

# PLAN CONCILIA DE LA UNIVERSIDAD DE CANTABRIA

(Actualización 2019)

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

***Acuerdo de la Mesa General de Negociación de 4 de abril de 2017***  
***Acuerdo Consejo de Gobierno 11 de abril de 2017***

***Acuerdo Mesa General de Negociación 23/05/19***

## **SOBRE ESTA ACTUALIZACIÓN**

*El Plan Concilia se aprobó por Consejo de Gobierno en su sesión de 2 de junio de 2007. Dos años más tarde, en 2009 la Universidad de Cantabria aprobó su I Plan de Igualdad en el que se recogían algunos de las medidas contempladas en aquél. En 2017 se realizó una primera revisión del Plan Concilia (acuerdo Consejo de Gobierno de 11 de abril de 2017) en la que se actualizaban las medidas contenidas en el mismo, algunas de las cuales habían sido anuladas o suspendidas a partir del año 2012 por las medidas de austeridad adoptadas por la Administración General del Estado o por la Comunidad Autónoma en el contexto de la crisis económica.*

*La revisión del Plan Concilia que ahora se presenta, intenta recuperar algunas de estas medidas e introducir otras que nuevas que la mejora de la situación económica ha ido permitiendo. No obstante, somos conscientes de que todavía hay medidas que no es posible recuperar por las limitaciones legales que aún permanecen.*

### **SOBRE LA EXPRESIÓN DE “HIJOS e HIJAS”:**

*Cuando en este documento se hace referencia a “**hijos e hijas**” se tiene en cuenta también a las personas menores de edad o mayores con discapacidad que se encuentren en régimen de tutela o acogimiento, ya sea permanente como preadoptivo, tanto de la persona solicitante como de su cónyuge, pareja de hecho o persona con quien conviva maritalmente.*

***SOBRE EL SEGUIMIENTO DEL PLAN CONCILIA:***

*Este Plan será objeto de seguimiento a través de un informe anual que realizará el Área de Igualdad, Conciliación y Responsabilidad Social con la información proporcionada por los Servicios y Centros de la UC.*

***ENTRADA EN VIGOR DE LAS MEDIDAS:***

La medida relacionada con la “bolsa de horas” entrará en vigor el día 1 de septiembre de 2019.

*Santander, a 23 de mayo de 2019*

## INTRODUCCIÓN

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

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

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

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

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

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

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

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

*Santander, a 27 de marzo de 2007*

<b>MEDIDAS RELACIONADAS CON LA JORNADA LABORAL Y LOS HORARIOS</b>			
<b>MEDIDAS</b>	<b>PLAN CONCILIA UC 2017</b>	<b>PLAN CONCILIA PAS UC 2019</b>	<b>PLAN CONCILIA PDI UC 2019</b>
Flexibilización de horarios.	<p>Se mantiene como horario general el que existe actualmente (acuerdo Consejo de Gobierno 01/07/15) con las medidas de flexibilidad horaria por motivos de conciliación de la vida laboral y personal y de flexibilidad horaria de carácter general establecidas en el mismo.</p> <p><i>Se incorpora al anexo II del citado acuerdo la posibilidad de que la jornada de tipo II y III puedan realizar el siguiente horario de forma continuada con una interrupción mínima de media hora para la comida:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Lunes a jueves de 09:00 a 17:00 h. con una interrupción mínima para la comida de media hora. (30 h.)</i></li> <li>• <i>Viernes de 09:00 a 14:30 h. (5,30 h.)</i></li> </ul> <p><i>El resto de las horas hasta completar las treinta y siete horas y media o las cuarenta horas semanales, según el régimen de dedicación establecido, se realizará en horario flexible de lunes a viernes entre las 08:00 y las 20:00 h.</i></p>	<p>Se mantiene como horario general el que existe actualmente (acuerdo Consejo de Gobierno 01/07/15) con las medidas de flexibilidad horaria por motivos de conciliación de la vida laboral y personal y de flexibilidad horaria de carácter general establecidas en el mismo.</p> <p><i>Se incorpora al anexo II del citado acuerdo la posibilidad de que la jornada de tipo II y III puedan realizar el siguiente horario de forma continuada con una interrupción mínima de media hora para la comida:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Lunes a jueves de 09:00 a 17:00 h. con una interrupción mínima para la comida de media hora. (30 h.)</i></li> <li>• <i>Viernes de 09:00 a 14:30 h. (5,30 h.)</i></li> </ul> <p><i>El resto de las horas hasta completar las treinta y siete horas y media o las cuarenta horas semanales, según el régimen de dedicación establecido, se realizará en horario flexible de lunes a viernes entre las 08:00 y las 20:00 h.</i></p>	<i>Ver Protocolo sobre flexibilidad horaria y conciliación del PDI (Anexo I).</i>
<i>Racionalización de horarios</i>			<i>Ver Protocolo sobre flexibilidad horaria y conciliación del PDI (Anexo I).</i>
<i>Bolsa de horas</i>		<p><i>Bolsa de horas del 5% de la jornada anual individual para cuidado de hijos/as menores de edad y personas mayores con discapacidad hasta 1º grado (Medida de flexibilidad horaria)</i></p> <p><i>Utilización de horas con carácter recuperable en plazo máximo de 3 meses desde el hecho causante.</i></p>	

MEDIDAS RELACIONADAS CON LA JORNADA LABORAL Y LOS HORARIOS			
MEDIDAS	PLAN CONCILIA UC 2017	PLAN CONCILIA PAS UC 2019	PLAN CONCILIA PDI UC 2019
		<p><i>Cumplir al final de año con la jornada correspondiente.</i></p> <p><i>Las horas recuperadas no se vuelven a incorporar al saldo de horas disponible para el ejercicio.</i></p> <p><i>Acumulables en jornada completa por razones justificadas.</i></p> <p><i>Declaración responsable individual que justifique el uso de la bolsa de horas.</i></p> <p><i>Resolución 22/11/18 SEFP (Acuerdo MGN AGE 29/10/18). DA 144.5 PGE 2018</i></p> <p><i>De acuerdo con el Procedimiento que establezca la UC.</i></p>	
Reducción de jornada por interés particular.	<p>En aquellos casos en que resulte compatible con la naturaleza del puesto desempeñado y con las funciones del centro de trabajo, el personal que ocupe puestos de trabajo cuyo nivel de complemento de destino sea igual o inferior al 28 podrá solicitar al órgano competente el reconocimiento de una jornada reducida, ininterrumpida, de las 9:00 a las 14:00 horas, de lunes a viernes, percibiendo el 75% de sus retribuciones.</p> <p><i>No podrá reconocerse esta reducción de jornada al personal que preste servicios en régimen de especial dedicación (jornada tipo III), salvo que se autorice el previo pase al régimen de dedicación ordinaria con la consiguiente exclusión, en su caso, del complemento de productividad que se percibiera por aquel régimen.</i></p> <p>(Resolución AGE 28/12/2012, 5)</p>	<p>En aquellos casos en que resulte compatible con la naturaleza del puesto desempeñado y con las funciones del centro de trabajo, el personal que ocupe puestos de trabajo cuyo nivel de complemento de destino sea igual o inferior al 28 podrá solicitar al órgano competente el reconocimiento de una jornada reducida, ininterrumpida, de las 9:00 a las 14:00 horas, de lunes a viernes, percibiendo el 75% de sus retribuciones.</p> <p>No podrá reconocerse esta reducción de jornada al personal que preste servicios en régimen de especial dedicación (jornada tipo III), salvo que se autorice el previo pase al régimen de dedicación ordinaria con la consiguiente exclusión, en su caso, del complemento de productividad que se percibiera por aquel régimen.</p> <p>(Resolución 28/02/2019 SEFP Jornada y horarios de trabajo personal AGE, 5)</p>	

<b>MEDIDAS RELACIONADAS CON LA JORNADA LABORAL Y LOS HORARIOS</b>			
<b>MEDIDAS</b>	<b>PLAN CONCILIA UC 2017</b>	<b>PLAN CONCILIA PAS UC 2019</b>	<b>PLAN CONCILIA PDI UC 2019</b>
	Suspendida la mejora retributiva (Ley Cantabria 2/2012).	Suspendida la mejora retributiva (Ley Cantabria 2/2012).	
Adaptación progresiva de jornada después de tratamientos de radioterapia o quimioterapia.	<p>Los empleados públicos que se reincorporen al servicio efectivo a la finalización de un tratamiento de radioterapia o quimioterapia, podrán solicitar una adaptación progresiva de su jornada de trabajo ordinaria. La Administración podrá conceder esta adaptación cuando la misma coadyuve a la plena recuperación funcional de la persona o evite situaciones de especial dificultad o penosidad en el desempeño de su trabajo. Esta adaptación podrá extenderse hasta un mes desde el alta médica y podrá afectar hasta un 25% de la duración de la jornada diaria, preferentemente en la parte flexible de la misma, considerándose como tiempo de trabajo efectivo. La solicitud irá acompañada de la documentación que aporte el interesado para acreditar la existencia de esta situación, y la Administración deberá resolver sobre la misma en un plazo de tres días, sin perjuicio de que, para comprobar la procedencia de esta adaptación, la Administración podrá recabar los informes del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales o de cualesquiera otros órganos que considere oportuno sobre el tratamiento recibido o las actividades de rehabilitación que le hayan sido prescritas.</p> <p>El plazo al que se refiere el párrafo anterior podrá ampliarse en un mes más cuando el empleado público justifique la persistencia en su estado de salud de las circunstancias derivadas del tratamiento de radioterapia o quimioterapia.</p>	<p>Los empleados o empleadas públicos que se reincorporen al servicio efectivo a la finalización de un tratamiento de radioterapia o quimioterapia, podrán solicitar una adaptación progresiva de su jornada de trabajo ordinaria. La Administración podrá conceder esta adaptación cuando la misma coadyuve a la plena recuperación funcional de la persona o evite situaciones de especial dificultad o penosidad en el desempeño de su trabajo. Esta adaptación podrá extenderse hasta un mes desde el alta médica y podrá afectar hasta un 25 % de la duración de la jornada diaria, preferentemente en la parte flexible de la misma, considerándose como tiempo de trabajo efectivo. La solicitud irá acompañada de la documentación que aporte la persona interesada para acreditar la existencia de esta situación, y la Administración deberá resolver sobre la misma en un plazo de tres días, sin perjuicio de que, para comprobar la procedencia de esta adaptación, la Administración podrá recabar los informes del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales o de cualesquiera otros órganos que considere oportuno sobre el tratamiento recibido o las actividades de rehabilitación que le hayan sido prescritas.</p> <p>El plazo al que se refiere el párrafo anterior podrá ampliarse en un mes más cuando el empleado o la empleada público justifique la persistencia en su estado de salud de las circunstancias derivadas del tratamiento de radioterapia o quimioterapia.</p>	<i>Ver Protocolo sobre flexibilidad horaria y conciliación del PDI (Anexo I).</i>



MEDIDAS RELACIONADAS CON LA JORNADA LABORAL Y LOS HORARIOS			
MEDIDAS	PLAN CONCILIA UC 2017	PLAN CONCILIA PAS UC 2019	PLAN CONCILIA PDI UC 2019
	<p>Con carácter excepcional, y en los mismos términos indicados, esta adaptación de jornada podrá solicitarse en procesos de recuperación de otros tratamientos de especial gravedad, debiendo en este supuesto analizarse las circunstancias concurrentes en cada caso.</p> <p>(Resolución AGE 28/12/2012, 8.6)</p>	<p>Con carácter excepcional, y en los mismos términos indicados, esta adaptación de jornada podrá solicitarse en procesos de recuperación de otros tratamientos de especial gravedad, debiendo en este supuesto analizarse las circunstancias concurrentes en cada caso.</p> <p>(Resolución 28/02/2019 SEFP Jornada y horarios de trabajo personal AGE,, 8.7)</p>	
<i>Reducción de jornada tras enfermedad de larga duración que dificulte el trabajo intelectual</i>			<i>Ver Protocolo sobre flexibilidad horaria y conciliación del PDI (Anexo I).</i>

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

MEDIDAS RELACIONADAS CON EL NACIMIENTO O LA ADOPCIÓN DE HIJOS			
MEDIDAS	PLAN CONCILIA UC 2017	PLAN CONCILIA PAS UC 2019	PLAN CONCILIA PDI UC 2019
Permisos previos al nacimiento, adopción o acogimiento	<p>Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto para funcionarias (y personal laboral) 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.</p> <p>(RDL 5/2015 EBEP, 48.e)</p>	<p>Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto para funcionarias (y personal laboral) 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.</p> <p>(RDL 5/2015 EBEP, 48.e)</p>	
Permiso retribuido a partir de la semana 37 o 35 de gestación	<p>Permiso retribuido a las funcionarias (y personal laboral) 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 del parto.</p> <p>(RDL 5/2015 EBEP, DA 16ª)</p>	<p>Permiso retribuido a las funcionarias (y personal laboral) 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 del parto.</p> <p>(RDL 5/2015 EBEP, DA 16ª)</p>	
<i>Permiso de progenitor diferente de la madre biológica por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento</i>	<p>Tendrá una duración de <u>cuatro semanas</u>, 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>(RDL 5/2015 EBEP, 49 c).</p> <p>De acuerdo con la legislación básica del Estado.</p>	<p><i>La duración del permiso del progenitor diferente de la madre biológica por nacimiento, guarda con fines de adopción, acogimiento, o adopción se incrementará de forma progresiva, de tal forma que, en 2019, la duración del permiso será de <u>ocho semanas</u> distribuidas en la forma establecida en la disposición transitoria novena del RDL 5/2015 EBEP.</i></p> <p><i>Aplicación progresiva hasta dieciséis semanas en el año 2021 (RDL 5/2015 EBEP, disposición transitoria novena)</i></p>	

MEDIDAS RELACIONADAS CON EL NACIMIENTO O LA ADOPCIÓN DE HIJOS			
MEDIDAS	PLAN CONCILIA UC 2017	PLAN CONCILIA PAS UC 2019	PLAN CONCILIA PDI UC 2019
<i>Permiso por interrupción del embarazo</i>		<i>Cónyuge o pareja de hecho: 5 días de permiso.</i>	
Sustitución del permiso de lactancia por un permiso que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente.	Hijo menor de 12 meses. 4 semanas. <i>6 semanas en caso de parto múltiple.</i> (RDL 5/2015 EBEP, 48 f)	Hijo o hija menor de 12 meses. 4 semanas. <i>6 semanas en caso de parto múltiple.</i> (RDL 5/2015 EBEP, 48 f)	
Acumulación permisos de paternidad, maternidad y lactancia con vacaciones.	Posibilidad de acumulación aun habiendo expirado el año natural. (RDL 5/2015 EBEP, 50.2)	Posibilidad de acumulación aun habiendo expirado el año natural. (RDL 5/2015 EBEP, 50.2)	
Nacimiento de hijos prematuros o que tengan que permanecer hospitalizados después del parto.	Derecho de los padres a ausentarse del trabajo dos horas diarias percibiendo las retribuciones íntegras.  Derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional de las retribuciones. (RDL5/2015 EBEP, 48 g)  En estos casos el permiso de maternidad se ampliará en tantos días como el neonato se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales (RDL 5/2015 EBEP, 49 a).	Derecho de los padres y/o madres a ausentarse del trabajo dos horas diarias percibiendo las retribuciones íntegras.  Derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional de las retribuciones. (RDL5/2015 EBEP, 48 g)  En estos casos el permiso de maternidad se ampliará en tantos días como el neonato se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales (RDL 5/2015 EBEP, 49 a).	
Fecundación asistida.	Derecho ausentarse del trabajo para someterse a técnicas de fecundación o reproducción asistida por el tiempo necesario para su realización y previa justificación de la necesidad dentro de la jornada de trabajo.	Derecho ausentarse del trabajo para someterse a técnicas de fecundación o reproducción asistida por el tiempo necesario para su realización y previa justificación de la necesidad dentro de la jornada de trabajo.  (Resolución 28/02/2019 SEFP Jornada y horarios de trabajo personal AGE, 8.5)	

MEDIDAS RELACIONADAS CON EL NACIMIENTO O LA ADOPCIÓN DE HIJOS			
MEDIDAS	PLAN CONCILIA UC 2017	PLAN CONCILIA PAS UC 2019	PLAN CONCILIA PDI UC 2019
	(Resolución AGE 28/12/2012, 8.4)		
Adopción, <a href="#">por guarda con fines de adopción, o acogimiento, tanto temporal como permanente.</a>	<p>Derecho a ausentarse por el tiempo imprescindible.</p> <p>Posibilidad de comenzar el permiso cuatro semanas antes, a cuenta del permiso de adopción.</p> <p><i>Permiso de hasta 2 meses. El trabajador percibirá durante este permiso las retribuciones básicas.</i></p> <p>(RDL 5/2015 EBEP, 49 b)</p>	<p>Derecho a ausentarse por el tiempo imprescindible.</p> <p><i>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 2 meses de duración, percibiendo durante este período exclusivamente las retribuciones básicas.</i></p> <p><i>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.</i></p> <p>(RDL 5/2015 EBEP, 49 b)</p>	

MEDIDAS RELACIONADAS CON EL CUIDADO DE HIJOS Y PERSONAS DEPENDIENTES			
MEDIDAS	PLAN CONCILIA UC 2017	PLAN CONCILIA PAS UC 2019	PLAN CONCILIA PDI UC 2019
Reducción jornada por razones de guarda legal.	<p>El empleado que por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo un hijo <b>menor de 12 años</b>, persona mayor que requiera especial dedicación o una persona con discapacidad, que no desarrolle ninguna actividad retribuida, tendrá derecho a una disminución de su jornada de trabajo.</p> <p>Tendrá el mismo derecho quién precise encargarse del cuidado directo de un familiar hasta segundo grado de consanguinidad o <i>afinidad</i>, que, por razones de edad, accidente o enfermedad, no puedan valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.</p> <p>Reducción de su jornada de trabajo, con la disminución de sus retribuciones que corresponda.</p> <p>(RDL 5/2015 EBEP, 48 h)</p> <p>Reducción de jornada de 1/3 o 1/2 percibiendo el 80 y 60 % del total de sus retribuciones, respectivamente.</p> <p>Suspendida la mejora retributiva (L 2/2012).</p>	<p>El empleado que por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo un hijo menor de 12 años, persona mayor que requiera especial dedicación o una persona con discapacidad, que no desarrolle ninguna actividad retribuida, tendrá derecho a una disminución de su jornada de trabajo.</p> <p>Tendrá el mismo derecho quién precise encargarse del cuidado directo de un familiar hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, que, por razones de edad, accidente o enfermedad, no puedan valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.</p> <p>Reducción de su jornada de trabajo, con la disminución de sus retribuciones que corresponda.</p> <p>(RDL 5/2015 EBEP, 48 h)</p> <p>Reducción de jornada de 1/3 o 1/2 percibiendo el 80 y 60 % del total de sus retribuciones, respectivamente.</p> <p>Suspendida la mejora retributiva (L 2/2012).</p> <p><i>Por motivos de conciliación de la vida familiar y laboral, los empleados públicos con hijos, descendientes o personas sujetas a su tutela o acogimiento de hasta 12 años de edad, o sin límite de edad en el supuesto de discapacidad superior o igual al 33 % de los anteriores, y siempre que convivan con el solicitante y dependan de este, estando a su cargo, podrán acogerse a esta modalidad de jornada intensiva desde el 1 de junio y hasta el 30 de septiembre. Este derecho podrá ejercerse también en el año en que el menor cumpla la edad de 12 años.</i></p>	<p>Se aplicará en los mismos términos que al PAS, reducción de jornada (en todos sus ámbitos docente, investigadora y de gestión) con la reducción retributiva proporcional</p> <p>Si dos o más docentes de la Universidad generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la Universidad podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de esta.</p>

MEDIDAS RELACIONADAS CON EL CUIDADO DE HIJOS Y PERSONAS DEPENDIENTES			
MEDIDAS	PLAN CONCILIA UC 2017	PLAN CONCILIA PAS UC 2019	PLAN CONCILIA PDI UC 2019
		<p>(Resolución 28/02/2019 SEFP Jornada y horarios de trabajo personal AGE, 7)</p> <p><i>Esta medidas se aplicará de acuerdo con la jornada reducida que establezca la UC para esta situación.</i></p>	
<p><i>Derecho a compatibilizar la producción científica con el cuidado de las hijas o hijos.</i></p>			<p><i>Reducción de la capacidad docente durante 2 cursos académicos en 6 créditos (o su parte proporcional para el permiso de paternidad, de acuerdo a la duración del permiso disfrutado tomando como referencia las 16 semanas de la maternidad) si se cumplen los requisitos siguientes:</i></p> <p><b>Objetivo</b> <i>La finalidad de este plan es equilibrar las oportunidades de promoción profesional de las personas que asumen la responsabilidad de la crianza de los y las menores, sin que ello suponga una ralentización de su carrera científica e investigadora.</i></p> <p><b>Requisitos</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>Ser personal docente e investigador, funcionario o contratado a tiempo completo de la UC con responsabilidades docentes.</i></li> <li>- <i>Ser madres/padres en el curso anterior a la solicitud (nacimiento, adopción o acogimiento).</i></li> <li>- <i>Ser familia monoparental o parejas en las que ambos progenitores están empleados.</i></li> <li>- <i>Disfrutar del permiso completo de maternidad/paternidad en los términos que establezca la normativa en cada caso.</i></li> </ul>

MEDIDAS RELACIONADAS CON EL CUIDADO DE HIJOS Y PERSONAS DEPENDIENTES			
MEDIDAS	PLAN CONCILIA UC 2017	PLAN CONCILIA PAS UC 2019	PLAN CONCILIA PDI UC 2019
			- <i>Dedicarse exclusivamente a tareas docentes e investigadoras.</i>
<i>Asistencia al horario de tutorías del Centro Escolar</i>		<i>Derecho a ausentarse del trabajo para asistir al centro escolar a tutorías de hijos menor de edad. (Límite: 1 vez al trimestre excepto en hijos/as con necesidades especiales).</i>	
<i>Ajuste de horario a las tareas de cuidado</i>			<i>Ver Protocolo sobre flexibilidad horaria y conciliación del PDI (Anexo I).</i>
Reducción de jornada para atender al cuidado de un familiar en primer grado.	El empleado que precise atender al cuidado de un familiar en primer grado, tendrá derecho a solicitar una reducción de hasta el 50% de la jornada laboral, con carácter retribuido, por razones de enfermedad muy grave y por el plazo máximo de un mes.  (RDL 5/2015 EBEP, 48 i)	El empleado que precise atender al cuidado de un familiar en primer grado, tendrá derecho a solicitar una reducción de hasta el 50% de la jornada laboral, con carácter retribuido, por razones de enfermedad muy grave y por el plazo máximo de un mes.  (RDL 5/2015 EBEP, 48 i)	
Consultas médicas de hijas, hijos y parientes dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad.	Derecho a ausentarse del trabajo para acompañar al médico a hijas o hijos menores de dieciocho años o mayores cuando lo exija el tratamiento y parientes dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad que no puedan valerse por sí mismos por razón de edad o enfermedad, por el tiempo necesario.	Derecho a ausentarse del trabajo para acompañar al médico a hijas o hijos menores de dieciocho años o mayores cuando lo exija el tratamiento y parientes dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad que no puedan valerse por sí mismos por razón de edad o enfermedad, por el tiempo necesario.	
<i>Cuidado de hijo/a menor afectado por cáncer u otra enfermedad grave</i>		<i>Permiso por cuidado de la hija o hijo menor afectado por cáncer u otra enfermedad grave: el empleado 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 aquélla, 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, de la hija o hijo menor de edad afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas o carcinomas) o por cualquier otra</i>	

MEDIDAS RELACIONADAS CON EL CUIDADO DE HIJOS Y PERSONAS DEPENDIENTES			
MEDIDAS	PLAN CONCILIA UC 2017	PLAN CONCILIA PAS UC 2019	PLAN CONCILIA PDI UC 2019
		<p><i>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.</i></p> <p><i>(RDL 5/2015 EBEP, 49.e)</i></p>	
Flexibilización de horarios para la atención a personas dependientes.	<p>Los que tengan a su cargo personas mayores, hijos menores de 12 años o personas con discapacidad, así como quien tenga a su cargo directo a un familiar con enfermedad grave hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, tendrán derecho a flexibilizar en una hora diaria el horario de trabajo.</p> <p><i>(Resolución AGE 28/12/2012, 8.1)</i></p>	<p>Los que tengan a su cargo personas mayores, hijos menores de 12 años o personas con discapacidad, así como quien tenga a su cargo directo a un familiar con enfermedad grave hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, tendrán derecho a flexibilizar en una hora diaria el horario de trabajo.</p> <p><i>(Resolución 28/02/2019 SEFP Jornada y horarios de trabajo personal AGE, 8.1)</i></p>	<p><i>Ver Protocolo sobre flexibilidad horaria y conciliación del PDI (Anexo I).</i></p>
Flexibilidad horaria por hijas o hijos con discapacidad.	<p>Los que tengan hijos con discapacidad, podrán disponer de dos horas de flexibilidad horaria diaria sobre el horario de trabajo, a fin de conciliar los horarios de los centros educativos ordinarios de integración y de educación especial, donde el hijo o hija con discapacidad reciba atención.</p> <p>Asimismo, tendrán derecho a ausentarse para asistir a reuniones de su centro educativo, tratamiento o para acompañarlo si ha de recibir apoyo adicional en el ámbito sanitario o social.</p> <p><i>(Resolución AGE 28/12/2012 AGE 8.2 y 8.5)</i></p>	<p>Los que tengan hijos con discapacidad, podrán disponer de dos horas de flexibilidad horaria diaria sobre el horario de trabajo, a fin de conciliar los horarios de los centros educativos ordinarios de integración y de educación especial, donde el hijo o hija con discapacidad reciba atención.</p> <p>Asimismo, tendrán derecho a ausentarse para asistir a reuniones de su centro educativo, tratamiento o para acompañarlo si ha de recibir apoyo adicional en el ámbito sanitario o social.</p> <p><i>(Resolución 28/02/2019 SEFP Jornada y horarios de trabajo personal AGE, 8.2 y 8.6)</i></p>	<p><i>Ver Protocolo sobre flexibilidad horaria y conciliación del PDI (Anexo I).</i></p>



MEDIDAS RELACIONADAS CON EL CUIDADO DE HIJOS Y PERSONAS DEPENDIENTES			
MEDIDAS	PLAN CONCILIA UC 2017	PLAN CONCILIA PAS UC 2019	PLAN CONCILIA PDI UC 2019
Flexibilización de horarios para la conciliación de familias monoparentales (PAS)	<p><i>Excepcionalmente</i>, se podrá autorizar, con carácter personal y temporal, la flexibilización del horario en un máximo de dos horas por motivos directamente relacionados con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, en los casos de familias monoparentales.</p> <p>(Resolución AGE 28/12/2012 AGE 8.3)</p>	<p>Excepcionalmente, se podrá autorizar, con carácter personal y temporal, la flexibilización del horario en un máximo de dos horas por motivos directamente relacionados con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, en los casos de familias monoparentales.</p> <p>(Resolución 28/02/2019 SEFP Jornada y horarios de trabajo personal AGE, 8.4)</p>	
Excedencia para el cuidado de hijos o personas dependientes.	<p>Los empleados públicos tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción o acogimiento permanente o preadoptivo, aunque estos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.</p> <p>También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a tres años, los empleados públicos para atender al cuidado de un familiar que se encuentre a su cargo, hasta el segundo grado inclusive de consanguinidad o afinidad, que, por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad, no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.</p> <p>Tendrán derecho a la reserva del mismo puesto de trabajo que desempeñaban durante los dos primeros años. Transcurrido este período, la reserva será de un puesto de igual nivel y retribución.</p>	<p>Los empleados públicos tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción o acogimiento permanente o preadoptivo, aunque estos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.</p> <p>También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a tres años, los empleados públicos para atender al cuidado de un familiar que se encuentre a su cargo, hasta el segundo grado inclusive de consanguinidad o afinidad, que, por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad, no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.</p> <p>Tendrán derecho a la reserva del mismo puesto de trabajo que desempeñaban durante los dos primeros años. Transcurrido este período, la reserva será de un puesto de igual nivel y retribución.</p> <p>El período de permanencia en esta situación será computable a efectos de trienios, consolidación de grado personal o ascensos y derechos pasivos.</p> <p>(RDL 5/2015 EBEP, 89.4)</p>	

MEDIDAS RELACIONADAS CON EL CUIDADO DE HIJOS Y PERSONAS DEPENDIENTES			
MEDIDAS	PLAN CONCILIA UC 2017	PLAN CONCILIA PAS UC 2019	PLAN CONCILIA PDI UC 2019
	<p>El período de permanencia en esta situación será computable a efectos de trienios, consolidación de grado personal o ascensos y derechos pasivos.</p> <p>(RDL 5/2015 EBEP, 89.4)</p>		

<b>DERECHO A LA FORMACIÓN CONTINUA</b>			
<b>MEDIDAS</b>	<b>PLAN CONCILIA UC 2017</b>	<b>PLAN CONCILIA PAS UC 2019</b>	<b>PLAN CONCILIA PDI UC 2019</b>
Derecho a la formación continua.	<p>Derecho a asistir a los cursos de formación durante permisos o excedencias.</p> <p>(RDL 5/2015 EBEP 49 a y 89.4)</p> <p>Se otorgará preferencia durante un año, en la adjudicación de plazas para participar en los cursos de formación a quienes se hayan incorporado al servicio activo procedentes del permiso de maternidad o paternidad. O hayan reingresado desde la situación de excedencia por razones de guarda legal y atención a personas mayores dependientes o personas con discapacidad.</p>	<p>Derecho a asistir a los cursos de formación durante permisos o excedencias.</p> <p>(RDL 5/2015 EBEP 49 a y 89.4)</p> <p>Se otorgará preferencia durante un año, en la adjudicación de plazas para participar en los cursos de formación a quienes se hayan incorporado al servicio activo procedentes del permiso de maternidad o paternidad. O hayan reingresado desde la situación de excedencia por razones de guarda legal y atención a personas mayores dependientes o personas con discapacidad.</p>	<i>De acuerdo a su normativa específica.</i>
Permisos para concurrir a exámenes finales o demás pruebas de aptitud o evaluación en centros oficiales.	<p>Durante los días de su celebración.</p> <p>(RDL 5/2015 EBEP, 48 d)</p> <p>En el caso de que los estudios se cursen en distinta localidad por no impartirse en la misma, el permiso comprenderá los días imprescindibles para el desplazamiento.</p>	<p>Durante los días de su celebración.</p> <p>(RDL 5/2015 EBEP, 48 d)</p> <p>En el caso de que los estudios se cursen en distinta localidad por no impartirse en la misma, el permiso comprenderá los días imprescindibles para el desplazamiento.</p>	
<i>Ampliación de los supuestos de tiempo para la formación</i>		<p><i>a) Permiso retribuido percibiendo las retribuciones íntegras con un límite máximo de cuarenta horas al año, para la asistencia a Cursos, Conferencias y Jornadas de perfeccionamiento profesional y cuyo contenido esté directamente relacionado con el puesto de trabajo o la carrera profesional-administrativa, previo informe favorable del superior jerárquico. (1)</i></p>	<i>De acuerdo a su normativa específica.</i>

DERECHO A LA FORMACIÓN CONTINUA			
MEDIDAS	PLAN CONCILIA UC 2017	PLAN CONCILIA PAS UC 2019	PLAN CONCILIA PDI UC 2019
		<p>b. El personal de la UC que realice actividades formativas bajo la modalidad presencial fuera de la jornada de trabajo en cómputo anual, podrá compensar hasta un máximo de 21 horas anuales.</p> <p><i>En el caso de formación bajo la modalidad semipresencial o a distancia se compensará el 50% de las horas acreditadas hasta el máximo de 21 horas anuales.</i></p> <p><i>c. Permiso no retribuido, de una duración máxima de tres meses, para la asistencia a otros cursos de perfeccionamiento profesional, siempre que la gestión del servicio y la organización del trabajo lo permitan. (1)</i></p> <p><i>(1) Resolución 28/02/2019 SEFP Jornada y horarios de trabajo personal AGE, 10</i></p>	

PROTECCIÓN INTEGRAL CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO			
MEDIDAS	PLAN CONCILIA UC 2017	PLAN CONCILIA PAS UC 2019	PLAN CONCILIA PDI UC 2019
Ausencias del puesto de trabajo.	<p>En los casos en los que las empleadas víctimas de violencia de género tuvieran que ausentarse por ello de su puesto de trabajo, tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales de atención o salud, según proceda.</p> <p>(RDL 5/2015 EBEP 49 d)</p>	<p>En los casos en los que las empleadas víctimas de violencia de género tuvieran que ausentarse por ello de su puesto de trabajo, tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales de atención o salud, según proceda.</p> <p>(RDL 5/2015 EBEP 49 d)</p>	
Reducción de jornada.	<p>Las empleadas víctimas de violencia sobre la mujer, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho a la reducción de la jornada con disminución proporcional de la retribución, o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario resultante de la aplicación para el horario flexible.</p> <p>(RDL 5/2015 EBEP 49 d)</p>	<p>Las empleadas víctimas de violencia sobre la mujer, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho a la reducción de la jornada con disminución proporcional de la retribución, o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario resultante de la aplicación para el horario flexible.</p> <p>(RDL 5/2015 EBEP 49 d)</p> <p><i>La funcionaria pública mantendrá sus retribuciones íntegras cuando reduzca su jornada en un tercio o menos. (Modificación introducida por Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo)</i></p>	
Excedencia por razón de violencia de género.	<p>Nueva situación administrativa de excedencia por razón de violencia sobre la empleada pública, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integrada, sin necesidad de haber prestado un tiempo de servicios previos y sin que resulte de aplicación ningún plazo de permanencia en la misma.</p> <p>Durante los seis primeros meses tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo que desempejarán, siendo computable dicho período a efectos de ascensos, trienios y derechos pasivos.</p>	<p>Nueva situación administrativa de excedencia por razón de violencia sobre la empleada pública, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integrada, sin necesidad de haber prestado un tiempo de servicios previos y sin que resulte de aplicación ningún plazo de permanencia en la misma.</p> <p>Durante los seis primeros meses tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo que desempejarán, siendo computable dicho período a efectos de ascensos, trienios y derechos pasivos.</p> <p>Durante los dos primeros meses de esta excedencia se percibirán las retribuciones íntegras y, en su caso, las prestaciones familiares por hijo a cargo.</p> <p>(RDL 5/2015 EBEP 89.5)</p>	

PROTECCIÓN INTEGRAL CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO			
MEDIDAS	PLAN CONCILIA UC 2017	PLAN CONCILIA PAS UC 2019	PLAN CONCILIA PDI UC 2019
	Durante los dos primeros meses de esta excedencia se percibirán las retribuciones íntegras y, en su caso, las prestaciones familiares por hijo a cargo.  (RDL 5/2015 EBEP 89.5)		
Incorporación de las mujeres víctimas de violencia de género tras excedencia			Ver Protocolo sobre flexibilidad horaria y conciliación del PDI (Anexo I).
<i>Movilidad interadministrativa para empleadas públicas víctimas de violencia de género</i>		<i>Aplicación del Acuerdo para la favorecer la movilidad interadministrativa de las empleadas públicas víctimas de violencia de género.</i>  <i>(Resolución 16/11/18 SEFP)</i>	

OTRAS MEDIDAS			
MEDIDAS	PLAN CONCILIA UC 2017	PLAN CONCILIA PAS UC 2019	PLAN CONCILIA PDI UC 2019
<i>Permiso por inscripción como parejas de hecho</i>		<i>Equiparación al permiso por matrimonio (15 días naturales). Sólo podrá disfrutarse de este permiso una vez para misma pareja.</i>	

### PLAN CONCILIA 2019: ANEXO I

## PROTOCOLO SOBRE FLEXIBILIDAD HORARIA Y CONCILIACIÓN DEL PDI

**MEDIDA:** Establecer en los Departamentos y Centros un protocolo de actuación para que el PDI pueda acogerse a las medidas del Plan Concilia en los siguientes términos:

- La flexibilidad horaria no puede ir en detrimento de la organización racional de los planes de estudio de los títulos responsabilidad del Centro ni en perjuicio del alumnado.
- La actividad docente se distribuirá en el horario de apertura aprobado por el Centro. Los Centros fijarán unos horarios razonables para el alumnado, PDI y PAS. Tendrán en cuenta las propuestas de conciliación recogidas en el Plan Concilia 2019, así como maximizar el uso de los recursos disponibles en la franja horaria de 9:00 h a 19:00 h.
- La convocatoria de reuniones de trabajo se realizará en un horario que facilite la conciliación.

- En el procedimiento de asignación de horarios se tendrán en cuenta las medidas de flexibilización del horario recogido en el Plan Concilia 2019 relacionadas con el cuidado de las hijas o hijos y personas dependientes. Además, y en la medida de lo posible, se procurará una distribución equilibrada de la docencia para el PDI mayor de 60 años entendida como un reparto equitativo de docencia entre los dos cuatrimestres e impartición de la docencia a lo largo de la semana.
- El PDI deberá solicitar la flexibilidad con antelación a la fijación de horarios y justificar su necesidad. Además, deberá señalar en qué momento de la jornada laboral se desea optar a la misma (que tendrá que ser el mismo para todos los días de la semana). Los Centros determinarán en su procedimiento interno cómo se puede disfrutar esta flexibilidad.
- Si dos o más docentes solicitasen flexibilidad horaria por el mismo sujeto causante, el Centro/Departamento podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de estos.
- La franja horaria de las asignaturas de aquellas personas acogidas a la flexibilidad horaria se tratará de mantener por varios cursos académicos, salvo en aquellos casos en que se den circunstancias que requieran modificaciones sustanciales de los horarios globales para lograr que éstos sean más adecuados para los estudiantes y para un mejor desarrollo del título.
- En el procedimiento de asignación de ocupación docente en los Departamentos se considerarán las siguientes circunstancias:
  - Facilitar al PDI que deseen cambiar de asignatura por motivos de horario. La no adscripción de asignaturas a áreas de conocimiento en las titulaciones adaptadas al EEES y el hecho de que la acreditación del profesorado se realiza en una gran área (comisión ANECA RD 1312/2007) debe facilitar, dentro de lo razonable desde el punto de vista académico, mayor flexibilidad en la asignación de docencia que realicen los Dptos.
  - Vigilar que las tareas docentes del profesorado no se acumulen de manera indebida al regreso de una baja, permiso o licencia.
  - Atender a los siguientes supuestos, solicitando al Vicerrectorado con competencias en materia de Profesorado, una reducción de la capacidad docente por tiempo limitado para el PDI afectado. Esta solicitud deberá estar motivada.



- Adaptación progresiva de la ocupación docente después de tratamientos de radioterapia o quimioterapia. Con carácter excepcional, esta adaptación de jornada podrá solicitarse en procesos de recuperación de otros tratamientos de especial gravedad, debiendo en este supuesto analizarse las circunstancias concurrentes en cada caso.
- Adaptación progresiva de la ocupación docente para víctimas de la violencia de género.
- El procedimiento de solicitud de flexibilidad horaria mientras que Centros y Departamentos no establezcan el suyo propio será el siguiente:
  - Se enviará escrito de solicitud de flexibilidad al Consejo de Departamento junto con la presentación de los planes docentes.
  - El Consejo de Departamento presentará al Centro el plan docente y el profesorado que se acogen a flexibilidad horaria.
  - En caso de conflicto (varias solicitudes pidiendo la misma flexibilidad), el Centro deberá resolverlo con anterioridad a la aprobación de los horarios del curso académico.
  - En caso de resoluciones que desestimen peticiones del PDI contempladas en este documento, el Departamento o el Centro deberá motivar suficientemente su decisión, informando previa y personalmente al interesado.
  - En caso de circunstancias sobrevenidas, el PDI informará al Departamento y Centro y se tratará de buscar una solución que no perjudique a los estudiantes matriculados en la/s asignatura/s afectadas.