

PLAN CONCILIA DE LA UNIVERSIDAD DE ZARAGOZA

Aprobado por el Consejo de Gobierno en sesión de 22 de noviembre de 2006

(Entra en vigor el 23 de noviembre de 2006)

Índice

INTRODUCCIÓN

APARTADO 1. Cuestiones Generales

- 1.1. Ámbito subjetivo de aplicación
- 1.2. Expresiones utilizadas
- 1.3. Adaptación normativa

APARTADO 2. Horario flexible

- 2.1. Horario flexible general
- 2.2. Flexibilización horaria por personas dependientes
 - 2.2.a) *Flexibilidad horaria de una hora*
 - 2.2.b) *Flexibilidad horaria de dos horas*
- 2.3. Aplicación al personal docente

APARTADO 3. Ausencias retribuidas

- 3.1. Permiso para acompañar al médico a hijos y parientes de primer grado
- 3.2. Permiso para cumplir un deber inexcusable de carácter público, personal o familiar
- 3.3. Permiso para asistir a reuniones de coordinación en los centros de educación especial
- 3.4. Permiso para recibir atención médica general o sometimiento a técnicas de fecundación asistida
- 3.5. Permiso para asistir a las clases de preparación al parto y realización de exámenes prenatales
- 3.6. Permiso por hospitalización de hijos prematuros
- 3.7. Ausencias y faltas de puntualidad por violencia de género
- 3.8. Aplicación al personal docente

APARTADO 4. Reducción de jornada

- 4.1. Reducción de jornada por razones de guarda legal
 - 4.1.a) *De un menor de doce años*
 - 4.1.b) *De un anciano, discapacitado físico, psíquico o sensorial o familiar hasta el segundo grado*
- 4.2. Reducción de jornada por razones de enfermedad muy grave de familiares de primer grado
- 4.3. Reducción de jornada por violencia de género

APARTADO 5. Permisos retribuidos

- 5.1. Permiso por maternidad
- 5.2. Permiso para desplazamiento previo por adopción internacional
- 5.3. Permiso por paternidad
- 5.4. Permiso por adopción o acogimiento
- 5.5. Permiso por interrupción del embarazo
 - 5.5.a) *Caso de no supervivencia del recién nacido o aborto de un feto viable*
 - 5.5.b) *Caso de interrupción del embarazo sin Incapacidad Transitoria*
- 5.6. Permiso por fallecimiento o enfermedad grave
 - 5.6.a) *Familiares hasta primer grado y hermanos*
 - 5.6.b) *Familiares hasta segundo grado*

APARTADO 6. Permisos retribuidos y jornada

- 6.1. Permiso de maternidad disfrutado a tiempo parcial
- 6.2. Ausencia, reducción de jornada o permiso por lactancia

APARTADO 7. Permisos retribuidos y vacaciones

Disfrute de vacaciones agotados los permisos de maternidad, paternidad y lactancia

APARTADO 8. Situaciones administrativas

- 8.1. Excedencia por cuidado de hijos y familiares
- 8.2. Excedencia voluntaria por agrupación familiar
- 8.3. Excedencia por violencia de género

APARTADO 9. Movilidad

- 9.1. Acuerdos para la movilidad de los empleados públicos
- 9.2. Cambio de puesto de trabajo por violencia de género
- 9.3. Cambio de puesto de trabajo por protección a la salud
 - 9.3.a) *Traslado de la empleada pública por protección a la maternidad*
 - 9.3.b) *Traslado por motivos de salud propios, del cónyuge o hijos*

APARTADO 10. Formación continua

Disposiciones adicionales

ANEXO I: RELACIÓN DE BENEFICIOS SEGÚN LA REGULACIÓN DEL RÉGIMEN FUNCIONARIAL

ANEXO II: RELACIÓN DE BENEFICIOS SEGÚN EL MOTIVO FAMILIAR

INTRODUCCIÓN

Conciliar trabajo y familia se ha convertido en un acuciante problema de nuestro tiempo, en el entendido de que conciliar es poder desarrollar el trabajo sin sacrificar la calidad de vida personal y familiar.

Los desafíos para conseguir una mejor conciliación del trabajo y la vida familiar implican cambios sociales, como nuevas formas de organización del trabajo, reestructuración de la protección social, cambios en las estructuras familiares y en la distribución de los cuidados entre hombres y mujeres, etc... Estos desafíos se inscriben dentro de la promoción de la igualdad de oportunidades para todos.

En este sentido, los poderes públicos han emprendido importantes reformas legislativas, entre las que se incluyen la aprobación, entre otras, de las Leyes 39/1999, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras y la Ley Orgánica 1/2004, de Medidas de protección integral contra la violencia de género, la posterior Orden APU/3902/2005, en el ámbito de la Administración del Estado y, respecto de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón, la publicación del Acuerdo, en el ámbito de la Mesa de la Función Pública, sobre conciliación de la vida familiar, laboral y personal de los empleados públicos, conocido como el Plan Concilia de Aragón.

En este camino abierto, la Universidad de Zaragoza quiere continuar con la tendencia iniciada por otras Administraciones Públicas. En el ámbito sectorial del Personal de Administración y Servicios ya contamos con la regulación de determinados aspectos que afectan a la conciliación de la vida personal y laboral, como algunos permisos no contemplados en otras Administraciones Públicas o con la regulación mejorada de otros beneficios. Y también en el ámbito del Personal Docente e Investigador se ha regulado en particular la movilidad interna y las licencias y permisos. No obstante ello, es cierto que este asunto no se ha abordado de forma sistemática ni global para todos los empleados públicos y que en los últimos tiempos ha habido avances significativos en la materia que es justo extender al personal de nuestra Universidad.

Por todo ello, la Universidad de Zaragoza y las Organizaciones Sindicales, en la reunión celebrada el día 17 de noviembre de 2006 suscriben el siguiente Acuerdo sobre conciliación de la vida personal, familiar y laboral de los empleados públicos de la Universidad de Zaragoza.

APARTADO 1.-CUESTIONES GENERALES

1.1 *Ámbito subjetivo de aplicación*

El ámbito subjetivo de aplicación de este Acuerdo se extiende a todo el personal docente e investigador y de administración y servicios (en adelante, empleados públicos), que preste sus servicios en la Universidad de Zaragoza.

En el caso del Personal docente e investigador contratado laboral se consideran incluidos todos aquellos colectivos recogidos en el artículo 3 del I Convenio Colectivo para el personal docente e investigador contratado laboral de la Universidad de Zaragoza.

Las medidas contenidas en el presente Acuerdo serán concretadas, adaptadas y, en su caso, desarrolladas en el respectivo ámbito sectorial (PAS - PDI) a fin de compatibilizarlo con su especificidad y de acuerdo con la primacía en la prestación del servicio público.

1.2 *Expresiones utilizadas*

La referencia a hijos incluye aquellos menores que se encuentren en régimen de tutela o acogimiento, bien permanente como preadoptivo, tanto del solicitante como de su cónyuge, pareja de hecho o persona con quien conviva maritalmente.

La referencia a grado de afinidad incluye la del empleado público por su vinculación con el cónyuge, pareja de hecho o persona con quien conviva maritalmente. Cuando no se especifique el grado concreto, se entenderá incluido el de afinidad.

1.3 *Adaptación normativa*

Las condiciones laborales recogidas en el presente Acuerdo se adoptan sin perjuicio de aquellas modificaciones legislativas básicas estatales o autonómicas que puedan redundar en una mejora de las condiciones laborales del empleado público.

APARTADO 2.-HORARIO FLEXIBLE

2.1 *Horario flexible general*

En cada ámbito sectorial específico de la Universidad, se adoptarán las medidas para garantizar, dentro de la distribución de la jornada laboral, la existencia de flexibilidad horaria.

Los empleados públicos víctimas de violencia de género, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho 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 sean aplicables.

2.2 *Flexibilización horaria por personas dependientes*

2.2.a) Los empleados públicos tendrán derecho a flexibilizar en un máximo de una hora el horario fijo de su jornada para quienes tengan a su cargo personas mayores, hijos menores de doce años o personas con discapacidad, así como quien tenga a su cargo directo a un familiar hasta el segundo grado con enfermedad grave.

2.2.b) Los empleados públicos que tengan hijos con discapacidad psíquica, física o sensorial tendrán derecho a dos horas de flexibilidad horaria a fin de conciliar los horarios de los centros de educación especial y otros centros donde el hijo o hija discapacitado reciba atención, con los horarios de los propios puestos de trabajo.

2.3 *Aplicación al personal docente*

Estas medidas se aplicarán en el horario de la jornada docente del profesor, entendiendo éste como el horario fijo de la jornada.

APARTADO 3.-AUSENCIAS RETRIBUIDAS

Se agrupan en este apartado los permisos para abandonar el puesto de trabajo por un período de tiempo inferior a la jornada completa.

3.1 *Permiso para acompañar al médico a hijos y parientes de primer grado*

Los empleados públicos tendrán derecho a ausentarse del trabajo por el tiempo necesario, para acompañar al médico a hijos menores de dieciocho años o cuando, siendo mayores, lo exija el tratamiento, y parientes de primer grado que no puedan valerse por sí mismos por razón de edad o enfermedad.

3.2 *Permiso para cumplir un deber inexcusable de carácter público, personal o familiar*

Podrán concederse permisos por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal y los relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral.

3.3 *Permiso para asistir a reuniones de coordinación en los centros de educación*

Los empleados públicos tendrán derecho a ausentarse del lugar de trabajo, por el tiempo necesario, para asistir a las reuniones de los órganos de coordinación de los centros de educación donde el hijo discapacitado reciba atención, con justificación previa y debidamente acreditada.

3.4 *Permiso para recibir atención médica general o sometimiento a técnicas de fecundación asistida*

Los empleados públicos tendrán derecho a ausentarse del trabajo para recibir atención médica y para someterse a técnicas de fecundación asistida, previa justificación de su realización dentro de su jornada de trabajo.

3.5 *Permiso para asistir a las clases de preparación al parto, adopción y realización de exámenes prenatales*

Los empleados públicos tendrán derecho a ausentarse del trabajo para asistir a las clases de preparación al parto por el tiempo necesario para su realización y con justificación debidamente acreditada.

Asimismo tendrán derecho a asistir a las charlas, entrevistas y cursos de preparación que se impartan a los solicitantes de adopción para obtener el certificado de idoneidad por el tiempo necesario para su práctica y previa justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

Las empleadas públicas tendrán permiso durante su jornada de trabajo para la realización de exámenes prenatales por el tiempo necesario y con justificación debidamente acreditada.

3.6 *Permiso por hospitalización de hijos prematuros*

Los empleados públicos tienen derecho a ausentarse del lugar de trabajo hasta un máximo de dos horas diarias en los casos de nacimiento de hijos prematuros o en los que, por cualquier motivo, éstos tengan que permanecer hospitalizados a continuación del parto.

3.7 Ausencias y faltas de puntualidad por violencia de género

En los casos en los que los empleados públicos víctimas de violencia de género tuvieran que ausentarse por ello de su puesto de trabajo, estas faltas de asistencia, 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 salud, según proceda.

3.8 Aplicación al personal docente

En el supuesto de que la aplicación de estas medidas al personal con responsabilidades docentes afectase a la impartición de la docencia de los estudiantes, el empleado público deberá justificar la necesidad de su realización en el horario en que estuvieran previstas dichas actividades docentes.

APARTADO 4.-REDUCCIÓN DE JORNADA

La reducción de la jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual del empleado público. Si dos o más empleados de la Universidad generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la Universidad de Zaragoza podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento.

En cada ámbito sectorial, por su especificidad, se podrán adoptar las medidas necesarias para la adaptación y aplicación del régimen previsto en este apartado y sin perjuicio de los regímenes actualmente vigentes.

Se contemplan los siguientes supuestos:

4.1 Reducción de jornada por razones de guarda legal

4.1.a) De un menor de doce años

Los empleados públicos que por razones de guarda legal tengan a su cuidado directo algún menor de doce años, tendrán derecho a una reducción de hasta un medio de su jornada de trabajo, con disminución proporcional de las retribuciones que correspondieran a dicho período.

4.1.b) De un anciano, discapacitado físico, psíquico o sensorial o familiar hasta el segundo grado

Los empleados públicos que, por razones de guarda legal, tengan a su cuidado directo a un anciano que requiera especial dedicación, o discapacitado físico, psíquico o sensorial que no desempeñe una actividad retribuida, o familiar hasta el segundo grado que por razones de edad, accidente o enfermedad, no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe actividad retribuida, tendrán derecho a una reducción de hasta un medio de su jornada de trabajo, con deducción proporcional de sus retribuciones.

4.2 Reducción de jornada por razones de enfermedad muy grave de familiares de primer grado

Los empleados públicos tendrán derecho a solicitar una reducción de hasta el 50% de su jornada laboral, sin merma retributiva, por el plazo máximo de un mes, para atender el cuidado de un familiar de primer grado, por razón de enfermedad muy grave, debidamente justificada por el facultativo correspondiente.

El ejercicio de este derecho será compatible con el permiso por enfermedad grave de familiares hasta primer grado contenido en el Apartado 5.6.a) de este Acuerdo. En este caso la reducción de jornada se verá minorada en el equivalente a los días utilizados con el permiso.

4.3 Reducción de jornada por violencia de género

El empleado público víctima de violencia de género, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho a una reducción de hasta un medio de su jornada de trabajo, con deducción proporcional de sus retribuciones.

APARTADO 5.-PERMISOS RETRIBUIDOS

Se agrupan en este apartado los permisos para abandonar el puesto de trabajo por un período de tiempo igual o superior a la jornada completa.

5.1 *Permiso por maternidad*

a) Duración

El permiso de maternidad tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el caso de parto, adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. 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 permiso. En el supuesto de fallecimiento del hijo, el período de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo.

En el caso de adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de menores de seis años o 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, el permiso se computará a elección del empleado público, 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.

b) Distribución y disfrute en caso de parto cuando padre y madre trabajen.

El periodo de permiso se distribuirá a opción de la interesada siempre que las seis primeras semanas sean inmediatamente posteriores al parto. El permiso de maternidad puede computarse, a instancia de la madre o, en caso de que ella falte, del padre, a partir de la fecha del alta hospitalaria en los casos de nacimiento de hijos prematuros o en los que, por cualquier motivo, éstos tengan que permanecer hospitalizados después del parto. Si bien se excluyen de este cómputo las primeras seis semanas posteriores al parto al ser de descanso obligatorio para la madre.

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 la madre y el padre trabajen, ésta 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.

c) Distribución y disfrute en caso de adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente de menores de seis años o menores mayores de seis años de edad discapacitados o minusválidos o con problemas de inserción social por provenir del extranjero cuando padre y madre trabajen.

En el caso de la adopción y acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de menores de seis años o 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, si el padre y la madre trabajan, el periodo de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre en periodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

En el supuesto de disfrute simultáneo, la suma de los periodos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas o de las que correspondan en caso de adopción o acogimiento múltiple.

d) En los supuestos de adopción internacional cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado, el período de permiso podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

5.2 Permiso para desplazamiento previo por adopción internacional

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado, éstos tendrán derecho a un permiso de hasta dos meses de duración, percibiendo durante este período las retribuciones fijas íntegras.

5.3 Permiso por paternidad

Por nacimiento de hijo, el padre tendrá derecho a diez días laborables a contar desde el día del nacimiento.

5.4 Permiso por adopción o acogimiento

Por adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, se tendrá derecho a diez días laborables, a disfrutar por uno de los padres, desde la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituye la adopción.

5.5 Permiso por interrupción del embarazo

5.5.a) Caso de no supervivencia del recién nacido o aborto de un feto viable

En los casos de no supervivencia del recién nacido y en aquellos casos en que se produzca el aborto de un feto viable, se concederá al padre un permiso de cuatro días hábiles cuando el hecho causante se produzca en la localidad de residencia de trabajo o de seis días hábiles si es en distinta localidad.

5.5.b) Caso de interrupción del embarazo sin Incapacidad Transitoria

En los casos de interrupción del embarazo que contempla la legislación vigente, cuando a la empleada pública no le sea reconocida la incapacidad temporal, tendrá derecho a tres días de permiso, previa acreditación de tal circunstancia. El cónyuge o pareja de hecho tendrá derecho a un día de permiso.

5.6 Permiso por fallecimiento o enfermedad grave

5.6.a) Familiares hasta primer grado y hermanos

Por fallecimiento o enfermedad grave de parientes de primer grado y hermanos, los empleados públicos tendrán derecho a un permiso de cuatro o seis días laborables, según el hecho causante se produzca en la localidad de residencia de trabajo o en distinta localidad, respectivamente, que se utilizará durante el proceso terapéutico del que trae causa y debidamente justificado. En caso de hospitalización de larga duración y previa justificación y autorización correspondiente, estos días podrán ser utilizados de forma seguida o alterna, siempre que sea compatible con las necesidades del servicio.

Este permiso será compatible con la reducción de jornada por razón de enfermedad muy grave de familiares de primer grado, contenida en el Apartado 4.2 de este Acuerdo. En este caso, la reducción de jornada se verá minorada en el equivalente a los días utilizados con este permiso.

5.6.b) Familiares hasta segundo grado

En el caso del resto de parientes hasta el segundo grado, los empleados públicos tendrán derecho a un permiso de tres o cinco días laborables, según el hecho causante se produzca en la localidad de residencia de trabajo o en distinta localidad, respectivamente. En caso de hospitalización de larga duración y previa justificación y autorización correspondiente, estos días podrán ser utilizados de forma seguida o alterna, siempre que sea compatible con las necesidades del servicio.

APARTADO 6.-PERMISOS RETRIBUIDOS Y JORNADA

6.1 Permiso de maternidad disfrutado a tiempo parcial

El disfrute del permiso de maternidad podrá efectuarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, a solicitud del empleado público, en las condiciones determinadas legal o reglamentariamente.

6.2 Ausencia, reducción de jornada o permiso por lactancia

Los empleados públicos, por lactancia de un hijo menor de doce meses, tendrán derecho a una hora diaria de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, o a una reducción de su jornada en una hora. Este derecho podrá ser disfrutado por el padre o la madre en el caso de que ambos trabajen.

Cuando existan dos o más hijos menores de doce meses, el tiempo de permiso se multiplicará por el número de hijos a cuidar.

A opción de la madre o del padre, el permiso de lactancia podrá ser sustituido por una licencia retribuida de cuatro semanas de duración o la que resulte en caso de parto múltiple, que se podrá acumular al permiso por maternidad o paternidad.

En caso de que falleciese la madre no siendo trabajadora, el padre mantendrá este derecho.

APARTADO 7.- PERMISOS RETRIBUIDOS Y VACACIONES

Disfrute de vacaciones agotados los permisos de maternidad, paternidad y lactancia

En el supuesto de permiso por maternidad o paternidad, se permitirá disfrutar el período vacacional una vez finalizado el permiso, incluido, en su caso, el periodo acumulado por lactancia, aún cuando haya expirado el año natural a que tal periodo corresponda.

APARTADO 8.-SITUACIONES ADMINISTRATIVAS

8.1 Excedencia por cuidado de hijos y familiares

8.1.a) Duración y cómputo

Los empleados públicos tendrán derecho a una excedencia no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, a contar desde el nacimiento del hijo o de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción.

Los empleados públicos tendrán derecho a una excedencia de hasta tres años para el cuidado de familiares hasta el segundo grado que se encuentren a su cargo y que, por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad, no puedan valerse por sí mismos, y no desempeñen actividad retribuida, desde que se acredite dicha situación.

Se podrá solicitar en cualquier momento posterior a la fecha del nacimiento o resolución judicial de adopción o, para el caso de cuidado de familiares, del momento en que se acredite la situación.

Estas excedencias constituyen un derecho individual de los empleados públicos, hombres o mujeres. Si dos o más empleados públicos de la Universidad generasen estos derechos por el mismo sujeto causante, por razones justificadas se podría limitar su ejercicio simultáneo. Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando. El peticionario deberá declarar expresamente que no desempeña actividad que pueda impedir o menoscabar el cuidado personal del sujeto que da derecho a la excedencia.

8.1.b) Efectos

Durante el tiempo de permanencia en estas situaciones de excedencia, el empleado público tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo que desempeña.

También tendrá derecho al cómputo del tiempo de permanencia a efectos de trienios, de otros complementos de desarrollo o carrera profesional que pudieran fijarse en su ámbito sectorial respectivo, así como a efectos de acreditar el período de desempeño para acceder a otros puestos de trabajo. Asimismo, tendrá derecho a asistir a cursos de formación profesional.

8.1.c) Reingreso

El reingreso deberá solicitarse con una antelación mínima de un mes a la finalización del periodo de excedencia. En caso contrario será declarado en situación de excedencia voluntaria.

8.1.d) Empleados temporales

El empleado público con una relación de carácter temporal podrá acceder a esta situación y mantener la reserva de puesto de trabajo siempre que se mantenga la relación de la que trae causa.

8.1.e) *Ámbito sectorial de aplicación*

En cada ámbito sectorial (PDI/PAS), por su especificidad, se podrán adoptar las medidas que se consideren oportunas en aplicación del régimen previsto en este apartado.

8.2 *Excedencia voluntaria por agrupación familiar*

8.2.a) *Duración*

Podrá concederse la excedencia voluntaria por agrupación familiar, con una duración mínima de un año, a los empleados públicos cuyo cónyuge resida en otro municipio por haber obtenido y estar desempeñando un puesto de trabajo de carácter definitivo como funcionario de carrera o como laboral fijo en cualquier Administración Pública, Organismos Autónomos, Entidad Gestora de la Seguridad Social, así como en Órganos Constitucionales o del Poder Judicial.

8.2.b) *Efectos*

Los empleados públicos excedentes no devengarán retribuciones, ni les será computable el tiempo de permanencia en tal situación a efectos de trienios, de otros complementos de desarrollo o carrera profesional que pudieran fijarse en su ámbito sectorial respectivo, ni a efectos de acreditar el periodo de desempeño para acceder a otros puestos de trabajo.

8.2.c) *Reingreso*

El reingreso deberá solicitarse con una antelación mínima de un mes a la finalización del período de excedencia. En caso contrario será declarado en situación de excedencia voluntaria.

8.2.d) *Ámbito sectorial de aplicación*

En cada ámbito sectorial, por su especificidad, se podrán adoptar las medidas que se consideren oportunas en aplicación del régimen previsto en este apartado.

8.3 *Excedencia por violencia de género*

8.3.a) *Duración*

Los empleados públicos 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 necesidad de haber prestado un tiempo mínimo de servicios previos y sin que resulte de aplicación ningún plazo de permanencia en la misma.

8.3.b) *Efectos*

Durante los seis primeros meses tendrán derecho a la reserva del puesto que desempeñaban, siendo computable dicho período a efectos de trienios, de otros complementos de desarrollo o carrera profesional que pudieran fijarse en su ámbito sectorial respectivo, y a efectos de acreditar el periodo de desempeño para acceder a otros puestos de trabajo. Se podrá prorrogar la excedencia por períodos de tres meses, con un máximo de dieciocho, con idénticos efectos.

Además, durante los seis primeros meses de esta excedencia se percibirán las retribuciones fijas íntegras y, en su caso, las prestaciones familiares por hijo a cargo.

APARTADO 9.-MOVILIDAD

9.1 Acuerdos para la movilidad de los empleados públicos

En el marco de los Acuerdos que la Universidad de Zaragoza suscriba con otras Administraciones, para facilitar la movilidad entre sus funcionarios, tendrán especial consideración los casos de movilidad geográfica de los empleados públicos víctimas de violencia de género.

9.2 Cambio de puesto de trabajo por violencia de género

El empleado público víctima de violencia de género, por así determinarlo el órgano judicial correspondiente, tendrá, atendiendo a su situación particular, derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo en diferente unidad administrativa, en la misma o distinta localidad, siempre que sea de la misma categoría o nivel profesional. El puesto de trabajo al que opte tendrá carácter provisional, pudiendo el trabajador volver al puesto de origen reservado o bien ejercer el derecho preferente hacia su puesto provisional.

9.3 Cambio de puesto de trabajo por protección a la salud

9.3.a) Traslado de la empleada pública por protección a la maternidad

Al objeto de garantizar la protección efectiva de la madre y el feto durante el embarazo, frente a las condiciones nocivas para su salud, la empleada pública tendrá derecho a la adaptación de las condiciones de trabajo, o en su caso, al cambio temporal de puesto de trabajo o de funciones, previo dictamen médico contradictorio que acredite tal situación y necesidad.

Esto será aplicable también durante el periodo de lactancia si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo, y en tal sentido existiese informe o recomendación médica.

9.3.b) Traslado por motivos de salud propios, del cónyuge o hijos

La Universidad podrá conceder traslados a otra localidad por razón de salud y posibilidades de rehabilitación del empleado público, cónyuge o hijos a cargo, previo dictamen médico contradictorio que acredite tal situación y necesidad.

9.3.c) Régimen del cambio de puesto

El cambio de puesto se efectuará dentro de la misma localidad y grupo y, si no fuese posible, a uno del grupo inferior. En caso de que no pueda aplicarse lo anterior y fuese preciso el cambio de localidad, se requerirá la conformidad del empleado público.

Mientras no se adopte la determinación oportuna se adecuarán las tareas a desempeñar con el estado de salud, para lo cual permanecerá en el mismo puesto y lugar o se le ubicará en otra dependencia si lo anterior fuese incompatible con su salud.

Los cambios de puestos regulados en este artículo se aplicarán siempre independientemente de los procedimientos de provisión de puestos de trabajo, debiendo darse en todo caso preferencia a la asignación de un puesto por motivos de salud frente a los reingresos. Dicha preferencia lo será hasta que las vacantes se convoquen públicamente a concurso, en cuyo caso las plazas en él convocadas no podrán utilizarse para este fin, salvo las que quedasen vacantes al final de todo el proceso concursal.

9.3.d) Ámbito sectorial de aplicación

En cada ámbito sectorial, por su especificidad, se podrán adoptar las medidas que se consideren oportunas en aplicación del régimen previsto en este apartado.

APARTADO 10.-FORMACIÓN CONTINUA

En cada ámbito sectorial específico se fomentarán las medidas, en materia de formación, que tiendan a favorecer la conciliación de la vida familiar y laboral, así como la participación de los empleados públicos con cualquier tipo de discapacidad.

Los empleados públicos podrán recibir y participar en cursos de formación durante los permisos de maternidad, paternidad, así como durante las excedencias por cuidado de hijo o familiar.

DISPOSICIONES ADICIONALES

PRIMERA:

Si, dentro de los acuerdos existentes en la Universidad de Zaragoza en cada ámbito sectorial, existiese alguna medida más favorable, se aplicará lo más beneficioso para el empleado público.

SEGUNDA:

Se creará una Comisión de adaptación y seguimiento en el ámbito del PAS. En el ámbito del PDI ya se han creado las Comisiones Negociadoras del Plan de Pensiones, el Plan Concilia y los complementos retributivos autonómicos. Las funciones de estas Comisiones en sus respectivos ámbitos sectoriales serán:

- Interpretar los contenidos del acuerdo.
- Vigilar el cumplimiento de lo pactado.
- Conocer y resolver los conflictos que de la interpretación y aplicación del presente acuerdo se produzcan.

Elevar a la mesa de Negociación que corresponda las propuestas que se elaboren por la Comisión en desarrollo del acuerdo

TERCERA:

Las medidas contenidas en el presente acuerdo serán de aplicación al personal investigador en formación (regulado en el R.D. 63/2006 de 27 de enero, BOE de 3 de febrero de 2006), en aquellos supuestos que les sean de aplicación y no resulten incompatibles con el régimen jurídico establecido para este colectivo.

Por la Universidad de Zaragoza

Por los representantes de los trabajadores

ANEXO I.- RELACIÓN DE BENEFICIOS SEGÚN LA REGULACIÓN DEL RÉGIMEN FUNCIONARIAL

REGULACIÓN FUNCIONARIOS

MOTIVO CONCILIACIÓN FAMILIAR

BENEFICIO REGULADO

APDO. PROP. UZ

Horario Flexible

General	Horario Flexible General	2.1
Cuidado y atención a la familia	Flexibilidad horaria de una hora (personas dependientes)	2.2. a)
Cuidado y atención a la familia	Flexibilidad horaria de dos horas (personas dependientes)	2.2. b)
General	Flexibilidad horaria - Personal docente	2.3

Ausencias Retribuidas

Cuidado y atención a la familia	Acompañamiento al médico al médico a hijos y parientes de primer grado	3.1
Cuidado y atención a la familia	Ausencia por cumplimiento deber público, personal o familiar	3.2
Cuidado y atención a la familia	Ausencia por reuniones coordinación en centros de educación	3.3
Embarazo, nacimiento, acogimiento o adopción	Ausencia para atención médica y técnicas de fecundación asistida	3.4
Embarazo, nacimiento, acogimiento o adopción	Clases de preparación al parto y exámenes prenatales	3.5
Embarazo, nacimiento, acogimiento o adopción	Nacimiento hijos prematuros	3.6
Protección contra la violencia de género	Ausencias y faltas de puntualidad	3.7
General	Ausencias retribuidas - Personal docente e investigador	3.8

Jornada

Cuidado y atención a la familia	Reducción de jornada por cuidado menores 12 años	4.1. a)
Cuidado y atención a la familia	Reducción de jornada por cuidado de anciano, discapacitado o familiar hasta segundo grado	4.1. b)
Cuidado y atención a la familia	Reducción de jornada por cuidado familiar de 1º por razón de enfermedad muy grave	4.2
Protección contra la violencia de género	Reducción de jornada por violencia género	4.3

Permisos Retribuidos

Embarazo, nacimiento, acogimiento o adopción	Permiso de maternidad	5.1
Embarazo, nacimiento, acogimiento o adopción	Permiso para desplazamiento previo por adopción internacional	5.2
Embarazo, nacimiento, acogimiento o adopción	Permiso de paternidad	5.3
Embarazo, nacimiento, acogimiento o adopción	Permiso por adopción o acogimiento	5.4
Embarazo, nacimiento, acogimiento o adopción	Permiso por no supervivencia del recién nacido	5.5. a)
Embarazo, nacimiento, acogimiento o adopción	Permiso por interrupción del embarazo sin Incapacidad Transitoria	5.5. b)
Cuidado, y atención a la familia	Permiso por enfermedad grave familiares primer grado y hermanos	5.6. a)
Cuidado y atención a la familia	Permiso por enfermedad grave familiares segundo grado	5.6. b)

Permisos Retribuidos y Jornada

Embarazo, nacimiento, acogimiento o adopción	Permiso de maternidad disfrutado a tiempo parcial	6.1
Embarazo, nacimiento, acogimiento o adopción	Ausencia, reducción de jornada o permiso por lactancia	6.2

Permisos Retribuidos y Vacaciones

Embarazo, nacimiento, acogimiento o adopción	Acumulación vacaciones y permisos por maternidad, lactancia y paternidad	7
--	--	---

Situaciones Administrativas

Cuidado y atención a la familia	Excedencia por cuidado de hijos y familiares hasta segundo grado	8.1
Cuidado y atención a la familia	Excedencia voluntaria por agrupación familiar	8.2
Protección contra la violencia de género	Excedencia por razón de violencia	8.3

Movilidad

Protección contra la violencia de género	Acuerdos para la movilidad de los empleados públicos	9.1
Protección contra la violencia de género	Traslado de la víctima de violencia de género	9.2
Embarazo, nacimiento, acogimiento o adopción	Traslado de la empleada pública por protección a la maternidad	9.3. a)
Cuidado y atención a la familia	Traslado por motivos de salud del empleado, cónyuge o hijos	9.3. b)

Formación

Formación continua	Conciliación vida familiar y formación	10
--------------------	--	----

ANEXO II. - RELACIÓN DE BENEFICIOS SEGÚN EL MOTIVO FAMILIAR

MOTIVO FAMILIAR	REGULACIÓN FUNCIONARIOS	BENEFICIO REGULADO	APDO. PROP. UZ
-----------------	-------------------------	--------------------	----------------

Cuidado y Atención a la Familia

Horario flexible	Flexibilidad horaria de una hora (personas dependientes)	2.2.a)
Horario flexible	Flexibilidad horaria de dos horas (personas dependientes)	2.2.b)
Ausencias retribuidas	Acompañamiento al médico al médico a hijos y parientes de primer grado	3.1
Ausencias retribuidas	Ausencia por cumplimiento deber público, personal o familiar	3.2
Ausencias retribuidas	Ausencia por reuniones coordinación en centros de educación	3.3
Jornada	Reducción de jornada por cuidado menores 12 años	4.1.a)
Jornada	Reducción de jornada por cuidado de anciano, discapacitado o familiar hasta segundo grado	4.1.b)
Jornada	Reducción de jornada por cuidado familiar de primer grado por razón de enfermedad muy grave	4.2
Permisos retribuidos	Permiso por enfermedad grave familiares primer grado y hermanos	5.6.a)
Permisos retribuidos	Permiso por enfermedad grave familiares segundo grado	5.6.b)
Situaciones administrativas	Excedencia por cuidado de hijos y familiares hasta segundo grado	8.1
Situaciones administrativas	Excedencia voluntaria por agrupación familiar	8.2
Movilidad	Traslado por motivos de salud del empleado, cónyuge o hijos	9.3.b)

Embarazo, Nacimiento, Acogimiento o Adopción

Ausencias retribuidas	Ausencia para atención médica y técnicas de fecundación asistida	3.4
Ausencias retribuidas	Clases de preparación al parto y exámenes prenatales	3.5
Ausencias retribuidas	Nacimiento hijos prematuros	3.6
Permisos retribuidos	Permiso de maternidad	5.1
Permisos retribuidos	Permiso para desplazamiento previo por adopción internacional	5.2
Permisos retribuidos	Permiso de paternidad	5.3
Permisos retribuidos	Permiso por adopción o acogimiento	5.4
Permisos retribuidos	Permiso por no supervivencia del recién nacido	5.5.a)
Permisos retribuidos	Permiso por interrupción del embarazo sin Incapacidad Transitoria	5.5.b)
Permisos retribuidos y jornada	Permiso de maternidad disfrutado a tiempo parcial	6.1
Permisos retribuidos y jornada	Ausencia, reducción de jornada o permiso por lactancia	6.2
Permisos retribuidos y vacaciones	Acumulación vacaciones y permisos por maternidad, lactancia y paternidad	7
Movilidad	Traslado de la empleada pública por protección a la maternidad	9.3.a)

Formación Continua

Formación	Conciliación vida familiar y formación	10
-----------	--	----

General

Horario flexible	Horario flexible general	2.1
Horario flexible	Flexibilidad horaria - Personal docente e investigador	2.3
Ausencias retribuidas	Ausencias retribuidas - Personal docente e investigador	3.8

Protección Contra La Violencia De Género

Ausencias retribuidas	Ausencias y faltas de puntualidad	3.7
Jornada	Reducción de jornada por violencia género	4.3
Situaciones administrativas	Excedencia por razón de la violencia	8.3
Movilidad	Acuerdos para la movilidad de los empleados públicos	9.1
Movilidad	Traslado de la víctima de violencia de género	9.2