

## **PROPUESTA DE ACUERDOS SOBRE MEJORAS EN LAS CONDICIONES DE TRABAJO DEL PERSONAL DE LA UNIVERSIDAD DE CÁDIZ**

---

La Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, introdujo cambios normativas en la regulación de las condiciones de trabajo del personal, avanzando en la ayuda para la incorporación de la mujer al mercado laboral y a la maternidad y paternidad, en su sentido más amplio.

Recientemente el Decreto 347/2003, de 9 de diciembre, de la Consejería de Justicia y Administración Pública de la Junta de Andalucía, por el que se regulan las diversas formas de prestación el tiempo de trabajo del personal funcionario en la Administración de la Junta de Andalucía, contempla en su capítulo IV importantes avances en la conciliación de la vida familiar y profesional.

Por otra parte, el artículo 27 del IV Convenio colectivo del personal laboral de las Universidades públicas de Andalucía tiene su equivalente en el principio general establecido en el Acuerdo entre las organizaciones sindicales mayoritarias y las Universidades andaluzas, bajo la coordinación de la Consejería de Educación y Ciencia, en materia de jornadas, vacaciones, permisos y licencias del personal de administración y servicios funcionario de las universidades públicas andaluzas. En ambos preceptos se establece que “el régimen de jornada, horario, vacaciones, permisos y licencias establecido en este convenio/acuerdo sustituye en su conjunto a cualquier otro acuerdo o disposición establecidos en cualquier Universidad, salvo que en conjunto y cómputo anual sea más favorable, en cuyo caso podrá aplicarse éste”. En la Universidad de Cádiz se sigue aplicando la normativa existente anterior a la firma del IV Convenio y del Acuerdo de homologación, al ser en su conjunto y cómputo anual, más favorable.

No obstante, la adaptación de las condiciones de trabajo del personal docente e investigador y de administración y servicios de la Universidad de Cádiz a las circunstancias actuales y preponderantes en el resto de Administraciones públicas, aconsejan la adopción de una serie de acuerdos dirigidos a mejorar las mencionada condiciones, por un lado, y a ayudar en la conciliación de la vida familiar y profesional de sus empleado, por otro.

En primer lugar, se aplicarían algunos aspectos considerados esenciales de los que, como novedad, se contemplan en el Decreto 347/2003, de 9 de diciembre, de la Consejería de Justicia y Administración Pública de la Junta de Andalucía. En concreto, nos referimos a los permisos regulados en los puntos 1.1 y 1.5 del artículo 12 del citado Decreto.

Asimismo, resultaría también de aplicación lo establecido en el artículo 68 de la Ley de Funcionarios Civiles del Estado, el IV Convenio y en el Acuerdo de homologación, referido al

incremento en la duración del período de vacaciones anuales por mayor antigüedad del personal, dado que esta norma está siendo aplicada en la generalidad de las Administraciones Públicas.

Estos acuerdos tienen un carácter provisional en tanto no se negocie y se llegue a un acuerdo, en su caso, en la mesa de regional de negociación que sustituya al presente.

En su virtud, previo acuerdo entre el Vicerrector de Planificación y Recursos, el Gerente, la Junta de personal docente e investigador, la Junta de personal de administración y servicios y el Comité de empresa, se proponen los siguientes acuerdos.

**Primero.-** En el supuesto de parto o adopción, una vez agotado el permiso por maternidad o adopción, el personal tendrá derecho a un permiso retribuido de cuatro semanas adicionales.

**Segundo.-** El personal tiene derecho, por cada año completo de servicio activo, a disfrutar vacaciones retribuidas de un mes natural, o veintidós días hábiles anuales, o a los días que correspondan proporcionalmente al tiempo de servicios efectivos.

En el supuesto de haber completado los años de antigüedad en la Administración reflejados en el cuadro posterior se tendrá derecho al disfrute de los siguientes días de vacaciones anuales:

Años de servicios reconocidos	Número de días de vacaciones anuales
15 años de servicio	23 días hábiles
20 años de servicio	24 días hábiles
25 años de servicio	25 días hábiles
30 o más años de servicio	26 días hábiles

Este derecho se hará efectivo a partir del año natural siguiente al cumplimiento de la antigüedad referenciada.

A los efectos previstos en el presente artículo, los sábados no serán considerados días hábiles, sin perjuicio de las adaptaciones que se establezcan para los horarios especiales.

**Tercero.-** Por inscripción como unión de hecho en el correspondiente registro público, se otorgará un permiso de quince días. A los restantes efectos de permisos y licencias, los integrantes de las uniones de hecho insertas en registro público serán equiparables a los cónyuges.

**Cuarto.-** Los presentes acuerdos tienen carácter provisional en tanto no se negocien y acuerden, en su caso, en la mesa regional de negociación de las Universidad públicas de Andalucía y los Sindicatos mayoritarios en su ámbito de aplicación, una normativa que sustituya a los mismos.

**Quinto-** Los presentes acuerdos entrarán en vigor a partir del día siguiente al de su publicación en el Boletín Oficial de la Universidad de Cádiz.

Cádiz, 26 de noviembre de 2004

Manuel Larrán Jorge  
Vicerrector de Planificación y Recursos