

# **Personal de Administración y Servicios**

## **Acuerdo de 13 junio 2006, entre la Gerencia de la Universidad de Murcia y las Organizaciones Sindicales CC.OO., CSI-CSIF y FETE UGT sobre medidas encaminadas a la Conciliación de la Vida Laboral y Familiar del Personal de Administración y Servicios.**

Reunidos el día 11 de julio, en la Sala de Reuniones Rector Loustau, la Gerencia y los representantes de las organizaciones sindicales, CC.OO., FETE-UGT y CSI-CSIF y previo estudio de la propuesta presentada por la Gerencia, se adoptaron los siguientes acuerdos:

### **1. Reducción de jornada .-**

a) El empleado de la UMU que por razón de guarda legal tengan a su cargo directo hijos menores de 12 años, persona mayor que requiera especial dedicación o a un disminuido psíquico o físico que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a la disminución de su jornada de trabajo, con la reducción de retribuciones correspondiente. Sin perjuicio de lo establecido en la Ley 30/1984 sobre cuidado directo de un familiar hasta e lsegundo grado.

b) En los supuestos en el que el puesto de trabajo tenga asignada jornada extraordinaria o especial, el empleado, por las razones aludidas, podrá optar, antes de aplicar el previsto en el anterior apartado a), por la reducción de jornada que implica realizar la jornada normal de mañana o tarde y la reducción económica que importe la jornada extraordinaria o especial.

c) En el supuesto de enfermedad muy grave de un familiar en primer grado, se podrá solicitar una reducción de hasta el 50% de la jornada laboral, de carácter retribuido, para atenderlo, durante el plazo máximo de un mes. Esta reducción se podrá disfrutar de manera parcial, respetando en todo caso el plazo máximo.

### **2.- Permiso de maternidad, adopción y acogimiento**

a) Siempre que el servicio lo permita, el empleado que disfrute una parte del permiso de maternidad, sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto, podrá solicitar disfrutar del permiso en régimen de jornada parcial en los términos previstos en el R.D. 180/2004, de 30 de enero.

b) Los empleados podrán disfrutar de un permiso de hasta dos meses de duración, percibiendo durante ese periodo exclusivamente las retribuciones básicas, en los

supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado.

c) Los empleados podrán acumular el periodo de disfrute de vacaciones al permiso de maternidad, adopción o acogimiento, lactancia acumulada y paternidad, aún habiendo expirado ya el año natural a que tal periodo corresponda.

d) Todos los permisos regulados referentes a adopción o acogimiento se entenderán referidos a menores de 12 años.

### **3.- Flexibilidad horaria**

a) Podrán flexibilizar en una hora el horario fijo de jornada quienes tengan a su cargo, personas mayores, hijos menores de 12 años o personas con discapacidad, así como quien tenga a su cargo directo un familiar con enfermedad grave hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

b) Excepcionalmente, previo informe favorable del responsable de la unidad, se podrá conceder la modificación del horario fijo, a título personal y temporal, en un máximo de dos horas, por motivos directamente relacionados con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

c) Los empleados que tengan hijos con discapacidad psíquica, física o sensorial, tendrán dos horas de flexibilidad horaria diaria 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.

### **4.- Ausencias**

a) Los empleados que tengan hijos con discapacidad física, psíquica 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 o para acompañarlo si ha de recibir apoyo adicional en el ámbito sanitario.

b) Los empleados tendrán derecho a ausentarse del trabajo para someterse a técnicas de fecundación asistida por el tiempo necesario para su realización y previa justificación de la necesidad de realizarse dentro de la jornada de trabajo.

### **5.- Permisos**

Podrá concederse permisos por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber relacionado con la conciliación de la vida familiar y laboral.

### **6.- Movilidad por conciliación de la vida laboral y familiar.**

Además del sistema establecido por Acuerdo del Consejo de Gobierno de 27 de julio de 2005 que aprueba la Regulación de las comisiones de servicio y cambio de destino para conciliar la vida laboral y familiar, se establece una variante del sistema de provisión temporal establecido en las Normas de provisión de puestos de trabajo del Personal de Administración y Servicios de 23 de mayo de 2003 en los siguientes términos:

## **5. bis .ORDEN DE APLICACIÓN DE LOS PROCEDIMIENTOS PARA LA PROVISIÓN DE VACANTES TEMPORALES POR CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR.**

Los puestos cuya forma de provisión sea la de concurso, en sus modalidades general y específico, que puedan quedar vacantes con carácter provisional por pasar sus titulares a ocupar otros puestos con motivo de la conciliación de la vida laboral y familiar con reserva del puesto del que es titular definitivo, se proveerán de acuerdo con el sistema y prioridades establecidos en el punto 5, teniendo en cuenta las siguientes observaciones para el supuesto que no hubiese vacantes adecuadas para aplicar la conciliación de la vida familiar y laboral:

- a) La convocatoria, previa solicitud del titular afectado por conciliación de la vida familiar y laboral, se podrá realizar antes de que sea efectiva la vacante, por lo que de la convocatoria se obtendrá un candidato en expectativa.
- b) En la convocatoria sólo podrán participar aspirantes que ocupen puestos abiertos al mismo grupo de pertenencia y especialidad del funcionario titular del puesto convocado.
- c) Una vez resuelto el concurso, se formalizarán dos comisiones de servicios cruzadas, de forma tal que el titular del puesto afectado por conciliación de la vida familiar y laboral ocupe el puesto del candidato en expectativa y éste el de aquel.
- d) Las comisiones de servicio se renovarán anualmente si persiste el problema de conciliación, y, en cualquier caso, se darán por finalizadas una vez resuelto dicho problema.

## **7.- Formación**

Se modificará el Reglamento de cursos de formación en el sentido de que los empleados públicos podrán participar y recibir cursos de formación durante los permisos de maternidad, paternidad, así como durante las excedencias por motivos familiares e incapacidad temporal, siempre que en éste último supuesto su estado de salud lo permita. Estas horas de formación no acumularán saldo horario.

## **8.- Protección integral contra la violencia de género**

Las faltas de asistencia, totales o parciales al puesto de trabajo, en los casos de empleadas víctimas de violencia de género que fueran consecuencia de esta causa, tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones que así lo determinen los servicios sociales de atención o salud, según proceda.

## **9.- Aplicación automática de modificaciones legales de carácter básico.**

Las normas sobre excedencias y similares que han de establecerse y modificarse por ley, y que tengan carácter de básicas se aplicarán al P.A.S. de la Universidad de Murcia sin necesidad de acuerdo expreso.

## **10.- Modificación de normas afectadas**

Las medidas acordadas se incorporarán al documento de "Jornadas y Horarios del Personal de Administración y Servicios"

Los principios inspiradores de este acuerdo en el ámbito de la conciliación personal, laboral y familiar servirán de referencia en otros documentos reguladores de las condiciones de trabajo del resto de colectivos universitarios.

Las modificaciones derivadas de este acuerdo que afecten a otros sobre los que se ha manifestado el Consejo de Gobierno quedan supeditadas a su aprobación por el indicado Consejo.

Murcia a 13 de junio de 2006  
POR LA GERENCIA Fdo: Pedro José Gálvez Muñoz Gerente  
POR LAS ORG. SINDICALES  
Fdo.: José Antonio Carrasco Molina Por CC.OO.  
Fdo.: Mariano Baquero Nicolás Por CSI-CSIF  
Fdo.: José Julián Casanova Roca Por FETE-UGT