







Edita:

Unidad de Igualdad entre Mujeres y Hombres de la Universidad de Cádiz

Autoras:

Eva Bermúdez Figueroa y Raquel Pastor Yuste

Producción:

Asociación de profesionales de la educación en valores "La Espiral"

Diseño y maquetación:

estudioActivo

Imprime:

Artes Gráficas Moreno

ISBN: 978-84-09-45252-1

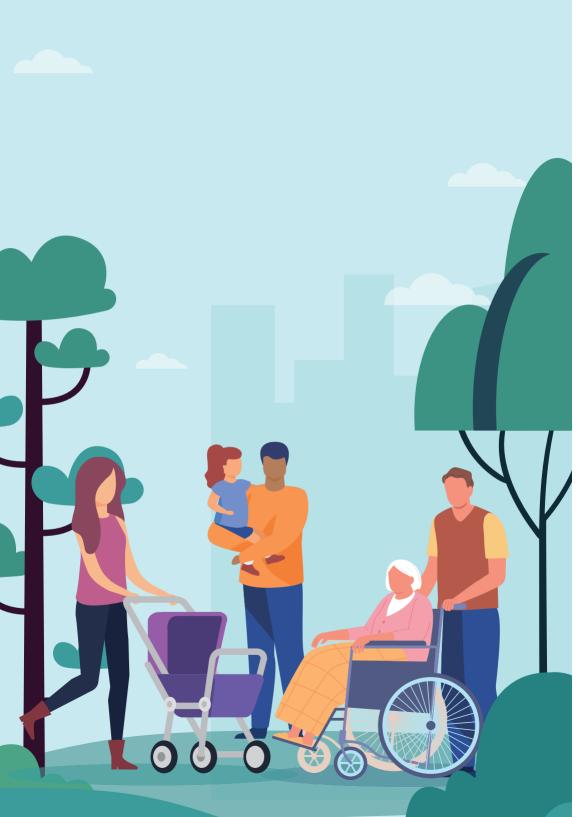
Depósito legal: CA-461-2022

Esta guía es meramente de carácter informativo.

GUIA UCA DE CONCILIACIÓN CORRESPONSABLE

Eva Bermúdez Figueroa Raquel Pastor Yuste





AGRADECEMOS POR SU COLABORACIÓN EN LA ELABORACIÓN DE ESTA GUÍA

Al Instituto Andaluz de la Mujer de la Consejería de Inclusión Social, Juventud, Familias e Igualdad,

A la Comisión de Igualdad de la Universidad de Cádiz, en especial a la defensora universitaria, Ana Mª Rodríguez Tirado y a la profesora Mª Angustias Benito Benítez.

Al actual Vicerrector de Cultura, Jacinto Manuel Porro Gutiérrez, que colaboró en calidad de Delegado de Responsabilidad Social

A la Jefatura del Área de personal, en especial al director de personal Juan Marrero Torres y a Rosa Mª Muñoz Márquez, jefa de servicio de administración de personal.

índice

10 /	1 / Medidas de conciliación de la vida laboral y familiar generales para todo el personal de la UCA.
10 /	1.1 / Permisos retribuidos, licencias y otras medidas.
20 /	1.2 / Excedencias.
24 /	2 / Medidas de Acción Social de la UCA.
36 /	3 / Cuadro esquemático de medidas para personal laboral y funcionario.
40 /	4 / Consideraciones finales.
	5 / Referencias normativas

GUÍA DE CONCILIACIÓN CORRESPONSABLE DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL DE LA UNIVERSIDAD DE CÁDIZ

PRESENTACIÓN

La conciliación de la vida personal, familiar y laboral es un elemento básico para la vida. Los cuidados que hemos recibido de nuestra familia, y que por edad y dinámicas familiares nos corresponden a hombres y mujeres, son fundamentales para el desarrollo humano. Desde la Universidad de Cádiz entendemos que es imprescindible llevar a cabo una **conciliación corresponsable** para la distribución equitativa de los cuidados familiares, imprescindibles para el sostenimiento de la vida y la justicia social.

Dentro de los Obietivos de Desarrollo Sostenible planteados por la ONU en la Agenda 2030 sobre el Desarrollo Sostenible, y que debemos incorporar en la Universidad, se especifica en quinto lugar, la necesidad de Igualdad de Género, especialmente en cuanto al trabajo de cuidados no remunerado. Así, se plantea "Reconocer y valorar los cuidados y el trabajo doméstico no remunerados mediante servicios públicos, infraestructuras y políticas de protección social, y promoviendo la responsabilidad compartida en el hogar y la familia, según proceda en cada país" (ONU, 2015). Esta óptica de responsabilidad compartida es fundamental, ya que el reparto tradicional de roles entre mujeres y hombres a nivel mundial y la falta de corresponsabilidad familiar, provoca que sigan siendo las mujeres las que dedican su tiempo al cuidado de mayores y menores, así como del hogar. Este reparto desigual de los cuidados es uno de los mayores obstáculos para la incorporación, permanencia, y promoción de las mujeres en el mercado laboral, y origen de otras muchas desigualdades sociales estructurales en cuanto a oportunidades vitales, económicas, laborales, de salud, etc.

Es por esto que, en nuestra universidad, desde el II Plan de Igualdad de la UCA se anima a Promover la conciliación de la vida personal, familiar y profesional de todos/as quienes trabajan o estudian en la UCA, para cumplir el objetivo de promover el respeto a los derechos a la conciliación de la vida personal, familiar y profesional, en óptica de corresponsabilidad.

La guía que aquí os presentamos es producto del compromiso adquirido por la Delegación del Rector para las Políticas de Igualdad e Inclusión de la UCA, a través de la Unidad de Igualdad, con el Instituto Andaluz de la Mujer en el marco de las Subvenciones para la Promoción de la Igualdad entre mujeres

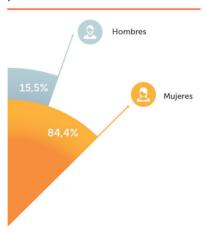
y hombres en las universidades públicas de Andalucía (Resolución de 20 de julio de 2021, del Instituto Andaluz de la Mujer. BOJA 148 de 3 de agosto de 2021)

El **objetivo general** de esta guía es sensibilizar e informar a los hombres y mujeres que trabajan en la UCA, de las posibilidades de cuidado de los hijos e hijas, de personas dependientes, u otros casos de cuidado familiar o de personas afines, compatibles con la labor que desempeñamos en la Universidad. El fin es dar a conocer y acercar los derechos de conciliación de la vida familiar y laboral, que, fuera de los permisos por parto, maternidad o paternidad, en muchos de los casos son desconocidos por la mayoría de las personas. De otra parte, el ejercicio de estos derechos suele ser mayoritariamente utilizado por las mujeres, normalmente en detrimento de sus oportunidades laborales y, por ende, vitales. Esto significa para ellas una sobrecarga de tareas de trabajo remunerado y no remunerado, productivo y reproductivo, tal y como indican innumerables análisis del mercado laboral.

Según datos de la Encuesta de Población Activa, en 2022 tan sólo el 15.5% de las personas contratadas a tiempo parcial por motivos de cuidado eran hombres, frente al 84.4% de las muieres. En este sentido, en Andalucía, según datos del Ministerio de Trabaio, Migraciones y Seguridad Social recogidos en el informe Muieres en cifras (IM.2022) en 2021 los hombres hicieron uso de la excedencia por cuidado de hijos/as en un 7,7%, frente al 92,3% de las muieres, mientras que las excedencias por otras obligaciones personales o familiares para hombres fueron del 18,4% y 81,6%, respectivamente.

Es por estos datos de la realidad laboral, que esta guía pretende fomentar la corresponsabilidad familiar, facilitando a los hombres más específicamente, la información y el acceso a los derechos que les son propios y que contribuyen al reparto equitativo de tareas y tiempos de

Contratados a tiempo parcial por motivos de cuidado.



Hicieron uso de la exdecencia por cuidado de hijos/as.



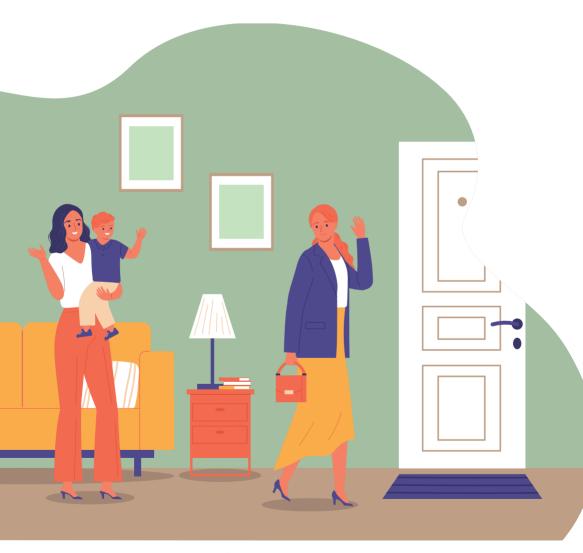
cuidado, tan necesarios para nuestros mayores, hijos e hijas, y otras personas a las que nos unen vínculos afectivos, y que tenemos derecho a cuidar. Éstos vínculos familiares afectivos y de carácter emocional, fundamentales para el desarrollo humano, son los que se protegen desde la legislación aplicable en esta materia.

Esta guía breve, te informará sobre los derechos de conciliación más importantes de los que puedes hacer uso, y que están vigentes para el personal de la Universidad de Cádiz. No se trata de una guía jurídica exhaustiva, sino informativa y de fácil consulta, donde encontrarás información sobre cuáles son tus derechos, dónde vienen recogidos, y los vínculos a la normativa pertinente, sean normas de ámbito nacional, andaluz o acuerdos concretos de la propia universidad. Así mismo, se recogen medidas propias del Plan de Acción Social de la UCA, donde encontrarás servicios y ayudas que pueden ser de utilidad. Se relacionan los servicios, actividades y subvenciones ofrecidas, los órganos responsa-

actividades y subvenciones ofrecidas, los órganos responsables para poder dirigirte a ellos, y los vínculos a las páginas descriptivas, así como teléfonos de contacto, para ampliar la información al respecto.

Se hace necesario mencionar que muchas de las medidas que aquí se exponen, no son incondicionadas. Esto significa que, a pesar de estar disponibles legalmente algunas medidas. como por ejemplo la flexibilidad horaria, están determinadas por la cobertura de las necesidades de los distintos servicios de la universidad, limitándose así su reconocimiento final. Iqualmente, las posibilidades de conciliación son variables según nuestra labor se desarrolle como Personal de Administración y Servicios (PAS) o Personal Docente e Investigador (PDI), así como de nuestra relación contractual sea laboral o funcionarial En el caso del PAS muchas medidas dependen de la cobertura del servicio: en el caso del PDI, de la forma de organización de los departamentos, con la dificultad añadida de la coordinación de los tiempos de docencia. Es por ello que en la normativa que desarrolla cada medida, se establecen los mecanismos y formas de negociación, en su caso. Os sugerimos consultar los enlaces a la normativa que se asocia a cada medida o actuación, para profundizar en su conocimiento y así determinar las posibilidades reales del ejercicio del derecho de conciliación, en función de la labor desarrollada en la UCA en cada caso concreto.

Os animamos a consultar esta guía e interesaros por todas las posibilidades que están a vuestra disposición y ejercer así vuestros derechos de conciliación, para contribuir al reparto corresponsable de los cuidados y posibilitar el bienestar laboral de mujeres y hombres en nuestra Universidad.



MEDIDAS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR GENERALES PARA TODO EL PERSONAL DE LA UCA.

1.1 PERMISOS RETRIBUIDOS, LICENCIAS Y OTRAS MEDIDAS

Matrimonio o pareja de hecho	15 días, consecutivamente, o a disfrutar en el año natural, sujeto a necesidades del servicio.
Por deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral	Para asistir a sometimiento de técnicas de fecundación asistida , por el tiempo indispensable siempre y cuando no pueda realizarse fuera de la jornada laboral. Deberá preavisar a la Universidad con antelación, desde que conozca la fecha concreta de su asistencia.
Exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y sesiones informativas en caso de adopción y guarda	Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto por las empleadas 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. Deberá preavisar a la Universidad con la antelación suficiente (desde que conozca la fecha concreta de su asistencia).
Permiso por gestación	Derecho a un permiso retribuido , a partir del primer día 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, hasta la fecha del parto.
Protección a la maternidad	Adaptación de las condiciones o del tiempo o turno de trabajo, o al cambio temporal del puesto de trabajo o de funciones, si existe riesgo dictaminado por Servicio de Prevención de Riesgos Laborales de la Universidad. Aplicable igualmente al periodo de lactancia, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la madre o del hijo. Las retribuciones serán las del puesto original.
Permiso por nacimiento para la madre biológica	16 semanas ininterrumpidas + 4 semanas adicionales (UCA)= 20 semanas total. (+2 semanas por discapacidad hijo/a, o a partir del segundo en parto múltiple)
	6 semanas después del parto obligatorias para la madre, el resto puede cederse al otro progenitor si la madre lo desea, (posibilidad de asumir por parte del padre/otro progenitor, sucesiva o simultáneamente con el de la madre).
	Posibilidad de disfrute a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades del servicio lo permitan, y en los términos que reglamentariamente se determinen.

Posibilidad de participar en cursos de formación durante el permiso.

En caso de parto prematuro y hospitalización del neonato, ampliable durante la hospitalización máximo 13 semanas adicionales.

En casos de no supervivencia o aborto a partir de la semana 21 de gestación, las empleadas UCA también tiene derecho a este permiso. 6 semanas después pueden incorporarse al puesto.

Hijas/os prematuras/os y hospitalización

Nacimiento prematuro, o necesidad de hospitalización inmediatamente posterior al parto, y durante la hospitalización, ausencia del trabajo durante máximo 2 horas diarias, con retribución íntegra.

Además, derecho a reducir jornada hasta un máximo de dos horas, con disminución proporcional de retribución. Posibilidad de acumulación de ambos, 4 horas diarias (2h. ausencia retribuida 2h. reducción jornada sin retribución).

Permiso durante la hospitalización del neonato mientras dure la circunstancia, con un máximo de 13 semanas adicionales.

Permiso adicional de progenitor diferente de la madre por nacimiento, guarda o acogimiento o adopción Permiso retribuido de 16 semanas + 4 semanas adicionales (UCA) +2 semanas si discapacidad, o parto múltiple, adopción o acogimiento múltiple.

Por nacimiento, guarda con fines de adopción, acogimiento o adopción de un hijo/a, permiso de 4 semanas, a disfrutar por el padre o el otro progenitor a partir de la fecha del nacimiento, de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o acogimiento, o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción. En supuestos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples, este permiso se ampliará en dos días más a partir del segundo.

Intransferible al otro progenitor.

Disfrutable de manera ininterrumpida o fraccionada (dentro de los doce meses siguientes), a tiempo completo o a tiempo parcial, en función de las necesidades del servicio. Se requiere preaviso de 15 días en caso de disfrute fraccionado.

En caso de parto prematuro y hospitalización del neonato, ampliable durante la hospitalización máximo 13 semanas adicionales.

Posibilidad de participar en cursos de formación durante el permiso.

El personal laboral podrá ejercer este derecho durante el periodo comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo, previsto legal o convencionalmente, o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento, hasta que finalice la suspensión por dichas causas o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión.

Este permiso es independiente del disfrute compartido de los permisos contemplados en los apartados anteriores.

Permiso por adopción, por guarda con fines de adopción, o acogimiento, tanto temporal como permanente

16 semanas ininterrumpidas + 4 semanas adicionales (UCA)= 20 semanas total. (+2 semanas por discapacidad hijo/a, o por cada hijo a partir del segundo, en adopción o acogimiento múltiple.

Cálculo periodo a elección del personal, a partir de la decisión administrativa o de la resolución judicial de adopción.

Disfrute a elección del personal, simultáneo (la suma no puede exceder de 16 semanas, o las 18 por discapacidad, o adopción múltiple). A jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades de servicio lo permitan, y en los términos que reglamentariamente se determine.

En caso de adopción o acogimiento internacional, y necesidad de desplazamiento a país de origen, se tendrá derecho, además, a un permiso de hasta 3 meses de duración, percibiendo como retribución la cuantía correspondiente en cómputo mensual respecto del 75% de las retribuciones anuales.

El permiso por adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente, podrá iniciarse hasta 4 semanas antes de la resolución judicial.

Durante el disfrute de este permiso se podrá participar en cursos de formación que convoque la Administración.

Duración del acogimiento no inferior a 1 año.

Lactancia hijo/a menor de 16 meses

1 hora de ausencia diaria a dividir en dos fracciones si se desea (media hora al inicio, media hora final de la jornada). Indistintamente por padre y madre si ambos trabajan. Posibilidad de acumular jornadas completas, hasta un máximo de 4 semanas. Incremento proporcional en caso de parto múltiple. Permiso incondicionado, no sometido a necesidades del servicio.

Reducción de jornada por razones de guarda legal

Cuidado directo de menor de 12 años, persona mayor que requiera especial dedicación, o de una persona con discapacidad que no desempeñe actividad retribuida, así como el cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe actividad retribuida.

Se tendrá derecho a la reducción de su jornada de trabajo, de 1/3 (33,3%), percibiendo un 80% de las retribuciones básicas y complementarias, trienios incluidos (excluido el C. de Calidad), o ½ (50%), percibiendo un 60%, de las retribuciones básicas y complementarias, trienios incluidos (excluido el C. Calidad).

La concreción horaria por parte del trabajador/a dentro de su jornada ordinaria de trabajo, pero sujeto a las necesidades del servicio.

Supuestos de flexibilidad horaria para conciliar la vida familiar, laboral y personal

Familiares hasta segundo grado de afinidad o consanguinidad con enfermedad grave, mayores o con discapacidad con dependencia reconocida: 1 hora de flexibilidad en horario de obligada permanencia.

Personas con discapacidad a cargo en primer grado consanguinidad o afinidad: dos horas de flexibilidad (conciliar los horarios de los centros educativos ordinarios de integración y de educación especial, de los centros donde la persona con discapacidad reciba atención, con los horarios de los propios centros de trabajo)

Adaptación progresiva de la jornada durante un mes, al reincorporarse después de un tratamiento de radio o quimioterapia, pudiendo afectar hasta el 25% de la jornada, considerándose tiempo de trabajo efectivo.

Por deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral¹

Para acompañar al médico a hijos menores de 18 años y a familiares dentro del primer y segundo grado de consanguinidad, que estén a su cargo y que no puedan valerse por sí mismos, por razón de edad o enfermedad, por el tiempo indispensable y siempre y cuando no pueda realizarse fuera de la jornada laboral.

Por enfermedad infecto-contagiosa de hijos/as menores de 18 años, tres días naturales de permiso continuados. Este permiso

¹ Destinados para dar cobertura a necesidades imperiosas planteadas por familiares próximos o, que dependan directamente del titular de derecho y que se trate de una situación no protegida por los restantes permisos.

será incompatible con el permiso por enfermedad muy grave ni el de fallecimiento, accidente o enfermedad.

Por asistencia a reuniones de los órganos de coordinación de los centros de educación especial donde el hijo o hija discapacitado reciba atención. Por el tiempo indispensable y siempre y cuando no pueda realizarse fuera de la jornada laboral.

Cuando la persona sea convocada a tutorías escolares, por el tiempo imprescindible y siempre y cuando no pueda realizarse fuera de la jornada laboral.

Cuando la persona sea requerida por el centro escolar de su hijo/a por cualquier tipo de emergencia, por el tiempo indispensable. O cuando el empleado público sea requerido por el centro de día por cualquier emergencia de los mayores o discapacitados a cargo del empleado.

Cuidado de un familiar de primer grado

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. Acumulable en jornadas completas con un máximo de 15 días. Enfermedad muy grave: puede determinar resultado de muerte. (Ver anexo 3 Decreto 154/2017 de 3 octubre, relación de enfermedades muy graves).

Permiso por cuidado de menor afectado por cáncer u otra enfermedad grave

Reducción de al menos el 50% de la jornada de trabajo (entre el 50% y el 99%) con retribuciones íntegras durante la hospitalización y tratamiento continuado, del hijo/a menor de edad afectado por cáncer u otra enfermedad grave que implique ingreso hospitalario de larga duración y requiera necesidad de cuidado directo, continuo y permanente acreditado hasta que el menor cumpla 23 años. Este permiso está limitado: siempre que el otro progenitor no cobre sus retribuciones íntegras y disfrute de igual reducción y permiso. En caso contrario, sólo se tendrá derecho a la reducción de jornada, con la consiguiente reducción de retribuciones.

Por ingreso hospitalario de larga duración que no sea cáncer se considerará también la continuación del tratamiento o cuidado del menor tras el diagnóstico. No es necesario que concurran el ingreso hospitalario prolongado y la necesidad de cuidado directo, continuo y permanente.

Se limita el ejercicio simultáneo de ambos progenitores si presta servicios en el mismo órgano o entidad, por necesidades del servicio.

Reglamentariamente se establecerán las condiciones y supuestos en los que esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas.

La aplicación a todo el personal de la UCA del presente permiso, se realiza en las condiciones previstas en el Decreto 154/2017, de 3 de octubre, por el que se regula el permiso del personal funcionario para atender el cuidado de hijos con cáncer u otra enfermedad grave. Ver así mismo el Real Decreto 1148/2011, de 29 de julio, para la aplicación y desarrollo, en el sistema de la Seguridad Social, de la prestación económica por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave.

Fallecimiento, accidente o enfermedad familiar

Personal Funcionario

Primer grado de consanguinidad o afinidad: 3 días hábiles si se reside en la misma localidad/ 5 días hábiles si es en distinta localidad

Segundo grado: 2 días hábiles en la misma localidad/ 4 días hábiles si es distinta localidad.

Hecho causante: intervención quirúrgica sin hospitalización que requiera reposo domiciliario.

Personal Laboral

Por fallecimiento:

- De padre /madre/cónyuge/pareja de hecho/ hijos/as... 5 días naturales
- Otros familiares 1º grado y hermanos, 4 días naturales
- 2º grado, 3 días naturales

Por enfermedad, accidente grave, hospitalización o intervención quirúrgica:

- De padre /madre/cónyuge/pareja de hecho/ hijos/as... 4 días hábiles
- Otros familiares 1º grado y hermanos, 3 días hábiles
- 2º grado, 2 días hábiles

Por el tiempo indispensable para	Pertenencia a un Jurado.
el cumplimiento de un deber	Por citación de un juez o tribunal.
inexcusable ² de carácter público	Comparecer en procesos en calidad de testigo o perito.
o personal	Comparecer personalmente como demandante o demandado/a en el procedimiento laboral o contencioso.
	Cumplimiento de las resoluciones judiciales cuando impliquen actos que exijan ausentarse del puesto de trabajo.
	Por asistencia a Plenos, quien detente alcaldía o concejalía, di- putados/as provinciales, regionales, nacionales o europeos/as.
	Miembro de una mesa electoral en los procesos electorales.
	Asistencia a citaciones de cualquier órgano de la Administración.
	Renovar el DNI.
	Cualquier deber cuyo incumplimiento genere en el empleado público, una responsabilidad de índole penal, civil o administrativa.
Asuntos particulares	6 días. Excepcionalmente autorizable por horas.
	A partir de los 18 años de antigüedad (6 trienios), 2 días adicionales (total 8 días).
	A partir del 8° trienio y sucesivos, 3 días adicionales (total 9 días).
Traslado domicilio	Si el traslado es en la misma localidad: 1 día.
	Distinta localidad: 2 días.
	Otra provincia: 3 días.
	PAS convenio IV Convenio 2 días naturales, 4 si traslado puesto trabajo dentro provincia; 7 si traslado a otra universidad.
Funciones sindicales	En los términos que se determine.

² La obligación que incumbe a una persona cuyo incumplimiento genera una responsabilidad de índole civil, penal o administrativa.

Exámenes finales o pruebas	1 día por celebración, considerando el día completo.
Permiso por razón de violencia de género	Las faltas de asistencia de las empleadas víctimas de violencias de género, se consideran justificadas por el tiempo y en las condiciones en que lo determinen los servicios sociales, de atención o de salud.
	Derecho a reducción de la jornada con disminución proporcio- nal de la retribución, o la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de traba- jo aplicables, para estos supuestos establezca la Administración Pública competente.
Permiso victimas terrorismo	Derecho a la reordenación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que sean aplicables, en los términos que establezca la Administración competente en cada caso.
Licencias no retribuidas	El personal, que lleve como mínimo un año de servicios en la Universidad, podrá solicitar una licencia sin retribución de hasta 3 meses en un periodo de dos años. La concesión de la presente licencia estará supeditada a las necesidades del servicio, y no podrá concederse por un periodo inferior a 15 días.
Licencia de estudios por menos de 3 meses (PDI)	Para la realización de actividades docentes o investigadoras en una universidad, institución o centro nacional o extranjero. Personal Docente e Investigador adscrito a Departamentos. Se puede solicitar con una antelación mínima de al menos 15 días al inicio del periodo de disfrute de la licencia de estudios, salvo razones de urgencia o se prevea un plazo distinto en el reglamento de régimen interno del Departamento.
Año sabático (PDI)	Requisitos: - 6 años de servicio continuado en la UCA - Haber transcurrido un mínimo de 6 años desde la finalización del disfrute del último año sabático Tener reconocidos méritos docentes, investigadores o de gestión acreditados por las correspondientes evaluaciones positivas conforme a la legislación aplicable.

Derechos:

- Exoneración de sus obligaciones docentes, de forma parcial o total
- Se conservan todos los derechos
- Podrá realizar estancias de investigación en otros centros durante el año sabático.

Normativa de referencia

Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.



Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2011-13119 Anexo del Decreto 154/2017, de 3 de octubre, especificando la relación de enfermedades graves.

I Convenio Colectivo del PDI Laboral de las Universidades Públicas de Andalucía

IV Convenio Colectivo del Personal Laboral de las Universidades Públicas de Andalucía.

Reglamento UCA/CG02/2007, de 20 de diciembre de 2006, por el que se regula la concesión de año sabático.

Resolución del Rector de la Universidad de Cádiz UCA/ R81REC/2015, de 27 de octubre, por la que se publica el Acuerdo sobre aplicación al Personal de esta universidad de las medidas adoptadas en el Real Decreto-Ley 10/2015, de 11 de septiembre en materia de permiso por asuntos particulares por antigüedad y días adicionales de vacaciones anuales por antigüedad.

Acuerdo del Consejo de Gobierno de 18 de diciembre de 2017, por el que se ratifica el Acuerdo sobre medidas de flexibilidad horaria, permisos y licencias para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral del Personal de la Universidad de Cádiz. BOUCA Nº246.

Corrección de errores Acuerdo Consejo de Gobierno 18/12/2017. BOLICA Nº 246

Acuerdo del Consejo de Gobierno de 18 de febrero de 2020, por el que se aprueba la modificación del Acuerdo de Consejo de Gobierno de 18 de diciembre de 2017 sobre medidas de flexibilidad horaria, permisos y licencias para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral del Personal de la Universidad de Cádiz. BOUCA Nº302.

RESOLUCIÓN UCA/R21REC/2016, de 15 de abril de 2016 del Rector de la Universidad de Cádiz, por la que se reconoce el derecho de las empleadas de la Universidad de Cádiz a un permiso retribuido por gestación.

1.2 EXCEDENCIAS

Excedencia voluntaria por interés particular

Solicitable por el personal fijo de plantilla (laboral y funcionario) en las mismas condiciones y efectos que para el personal funcionario. Requisito: 5 años de servicio.

No implica reserva del puesto de trabajo, no devenga derechos retributivos ni computable el periodo a efectos de antigüedad.

Excedencia voluntaria por agrupación familiar

Puede solicitarlo el personal con vinculación permanente, fijo o funcionariado, cuyo cónyuge haya obtenido y desempeñe un puesto definitivo de carrera o laboral en la administración pública, UE u organizaciones internacionales, en otra ciudad. No devengarán retribuciones, ni les será computable el tiempo que permanezcan en tal situación a efectos de ascensos, trienios y derechos en el régimen de Seguridad Social que les sea de aplicación.

El personal que no tenga vinculación permanente con la Universidad, se ponderará en atención a las peculiaridades específicas de cada una de las modalidades contractuales o a la naturaleza de su condición.

Excedencia por cuidado de familiares

3 años por hijo/a, desde el nacimiento o resolución judicial/administrativa.

3 años por cuidado de familiar a su cargo hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que no desempeñe actividad retribuida y no pueda valerse por sí mismo (edad, accidente, enfermedad o discapacidad).

El período de excedencia será único por cada hijo/a o familiar.

Si dos empleados/as en la UCA generan el mismo derecho por la misma persona, se puede limitar el ejercicio simultáneo.

El disfrute del periodo seguirá siendo computable a efectos de trienios, carrera y derechos en el régimen de Seguridad Social que sea de aplicación. Reserva del puesto de trabajo al menos dos años, posteriormente, se tendrá derecho a un puesto en la misma localidad y de igual retribución.

Se puede participar en cursos de formación durante este periodo.

El ejercicio de este derecho para el personal sin vinculación permanente con la Universidad, será ponderado en cada caso en atención a las especificidades de su modalidad contractual.

1.2 EXCEDENCIAS

Excedencia por violencia de género

Las empleadas víctimas de violencia de género, tendrán derecho a solicitar la situación de excedencia sin tener que haber prestado un tiempo mínimo de servicios previos y sin que sea exigible plazo de permanencia en la misma. Prorrogable por tres meses hasta un máximo de 18. Los primeros dos meses, se percibe la retribución íntegra, y en su caso, las prestaciones familiares por hijo a cargo.

No se exige antigüedad mínima ni plazo de permanencia.

Durante los seis primeros meses tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo, y el periodo es computable a efectos de antigüedad, carrera y derechos del régimen de Seguridad Social que sea de aplicación.

Cuando las actuaciones judiciales lo exigieran se podrá prorrogar este periodo por tres meses, con un máximo de dieciocho, con idénticos efectos a los señalados anteriormente, a fin de garantizar la efectividad del derecho de protección de la víctima.

Durante los dos primeros meses de esta excedencia la funcionaria tendrá derecho a percibir las retribuciones íntegras y, en su caso, las prestaciones familiares por hijo a cargo.

La aplicación de la presente situación al personal que no tenga vinculación permanente con la Universidad, se ponderará en cada caso en atención a las peculiaridades específicas de cada una de las modalidades contractuales o a la naturaleza de su condición.

Excedencia por razón de violencia terrorista

Periodo de excedencia en las mismas condiciones que las víctimas de violencia de género. (previo reconocimiento del Ministerio del Interior o de sentencia judicial firme).

Dicha excedencia será autorizada y mantenida en el tiempo en tanto que resulte necesaria para la protección y asistencia social integral de la persona a la que se concede.

Para el personal sin vinculación permanente se ponderará en cada caso en atención a las peculiaridades específicas de la forma de contrato.

GARANTÍAS

Entre otras garantías, por el disfrute de estos permisos, las empleadas/os de la UCA de Administración y Servicios no verán reducido el importe del complemento de calidad por el disfrute de estos permisos.

1.2 EXCEDENCIAS

Normativa de referencia

Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

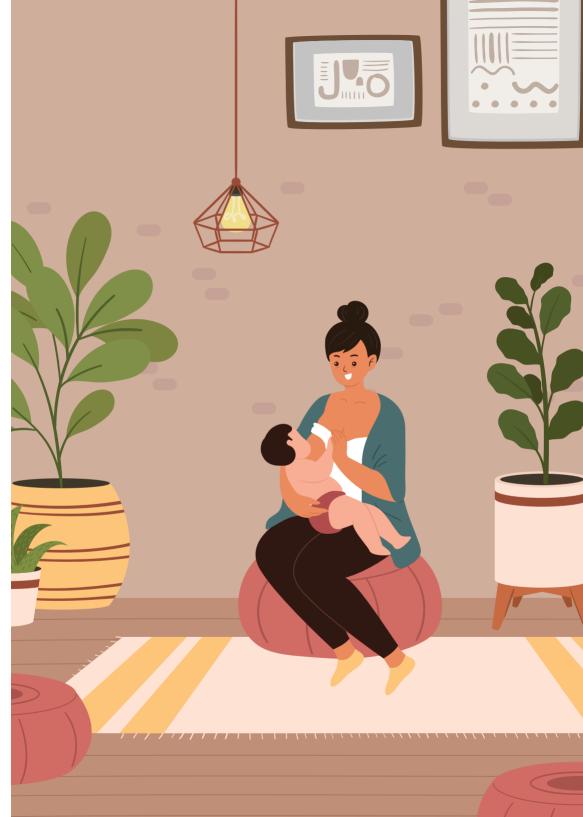
Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

Real Decreto 365/1995, de 10 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento de Situaciones Administrativas de los Funcionarios Civiles de la Administración General del Estado.

Acuerdo del Consejo de Gobierno de 18 de diciembre de 2017, por el que se ratifica el Acuerdo sobre medidas de flexibilidad horaria, permisos y licencias para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral del Personal de la Universidad de Cádiz. BOUCA Nº246

Corrección de errores Acuerdo Consejo de Gobierno 18/12/2017. BOUCA Nº 246.

Acuerdo del Consejo de Gobierno de 18 de febrero de 2020, por el que se aprueba la modificación del Acuerdo de Consejo de Gobierno de 18 de diciembre de 2017 sobre medidas de flexibilidad horaria, permisos y licencias para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral del Personal de la Universidad de Cádiz. BOUCA Nº302



MEDIDAS DE ACCIÓN SOCIAL DE LA UCA

2.1 ESCUELA	INFANTIL LA ALGAIDA (Campus de Puerto Real)
ACTIVIDAD	Cuidado y atención educativa de calidad en el horario laboral y/o académico de los padres/madres. Aulas por grupos de edad: 0 años, 1-2, 3, variables en función de las matriculaciones.
Requisitos	Comunidad universitaria y otras personas si hay plazas libres.
Cuándo/cuánto	Curso académico. Solicitudes según apertura periodo de solicitud de matriculación en la Junta Andalucía. Habitualmente sobre el mes de marzo.
A quién me dirijo/ órgano responsable	Escuela Infantil Algaida, a través de la Consejería de Educación de la Junta de Andalucía.
	El impreso de solicitud de reserva de plaza y el impreso de solicitud para las ayudas a las familias, se encuentran en la web de la Consejería de Educación.
	Enlace para acceder a los impresos: Anexo I, reserva de plaza y solicitud para el programa de ayuda: https://www.juntadeandalucia.es/educacion/portals/web/es-colarizacion/0-a-3-anos/impresos
Documentación a aportar	Fotocopia del Libro de Familia, o documento oficial donde se certifique la vinculación del hijo/a con la persona solicitante de la ayuda. Para el caso de las Familias numerosas en las que solo trabaje el solicitante de la ayuda, debe especificarlo para ser tenido en cuenta junto a los datos de la pareja.
	Factura original del servicio por el que se solicita la ayuda (que debe incluir el nombre y apellidos del hijo/a, los días y el horario en el que se desarrolla el servicio contratado).
	En caso que uno de los progenitores NO trabaje en la UCA: un certificado de la empresa donde desarrolla la actividad el cónyuge, que demuestre que, en su caso, tiene su jornada laboral en el mismo horario de la actividad para la que se solicita dicha ayuda del hijo/a. En caso excepcional de dificultad para acreditar esta circunstancia, se admitirá una declaración jurada del progenitor.

Recogido en (normativa)	Plan de Igualdad, PEUCA Plan de Acción Social UCA https://personal.uca.es/accion-social-comision-fondo-de-ac- cion-social/plan-de-accion-social-uca-2/
Más info (pág. Web)	http://eilaalgaida.blogspot.com/
(pag. web)	Teléfono centro: 956 83 41 15

2.2 ESCUELA DE FAMILIAS

ACTIVIDAD	ESCUELA DE MADRES Y PADRES: Talleres de dos horas en diferentes materias, con el objetivo de dotar de herramientas a padres, madres y cuidadores/as de la Comunidad Universitaria UCA en las diferentes etapas de sus hijos e hijas.
	ESCUELA DE PERSONAS CUIDADORAS: Talleres de dos horas en diferentes materias, con el objetivo de formar y orientar a la persona cuidadora no profesional en conocimientos teórico-prácticos sobre el cuidado y atención de personas dependientes y dotarlos de estrategias, habilidades, valores, aptitudes y actitudes para el aumento de la calidad de vida de ellos y de las personas dependientes.
Requisitos	Personal de la UCA. Personas de la Comunidad Universitaria. Otras personas interesadas.
Cuándo/cuánto	Durante todo el curso académico, se van abriendo convocatorias específicas periódicamente.
A quién me dirijo/ órgano responsable	Oficina de Acción Social y Solidaria, Servicio de Apoyo a las Familias. Escuela Familia UCA escuela.familia@uca.es / +34 956 015 837 Conciliación Familiar apoyo.familia@uca.es / +34 956 015 888
Documentación a aportar	Tarjeta UCA Acreditación familiar UCA

Recogido en (normativa, planes)	Plan de Igualdad, PEUCA Plan de Acción Social UCA https://personal.uca.es/accion-social-comision-fondo-de-ac- cion-social/plan-de-accion-social-uca-2/
Más info (pág. Web)	https://solidaria.uca.es/apoyo-a-las-familias/escuela-de-fami- lias/escuela-uca-de-padres-y-madres/ Cursos vigentes, consultas e inscripción a los talleres: https://celama.uca.es/apoyo-familia/

2.3 TALLERES DE VERANO

2.5 TALLERES DE VERAINO	
ACTIVIDAD	Ayudas para matricular a sus hijos/as en edad escolar entre 3 años cumplidos y hasta un día antes de cumplir los 15 años, es decir, de 3 a 14 años a fecha de publicación de la siguiente convocatoria, en talleres de verano o actividades de ocio/tiempo libre durante las horas coincidentes con la jornada laboral de sus progenitores/as o tutores/as. La cuantía final de dichas ayudas dependerá de la disponibilidad presupuestaria y del número de solicitudes presentadas. Convenios con algunas empresas que ofertan campamentos de verano, con diferentes descuentos a la Comunidad UCA. (Ver ofertas anuales en mayo/junio, en la página).
Requisitos	 Los padres y madres, tutores y tutoras, podrán matricular a sus hijos/as en cualquier centro u oferta que elijan. El período por el que se puede solicitar las ayudas es desde la finalización del curso escolar en junio hasta el comienzo del mismo en septiembre (excepto el mes de agosto). La solicitud de la ayuda se presentará, en tiempo y forma, por cada hijo/a a su cargo. El plazo suele permanecer abierto desde el mes de julio hasta septiembre. En el caso de familias numerosas se concederá una ayuda para las familias UCA donde sólo un progenitor trabaje y hayan llevado a sus hijos a un campus de verano. En concreto, se dará el 75% de la ayuda general para las familias numerosas ordinarias y el 100% de la ayuda a las familias numerosas especiales.
Cuándo/cuánto	Meses de verano, desde finales de junio hasta septiembre. Solicitud de matrículación desde finales de mayo/ principios de junio.

A quién me dirijo/ órgano responsable	Oficina de Acción Social y Solidaria, Servicio de Apoyo a las Familias. Escuela Familia UCA escuela.familia@uca.es / +34 956 015 837 Conciliación Familiar apoyo.familia@uca.es / +34 956 015 888
Documentación a aportar	Período por el que se solicita la ayuda. Factura original del servicio por el que se solicita la ayuda (que debe incluir días y horas del servicio contratado). Certificación que demuestre que, en su caso, el progenitor que no trabaje en la UCA tiene su jornada laboral o situaciones sobrevenidas en el mismo horario de la actividad por la que se solicita dicha ayuda. En caso de dificultad para acreditar esta circunstancia se admitirá una declaración jurada del progenitor.
Recogido en (normativa, planes)	II Plan de Igualdad UCA, PEUCA Plan de Acción Social UCA https://personal.uca.es/accion-social-comision-fondo-de-accion-social/plan-de-accion-social-uca-2/
Más info (pág. Web)	956 015 888 ó escribiéndonos a apoyo.familia@uca.es Oficina Virtual de la UCA Trámites Administrativos Telemáticos – Solicitud de Ayuda UCA para la Conciliación de la vida familiar y laboral en verano. El en- lace es el siguiente: https://sedelectronica.uca.es/procedimientos/?proc=243 Pago a través del Servicio de Administración de Personal, que tramitará el parte a la Unidad de Nóminas.

2.4 CAMPAMENTOS DE VERANO EXTERNOS A LA UCA

ACTIVIDAD	Descuentos en campamentos de actividades culturales y deportivas, externos a la UCA, en programas presenciales y digitales. Se actualizan los datos de ofertas disponibles a final de mayo y durante el mes de Junio.
Requisitos	Comunidad universitaria.
Cuándo/cuánto	Meses de verano, desde finales de junio hasta septiembre.
A quién me dirijo/ órgano responsable	Oficina de Acción Social y Solidaria UCA.
Documentación a aportar	Tarjeta UCA de madre o padre.
Recogido en (normativa)	Plan de Igualdad Plan de Acción Social UCA
	https://personal.uca.es/accion-social-comision-fondo-de-ac- cion-social/plan-de-accion-social-uca-2/
Más info (pág. Web)	Oficina de acción social y solidaria https://solidaria.uca.es/campamentos-de-verano/

2.5 AYUDAS AL ESTUDIO DEL PAS

AYUDAS DE ACCIÓN SOCIAL UCA	Las modalidades de Ayudas destinadas exclusivamente al Perso- nal de Administración y Servicios, podrán destinarse también al Personal Docente e Investigador, previo estudio y acuerdo de la Comisión de Acción Social.
ACTIVIDAD	Por cursar estudios universitarios: Por gastos de matrícula. Sólo se podrá solicitar ayuda por este concepto cuando lo sea por asignaturas en que la normativa de Exención y Subvención de Precios Públicos de Matrícula para el personal de la UCA no lo contemple. Por ayuda al estudio universitario. Podrán solicitar este tipo de ayuda quienes cursen cualquier titulación universitaria o cursos de posgrado y sólo por asignaturas en primera matrícula.

Se establecerá una cantidad máxima por curso completo o setenta créditos. En el caso de asignaturas sueltas, su cuantía será proporcional. Se subvencionará el 50 % del coste de las asignaturas en segunda matrícula.

Por cursar estudios oficiales de ESO, Bachillerato, Ciclo Formativos de Grado Medio y Superior, Acceso a la Universidad para mayores de 25 años.

No se subvencionarán aquellos cuyo nivel de titulación sea igual o inferior al que posea el solicitante, excepto los de Ciclos Formativos cuya área de conocimiento coincida con la de algún puesto de trabajo de los recogidos en las RPT's del PAS de la Universidad de Cádiz. La ayuda consistirá en una cantidad única para cada uno de los tipos de estudios.

Por la realización de cursos de perfeccionamiento, sólo los gastos por matrícula y en el caso de que no haya sido sufragado por parte de ninguna Administración Pública.

Por la realización de cursos de formación que estén relacionados con la promoción profesional en la UCA. La ayuda será en función del coste del curso en cuestión. No se subvencionarán los realizados a distancia.

Por la preparación y asistencia a pruebas selectivas de promoción interna en la UCA, de algunas de las escalas de funcionarios o grupos de PAS laboral de la Universidad de Cádiz. Se establecerá una cantidad única por cada opositor y solo si accede a un grupo o escala superior a la que pertenece.

Requisitos

Al PAS en servicio activo, incluido en el Capítulo I del Presupuesto de Gastos de la UCA.

Ser miembro del PAS de la Universidad de Cádiz, contratado con cargo al capítulo I del Presupuesto de Gastos de la UCA, y estar en situación de servicio activo.

Sólo se podrá solicitar ayuda sobre gastos efectivamente realizados, excepto en la ayuda por estudios universitarios.

Estas ayudas serán incompatibles con cualquier otra que se reciba con cargo a fondos de la Universidad de Cádiz.

Sólo se podrá solicitar ayuda por un concepto. Se exceptúa de lo anterior la ayuda por la preparación de oposiciones que es compatible con todas las demás.

Cuándo/cuánto	Las modalidades de Ayudas destinadas exclusivamente al Personal de Administración y Servicios, podrán destinarse también al Personal Docente e Investigador, previo estudio y acuerdo de la Comisión de Acción Social. Se abre la convocatoria aproximadamente a principios del mes de junio, publicación en BOUCA por la Comisión del Fondo de Acción Social. Dentro del plazo establecido en la convocatoria los solicitantes deberán presentar su solicitud, a través del procedimiento "ayudas al estudio del PAS" disponible en la sede electrónica de la Universidad de Cádiz. A la solicitud se deberá adjuntar la docu-	
A quién me dirijo/	mentación que se describe. Comisión del Fondo de Acción Social	
órgano responsable	Sede electrónica UCA	
	https://sedelectronica.uca.es/procedimientos/	
Documentación a aportar	Impreso de matrícula o solicitud de participación en el proceso selectivo de que se trate, según el caso.	
	Certificación acreditativa de estar realizando los estudios que dan derecho a la ayuda solicitada, y en el caso de la Formación Externa del Plan de Formación del PAS, informe de la Gerencia. En el caso de haber realizado exámenes finales de idiomas, se aportará la documentación relativa a las tasas de examen.	
	Certificación acreditativa de haber efectuado el pago por el que se solicita la ayuda (certificado o factura).	
	Declaración responsable del solicitante de no haber recibido ayuda o subvención alguna para idéntica finalidad o, en caso contrario, con indicación de la cantidad recibida.	
	Declaración responsable del solicitante de no haber anulado la matrícula.	
	En el caso de solicitud de ayuda por preparación y asistencia a procesos selectivos de promoción interna, documentación acreditativa de la presentación o autorización para su consulta.	

Recogido en (normativa)	Plan de Acción Social UCA, en https://personal.uca.es/wp-content/uploads/2019/06/Plan- de-Acci%C3%B3n-Social-UCA-1.pdf?u https://personal.uca.es/accion-social-comision-fondo-de-ac- cion-social/plan-de-accion-social-uca-2/
Más info (pág. Web)	https://sedelectronica.uca.es/procedimientos/

2.6 INTERCAMBIO DE VACACIONES PARA EL PAS			
ACTIVIDAD	Utilización de los Colegios Mayores, Residencias Universitarias o Alojamientos diversos que las universidades facilitan gratuitamente para el disfrute de parte de las vacaciones de este personal (estancia de 7 noches).		
Requisitos	Todo el PAS, funcionario y laboral, que se encuentre en situación de servicio activo.		
	Las modalidades de Ayudas destinadas exclusivamente al Perso- nal de Administración y Servicios, podrán destinarse también al Personal Docente e Investigador, previo estudio y acuerdo de la Comisión de Acción Social.		
	Se podrá solicitar plazas para acompañante (con o sin hijos) o para padres, pero nunca para ambos.		
	Tendrán derecho los hijos solo si son menores de 25 años o mayores con algún tipo de discapacidad.		
	Si ambos cónyuges son trabajadores de la UCA y los dos solicitan intercambio de vacaciones, deberán indicarlo en la solicitud, pudiendo ser agraciado solo uno de ellos.		
	El periodo de estancia será de 7 noches. Las plazas tendrán que ser ocupadas en el primer día del inicio del turno correspondiente.		
Cuándo/cuánto	Se suele abrir convocatoria sobre el mes de marzo, para el verano del año en curso.		
	La Comisión del Fondo de Acción Social aprobará la correspon- diente convocatoria, que deberá ser publicada en el BOUCA.		

A quién me dirijo/ órgano responsable	Órgano que gestiona: Junta del PAS / Comité de Empresa del PAS intercambio.vacaciones@uca.es Comisión del Fondo de Acción Social Acción Social UCA.	
Documentación a aportar	Solicitud, no es necesaria documentación.	
Recogido en (normativa, planes)	Plan de Acción Social UCA, en: https://personal.uca.es/wp-content/uploads/2019/06/Plan-de-Acci%C3%B3n-Social-UCA-1.pdf?u Reglamento de la Universidad de Cádiz para el Intercambio de vacaciones del PAS. Reglamento De Acción Social UCA. https://comite-empresa.uca.es/wp-content/uploads/2018/04/regl-CIVPAS-UCA.pdf Acuerdo del Consejo de Gobierno de 20 de febrero de 2019, por el que se aprueba el: Reglamento UCA/CG01/2019, de 20 de febrero, de Acción Social de la Universidad de Cádiz	
Más información en página web	https://personal.uca.es/accion-social-ambito-de-cobertu- ra-del-plan-social/	

2.7 COMPENSACIÓN DE MATRÍCULA POR ESTUDIOS UNIVERSITARIOS EN LA UCA (Subvención Precios Públicos).

ACTIVIDAD	Ayuda para la cobertura de los precios públicos por servicios de matrícula universitaria, cuya superación conduzca a la obtención de títulos oficiales según los artículos 34.1, 37 y 38 de la Ley 6/2001 de 21 de diciembre.
Requisitos	Dirigido a: Personal de la Universidad de Cádiz. Hijos y cónyuges o parejas de hecho legalmente reconocidas de los mismos. Personal en comisión de servicios. Personal en situaciones espaciales especiales. Alumnado colaborador UCA.

Requisitos:

Que no se reúnan los requisitos académicos, establecidos en la convocatoria anual de becas y ayudas al estudio del Ministerio de Educación para poder ser beneficiario de dicha beca, o que, reuniéndolos y habiendo formalizado la correspondiente solicitud, le fuese denegada por cualquier otro motivo.

Que no haya sido beneficiario de la bonificación de matrícula prevista en el Decreto de precios públicos de la Junta de Andalucía.

No estar en posesión de título académico que habilite para actividades profesionales a menos que dicho título suponga un nivel o grado inferior al de los estudios que se pretendan realizar o que estos estudios supongan una especialización de los ya realizados.

No realizar cambio de estudios, cuando los mismos hayan sido subvencionados, siempre que dicho cambio implique pérdida de uno o más cursos en el proceso educativo.

Que sea la primera vez que el alumno se matricula de las asignaturas o créditos objeto de la subvención.

No tener más de 25 años, en caso de tratarse de hijo de beneficiario.

Que, en el caso de subvención solicitada para cursar estudios en otra Universidad, no se imparta la correspondiente titulación en la UCA o que, impartiéndose, no haya obtenido, habiéndola solicitado, plaza en la misma en el proceso de preinscripción.

Cuándo/cuánto

Subvención del 100% para personal a tiempo completo y proporcionalmente a tiempo parcial en función de la dedicación.

Preferentemente, de forma telemática con certificado digital en la dirección http://ae.uca.es

Secretarías de Centro.

Área de personal (sección Gestión de personal).

Documentación a aportar

Para subvencionar matriculas en la UCA no hay que adjuntar ninquna documentación.

Para subvencionar matriculas en otras Universidades, hay que adjuntar el justificante de pago y la hoja de matrícula.

Recogido en (normativa, planes)	Plan de Acción Social UCA, en: https://personal.uca.es/wp-content/uploads/2019/06/Plan-de- Acci%C3%B3n-Social-UCA-1.pdf?u
	Acuerdo del Consejo de Gobierno de 20 de febrero de 2019, por el que se aprueba el: Reglamento UCA/CG01/2019, de 20 de febrero, de Acción Social de la Universidad de Cádiz.
	Reglamento de Admisión y Matriculación en la Universidad de Cádiz.
Más información en página web	https://personal.uca.es/accion-social-ambito-de-cobertu-ra-del-plan-social/





CUADRO ESQUEMÁTICO DE MEDIDAS PARA PERSONAL LABORAL Y FUCIONARIO 3

Estamento ⁴	Tipo de licencia/permiso	Permiso	Documentación necesaria
FyL	Por matrimonio.	15 días naturales.	Libro de familia. Certificado parejas de hecho.
FyL	Para realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto por las funcionarias embarazadas Asistencia a sesiones de información y preparación adopción/acogimiento.	El tiempo indispensable.	Justificante médico.
FyL	Permiso de gestación.	Semana 35.	Justificante médico de embarazo de riesgo o múltiple. Justificante médico sema- na de gestación.
		Semana 37.	Justificante médico sema- na de gestación.
FyL	Permiso por nacimiento.	16 semanas + 4 sema- nas + 2 por discapaci- dad hijo o múltiple.	Libro de familia. Certificado médico en su caso.
FyL	Permiso por adopción o acogimiento.	16 semanas + 4 sema- nas + 2 por discapaci- dad hijo o múltiple.	Certificación de los servicios de acogida/adopción.
FyL	Permiso de progenitor distinto a madre bioló- gica, adopción o aco- gimiento.	16 semanas + 4 semanas.	Libro familia. Certificación de los servi- cios de acogida/adopción.

³ La información contenida en este cuadro se encuentra disponible en la Sede Electrónica de la UCA en el trámite de solicitud de Permisos y Licencias https://sedelectronica.uca.es/procedimientos/. Se ha readaptado su presentación para adecuarlo a la lógica seguida en esta quía.

⁴ Estamentos: (F) Personal Funcionario, (L) Personal Laboral.

Estamento	Tipo de licencia/permiso	Permiso	Documentación necesaria
FyL	Por lactancia de un hijo menor de 16 meses.	inicio o fin de jornada.	Libro de familia. Declaración jurada de que el otro progenitor no dis- fruta del permiso (en el caso de ser trabajador).
FyL	Por nacimiento de hi- jos prematuros o que por cualquier otra cau- sa deban permanecer hospitalizados a conti- nuación del parto.	diarias. Reducción de jornada máximo dos horas con	Libro de familia. Justificante médico del ingreso.
FyL	Por razones de guar- da legal, por cuidado directo de algún me- nor de doce años, de persona mayor que requiera especial dedi- cación o persona con discapacidad que no desempeñe actividad retribuida.		Libro de familia. Certificado de discapacidad o dependencia. Certificado cuidador principal.
FyL	Permisos relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral.	to según acuerdo C.	Justificación documental.
FyL	Por cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal y por debe- res relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral.	El tiempo indispensable.	
FyL	Por cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe actividad retribuida.	Reducción de jornada de 1/3 o 1/2 percibien- do el 80% o 60%, res- pectivamente.	

Estamento	Tipo de licencia/permiso	Permiso	Documentación necesaria
FyL	Por cuidado de un fa- miliar de primer grado, por razones de enfer- medad muy grave	50% de la jornada con	Justificante médico que acredite la gravedad.
FyL			Certificación de conviven-
F	Por fallecimiento, accidente o enfermedad grave de un familiar dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad.		Documentación médica que acredite el hecho. Documentación que acre- dite el parentesco.
	cidente o enfermedad	4 háb. distinta locali-	Documentación médica que acredite el hecho. Documentación que acre- dite el parentesco.
L	Por fallecimiento.	Padre/madre/cónyu- ge/pareja de hecho/ hijos: 5 días/naturales. Otros familiares 1er grado y hermanos: 4 días/naturales. 2º grado: 3 días/natu- rales.	Documentación médica que acredite el hecho. Documentación que acre- dite el parentesco.
	Por enfermedad o accidentes graves, hospitalización o intervención quirúrgica.		

Estamento	Tipo de licencia/permiso	Permiso	Documentación necesaria
FyL	Por asuntos particulares.	6+2 días adicionales con 6º trienio; y 1 día adicional con 8º trie- nio y sucesivos.	
FyL	Vacaciones.	, (Solo cuando se solicite fuera del mes de agosto.
FyL	Permiso por razón de violencia de género.	Faltas justificadas.	Reconocimiento Ministerio Interior o Sentencia Judicial firme.
F L	Por traslado de domicilio.	1 día misma localidad.2 días otra localidad.3 días otra provincia.2 días.	Empadronamiento o recibo que acredite el nuevo domicilio. En caso de cambio de localidad o provincia, acreditación anterior y nuevo domicilio.
FyL	Por realizar funciones sindicales o de repre- sentación del personal.	Según normativa.	No necesaria.
FyL		celebración (el día en-	Certificación de la asisten- cia por el Tribunal.
FyL	Licencia no retribuidas.	15 días - 3 meses cada 2 años.	

CONSIDERACIONES FINALES

Una vez expuestas las medidas pertinentes de las que podemos hacer uso para conciliar nuestra vida laboral con la personal y familiar, hemos hacer ciertas puntualizaciones desde un punto de vista práctico, que ya se han puesto de manifiesto. En primer lugar, al hablar de conciliación en el ámbito universitario, debemos tener en cuenta las diferencias existentes entre las condiciones de trabajo del PAS y del PDI.

En el caso del PAS, que siempre va a depender de una jefatura, se cuenta con un control de asistencia (fichaje), que refleja las horas trabajadas diariamente, y los permisos disfrutados. Además, en los meses de verano y períodos festivos (Navidad, Semana Santa y semanas de Feria o Carnaval) se cuenta con jornada reducida de cinco horas y media.

En el caso del PDI, tanto la jornada de trabajo (a excepción de la docencia, determinada por Centros y Departamentos) como el disfrute de días de asuntos particulares, se autogestiona por el propio profesorado. Este colectivo cuenta también con la posibilidad de solicitar licencia por estudios, y año sabático

Estas cuestiones, entre otras, pueden influir en el modo de disfrute de los diferentes permisos y licencias. Además, como se ha mencionado con anterioridad, se debe tener presente que, tanto para el PDI como para el PAS, ninguno de los permisos es incondicionado, excepto los de nacimiento y lactancia

Uno de los instrumentos más útiles de los que se hace uso para flexibilizar el horario, es la posibilidad de pe disponer de 1 o 2 horas diarias, dependiendo de la situación concreta (consultar supuestos de flexibilidad en el apartado 1.1. sobre Permisos retribuidos, licencias y otras medidas), el horario de obligada permanencia. Vienen recogidos en el *Acuerdo sobre medidas en materia de flexibilidad horaria, permisos y licencias para la conciliación de la vida personal familiar y laboral del personal de la UCA*.

Por otro lado, la reciente aprobación por Acuerdo del Consejo de Gobierno de 28 de julio de 2022, del Reglamento de teletrabajo del PAS de la UCA, cuya implementación se irá articulando próximamente, puede suponer una mejora en la materia que nos ocupa, puesto que incorpora entre sus objetivos el de favorecer la conciliación laboral y familiar. Para ello, entre los seis criterios de selección que establece se encuentran por ejemplo el de la conciliación de la vida laboral y familiar por tener a su cargo menores de

14 años, personas dependientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que convivan en el domicilio familiar y no desempeñen actividad retribuida, así como pertenecer a familia monoparental, o el de ser víctima de violencia de género.

Respecto a los cauces de solicitud de los diferentes permisos y licencias, en el caso del PDI, se realizan a través de la Sede Electrónica de la UCA en el trámite de solicitud de Permisos y Licencias (https://sedelectronica.uca.es/procedimientos/). En el caso del PAS, aunque la previsión futura es que también esté disponible a través de la Sede Electrónica de la UCA, actualmente se realizan a través del Portal de acceso al sistema de control de presencia (Mytime: https://portalempleadotime.uca.es/webtime/login.php), o bien a través del Centro de Atención al Usuario CAU (https://cau-personal.uca.es/cau/grupoServicios.do?id=G05).

Las cuestiones de conciliación, así como la normativa que las regula, en tanto su aplicación depende de muchos factores y situaciones concretas, tienen multitud de matices que resultan en la enorme dificultad de sintetizarlos y estandarizarlos, no sólo por las particularidades individuales de cada trabajador o trabajadora, sino también como mencionábamos, por las diferencias ligadas a cada colectivo (PAS y PDI). Por ello, partiendo de todo lo expuesto y analizando las consultas en materia de conciliación recibidas en la Defensoría Universitaria y en la Unidad de Igualdad así como la información recogida en las memorias de seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad de la UCA, de cara a futuras mejoras y al abordaje de estas cuestiones, se plantea como reto de futuro un estudio más detallado de la incidencia de las diferentes medidas en ambos colectivos y la correspondiente adaptación de los permisos y licencias, para que puedan ser lo más efectivas posibles y ampliar su disfrute en la UCA

Esperemos que esta guía constituya un buen instrumento informativo de los mecanismos que la comunidad UCA tiene a su disposición en aras a la conciliación corresponsable. Visibilizar los derechos de conciliación constituye, sin duda, el primer paso para conocerlos y acogerse a ellos. Corresponde al PAS y al PDI descubrir su utilidad y hacer uso de la misma. El verdadero éxito de la guía va más allá de la información contenida en la misma y serán quienes hagan uso práctico de las medidas en ella incluidas, quienes verdaderamente valoren su utilidad

REFERENCIAS NORMATIVAS Y PLANES DE ACTUACIÓN

Acuerdo del Consejo de Gobierno de 18 de diciembre de 2017, por el que se ratifica el Acuerdo sobre medidas de flexibilidad horaria, permisos y licencias para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral del Personal de la Universidad de Cádiz. BOUCA Nº246.

Acuerdo del Consejo de Gobierno de 18 de febrero de 2020, por el que se aprueba la modificación del Acuerdo de Consejo de Gobierno de 18 de diciembre de 2017 sobre medidas de flexibilidad horaria, permisos y licencias para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral del Personal de la Universidad de Cádiz. BOUCA Nº302.

Acuerdos PAS: acuerdo entre las universidades públicas de Andalucía y las organizaciones sindicales de este ámbito, de 10 de noviembre de 2006, sobre medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral (acuerdo PAS funcionario). Y el acuerdo entre las Universidades Públicas de Andalucía y las organizaciones sindicales de este ámbito, de 10 de noviembre de 2006, sobre medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral (Acuerdo PAS laboral).

Convenio Colectivo del Personal Docente e Investigador Laboral de las Universidades Públicas de Andalucía (Resolución de 21 de abril 2008 que ordena la inscripción, depósito y publicación).

Corrección de errores Acuerdo Consejo de Gobierno 18/12/2017. BOUCA Nº 246.

Excedencias por cuidados de familiares según comunidad autónoma 2021, Anuario de empleo del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad social. Excedencias, permisos y reducciones de jornadas 2021. Mujeres en cifras, Instituto de las Mujeres, Ministerio de Igualdad, 2021. Disponible en : https://www.inmujeres.gob.es/MujerCifras/Conciliacion/ExcedPermisos.htm.

https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2011-13119 Anexo del Decreto 154/2017, de 3 de octubre, especificando la relación de enfermedades graves.

Il Plan de Igualdad entre hombres y mujeres de la Universidad de Cádiz (2019-2023) BOUCA Número 283 de abril 2019.

IV Convenio Colectivo del Personal Laboral de las Universidades Públicas de Andalucía. (Resolución de 10 de febrero 2004, que ordena la inscripción, depósito y publicación (BOJA. Junta de Andalucía 23 febrero 2004, núm. 36).

Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.

Ley 9/2018, de 8 de octubre, de modificación de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía.

Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

RD-Ley 6-2019, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

RESOLUCIÓN UCA/R21REC/2016, de 15 de abril de 2016 del Rector de la Universidad de Cádiz, por la que se reconoce el derecho de las empleadas de la Universidad de Cádiz a un permiso retribuido por gestación.

