (en horario reducido no se descontará la hora de lactancia).

Se permitirá, siempre que lo solicite la persona interesada, la acumulación de las horas de permiso reguladas en el apartado anterior en días completos.

Correspondencia con el Plan de Igualdad de la UCO

Principio de Igualdad de derechos de conciliación para los empleados de la UCO. Reconocidos para el PAS (laboral y funcionario) por Acuerdos 11/11/2006 (Medida núm. 3).

Acción 6.2.2.

Personas beneficiarias de la medida

PAS y PDI de la UCO.

Formalización y comunicación

Deberá solicitarse a la Gerencia o al Vicerrectorado con competencias en la materia con antelación suficiente y presentarse justificación.

17 Permiso para asistencia a reuniones de coordinación en centros de educación especial para hijos o hijas con discapacidad

Descripción de la medida

Atendiendo a criterios de igualdad en la aplicación de los Derechos de Conciliación, las personas empleadas que tengan hijos o hijas 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.

Correspondencia con el Plan de Igualdad de la UCO

Principio de Igualdad de Derechos de Conciliación para los empleados de la UCO. Reconocidos a PDI laboral (art. 30.1 h) I CCPDI) y a PAS (laboral y funcionario) por Acuerdos Colectivos 11/11/2006 (Medida núm. 6.3).

Acción 6.2.2.

Personas beneficiarias de la medida

PDI y PAS de la UCO.

Formalización y comunicación

Deberá solicitarse la franja horaria necesaria a la persona jerárquicamente superior con antelación suficiente y presentarse justificación de la necesidad de realización durante la jornada de trabajo.

Código Seguro de Verificación	UIQPDCD4WYRZ2ROG2IBOPJ6BWY	Fecha y Hora	02/05/2017 23:45:15
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la ley 59/2003, 19 de diciembre, de firma electrónica		
Firmado por	SECRETARÍA GENERAL - UNIVERSIDAD DE CÓRDOBA		
Url de verificación	http://sede.uco.es/verifirma/code/UIQPDCD4WYRZ2ROG2IBOPJ6BWY	Página	83/94



18 Ampliación del permiso por maternidad, adopción y guarda con fines de adopción o acogimiento

Descripción de la medida

Atendiendo a criterios de igualdad en la aplicación de los Derechos de Conciliación, el personal de la UCO podrá solicitar un permiso adicional retribuido de cuatro semanas, una vez agotado el permiso/baja por maternidad, adopción o acogimiento.

Correspondencia con el Plan de Igualdad de la UCO

✓ Principio de Igualdad de Derechos de Conciliación para los empleados de la UCO. Reconocido para el PDI laboral (art. 30.1.c) y d) del ICC PDI) y para el PAS (laboral y funcionario) por Acuerdos Colectivos 11/11/2006 (Medida núm.1).

✓ Acción 6.2.2.

Personas beneficiarias de la medida

PAS y PDI de la UCO.

Formalización y comunicación

Deberá solicitarse a la Gerencia o al Vicerrectorado con competencias en la materia, aportando la justificación documental.

19 Permiso en caso de adopción internacional para desplazamiento a país de origen

Descripción de la medida

Atendiendo a criterios de igualdad en la aplicación de los Derechos de Conciliación, si fuera necesario el desplazamiento previo de las y los progenitores al país de origen de la persona adoptada, en los casos de adopción o acogimiento internacional, se tendrá derecho, además, a un permiso de hasta 3 meses de duración, percibiendo durante este periodo el 65% de las retribuciones mensuales.

Correspondencia con el Plan de Igualdad de la UCO

✓ Principio de Igualdad de derechos de conciliación para los empleados de la UCO. Reconocido al PDI laboral (art. 30.1 d) ICC PDI) y al PAS (laboral y funcionario) por Acuerdos Colectivos 11/11/2006 (Medida núm. 5).

✓ Acción 6.2.2.

Personas beneficiarias de la medida

PAS y PDI de la UCO.

Formalización y comunicación

Deberá avisarse a la Universidad con antelación suficiente y presentarse justificación.

Código Seguro de Verificación	UIQPDCD4WYRZ2ROG2IBOPJ6BWY	Fecha y Hora	02/05/2017 23:45:15
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la ley 59/2003, 19 de diciembre, de firma electrónica		
Firmado por	SECRETARÍA GENERAL - UNIVERSIDAD DE CÓRDOBA		
Url de verificación	http://sede.uco.es/verifirma/code/UIQPDCD4WYRZ2ROG2IBOPJ6BWY	Página	84/94



20 Permiso por traslado del domicilio habitual

Descripción de la medida

Atendiendo a criterios de igualdad en la aplicación de los Derechos de Conciliación, se podrán solicitar por traslado del domicilio habitual 2 días naturales.

Amparo Normativo/Correspondencia con el Plan de Igualdad de la UCO

Principio de Igualdad de Derechos de Conciliación para los empleados de la UCO, al estar solo reconocido en el IV CC PAS.

Acción 6.2.2.

Personas beneficiarias de la medida

PAS y PDI de la UCO.

Formalización y comunicación

Deberá solicitarse al Servicio de Personal, aportando la documentación justificativa y ponerlo en conocimiento de la persona superior jerárquica.

21 Ausencia recuperable para acompañar a familiares o personas dependientes a una cita médica

Descripción de la medida

Las personas empleadas públicas podrán ausentarse del trabajo por el tiempo necesario para acompañar al médico a sus hijos e hijas menores de 18 años o cuando, siendo mayores de esta edad, lo exija el tratamiento, así como a parientes de primer grado por consanguinidad o afinidad que no puedan valerse por sí mismos. Las horas de ausencia se recuperarán con posterioridad.

Correspondencia con el Plan de Igualdad de la UCO

Acción 6.2.2.

Acción 6.2.3.

Personas beneficiarias de la medida

PAS y PDI de la UCO.

Formalización y comunicación

Deberá avisarse al Servicio de Personal y a la persona superior jerárquica con antelación suficiente y presentarse justificación de la necesidad de realización durante la jornada de trabajo.

Código Seguro de Verificación	UIQPDCD4WYRZ2ROG2IBOPJ6BWY	Fecha y Hora	02/05/2017 23:45:15
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la ley 59/2003, 19 de diciembre, de firma electrónica		
Firmado por	SECRETARÍA GENERAL - UNIVERSIDAD DE CÓRDOBA		
Url de verificación	http://sede.uco.es/verifirma/code/UIQPDCD4WYRZ2ROG2IBOPJ6BWY	Página	85/94



22 Ausencia recuperable para asistencia a centros escolares de los hijos e hijas

Descripción de la medida

Los empleados públicos podrán ausentarse de su puesto de trabajo, por el tiempo necesario, para asistir a actividades en centros educativos en los que reciban enseñanza de Educación Infantil, Primaria y Secundaria, previa justificación de la ausencia. Las horas de ausencia deberán ser recuperadas.

Correspondencia con el Plan de Igualdad de la UCO

Acción 6.2.2.

Acción 6.2.3.

Personas beneficiarias de la medida

PAS y PDI de la UCO.

Formalización y comunicación

Deberá solicitarse por escrito a la persona superior jerárquica y al Servicio de Personal con antelación suficiente y presentarse justificación de la necesidad de realización durante la jornada de trabajo.

23 Permiso retribuido en caso de interrupción del embarazo sin incapacidad temporal

Descripción de la medida

En los casos de interrupción del embarazo que contemple la legislación vigente, cuando a la empleada pública no le sea reconocida la situación de incapacidad temporal, tendrá derecho a tres días de permiso retribuido, previa acreditación de tal circunstancia.

El cónyuge o pareja tendrá derecho a un día de permiso, si es personal de la Universidad de Córdoba.

Correspondencia con el Plan de Igualdad de la UCO

Acción 6.2.2.

Acción 6.2.3.

Personas beneficiarias de la medida

PAS y PDI de la UCO.

Formalización y comunicación

Solicitud de permiso a la Gerencia y al Vicerrectorado con competencias en la materia, con la documentación justificativa.

Código Seguro de Verificación	UIQPDCD4WYRZ2ROG2IBOPJ6BWY	Fecha y Hora	02/05/2017 23:45:15
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la ley 59/2003, 19 de diciembre, de firma electrónica		
Firmado por	SECRETARÍA GENERAL - UNIVERSIDAD DE CÓRDOBA		
Url de verificación	http://sede.uco.es/verifirma/code/UIQPDCD4WYRZ2ROG2IBOPJ6BWY	Página	86/94



24 Ausencia de puesto de trabajo por emergencias personales o familiares

Descripción de la medida

Cuando una emergencia personal o familiar así lo exija, la persona empleada pública podrá ausentarse de su puesto de trabajo, por el tiempo necesario, previo aviso a la persona superior jerárquica. Deberá ser recuperado el tiempo de ausencia.

Correspondencia con el Plan de Igualdad de la UCO

Acción 6.2.2.

Acción 6.2.3.

Personas beneficiarias de la medida

PAS y PDI de la UCO.

Formalización y comunicación

Solicitud a la persona superior jerárquica con la documentación acreditativa.

En el caso del PDI, debe comunicarlo también al Servicio de Personal de la UCO que gestiona la docencia.

25 Licencia no retribuida

Descripción de la medida

El personal de la Universidad de Córdoba tendrá derecho a un periodo de licencia, no retribuido, no superior a 3 meses, para la atención de personas dependientes o cuidado de familiares enfermos en primer grado u otros asuntos familiares graves.

Correspondencia con el Plan de Igualdad de la UCO

Acción 6.2.2.

Personas beneficiarias de la medida

PAS y PDI de la UCO.

Formalización y comunicación

Solicitud a la Gerencia o al Vicerrectorado con competencias en la materia.

Solicitud al jefe de personal en el caso del PAS o a la dirección del departamento, en el caso del PDI.

Código Seguro de Verificación	UIQPDCD4WYRZ2ROG2IBOPJ6BWY	Fecha y Hora	02/05/2017 23:45:15
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la ley 59/2003, 19 de diciembre, de firma electrónica		
Firmado por	SECRETARÍA GENERAL - UNIVERSIDAD DE CÓRDOBA		
Url de verificación	http://sede.uco.es/verifirma/code/UIQPDCD4WYRZ2ROG2IBOPJ6BWY	Página	87/94



III. Medidas de apoyo a las familias

26 Programa de campamentos vacacionales

Descripción de la medida

Con el objetivo de favorecer la conciliación y la corresponsabilidad en los periodos de vacaciones escolares (Navidad, Semana Santa, verano), se ofertarán por la Universidad programas enfocados al uso y disfrute del ocio y tiempo libre de los hijos e hijas de las personas empleadas de la UCO, mediante la realización de actividades educativas y deportivas, siempre que la demanda lo aconseje y los presupuestos de la Universidad lo permitan.

Los programas se diversificarán en atención a la edad de los niños y niñas a las que se dirige, como se recoge en el Reglamento de Acción Social.

Correspondencia con el Plan de Igualdad de la UCO

Acción 6.2.6.

Personas beneficiarias de la medida

Los hijos e hijas de todo el personal de la UCO.

Formalización y comunicación

Los especificados en cada uno de los programas vacacionales.

27 Programa de escuelas infantiles en los campus

Descripción de la medida

Estudiar la posibilidad de crear en los diferentes campus de la Universidad centros infantiles para atender las necesidades educativas y de cuidado de los descendientes en primer grado del personal docente y de administración y servicios de la Universidad de Córdoba, siempre que la demanda lo aconseje y los presupuestos lo permitan.

Estas plazas pueden ser solicitadas por el resto de la ciudadanía, pero tendrán preferencia en la asignación los hijos e hijas de las personas empleadas públicas de la UCO.

El horario de las escuelas infantiles deberá ser amplio (de 7:30 h. a 20:00 h.), para poder atender las necesidades de las familias, teniendo en cuenta que, tanto el personal docente, como el de administración y servicios tienen jornadas que comienzan a las 7:30 y finalizan a las 21:00 y deberán prestar servicios durante todo el año, excepto en los periodos en los que no existe actividad universitaria, como se recoge en el reglamento de acción social.

Correspondencia con el Plan de Igualdad de la UCO

✓ Acción 6.2.6.

Personas beneficiarias de la medida

Las personas descendientes en primer grado de quienes están empleados en la UCO.

Código Seguro de Verificación	UIQPDCD4WYRZ2ROG2IBOPJ6BWY	Fecha y Hora	02/05/2017 23:45:15
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la ley 59/2003, 19 de diciembre, de firma electrónica		
Firmado por	SECRETARÍA GENERAL - UNIVERSIDAD DE CÓRDOBA		
Url de verificación	http://sede.uco.es/verifirma/code/UIQPDCD4WYRZ2ROG2IBOPJ6BWY	Página	88/94



28 Abono infantil para actividades deportivas en horario de tarde

Descripción de la medida

Creación de un abono infantil para actividades deportivas en horario de tarde que permitan a los hijos e hijas de las personas empleadas públicas de la UCO realizar diferentes deportes y actividades de psicomotricidad a lo largo de todo el periodo de actividad universitaria y no solo durante los meses de curso escolar, como se recoge en el Reglamento de Acción Social.

Correspondencia con el Plan de Igualdad de la UCO

✓ Acción 6.2.6.

Funcionamiento

Acciones propuestas por UCO-Deporte.

Personas beneficiarias de la medida

Las personas descendientes en primer grado de los empleados de la UCO.

29 Programa de ludotecas en los centros o campus

Descripción de la medida

En cada uno de los campus de la Universidad de Córdoba se habilitará un espacio destinado a ludotecas, como medida de ocio complementario a la escuela, siempre que la demanda lo aconseje y los presupuestos lo permitan.

Serán atendidas por personal contratado por la UCO y por estudiantes de titulaciones relacionadas (Grado en Educación Infantil, Grado en Educación Primaria y Grado en Educación Social), bien a través de becas específicas o durante el tiempo que desarrollan las prácticas externas. Se estudiarán los mecanismos de reconocimiento académico de estas actividades.

El horario de las ludotecas deberá adaptarse a las necesidades del personal de la UCO, por lo que se recomienda que esté comprendido entre las 15:30 y las 20:30, de lunes a viernes, como se recoge en el Reglamento de Acción Social.

Correspondencia con el Plan de Igualdad de la UCO

✓ Acción 6.2.6.

Personas beneficiarias de la medida

Las personas descendientes en primer grado de los empleados de la UCO.

Código Seguro de Verificación	UIQPDCD4WYRZ2ROG2IBOPJ6BWY	Fecha y Hora	02/05/2017 23:45:15
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la ley 59/2003, 19 de diciembre, de firma electrónica		
Firmado por	SECRETARÍA GENERAL - UNIVERSIDAD DE CÓRDOBA		
Url de verificación	http://sede.uco.es/verifirma/code/UIQPDCD4WYRZ2ROG2IBOPJ6BWY	Página	89/94



30 Servicio de canguros

Descripción de la medida

La Universidad de Córdoba impulsará la organización de un servicio de canguros, preferentemente con la participación de estudiantes que cursen estudios relacionados con la infancia (grados de Educación Infantil, Educación Primaria, Enfermería, ...), para atender la demanda de la comunidad universitaria en los términos que permita la normativa vigente.

Correspondencia con el Plan de Igualdad de la UCO

✓ Acción 6.2.6.

Personas beneficiarias de la medida

Las personas descendientes en primer grado de quienes pertenezcan a la UCO, como se recoge en el Reglamento de Acción Social.

31 Programa de respiro familiar

Descripción de la medida

La Universidad de Córdoba impulsará el desarrollo de un programa de respiro familiar para las personas empleadas públicas que tengan a su cuidado personas dependientes, preferentemente con la participación de estudiantes que cursen estudios relacionados con las siguientes titulaciones: Grados de Educación Infantil, Educación Primaria, Enfermería, Fisioterapia, Educación Social, Medicina..., en los términos que permita la normativa vigente.

Correspondencia con el Plan de Igualdad de la UCO

✓ Acción 6.2.6.

Personas beneficiarias de la medida

Las personas descendientes o ascendientes en primer grado de quienes pertenecen a la UCO, como se recoge en el Reglamento de Acción Social.

Código Seguro de Verificación	UIQPDCD4WYRZ2ROG2IBOPJ6BWY	Fecha y Hora	02/05/2017 23:45:15
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la ley 59/2003, 19 de diciembre, de firma electrónica		
Firmado por	SECRETARÍA GENERAL - UNIVERSIDAD DE CÓRDOBA		
Url de verificación	http://sede.uco.es/verifirma/code/UIQPDCD4WYRZ2ROG2IBOPJ6BWY	Página	90/94



32 Programa de ocio y tiempo libre para jóvenes en situación de dependencia

Descripción de la medida

La Universidad de Córdoba, ante la necesidad de acceso a actividades de ocio en grupo, que presentan las personas jóvenes en situación de dependencia, impulsará la organización, dentro del programa de Respiro Familiar, de un proyecto de ocio y tiempo libre, en los términos que permita la normativa vigente.

En él, personas en situación de dependencia por discapacidad física o intelectual y de edades comprendidas entre los 13 y 30 años podrán realizar actividades lúdicas y de esparcimiento los fines de semana junto a otras personas de la comunidad universitaria.

Correspondencia con el Plan de Igualdad de la UCO

✓ Acción 6.2.6.

Personas beneficiarias de la medida

Las personas descendientes en primer grado de quienes pertenecen a la UCO, como se recoge en el Reglamento de Acción Social.

33 Realización de convenio para la obtención de plazas en residencias de mayores o centros de día

Descripción de la medida

Realización de convenios con empresas de servicios geriátricos con el fin de atender las necesidades de plazas de residencias de mayores, centros de día, viviendas tuteladas, etc. de las personas ascendientes en primer y segundo grado de quienes pertenecen a la comunidad universitaria.

Correspondencia con el Plan de Igualdad de la UCO

✓ Acción 6.2.6.

Funcionamiento

Remisión al protocolo para el ejercicio de los derechos de conciliación.

Personas beneficiarias de la medida

Las personas ascendientes en primer y segundo grado por consanguinidad o afinidad de quienes pertenecen a la UCO.

Formalización y comunicación

Las establecidas en los convenios que se firmen con las empresas de servicios geriátricos.

Código Seguro de Verificación	UIQPDCD4WYRZ2ROG2IBOPJ6BWY	Fecha y Hora	02/05/2017 23:45:15	
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la ley 59/2003, 19 de diciembre, de firma electrónica			
Firmado por	SECRETARÍA GENERAL - UNIVERSIDAD DE CÓRDOBA			
Url de verificación	http://sede.uco.es/verifirma/code/UIQPDCD4WYRZ2ROG2IBOPJ6BWY	Página	91/94	

IV. Formación

34 Prioridad en los cursos de formación para personas que se reincorporen después de permisos o excedencias por motivos familiares

Descripción de la medida

Las personas que se reincorporen después de permisos o excedencias por motivos familiares tendrán preferencia para la admisión en las acciones formativas desarrolladas por la Universidad de Córdoba.

Correspondencia con el Plan de Igualdad de la UCO

✓ Acción 6.2.8.

Personas beneficiarias de la medida

PAS y PDI de la UCO.

Formalización y comunicación

Los que se establezcan en los Planes formativos correspondientes.

35 Incrementar la oferta formativa online dirigida al PDI, al PAS y al alumnado

Descripción de la medida

Con el objetivo de adaptar la formación a las necesidades personales y familiares de las personas empleadas, así como al alumnado de la Universidad de Córdoba, se incrementará la oferta formativa *on line* y su difusión, tanto en cursos de especialización como en másteres y doctorado y cualquier otra acción formativa.

Correspondencia con el Plan de Igualdad de la UCO

✓ Acción 6.2.5.

Personas beneficiarias de la medida

PAS y PDI de la UCO.

Formalización y comunicación

Los que se establezcan en los cursos de especialización, másteres y cursos de doctorado, así como acciones formativas en general.

Código Seguro de Verificación	UIQPDCD4WYRZ2ROG2IBOPJ6BWY	Fecha y Hora	02/05/2017 23:45:15	
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la ley 59/2003, 19 de diciembre, de firma electrónica			
Firmado por	SECRETARÍA GENERAL - UNIVERSIDAD DE CÓRDOBA			
Url de verificación	http://sede.uco.es/verifirma/code/UIQPDCD4WYRZ2ROG2IBOPJ6BWY	Página	92/94	

36 Realización de una programación formativa en materia de conciliación ajustada al perfil del puesto de trabajo

Descripción de la medida

Realizar una programación formativa para el PDI y para el PAS que facilite el conocimiento de los derechos de conciliación, dentro de sus programas de formación.

Correspondencia con el Plan de Igualdad de la UCO

✓ Acción 6.2.5.

Funcionamiento

El/los Vicerrectorado/s con competencias en la materia diseñarán una programación formativa en materia de derechos de conciliación que se ajuste a las necesidades del personal docente e investigador, por una parte, y del PAS, por otra.

Personas beneficiarias de la medida

PAS y PDI de la UCO.

Formalización y comunicación

Los establecidos en los planes de formación en materia de conciliación correspondientes.

37 Organizar las acciones formativas de PAS y PDI en la franja horaria de 9 a 19h.

Descripción de la medida

Las acciones formativas se desarrollarán en horarios que faciliten la conciliación. Se potenciará la utilización de la formación *on line*.

Correspondencia con el Plan de Igualdad de la UCO

✓ Acción 6.2.8.

Personas beneficiarias de la medida

PAS y PDI de la UCO.

38 Creación de una página web informativa sobre medidas de conciliación

Descripción de la medida

Para garantizar el conocimiento por cada uno de los colectivos del personal al servicio de la Universidad de Córdoba, se creará una página de información con toda la información sobre medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Correspondencia con el Plan de Igualdad de la UCO

✓ Acción 6.2.1.

Personas beneficiarias de la medida

PAS y PDI de la UCO.

Formalización y comunicación

Coordinar actuación con el Gabinete de Comunicación de la UCO.

Código Seguro de Verificación	UIQPDCD4WYRZ2ROG2IBOPJ6BWY	Fecha y Hora	02/05/2017 23:45:15
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la ley 59/2003, 19 de diciembre, de firma electrónica		
Firmado por	SECRETARÍA GENERAL - UNIVERSIDAD DE CÓRDOBA		
Url de verificación	http://sede.uco.es/verifirma/code/UIQPDCD4WYRZ2ROG2IBOPJ6BWY	Página	93/94



VI.- SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN CONCILIA UCO.

El seguimiento y la evaluación del Plan de Conciliación son necesarios para la óptima ejecución de las medidas que contiene. Ambas actuaciones tendrán como finalidad obtener información sobre las actuaciones realizadas, sobre la adecuación de las mismas a los objetivos perseguidos y sobre los resultados obtenidos (en términos cuantitativos y cualitativos), a efectos de su mejora futura.

El análisis de la información recabada permitirá detectar las desviaciones que eventualmente puedan producirse en la implementación de las medidas, a efectos de su corrección, y posibilitará asimismo la toma de decisiones para una mejora continua de las actuaciones proyectadas. Para el seguimiento de las medidas y actuaciones se elaborará por parte de la Unidad de Igualdad, con los datos suministrados por el Servicio de Personal, un informe anual en colaboración con las unidades implicadas en la ejecución de cada una de las medidas (Vicerrectorados correspondientes). En este informe, deberá detallarse el grado de cumplimiento del Plan los posibles defectos o problemas detectados y las modificaciones oportunas para mejorar su efectividad.

A la hora de elaborar la memoria de seguimiento y evaluación del Plan, deberá utilizarse el sexo como variable de análisis en todos los indicadores utilizados, de tal forma que se recoja la evolución registrada en materia de conciliación por razón de género, en cada una de las actuaciones realizadas.

En la evaluación final podrá incorporarse un análisis de los puntos fuertes y débiles a la hora de realizar la ejecución de las medidas, así como propuestas de mejora que habrán de tenerse en cuenta para futuros planes de conciliación en la Universidad de Córdoba.

En el informe final creemos que deben contemplarse, entre otros, los aspectos siguientes:

- El grado de cumplimiento de los objetivos perseguidos y las actuaciones que se han realizado.
- El porcentaje de utilización de cada una de las medidas por parte de la comunidad universitaria.
- Las fortalezas, debilidades y propuestas de mejora en relación con la ejecución de cada una de las medidas.
- Los procedimientos utilizados y los posibles defectos detectados a la hora de su utilización, a efectos de su mejora.

Código Seguro de Verificación	UIQPDCD4WYRZ2ROG2IBOPJ6BWY	Fecha y Hora	02/05/2017 23:45:15
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la ley 59/2003, 19 de diciembre, de firma electrónica		
Firmado por	SECRETARÍA GENERAL - UNIVERSIDAD DE CÓRDOBA		
Url de verificación	http://sede.uco.es/verifirma/code/UIQPDCD4WYRZ2ROG2IBOPJ6BWY	Página	94/94

