

permisos y licencias

UNIVERSIDAD DE
GRANADA



enseñanza

PAS

Índice

1. Accidente o enfermedad graves u hospitalización de familiares.	4
2. Intervención quirúrgica sin hospitalización de familiares.	4
3. Parto.	5
4. Adopción o acogimiento (preadoptivo, permanente o simple).6	
5. Paternidad.	7
6. Ausencia para exámenes prenatales, técnicas de preparación al parto y sometimiento a técnicas de fecundación asistida.	8
7. Lactancia.	8
8. Adaptación del horario para atender a ascendientes o personas dependientes con especiales necesidades de asistencia.	9
9. Guarda legal.	9
10. Asuntos particulares.	10
11. Formación.	10
12. Derechos político-sindicales.	11
13. Fallecimiento de familiares.	11
14. Ausencias al trabajo e incapacidad temporal.	12
15. Cuidado de hijo menor afectado por cáncer u otra enfermedad grave.	13
16. Cuidado directo de familiares.	13
17. Enfermedad infectocontagiosa de menores y/o personas dependientes.	14
18. Cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal y por deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral.	15
19. Otros permisos.	15
20. Víctimas de violencia de género.	17

Permisos y Licencias PAS Universidad de Granada

1. Accidente o enfermedad graves u hospitalización de familiares.



Parentesco	Misma localidad	Distinta localidad
Padre/Madre - Cónyuge - Hijo/a	4 días hábiles	5 días hábiles
Hermano/a - Yerno/Nuera - Suegro/a - Hijo/a del cónyuge o pareja de hecho	3 días hábiles	5 días hábiles
Nieto/a - Abuelo/a - Cuñado/a - Nieto/a del cónyuge - Abuelo/a del Cónyuge	2 días hábiles	4 días hábiles

2. Intervención quirúrgica sin hospitalización de familiares.



Duración:

- Hasta 2º grado de consanguinidad o de afinidad.
 - misma localidad: 2 días hábiles.

- distinta localidad: 4 días hábiles.

Criterios de interpretación:

- Días de disfrute: los inmediatamente posteriores al hecho causante, sin computar los inhábiles y festivos (los sábados se consideran días No hábiles). Puede solicitarse posteriormente al momento inicial del hecho causante, en razón a las necesidades familiares, en el momento que la persona empleada precise su concepción, mientras subsista la causa que motiva el permiso.

- **El alta hospitalaria no determina por sí misma la finalización del permiso** establecido para los casos de hospitalización de cónyuge y familiares. No obstante, una vez producida el alta hospitalaria, para agotar el permiso se deberá acreditar que el cónyuge o pariente no ha recibido el alta médica. **El alta médica produce en todo caso la finalización del permiso.**
- Significado de "misma/distinta localidad": Se refiere a que las contingencias previstas acaezcan en el mismo o diferente municipio, tanto de la localidad de residencia de la persona empleada como de la de su trabajo, si estas no coinciden.
- Se entiende por "accidente" la existencia de un suceso eventual del que involuntariamente resulta daño para las personas y que debe estar revestido de las características de

- privación de sentido, de movimiento o de ambas cosas. Consecuentemente, el accidente requiere algo más que un evento súbito y repentino y, desde luego, algo más que un simple daño.
- Se entiende por "enfermedad grave", en todo caso, la dolencia o lesión física o psíquica con secuelas permanentes que limiten la actividad habitual, con independencia de su hospitalización.
- Se suelen entender comprendidas las intervenciones quirúrgicas sin hospitalización que requieran reposo domiciliario. No se precisa pues la calificación de MUY grave, lo que conllevaría en principio riesgo vital.
- La concesión del permiso no se encuentra sometida a necesidades del servicio.
- Recaídas: No procede la concesión del permiso si no se trata de un nuevo hecho causante

3. Parto.



Duración:

- **16 semanas ininterrumpidas**, ampliable en 2 semanas más en el supuesto de discapacidad del menor y por cada hijo, a partir del segundo, en los supuestos de parto múltiple.
- Este permiso es ampliable tantos días como el neonato deba permanecer hospitalizado después del parto (por un periodo superior a 7 días)

- hasta un máximo de 13 semanas adicionales.
- Permiso adicional de **4 semanas** una vez agotado el periodo de baja o permiso por maternidad. (Acuerdo sobre medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral de 10-11-2006). Y una semana más en caso de parto múltiple por cada hijo (Acuerdo por el que se determinan los permisos por parto, adopción y acogimiento y lactancia)
- **Total: 20 semanas (16 + 4 adicionales).**
- Condiciones:**
 - El disfrute del permiso por parto es obligatorio por la madre las 6 prime-

ras semanas posteriores al parto. El resto, si ambos progenitores trabajan, al iniciarse el periodo de descanso por maternidad la madre podrá optar porque el otro progenitor disfrute una parte determinada e ininterrumpida, bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre.

➤ El permiso adicional de 4 semanas podrá disfrutarlo la madre o, en caso de que ambos progenitores trabajen, el padre si aquella renuncia a su

derecho en favor de éste.

Nacimiento de hijas/os prematuras/ os o que deban permanecer hospitalizados tras el parto:

➤ Derecho a ausentarse del trabajo por un máximo de 2 horas diarias, con retribuciones íntegras.

➤ Derecho a reducción de jornada hasta un máximo de 2 horas diarias con disminución proporcional de retribuciones.

4. Adopción o acogimiento (preadoptivo, permanente o simple).



Supuestos:

Adopción/acogimiento de

- Menores de hasta 6 años.
- Menores mayores de 6 años con discapacidad o minusvalía.
- Menores que por sus circunstancias y experiencias personales o por provenir del extranjero tengan especiales dificultades de inserción, debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes.

Duración:

➤ 16 semanas ininterrumpidas, ampliable en 2 semanas más en el supuesto de discapacidad del menor y por cada hijo, a partir del segundo, en los supuestos de adopción o acogi-

miento múltiple.

➤ Permiso adicional de **4 semanas** una vez agotado el permiso por maternidad. (Acuerdo sobre medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral de 10-11-2006). Y una semana más en caso de adopción o acogimiento múltiple por cada menor (Acuerdo por el que se determinan los permisos por parto, adopción y acogimiento y lactancia).

➤ Total: 20 semanas (16 + 4 adicionales)

Cómputo del plazo:

➤ Se contará, a elección de la persona empleada, a partir de la decisión/resolución administrativa/judicial de acogimiento/adopción.

➤ En ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios periodos de disfrute.

Condiciones:

- Los supuestos de adopción o acogimiento serán los que establezcan las Leyes que los regulen.
- La duración del acogimiento simple

no podrá ser inferior a un año.

➤ En el caso de que ambos progenitores trabajen, el permiso se distribuirá a su elección y podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre en periodos ininterrumpidos.

➤ En caso de disfrute simultáneo de periodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las 16 semanas o de las que correspondan por adopción/acogimiento múltiple o por discapacidad del menor.

➤ Podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades de servicio lo permitan.

➤ El permiso adicional de 4 semanas podrá disfrutarlo solo un adoptante en caso de que ambos trabajen.

Adopción internacional:

Si es necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del menor:

- Permiso por el tiempo de permanencia en el mismo con un máximo de hasta tres meses
- Retribuciones: la cuantía correspon-

diente en cómputo mensual respecto del 65% de las retribuciones anuales.

➤ Independientemente, el permiso por adopción o acogimiento podrá iniciarse hasta 4 semanas antes de la decisión/resolución administrativa/judicial de adopción/acogimiento.

Efectos:

Durante el disfrute de este permiso se podrá participar en los cursos de formación.

➤ El tiempo transcurrido durante el disfrute de estos permisos se computará como de servicio efectivo a todos los efectos, con plenitud de derechos económicos.

➤ Al finalizar el permiso, derecho a reintegrarse a su puesto de trabajo en términos y condiciones que no resulten menos favorables y a beneficiarse de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a las que hubieran podido tener derecho durante su ausencia.

➤ Acumulable al disfrute de vacaciones, aun habiendo expirado el año natural al que correspondan.

5. Paternidad.



Duración:

➤ 4 semanas ininterrumpidas, ampliables para el PAS laboral en 2 días más por cada hijo a partir del segundo, en los supuestos de parto, adopción, acogimientos múltiples.

Beneficiarios:

➤ En caso de parto, el otro progenitor. En caso de adopción/acogimiento, uno de los progenitores a elección de

Por nacimiento, adopción o acogimiento. Independiente de los otros permisos.

los interesados. Si el descanso por parto/adopción/acogimiento ha sido disfrutado en su totalidad por uno de los progenitores, el permiso de paternidad será ejercido por el otro.

Duración:

- Desde la fecha de parto o de la decisión administrativa/judicial de acogimiento/adopción hasta: finalización del descanso por parto/

Régimen:

- Se puede disfrutar en régimen de jornada completa o de jornada parcial (mínimo 50%)

Efectos:

- Durante el disfrute de este permiso se podrá participar en los cursos de formación.

6. Ausencia para exámenes prenatales, técnicas de preparación al parto y sometimiento a técnicas de fecundación asistida.



Duración:

Por el tiempo indispensable.

Condiciones:

Siempre que deban realizarse necesariamente dentro de la jornada de trabajo.

7. Lactancia.



jornada.

- Este permiso se incrementará proporcionalmente en caso de parto múltiple o adopción simultánea de varios menores.
- Siempre que existan dos o más menores de 16 meses, el tiempo de reducción se multiplicará por el nº de menores a cuidar.

Duración:

- Ya sea por nacimiento, adopción o acogimiento preadoptivo permanente o simple se podrá optar por:
 - 1 hora de ausencia del trabajo, o
 - 2 fracciones de media hora de ausencia del trabajo, o
 - una reducción de la jornada en media hora al inicio y al final, o
 - 1 hora al inicio o al final de la

Acumulación:

- El permiso de lactancia se podrá sustituir por una licencia retribuida de 30 días hábiles de duración, que podrán acumularse al permiso de maternidad o al de paternidad.
- La licencia por acumulación de horas de lactancia se podrá disfrutar de forma compartida, pero no simultánea, por ambos progenitores.

- En caso de parto múltiple o adopción simultánea de varios menores, la licencia retribuida se incrementará en 30 días hábiles por cada menor adicional.

Condiciones:

- El permiso de lactancia es único para cada hija/o.
- Podrá ser disfrutado indistintamente por uno u otro progenitor, incluso cuando alguno de ellos no trabaje.
- Solo se podrá conceder a ambos progenitores si los dos trabajan, sin perjuicio de que se pueda disfrutar de forma compartida, pero no simultánea, por ambos.

- Se podrá disfrutar únicamente y de forma ininterrumpida a partir de la finalización del permiso de maternidad o tiempo equivalente.
- En caso de que la madre no trabaje, se podrá disfrutar inmediatamente después de finalizar el permiso de paternidad.
- La acumulación de las horas por lactancia en jornadas completas deberá ejercerse antes de finalizar el permiso de maternidad o el de paternidad si la madre no trabaja.
- Una vez que se opta por la acumulación de este permiso, no podrá alterarse su disfrute salvo causas excepcionales acreditadas.

8. Adaptación del horario para atender a ascendientes o personas dependientes con especiales necesidades de asistencia.



ascendientes o personas dependientes con especiales necesidades de asistencia.

- Podrán solicitar el cambio en la distribución de su horario para facilitar la atención a esas necesidades.
- La adaptación de horarios será concedida, previa justificación fehaciente de la necesidad, siempre que la estructura del servicio lo permita

- Para quienes tengan a su cargo

9. Guarda legal.



directo de algún menor hasta 12 años, de persona mayor que requiera especial dedicación o de persona con discapacidad sin actividad retribuida.

Duración:

- Menor de hasta 9 años:
 - 1/3 de la jornada y percepción del 80% de las retribuciones.
- Menor con disminución física/psíquica/sensorial sin actividad retri-

Reducción de la jornada, con disminución de retribuciones, por el cuidado

buida:

- 1/2 de la jornada y percepción del 60% de las retribuciones.

➤ Hijas/os con discapacidad física/psí-

quica/sensorial:

- Tiempo indispensable para asistir a reuniones de coordinación del centro de educación especial donde recibe tratamiento

10. Asuntos particulares.



Duración:

- 6 días de asuntos particulares o los días que correspondan proporcionalmente al tiempo de servicio efectivo.
- 2 días adicionales por asuntos particulares desde el día siguiente al del cumplimiento del 6º trienio, incrementándose en un día adicional por cada trienio cumplido a partir del 8º:
 - Sexto trienio: 6 + 2 días.
 - Octavo trienio: 6 + 3 días.
 - Noveno trienio: 6 + 4 días.
 - Décimo trienio: 6 + 5 días.
 - Undécimo trienio: 6 + 6 días.
 - Un trienio más: 1 día más por cada trienio.
- Además, los festivos que caen en sábado dan derecho a los mismos días de asuntos particulares.
- Todos los días por Asuntos Particu-

lares, se podrán disfrutar por horas (a partir del calendario laboral de 2018)

Condiciones:

- La solicitud se realizará a través del programa informático OTORGA.
- El personal podrá distribuir estos días a su conveniencia siempre que las necesidades del servicio lo permitan.
- Quien no desempeñe sus funciones directamente bajo la dirección del Administrador/a o Jefe de la Unidad, requerirá el visto bueno en su solicitud de la persona bajo cuya dirección directa ejerza sus tareas.
- La fecha límite para el disfrute del permiso retribuido por asuntos particulares será la que se indique en el calendario laboral. Los Asuntos Particulares se podrán disfrutar hasta el 31 de mayo del año siguiente al que se devengó el derecho.
- El permiso ha de estar vinculado al tiempo efectivamente trabajado durante el año natural, por lo que el número de días de asuntos particulares es proporcional al tiempo efectivamente trabajado.

11. Formación.



- Compensación horaria:
 - Cursos de Adecuación Profesional:
 - Si son fuera del horario laboral: el total de las horas cursadas

- Cursos de Perfeccionamiento
 - 100% de las horas de asistencia si se asistió al 80% de las horas
 - Límite: 50 horas
 - Solo horas presenciales.
- Para exámenes finales o liberato-

rios y pruebas definitivas de aptitud y evaluación en centros oficiales:

- El día de su celebración (1ª convocatoria).
- El tiempo necesario para desplazamiento y asistencia (siguientes convocatorias)

12. Derechos político-sindicales.



- Asistencia a asambleas y reuniones en horario de trabajo: Hasta 40 horas al año.
 - Sólo se podrá ejercer este derecho para reuniones legalmente convocadas autorizadas por Gerencia.

▪ Requiere previa autorización de la persona responsable del servicio/centro/unidad para garantizar la prestación de los servicios necesarios.

- Estos permisos se anotarán en la aplicación OTORGA, en el apartado "incidencias al horario", con el código 84, anotando como horas de inicio y fin de la ausencia, aquellas en que la persona abandona y se reincorpora al puesto de trabajo (no las de inicio o fin de la convocatoria).

 ➤ Funciones sindicales o de representación de personal: Según ley o convenio colectivo.

13. Fallecimiento de familiares.



Parentesco	Misma localidad	Distinta localidad
Padre, madre, cónyuge, hija, hijo	5 días naturales	5 días naturales
Hermano/a - yerno/nuera - suegro/a - hijo/a del cónyuge o pareja de hecho.	4 días naturales	5 días naturales
Nieto/a - Abuelo/a - Cuñado/a - Nieto/a del cónyuge - Abuelo/a del Cónyuge	3 días naturales	4 días naturales

14. Ausencias al trabajo e incapacidad temporal.



Resolución de la Gerencia, de 8 de octubre de 2008, sobre ausencias del Personal de la UGR:

➤ Incapacidad Temporal (IT). Requiere que exista:

- Una enfermedad o accidente que impida la asistencia al trabajo.
- Una asistencia sanitaria que implicará un parte médico de baja.

➤ Fecha de Inicio: La que figure en el parte de baja.

➤ Recaídas:

- Debe constar expresamente en el parte de baja.
- No se considerará como día primero de la IT, sino que continuará el cómputo desde el último día de la baja anterior.

➤ Si no hay parte de baja:

- Se exige justificación de la ausencia.
- Máximo 4 días por año, de los cuales, hasta 3 pueden ser consecutivos.

➤ Prestaciones económicas durante la IT:

- Por enfermedad común o accidente no laboral:

a. Desde el día 1º al 3º: 50% de las retribuciones que percibía el mes anterior a la IT.

b. Desde el día 4º al 20º: 75% de las retribuciones que percibía el mes anterior a la IT.

c. Desde el día 21º: 100% de las retribuciones que percibía el mes anterior a la IT.

- Ausencia por IT sin parte de baja: 100% de las retribuciones que percibía el mes anterior a la IT, los 4 primeros días de ausencia sin baja en el año natural (de los cuales, un máximo de 3 podrán ser consecutivos).
- Durante la IT por las siguientes contingencias se percibirá el 100% de las retribuciones que percibía el mes anterior, desde el primer día de la baja (todos los casos deberán ser acreditados con certificado médico):

a. Accidente de Trabajo o Enfermedad Profesional.

b. Riesgo durante embarazo, lactancia, maternidad, paternidad, adopción o acogimiento.

c. Hospitalización o Intervención Quirúrgica (aunque haya sido posterior a la fecha de baja)

d. Enfermedad grave (las que recoge para menores el RD 1148/2011 de 29 de julio y otras de similar gravedad, según informe médico).

e. Procesos que impliquen tratamientos de radioterapia, quimioterapia o diálisis.

f. Procesos que se inicien durante estado de gestación o lactancia.

g. Procesos derivados de situaciones de acoso laboral, acoso sexual, o razones de violencia de género.

h. Procesos derivados de protocolos de aislamiento establecidos para prevenir la propagación de enfermedades infectocontagiosas graves.

i. Enfermedades cuya duración estándar alcance al menos 45 días de IT o produzcan lesiones irreversibles.

➤ El personal deberá cumplimentar un formulario de solicitud para el reconocimiento del complemento

de incapacidad temporal al 100% (Descargar en la web de Gerencia/Habilitación).

➤ Si ya se ha producido el descuento en su nómina:

- Si cumple con los requisitos, podrá solicitar la devolución a Gerencia mediante el impreso de peticiones varias, en cualquiera de los Registros de la UGR (El impreso de peticiones varias se facilita en las oficinas de Registro).

15. Cuidado de hijo menor afectado por cáncer u otra enfermedad grave.



➤ Acreditado por informe del Servicio Público de Salud o, en su caso, de la entidad sanitaria concertada correspondiente.

➤ Como máximo, hasta que la/el menor cumpla 18 años.

➤ Es necesario que ambos progenitores trabajen.

➤ Solo un progenitor cobrará las retribuciones íntegras: Si ambos disfrutan la reducción, el otro sólo tendrá derecho a la reducción de jornada, con la consiguiente reducción de retribuciones.

➤ Si ambos trabajan en la UGR, ésta podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas en las necesidades del servicio.

➤ Derecho a la reducción de la jornada de trabajo de al menos la mitad de su duración, percibiendo las retribuciones íntegras.

➤ Para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, de hijo/a menor de edad con enfermedad grave que implique ingreso hospitalario de larga duración y requiera cuidado directo, continuo y permanente.

16. Cuidado directo de familiares.



➤ Reducción de jornada.

- 1/3 de la jornada: percepción del 80% de las retribuciones (básicas, complementarias, trienios y pagas extras).

- 1/2 de la jornada: percepción del 60% de las retribuciones (básicas, complementarias, trienios y pagas extras)
 - Reducción de la jornada de trabajo, con la disminución de sus retribuciones que corresponda, por el cuidado directo de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe actividad retribuida.
 - La reducción de jornada será de un tercio o de la mitad de la misma, percibiendo un 80% o un 60% respectivamente de la totalidad de las retribuciones, tanto básicas como complementarias, con inclusión de los trienios. Igual porcentaje se aplicará a las pagas extraordinarias, en el caso de que el personal hubiese disfrutado de jornada de trabajo reducida en los periodos anteriores al devengo de las citadas pagas.
 - Se deberá preavisar a la Universidad con 15 días de antelación a la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.
- Por enfermedad muy grave de familiares hasta primer grado y/o personas dependientes se concederá un **permiso retribuido de un mes** con los siguientes términos y condiciones (Acuerdo sobre medidas adicionales de conciliación de 24-2-2015. Apartado 2):
 - Para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado del familiar con enfermedad grave que implique ingreso hospitalario de larga duración y requiera cuidado directo, continuo y permanente.
 - Acreditado por informe del Servicio Público de Salud o, en su caso, de la entidad sanitaria concertada correspondiente.
 - Es necesario que ambos progenitores trabajen.
 - Solo un progenitor cobrará las retribuciones íntegras.
 - Se podrá conceder una prórroga de hasta 15 días adicionales en casos excepcionales con una reducción del 25% de las retribuciones.
 - Se podrá conceder este permiso una vez por cada proceso patológico.

17. Enfermedad infectocontagiosa de menores y/o personas dependientes.



- Permiso por enfermedad infectocontagiosa de menores dependientes y/o personas dependientes: hasta 3 días sin merma salarial.
- La enfermedad ha de estar diagnosticada como grave o muy grave, bien por la afectación de la persona infectada o por las consecuencias epidemiológicas de contagio a otras personas.
- En caso de duda sobre el diagnóstico se podrá recabar informe vinculante del Gabinete de Prevención y Calidad Ambiental.
- La "dependencia" implica convivencia con el trabajador o la trabajadora.

- Duración: **3 días naturales consecutivos**, a partir del hecho causante.
- Se presentará informe médico al responsable OTORGA en 15 días naturales posteriores al disfrute del permiso.
- Si no se acredita la causa, la ausencia se contabilizará como Asuntos Particulares.

18. Cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal y por deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral.

Acuerdo sobre medidas adicionales de conciliación de 24-2-2015. Apartado 1



- Supuestos:
 - Para la asistencia relacionada con deberes como tutor legal de menores o personas discapacitadas (ej.: tutorías, infantiles).
 - Para realizar gestiones o trámites ante la Administración Pública, bien para sí misma o para acompañar a menores, familiares hasta 1er grado de consanguinidad/afinidad y/o personas dependientes o que, por salud o edad, necesiten ayuda en este sentido.
 - Para asistir a consulta médica propia, de menores, familiares hasta 1er grado consanguinidad/afinidad y/o personas dependientes.
- Criterios de concesión:
 - Que la actividad en cuestión no pueda realizarse fuera de la jornada de trabajo.
 - Cuando haya margen para ello, se realizará siempre en el momento que menos perjudique a la prestación del servicio.
 - Se acreditará con el documento correspondiente la realización de la actividad en cuestión.
 - Salvo causa de fuerza mayor, se disfrutará previa solicitud y autorización del correspondiente responsable de personal.
- Estos permisos no podrán denegarse si se cumplen los requisitos.

19. Otros permisos.



- **Por matrimonio o unión inscrita en el Registro de Parejas de Hecho:** 15 días naturales consecutivos, incluido el día del matrimonio.
- Durante los meses de junio y septiembre, quien tenga a su cargo hijos de hasta 12 años o menores de edad

con necesidades de atención especiales: **reducción horaria de 2 horas en la jornada de trabajo durante las vacaciones escolares.**

- Adaptación del horario laboral quienes tengan a su cargo ascendientes o personas dependientes con especiales necesidades de asistencia.
- El día de apertura del curso
- El día del patrón académico del centro/servicio.
- El viernes siguiente al día del Corpus.
- Reducción horaria de 3 horas el día de la Cruz y el de la Tarasca.

Compensación a quienes deban trabajar durante estos periodos: 1 día adicional o las horas correspondientes, en las mismas que los días por asuntos particulares.

- Semana Santa (periodo determinado en el calendario laboral correspondiente al año en curso).
- Navidad (periodo determinado en el calendario laboral correspondiente al año en curso).

Compensación a quién deban trabajar durante estos periodos: 2 días libres por día trabajado, o las horas correspondientes.

➤ **Por conciliación de la vida personal, familiar y laboral**, sin necesidad de justificación, el personal tendrá derecho a las siguientes horas, en función de su antigüedad en la UGR, a disfrutar con los mismos límites y requisitos que los establecidos para los días de asuntos particulares:

- Antigüedad <15 años: 37,5 horas
- Antigüedad >15 años: 30 horas

➤ **Licencia sin retribución** por asuntos propios:

- Mínimo 15 días / Máximo 3 meses.
- Requiere antigüedad mínima de 1 año en la UGR.
- Condicionada a las necesidades del servicio.
- Máximo: 1 cada dos años siempre que se haya agotado el plazo máximo total de la licencia (3 meses)

➤ **Licencias especiales:**

- Para actividades de gestión y/o formación en universidades o centros nacionales o extranjeros.
- No podrán superar continuamente en su conjunto 1 año.
- Según art. 160 de los Estatutos de la UGR:
 - a) Duración igual o inferior a 3 meses, se concederán por la Gerencia, previo informe de la Jefatura del Servicio y sin merma de retribución alguna.
 - b) Las que tengan una duración superior a tres meses e inferior a un año, se concederán por el Consejo de Gobierno.

➤ **Reducción extraordinaria de jornada para PAS mayor de 60 años:**

- 60 a 62 años: 1 hora al inicio o al final de la jornada.
- > 62 años: 2 horas al inicio o final de la jornada o distribuidas (1 al inicio y otra al final) hasta la edad de jubilación.
- Solicitud con antelación mínima de 1 mes y máxima de 3 meses a la fecha de cumplimiento de los 60 años.

➤ **Por traslado de domicilio habitual:**

- 2 días naturales sin cambio de puesto de trabajo.
- 4 días naturales si es motivado por traslado del puesto de trabajo en la misma provincia.
- 7 días naturales si es motivado por

traslado a otra universidad

- Solo se puede ejercer este permiso una vez al año.

➤ **Vacaciones:**

- 22 días anuales o los correspondientes al tiempo de servicio efectivo.
- Ampliable según antigüedad en la UGR, a disfrutar hasta el 31 de enero del año siguiente:
 - 15 años de servicio: 1 día hábil
 - 20 años de servicio: 2 días

hábiles

- 25 años de servicio: 3 días hábiles
- 30 o más años de servicio: 4 días hábiles
- Ampliable en 5 días naturales si por necesidades del servicio se disfrutan fuera del periodo ordinario según calendario laboral. (Agosto salvo servicios mínimos o por conciliación.

20. Víctimas de violencia de género.



- Las faltas de asistencia se consideran justificadas por el tiempo y en las condiciones que determinen los servicios sociales, de atención o de salud procedentes.
- Derecho a reducción de jornada con

disminución proporcional de retribuciones.

- 1/3 de la jornada: percepción del 80% de las retribuciones (básicas, complementarias, trienios y pagas extras).
- 1/2 de la jornada: percepción del 60% de las retribuciones (básicas, complementarias, trienios y pagas extras).

➤ Derecho a reordenación del tiempo de trabajo: adaptación del horario, aplicación de jornada flexible o cualquier otra forma.

Sección Sindical de CC.OO. de la Universidad de Granada

Cuesta del Hospicio, s/n.


Complejo Administrativo Triunfo, Edificio Locales Sindi-
cales, 1ª planta, 18071, Granada.

Teléfonos: 958 24 51 27 (PAS) y 958 24 09 65 (PDI).

Correo electrónico: ccoo@ugr.es y ccoo_paslaboral@ugr.es.

Web: <http://www.ccooeducaciongr.es>

: <http://www.facebook.com/ccoogr>

: @ccoodelaugr

www.feandalucia.ccoo.es
www.twitter.com/feccooand
www.facebook.com/feccooand
www.youtube.com/feccooandalucia
www.instagram.com/ccoofeandalucia
Linkedin: CCOO Enseñanza Andalucía



tu sindicato

