

ACORD D'UNIFICACIÓ DE LA NORMATIVA SOBRE PERMISOS EN MATÈRIA DE CONCILIACIÓ DE LA VIDA PERSONAL, LABORAL I FAMILIAR PER AL PERSONAL AL SERVEI DE LES UNIVERSITATS PÚBLIQUES

La conciliació de la vida personal, laboral i familiar ha esdevingut un fenomen social que malgrat una extensa regulació jurídica aconsella un acord entre les parts per tal que el seu exercici pugui ser desenvolupat de manera satisfactòria.

Tanmateix, el conjunt de drets i obligacions que aquestes situacions generen ha comportat una regulació jurídica diversa, tant normativa com paccionada entre les parts, no sempre coincident. Així mateix cal tenir present la diversitat de personal al servei de les universitats públiques catalanes amb els seus règims jurídics aplicables.

L'anterior situació fa recomanable tendir a l'homogeneïtzació de criteris en l'aplicació de la normativa en la matèria objecte del present acord: permisos en matèria de conciliació de la vida personal, laboral i familiar per al personal al servei de les universitats públiques de Catalunya.

L'homogeneïtzació pren per base la norma més favorable que, en relació a cadascun dels col·lectius afectats, es conté en la respectiva normativa reguladora: lleis de funció pública estatal (PDI funcionari) o autonòmica (PAS funcionari), o convenis col·lectius d'aplicació.

És per això que, d'acord amb el protocol de creació de la mesa d'universitats (clàusula tercera), les parts reunides en sessió ordinària de la mesa d'universitats ha arribat al següent

ACORD:

1. Aprovar la regulació específica d'unificació de criteris en l'aplicació de permisos en matèria de conciliació de la vida personal, laboral i familiar per al personal al servei de les universitats públiques de Catalunya, que figura en l'annex del present acord.
2. Aquest acord forma un tot orgànic indivisible i, a efectes de la seva aplicació, només pot ser considerat globalment ja que suposa l'aplicació de normes més favorables en el seu conjunt i en còmput anual, aplicades per a tots els col·lectius del personal de les universitats públiques catalanes i deixa expressament sense efecte i substitueix qualsevol regulació de les matèries objecte del mateix contingudes en acords interns que, amb anterioritat a la entrada en vigor del present, hagin pogut ser aprovats per les universitats representades a la Mesa i que encara estiguessin vigents.
3. Aquest acord entrarà en vigor l'1 d'octubre. Cas que naixessin nous drets com a conseqüència de l'aprovació de nova normativa, aquests seran d'aplicació directa al col·lectiu afectat i poden generar la revisió d'aquest acord si la majoria d'una de les parts així ho sol·licita.

4. Per tal de no afectar a les condicions individuals que hagin estat concedides, el present acord no serà aplicable als permisos que s'estiguin fruit en el moment de la seva entrada en vigor, llevat que comportin un increment del nombre de dies de permís i una millora en l'aplicació, supòsit en el qual sí serà aplicat a la persona interessada.

5. El gaudiment dels permisos, reduccions i excedències s'estaran a allò recollit en el present acord. En absència de regulació en ell, l'aplicació del gaudiment podrà negociar-se en el si de cada universitat.

6. Per aquells permisos, reduccions i excedències que no estiguin contemplats en aquest acord, o que estiguin millorats per normativa legal específica pròpia, entenent aquesta com aquella que no correspongui a acords interns de cada universitat, serà d'aplicació la normativa vigent que correspongui a cada col·lectiu.

Barcelona, 25 de setembre de 2008

ANNEX 1

DOCUMENT D'UNIFICACIÓ DE PERMISOS, REDUCCIONS DE JORNADA I EXCEDÈNCIES EN MATÈRIA DE CONCILIACIÓ DE LA VIDA PERSONAL, LABORAL I FAMILIAR

PERMISOS	ACORD
Naixement,adopció i acolliment	10 dies naturals consecutius Part múltiple: 14 dies i triple: 20 dies
Paternitat	4 setmanes consecutives des de la fi del permís de naixement. En famílies monoparentals la mare el pot gaudir a continuació de la fi del permís de maternitat
Defunció de familiar fins al 2n grau	4 dies laborables ampliables a 5, si es produeix en un municipi diferent del lloc de treball del treballador. Excepcionalment, i per motius justificats, es pot ampliar a 6 dies
Malaltia greu o accident amb hospitalització familiar 1r. grau	4 dies laborables ampliables a 5, si municipi és diferent del lloc de treball. Excepcionalment, i per motius justificats,es pot ampliar a 6 dies.
Malaltia greu, accident, hospitalització, intervenció quirúrgica sense hospitalització o cirurgia ambulatoria de familiar fins al 2n. grau	2 dies laborables ampliables a 4, si es produeix en un municipi diferent del lloc de treball del treballador. Excepcionalment, i per motius justificats, es pot ampliar a 6 dies.
Lactància	1 hora diària fins als 12 mesos del infant amb possibilitat de compactació. S'incrementarà proporcionalment en els casos de part, adopció o acolliment múltiple.
Discapacitat de fill en el naixement o discapacitat de menor adoptat o acollit	Ampliació del permís de maternitat en 2 setmanes a les 16 existents
Adopció internacional	Dos mesos amb la percepció només de les retribucions bàsiques
Permís sense retribució per atendre un familiar fins al segon grau	Mínim 10 dies i fins un màxim de 6 mesos
Permís per atendre fills discapacitats	Permís absència lloc treball per assistir a reunions més permís de 2 h de flexibilitat horària diària
Permís per hospitalització fill prematur (a continuació part)	Els dies d'hospitalització que hagi tingut el noutat, amb un màxim de 13 setmanes a fruit a partir del finiment del permís de maternitat. En famílies monoparentals la mare el podrà gaudir després del de paternitat

Exàmens prenatals i tècniques de preparació al part (només la mare). Tractaments de fertilitat (només pel treballador que rep el tractament)	El temps indispensable amb la justificació de la necessitat de fer-ho dins horari laboral
Tràmits administratius i/o d'ideïtat per a l'adopció o acolliment permanent o preadoptiu requerits per l'administració i fets a Catalunya	El temps indispensable amb la justificació de la necessitat de fer-ho dins horari laboral. Per tal que el permís sigui pels dos membres de la parella s'ha de justificar la necessitat de l'assistència d'ambdós
Maternitat	El permís de maternitat té una durada de 16 setmanes ininterrompudes, que són ampliables, en els casos de part, acolliment o adopció múltiple, a dues setmanes més per cada fill o filla a partir del segon i en pot gaudir qualsevol dels dos progenitors. En el cas d'adopció internacional es pot iniciar fins 6 setmanes abans de la resolució.
Matrimoni o inici de convivència	15 dies naturals consecutius a gaudir en el termini d'1 any des de la data de matrimoni o de l'inici de convivència
Matrimoni de familiar fins a 2n grau de consanguinitat o afinitat	Un dia d'absència ampliable a dos si és fora de Catalunya.
Vacances	Si el període de permís de maternitat, de paternitat o d'atenció a fills prematurs coincideix totalment o parcialment amb el període de vacances, la persona afectada gaudeix de les vacances un cop finit el permís. El còmput de les vacances s'inicia l'endemà de la data del finiment del permís.

REDUCCIONS DE JORNADA

ACORD

Reducció de jornada amb totalitat de retribucions per cura de fill	Reducció d'un terç de la jornada amb el 100% de la retribució durant un any des de fi del permís de maternitat amb possibilitat de compactar sempre que l'altre progenitor treballi. Si ha estat el progenitor/a de família monoparental el que ha gaudit del permís de paternitat, la durada de la reducció es computa de manera consecutiva a partir de la finalització d'aquest permís, i si escau, del finiment del permís per hospitalització de fill prematur.
Reducció jornada per cura fill menor 8 anys	Reducció d'un terç, la meitat o 1/7 de la jornada amb dret al 80%, 60% i 92% de les retribucions. En el cas del PAS, la reducció d'1/7 es podrà compactar i fer jornada intensiva
Reducció jornada per cura fill menor 12 anys	Reducció de la jornada de treball amb reducció corresponent de les retribucions
Reducció de jornada per discapacitat legalment reconeguda del propi treballador.	Reducció equivalent al temps dedicat a rebre tractament en centres públics o privats amb el 100% de la retribució.
Per cura de discapacitat físic, psíquic o sensorial que no faci cap activitat retribuïda sempre que se'n tingui la guarda legal.	Reducció d'un terç, la meitat o 1/7 de la jornada amb dret al 80%, 60% i 92% de les retribucions. En el cas del PAS, la reducció d'1/7 es podrà compactar i fer jornada intensiva.
Per tenir a càrrec un familiar fins al 2n grau amb incapacitat o disminució reconeguda > 65% o amb un grau de dependència que li impedeix ser autònom o que requereix dedicació o atenció especial.	Reducció d'un terç, la meitat o 1/7 de la jornada amb dret al 80%, 60% i 92% de les retribucions. En el cas del PAS, la reducció d'1/7 es podrà compactar i fer jornada intensiva.
Reducció de jornada per cura d'un familiar amb una discapacitat inferior al 65%	Reducció de la jornada de treball amb reducció corresponent de les retribucions
Reducció jornada per hospitalització fill prematur (a continuació del part)	Tres hores diàries de reducció retribuïdes més dues hores diàries amb reducció proporcional de la retribució.
Reducció jornada per cura de familiar de 1r grau (malaltia molt greu)	Reducció fins al 50% de la jornada. Màxim: 1 mes, retribuït.

EXCEDÈNCIES

ACORD

Voluntària per tenir cura d'un fill o filla	Durada màxima de tres anys, a comptar de la data del naixement o de la sentència o la resolució judicial en el cas d'acolliment o adopció. Computa als efectes de reconeixement de triennis i comporta dret a la reserva del lloc de treball.
Voluntària per tenir cura de familiars	Per tenir cura d'un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat inclòs, amb la condició que no es pugui valer i que no pugui exercir cap activitat retribuïda. Per un mínim de 3 mesos i un màxim de 3 anys. Computa als efectes de reconeixement de triennis i comporta dret a la reserva del lloc de treball.
Voluntària manteniment de convivència	Per una durada mínima de 2 anys i màxima de 15 anys, si el cònjuge o la cònjuge o el convivent o la convivent ha de residir en un altre municipi perquè hi ha obtingut un lloc de treball estable. No computa als efectes de triennis ni comporta la reserva de la destinació