

## COMITÉ DE EMPRESA

Fecha: 16 de octubre de 2017

Asunto: Solicitud sobre convocatoria de Comité de Empresa e inclusión de puntos

- **Incremento de plazas de tasa de reposición para OPEs para estabilizar empleo**  
Se remitirá propuesta
- **Conciliación Personal, Familiar y Laboral. Permisos y licencias.**  
Se remitirá propuesta.
- **Derechos en situación de Incapacidad Temporal:**
  - Prácticamente han pasado 2 años desde que se reuniera la Comisión de Incapacidad Temporal, donde se consensó que se llegaría a un acuerdo antes de finales de 2015 para aplicarlo el 1 de enero de 2016. El objetivo era emitir una nueva resolución rectoral que propicie que las bajas por incapacidad temporal no ocasionen pérdidas retributivas. En otras universidades públicas andaluzas se han alcanzado y aplicado acuerdos similares al planteado desde hace años. Por ejemplo, en la UAL no se detrae cantidad alguna por enfermedades infectocontagiosas, que puedan derivar en contagio masivo (gripe).

Proponemos que el **complemento de Incapacidad Temporal** complete hasta el 100% las percepciones del empleado en dicha situación, sea cual sea el tipo de incapacidad temporal.

- Proponemos que para la **percepción del Complemento de Homologación** se computen como trabajadas las ausencias contempladas en *Procedimiento General de Gestión del Complemento de Homologación del Personal de Administración y Servicios de la Universidad de Sevilla* (se adjunta).
- **Actualización del Reglamento del Comité de Empresa** con el objeto de seguir avanzando en la línea de que la documentación sea accesible para todos, aprovechando las herramientas tecnológicas y cumpliendo la normativa aplicable.

**Sección Sindical de UGT en la UCO**

## **Sección Sindical de FeSP-UGT en la Universidad de Córdoba**

### COMITÉ DE EMPRESA

**Fecha: 25 de octubre de 2017**

**Asunto: PROPUESTA para la sesión de C.E. 27-10-2017 sobre el PUNTO 8 Incremento de plazas de tasa de reposición para OPEs para estabilizar empleo**

Durante la sesión Consejo de Gobierno de 30 de junio de 2017 el Sr. Rector manifestó que se estudiaría cómo **sumar a la tasa de reposición del P.A.S. las vacantes que se generen como resultado de promociones y todas aquellas que sea posible trasvasar de la tasa de reposición del P.D.I.**

En el caso del PAS funcionario se ha aprobado en el Consejo de Gobierno de 2 de octubre, sumar a la O.P.E. de Auxiliares Administrativos (C2) las plazas que, con motivo de procesos de promoción interna sus titulares han quedado durante 2016.

En la reunión del C.E. con la Universidad del pasado 13 de septiembre, el Vicerrector de Personal informó que *"en este año no afecta tal criterio al personal laboral, pero se estudiará la viabilidad de aplicar este criterio a dicho colectivo. Asimismo, el Sr. Presidente traslada que no se escatimarán esfuerzo en ampliar al máximo la tasa de reposición del PAS a través de los mecanismos que en cada momento nos permita la legislación, en los presupuestos de 2017 se contempla la posibilidad de la cesión de tasa sobrante del PDI"*.

Hasta la fecha, no se ha recibido propuesta y no está expresamente incluido este asunto en el orden del día de la reunión convocada por la Universidad para el próximo 31 de octubre.

**Las plazas que se consideren este año que incrementan tasa de reposición se podrán sumar a las O.P.E. del próximo año.**

**Con los objetivos de conseguir la estabilidad del personal interino y favorecer la carrera profesional del personal fijo, y en previsión de que hubiera un cambio normativo que nos imposibilitara seguir aplicando esta fórmula, se PROPONE:**

- Que, teniendo en cuenta que se está negociando la convocatoria de OPE de Técnico Auxiliar de Conserjería para 2018, donde existe una alta tasa de interinidad, se acumulen en 2017 todas las promociones previstas en el **ANEXO III PROMOCIONES PAS LABORALES CE** que afecten a personal de dicha área, debiendo convocarse y resolverse con urgencia de modo que se maximice el número de plazas que podrían sumarse a las ya acumuladas.
- Que, en este contexto, se aplique la misma fórmula en el mayor número posible del resto de plazas previstas en el **ANEXO III PROMOCIONES PAS LABORALES CE**.
- Que se solicite a la Universidad todos los datos relativos al trasvase de plazas desde el colectivo del P.D.I. y se acuerde una propuesta que tenga como objetivo estabilizar el mayor número de trabajadores posible en todas las áreas.

**Sección Sindical de UGT en la UCO**

## **Sección Sindical de FeSP-UGT en la Universidad de Córdoba**

### COMITÉ DE EMPRESA

Fecha: 25 de octubre de 2017

Asunto: PROPUESTA para la sesión de C.E. 27-10-2017 sobre el **PUNTO 10 Conciliación Personal, Familiar y Laboral. Permisos y licencias**

La realidad de hoy es que si un PAS Laboral de la UCO necesita hacer uso de un permiso contemplado en el [I Plan Concilia de la UCO](#), no se le reconoce el derecho salvo que esté contenido en el Texto Refundido del Estatuto Básico del Empleado Público.

El **I Plan Concilia de la UCO**, aprobado en el Consejo de Gobierno del 28 de abril 2017 y [publicado en el BOUCO de 24 de mayo de 2017](#) deja claro que, “de conformidad con el marco normativo de referencia descrito, la regulación de los derechos de conciliación del personal al servicio de la UCO se encuentra actualmente contenida en una serie de normas tanto heterónomas, en concreto normas legales estatales, como autónomas o convencionales. Entre las normas legales, hemos de señalar el EBEP (Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto Básico del Empleado Público) el ET (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) y la Ley 3/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL, en adelante). Entre las regulaciones convencionales, hemos de señalar el IV Convenio Colectivo PAS-laboral, el I Convenio Colectivo PDI-laboral y los Acuerdos 11/11/2006 PAS- laboral y PAS- funcionario, a los que después se hará referencia. Junto a las anteriores, hemos de aplicar también las regulaciones propias de la Universidad de Córdoba.”

El [I Plan Concilia de la UCO](#) desarrolla una serie de medidas y actuaciones propuestas según 6 ejes de intervención que se corresponden con los temas más relevantes en materia de conciliación personal, familiar y laboral:

- EJES GENERALES:
  - I. PROTOCOLO PARA EL EJERCICIO DE DERECHOS DE CONCILIACIÓN
  - II. CENTRO INTERGENERACIONAL
- EJES ESPECÍFICOS:
  - I. FLEXIBILIZACIÓN TEMPORAL Y ESPACIAL.
  - II. AUSENCIAS Y PERMISOS
  - III. MEDIDAS DE APOYO A LAS FAMILIAS
  - IV. FORMACIÓN

En el apartado **4. Hoja/desarrollo para cada una de las medidas propuestas** (pág. 74) se establece que “las medidas contenidas en este I Plan Concilia serán concretadas mediante el desarrollo normativo pertinente en el plazo de seis meses a partir de su aprobación por

## **Sección Sindical de FeSP-UGT en la Universidad de Córdoba**

*Consejo de Gobierno, estableciendo los procedimientos adecuados para atender a la singularidad de cada colectivo”.*

Teniendo en cuenta que fue aprobado en el Consejo de Gobierno del 28 de abril 2017, el mismo día que se celebra la próxima sesión del Comité de Empresa finaliza el mencionado plazo de los 6 meses.

Se PROPONE:

- que se emita una resolución del Comité de Empresa instando a la Universidad para que se apliquen de inmediato las medidas contempladas en el [I Plan Concilia de la UCO](#), especialmente en aquellas que simplemente dependen de voluntad de aplicarlas, como es el caso del eje específico **II. Ausencias y permisos** (pág. 81).
- que se desarrollen de forma participativa la totalidad de las medidas contempladas.
- Que, con el objeto de homologar nuestros derechos con otras administraciones, se negocien la aplicación de aquellas mejoras no contempla el I Plan Concilia al haberse incorporado con posterioridad en otras administraciones públicas, para lo que se aporta el documento **4ª revisión (25-10-2017) de la Propuesta Reglamento de Permisos y Licencias del PAS de la UCO**. Este documento se plantea exclusivamente como propuesta de incorporación en aquello que mejore las medidas contenidas en el I Plan Concilia.

**Sección Sindical de UGT en la UCO**

## Propuesta Reglamento de Permisos y Licencias del PAS de la UCO Rev 4 (25-10-2017)

### 0. CONTROL DE VERSIONES

Esta 4ª revisión incorpora:

- Actualización de legislación.
- Decreto 154/2017, de 3 de octubre, por el que se regula el permiso del personal funcionario para **atender el cuidado de hijos e hijas con cáncer u otra enfermedad grave**. La Junta de Andalucía a través de este Decreto regula lo estipulado en el artículo 49.e del EBEP para sus empleados públicos:
  - El Consejo de Gobierno aprobó, el Decreto 154/2017 que regula el **permiso de los empleados públicos de la Junta de Andalucía para el cuidado de hijos e hijas con cáncer u otra enfermedad grave**.
  - La medida se concreta en **reducciones de la jornada laboral según los casos**, con percepción del 100% de las remuneraciones. Podrá solicitarse inicialmente por un mes y prorrogada a dos si así lo considera un informe médico, que también puede determinar un plazo mayor.
  - Respecto a otras enfermedades, además del cáncer **se incluyen todas las que tienen consideración de graves en la legislación estatal que regula la prestación económica por cuidado de menores afectados** en la Seguridad Social (Real Decreto 1148/2011), así como el supuesto de cuidados paliativos en fase terminal. Además, se recogen otras propias de la infancia no reconocidas en esta norma y cuya gravedad puede ser acreditada facultativamente por la Inspección de Servicios Sanitarios de la Junta.

La [3ª revisión de la Propuesta Reglamento de Permisos y Licencias del PAS de la UCO](#), de 14 de marzo de 2017, se difundió con motivo de la [publicación del I Plan Concilia de la UCO](#) e incorporaba las siguientes modificaciones:

- Actualización de legislación.
- Incorporación de Sentencias del Tribunal Supremo (Esta jurisprudencia es ley, por lo que es aplicable desde este mismo momento a todos los trabajadores en sus empresas), sobre:
  - Inicio del permiso por matrimonio desde el primer día laborable siguiente, a partir de la fecha en que tuvo lugar la ceremonia, y no desde el día en que ésta se celebró (Sentencia del Tribunal Supremo STS 5169/2009 de 5 de marzo de 2012).
  - El permiso retribuido por hospitalización de cónyuge y parientes regulado en el mismo no se extingue con el alta hospitalaria, si la misma no va acompañada de alta médica (Sentencia del Tribunal Supremo 1819/2012 de 5 de marzo de 2012).
  - Licencia retribuida en caso de hospitalización, debe ser concedida por la empresa sin más condicionamiento que la justificación de la hospitalización siendo irrelevante el motivo de la misma (Sentencia del Tribunal Supremo 4425/2009 de 23 de abril de 2009).
- Incorporación de la reducción de jornada laboral para el Personal de Administración y Servicios mayor de 60 años. ([Resolución de la Gerencia, de 6 de febrero de 2017, por la que se establece una reducción extraordinaria de jornada para el personal de administración y servicios mayor de 60 años](#))

La [2ª revisión \(10-07-2016\) de la propuesta Reglamento de Permisos y Licencias del PAS de la UCO](#) propuesta a la [Comisión para el estudio del I Plan Concilia de la UCO](#), incorporaba:

- Actualización de legislación.

- Incorporación de Sentencias del Tribunal Supremo (Esta jurisprudencia es ley, por lo que es aplicable desde este mismo momento a todos los trabajadores en sus empresas), sobre:
  - Inicio del permiso por matrimonio desde el primer día laborable siguiente, a partir de la fecha en que tuvo lugar la ceremonia, y no desde el día en que ésta se celebró (Sentencia del Tribunal Supremo STS 5169/2009 de 5 de marzo de 2012).
  - El permiso retribuido por hospitalización de cónyuge y parientes regulado en el mismo no se extingue con el alta hospitalaria, si la misma no va acompañada de alta médica (Sentencia del Tribunal Supremo 1819/2012 de 5 de marzo de 2012).
  - Licencia retribuida en caso de hospitalización, debe ser concedida por la empresa sin más condicionamiento que la justificación de la hospitalización siendo irrelevante el motivo de la misma (Sentencia del Tribunal Supremo 4425/2009 de 23 de abril de 2009).

El 22 de febrero de 2016 presentamos la [Propuesta de Permisos, Licencias y medidas de Conciliación del PAS de la UCO](#).

0.	CONTROL DE VERSIONES.....	1
1.	INTRODUCCIÓN.....	7
2.	PERMISOS Y LICENCIAS.....	9
2.1.	POR FALLECIMIENTO, ACCIDENTE, ENFERMEDAD GRAVE DE UN FAMILIAR O ENFERMEDAD INFECTO-CONTAGIOSA DE FAMILIARES DIRECTAMENTE DEPENDIENTES.....	9
2.1.1.	Fallecimiento de un familiar.....	9
2.1.1.1.	Normativa de referencia:.....	9
2.1.1.2.	Criterios de interpretación.....	9
2.1.2.	Por accidente o enfermedad grave de un familiar.....	10
2.1.2.1.	Normativa de referencia:.....	10
2.1.2.2.	Criterios de interpretación.....	11
2.2.	ADOPCIÓN O ACOGIMIENTO, TANTO PREADOPTIVO COMO PERMANENTE O SIMPLE.....	14
2.2.1.	Ampliación:.....	15
2.2.2.	Normativa de referencia:.....	15
2.3.	ASUNTOS PARTICULARES RETRIBUIDOS.....	16
2.3.1.	Días adicionales de asuntos particulares por antigüedad.....	16
2.3.2.	Normativa de referencia.....	16
2.3.3.	Criterios de interpretación.....	17
2.4.	ASUNTOS PARTICULARES RETRIBUIDOS NO RETRIBUIDOS.....	17
2.4.1.	Normativa de referencia.....	18
2.5.	CALENDARIO LABORAL.....	18
2.5.1.	Calendario laboral del personal de administración y servicios.....	18
2.5.2.	Normativa de referencia:.....	19
2.6.	CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL.....	19
2.6.1.	Cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal y por deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral.....	19
2.6.1.1.	Normativa de referencia:.....	20
2.6.1.2.	Criterios de interpretación.....	20
2.6.2.	Enfermedad muy grave de menores, familiares hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad y/o personas dependientes.....	22
2.6.2.1.	Normativa de referencia:.....	22
2.6.3.	Enfermedad infectocontagiosa de menores o personas dependientes.....	22

2.6.3.1.	Normativa de referencia:.....	22
2.6.4.	Vacaciones escolares .....	22
2.6.4.1.	Normativa de referencia:.....	23
2.6.5.	Ascendientes o personas dependientes con especiales necesidades de asistencia .....	23
2.6.5.1.	Normativa de referencia:.....	23
2.6.6.	Flexibilidad horaria .....	23
2.6.6.1.	Normativa de referencia:.....	23
2.7.	<b>CUIDADO DE FAMILIARES .....</b>	<b>24</b>
2.7.1.	Cuidado de hijo menor afectado por cáncer u otra enfermedad grave .....	24
2.7.1.1.	Normativa de referencia:.....	24
2.7.2.	Cuidado de hijos menores (acumulación de horas de lactancia) .....	24
2.7.2.1.	Normativa de referencia:.....	25
2.7.3.	Cuidado directo de un familiar .....	25
2.7.3.1.	Normativa de referencia:.....	26
2.7.4.	Guarda legal - Cuidado directo de un menor .....	26
2.7.4.1.	Normativa de referencia:.....	26
2.7.5.	Hijos con discapacidad física, psíquica o sensorial .....	26
2.7.5.1.	Normativa de referencia:.....	27
2.8.	<b>DERECHOS POLÍTICO-SINDICALES .....</b>	<b>27</b>
2.8.1.	Asistencia a asambleas y reuniones en horario de trabajo .....	27
2.8.1.1.	Normativa de referencia:.....	27
2.8.2.	Funciones sindicales o de representación del personal.....	27
2.8.2.1.	Normativa de referencia:.....	27
2.9.	<b>EMBARAZO, PARTO, MATERNIDAD Y PATERNIDAD .....</b>	<b>28</b>
2.9.1.	Exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto.....	28
2.9.1.1.	Normativa de referencia:.....	28
2.9.1.2.	Criterios de interpretación .....	28
2.9.2.	Nacimiento de hijos prematuros o que por cualquier otra causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto.....	28
2.9.2.1.	Normativa de referencia:.....	28
2.9.3.	Permiso por parto .....	28
2.9.3.1.	Ampliación.....	29
2.9.3.2.	Normativa de referencia:.....	29

2.9.4.	Paternidad .....	30
2.9.4.1.	Ampliación.....	30
2.9.4.2.	Normativa de referencia.....	30
2.9.5.	Riesgo durante el embarazo / lactancia.....	31
2.9.5.1.	Normativa de referencia:.....	31
2.9.6.	Técnicas de fecundación asistida.....	31
2.9.6.1.	Normativa de referencia:.....	31
2.10.	FORMACIÓN .....	32
2.10.1.	Compensación horaria por cursos de formación.....	32
2.10.1.1.	Actividades de formación encuadradas en el Plan de Formación del PAS de la Universidad de Córdoba. ....	32
2.10.1.2.	Permisos no retribuidos por razones de formación. ....	32
2.10.1.3.	Acciones positivas en las actividades de formación.....	32
2.10.1.4.	Normativa de referencia:.....	33
2.10.2.	Exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud .....	33
2.10.2.1.	Normativa de referencia:.....	33
2.10.2.2.	Criterios de interpretación .....	33
2.11.	LICENCIA SIN RETRIBUCIÓN O POR ASUNTOS PROPIOS .....	33
2.11.1.	Normativa de referencia:.....	34
2.11.2.	Criterios de interpretación.....	34
2.12.	LICENCIAS ESPECIALES .....	34
2.12.1.	Licencias especiales .....	34
2.12.2.	Acuerdos del Consejo de Gobierno .....	34
2.12.3.	Normativa de referencia:.....	35
2.13.	MATRIMONIO O INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO DE PAREJAS DE HECHO .....	35
2.13.1.	Normativa de referencia:.....	35
2.13.2.	Criterios de interpretación.....	36
2.14.	REDUCCIÓN EXTRAORDINARIA DE JORNADA PARA EL PERSONAL MAYOR DE 60 AÑOS .....	36
2.14.1.	Normativa de referencia:.....	37
2.15.	REDUCCIÓN DE JORNADA POR INTERÉS PARTICULAR.....	37
2.15.1.	Normativa de referencia:.....	38
2.16.	REDUCCIÓN DE JORNADA POR RECUPERACIÓN DE ENFERMEDAD .....	38
2.16.1.	Normativa de referencia:.....	39

2.17.	PERMISO SIN RETRIBUCIÓN POR COLABORACIÓN CON ALGUNA ONG. ....	39
2.17.1.	Normativa de referencia: .....	39
2.18.	REDUCCIÓN EXTRAORDINARIA DE JORNADA .....	39
2.18.1.	Normativa de referencia: .....	40
2.19.	TRASLADO DE DOMICILIO .....	40
2.19.1.	Normativa de referencia .....	40
2.19.2.	Criterios de interpretación .....	41
2.20.	VACACIONES.....	41
2.20.1.	Normativa de referencia .....	41
2.20.2.	Criterios de interpretación .....	42
2.21.	VIOLENCIA DE GÉNERO .....	42
2.21.1.	Normativa de referencia .....	43
2.22.	EXCEDENCIAS .....	43
2.22.1.	Tipos de Excedencias del EBEP .....	43
2.22.2.	Normativa de referencia .....	44
3.	CUADRO DE PARENTESCOS .....	45
3.1.1.	Normativa de referencia .....	45
3.1.2.	Criterios de interpretación .....	45
4.	REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS CONSULTADAS Y RECOMENDADAS .....	45

## 1. INTRODUCCIÓN

Hemos desarrollado este documento recabando la información disponible de otras Universidades y entidades (Públicas y Privadas), para tener una idea general de cómo se está trabajando en Conciliación. Estas son las tres líneas estratégicas de la Conciliación que más se reiteran:

- Racionalización de horarios
- Potenciación, revisión y adopción de permisos y licencias, que permita que esas medidas que se buscan en este plan puedan llevarse a cabo
- Fomento de servicios públicos en el ámbito educativo y asistencial. Creación de infraestructuras

En definitiva, y como ya recoge el borrador "[ALGUNOS PUNTOS BÁSICOS PARA UN PLAN CONCILIA EN UNIVERSIDADES](#)" (elaborado por Grupo de Trabajo Concilia en el que participa la UCO, a través de la Unidad de Igualdad), de lo que se trata es de elaborar un documento que recoja y sistematice la legislación estatal mínima en materia de conciliación, para todos los colectivos que integran la comunidad universitaria y que facilite la negociación, la gestión y la evaluación de las políticas de conciliación y corresponsabilidad en las universidades.

Para la elaboración de este documento se ha tomado como base el [REGLAMENTO DE PERMISOS, LICENCIAS Y VACACIONES DEL PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS DE LA UNIVERSIDAD DE GRANADA](#), tomando en consideración aspectos de la siguiente normativa/reglamentación que se aplica en otras administraciones públicas de nuestro entorno:

- [Circular de 5 de mayo de 2014, de la Dirección General de Gestión de Recursos Humanos, por la que se procede a la actualización de la de 6 de febrero de 2013, sobre permisos, licencias y reducciones de jornada del personal docente del ámbito de gestión de la Consejería de Educación de la Junta de Andalucía, así como se incorpora a la misma lo establecido en la Orden de 4 de marzo de 2014.](#) Sobre este documento se han incorporado las casuísticas encontradas en los siguientes documentos:
- Propuesta sobre reordenación de la jornada laboral, permisos, licencias y vacaciones para el personal de administración y servicios de la Universidad de Córdoba que perciba sus retribuciones con cargo al Capítulo I del presupuesto.
- [Servicio Andaluz de Salud. Manual de vacaciones, permisos y licencias del personal de centros e instituciones sanitarias.](#)
- [Universidad de Granada. Acuerdo entre la Gerencia, el Comité de Empresa del PAS Laboral y la Junta de Personal del PAS funcionario de la Universidad de Granada, de 24 de febrero de 2015, sobre medidas adicionales en materia de conciliación.](#)
- [UAL Reglamento de Jornadas, Permisos y Licencias del PAS.](#)
- [Resolución de 28 de diciembre de 2012](#), de la Secretaría de Estado de Administraciones Públicas, por la que se dictan instrucciones sobre jornada y horarios de trabajo del personal al servicio de la Administración General del Estado y sus organismos públicos.
- [Acuerdo de 9 de julio de 2013, del Consejo de Gobierno, por el que se aprueba el acuerdo de la Mesa General de Negociación Común del personal funcionario, estatutario y laboral de la Administración de la Junta de Andalucía, de 3 de junio de 2013, sobre medidas en materia de jornada laboral, ausencias y permisos para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las empleadas públicas y empleados públicos.](#)
- [Resolución de 16 de septiembre de 2015, de la Secretaría de Estado de Administraciones Públicas, por la que se modifica la de 28 de diciembre de 2012, por la que se dictan instrucciones sobre jornada y](#)

[horarios de trabajo del personal al servicio de la Administración General del Estado y sus organismos públicos.](#)

- [Real Decreto-ley 10/2015, de 11 de septiembre, por el que se conceden créditos extraordinarios y suplementos de crédito en el presupuesto del Estado y se adoptan otras medidas en materia de empleo público y de estímulo a la economía.](#)
- [Resolución de 25 de noviembre de 2015](#), de la Secretaría de Estado de Administraciones Públicas, por la que se modifica la de 28 de diciembre de 2012, por la que se dictan instrucciones sobre jornada y horarios de trabajo del personal al servicio de la Administración General del Estado y sus organismos públicos.
- ["ACUERDO SOBRE MEDIDAS DE CONCILIACION DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL" de las Universidades Públicas de Andalucía \(10/11/2006\).](#)
- [ACUERDO del Consejo de Gobierno, del 11 de diciembre de 2006, por el que se aprueba la extensión de la eficacia del acuerdo sobre medidas para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral del PAS al PDI de la Universidad de Jaén.](#)
- [Relación de las principales consultas resueltas sobre la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto básico del empleado público](#)
- [Manual de instrucciones para las solicitudes de permisos, licencias y vacaciones del personal de administración y servicios de la Universidad de Extremadura](#)
- [Documento resumen de los permisos y licencias del personal funcionario y laboral contemplados por la normativa en vigor \(Subdirección General de Gestión Administrativa de Personal\)](#)
- [Boletín de consultas en materia de Recursos Humanos de la Secretaría de Estado de Administraciones Públicas](#)
- [Permisos y licencias de los funcionarios públicos, de Juan B. Lorenzo de Membiela, Ed. Aranzadi, 2009.](#)
- [Algunos puntos básicos para un Plan Concilia en Universidades](#)
- [La conciliación de la vida familiar y del trabajo en la Administración Pública y en la empresa privada en España, de Ricardo Sánchez Bustos, 2013.](#)
- [Medidas de conciliación y corresponsabilidad: Un reto para el siglo XXI, CSIC](#)

## 2. PERMISOS Y LICENCIAS

### 2.1. POR FALLECIMIENTO, ACCIDENTE, ENFERMEDAD GRAVE DE UN FAMILIAR O ENFERMEDAD INFECCIOSA DE FAMILIARES DIRECTAMENTE DEPENDIENTES.

#### 2.1.1. Fallecimiento de un familiar

Por fallecimiento de familiares se determina el permiso para el PAS de la Universidad de Córdoba, en función del [grado de parentesco](#) y del lugar del suceso, del siguiente modo:

Parentesco	Misma localidad	Distinta localidad
Padre/Madre - Cónyuge - Hijo/a	5 días naturales	5 días naturales
Primer grado de afinidad o hermano/a	4 días naturales	5 días naturales
Segundo grado de consanguinidad (salvo hermano/a) y Segundo grado de afinidad	3 días naturales	4 días naturales

#### 2.1.1.1. Normativa de referencia:

- Artículo 48.a) del [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.
- Acuerdo, de 24 de septiembre de 2003, entre la Consejería de Educación y Ciencia, las Universidades Andaluzas y las Organizaciones Sindicales firmantes, sobre determinadas medidas en relación con el Personal de Administración y Servicios de las universidades públicas de la Comunidad Autónoma de Andalucía ([Acuerdos de Homologación del PAS de las universidades andaluzas o Acuerdos de Baeza](#))
- [Normativa en relación a Permisos, licencias y vacaciones del Personal de Administración y Servicios de la Universidad de Granada. Accidente o enfermedad graves u hospitalización de un familiar.](#)

#### 2.1.1.2. Criterios de interpretación

##### Día de inicio del permiso y su cómputo

La regla general establecida en el Dictamen en atención de consulta de 27-6-1991, de la Comisión Superior de Personal, es que los días de disfrute han de ser los inmediatamente posteriores al hecho causante, sin computar, a tales efectos, los inhábiles y festivos, considerándose el sábado como día hábil [criterio ratificado por la STSJ de Madrid, de 10-3-2006 (JUR 2006, 57604)].

##### Significado del término “localidad” y “localidad distinta”

Ha de entenderse referido a que las contingencias previstas acaezcan en el mismo o diferente municipio en donde se ubique la dependencia administrativa del empleado público (Dictamen en atención de consulta de 11-3-1992, de la Comisión Superior de Personal).

El Dictamen de la Comisión Superior de Personal de 24 de mayo de 2000 (antes el de 30 de diciembre de 1994) indica que el término “distinta” localidad se refiere a una localidad distinta tanto de la localidad de residencia del funcionario como de la de su trabajo, si éstas no coinciden.

#### Situación de enfermedad grave y fallecimiento

El fallecimiento y la enfermedad tienen causas de pedir distintas y obedecen a circunstancias igualmente diferentes desde el punto de vista material y emotivo. Por ello, cuando ambas causas acontecen de manera sucesiva durante el período en que se está disfrutando del permiso por enfermedad grave del familiar, se suspende éste, al haber decaído el motivo del que trae causa y, consecuentemente, iniciarse, a partir del fallecimiento, un nuevo período de cómputo destinado a dar cobertura a la situación creada (Dictamen en atención de consulta de 1 de junio de 2001).

#### Situación de separación legal del matrimonio

Una vez que exista sentencia de separación, no se puede pretender que le sean aplicables las normas jurídicas propias del status matrimonial, máxime cuando se ha producido el cese efectivo de la convivencia conyugal, no procediendo la concesión de permisos que se hallan vinculados al acontecimiento, el matrimonio, que les sirve de causa y con los que se agotan (Dictamen en atención de consulta de 16-11-2004)

### 2.1.2. Por accidente o enfermedad grave de un familiar.

Por accidente o enfermedad grave u hospitalización de familiares se determina el permiso para el PAS de la Universidad de Córdoba, en función del [grado de parentesco](#) y del lugar del suceso, del siguiente modo:

Parentesco	Misma localidad	Distinta localidad
Padre/Madre - Cónyuge - Hijo/a	4 días hábiles	5 días hábiles
Primer grado de afinidad o hermano/a	3 días hábiles	5 días hábiles
Segundo grado de consanguinidad (salvo hermano/a) y Segundo grado de afinidad	2 días hábiles	4 días hábiles

En el supuesto de intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, el permiso será de 2 días hábiles si es en la misma localidad y 4 días hábiles si es en distinta localidad.

#### 2.1.2.1. Normativa de referencia:

- Artículo 48.a) del [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.
- Artículo 37.3.b) [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.

- Acuerdo, de 24 de septiembre de 2003, entre la Consejería de Educación y Ciencia, las Universidades Andaluzas y las Organizaciones Sindicales firmantes, sobre determinadas medidas en relación con el Personal de Administración y Servicios de las universidades públicas de la Comunidad Autónoma de Andalucía ([Acuerdos de Homologación del PAS de las universidades andaluzas o Acuerdos de Baeza](#))
- Circular de 6 de febrero de 2013, de la Dirección General de gestión de Recursos Humanos, sobre [permisos, licencias y reducciones de jornada del personal docente del ámbito de gestión de la Consejería de Educación, Cultura y Deporte de la Junta de Andalucía](#). Texto refundido (circular de 5 de mayo de 2014, de la dirección general de gestión de recursos humanos).
- [Sentencia del Tribunal Supremo](#) (Sala de lo Social) sobre “Conflicto colectivo. Licencias retribuidas por hospitalización” de 5 de marzo de 2012 (Nº ROJ: STS 1819/2012).
- [Sentencia del Tribunal Supremo](#) (Sala de lo Social) sobre “Licencias retribuidas por hospitalización” de 23 de abril de 2009 (Nº ROJ: STS 4425/2009).

#### 2.1.2.2. Criterios de interpretación

##### Significado del término “hospitalización”

El derecho de los trabajadores a disfrutar de **licencia retribuida en caso de hospitalización** de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que establecen, tanto el art. 37.3.b) del E.T., como en el acuerdo entre la Consejería de Educación y Ciencia, las universidades andaluzas y las organizaciones sindicales firmantes, sobre determinadas medidas en relación con el personal de administración y servicios de las universidades públicas de la comunidad autónoma de Andalucía (apartado “Permisos retribuidos y reducciones de jornada”, debe ser **concedido** por la empresa **sin más condicionamiento que la justificación de la hospitalización siendo irrelevante el motivo de la misma** (Sentencia del Tribunal Supremo 4425/2009 de 23 de abril de 2009).

##### Día de inicio del permiso y su cómputo

La regla general establecida en el Dictamen en atención de consulta de 27-6-1991, de la Comisión Superior de Personal, es que los días de disfrute han de ser los inmediatamente posteriores al hecho causante, sin computar, a tales efectos, los inhábiles y festivos, considerándose el sábado como día hábil [criterio ratificado por la STSJ de Madrid, de 10-3-2006 (JUR 2006, 57604)].

En cuanto a la posibilidad de hacer uso de este permiso en un momento posterior al momento inicial del hecho causante, se debe resaltar que este permiso está vinculado a la causa legal que lo motiva, por lo que en los casos de accidente o enfermedad puede solicitarse, en razón a las necesidades familiares, en el momento que el empleado precise su concesión, en tanto dicha causa subsista (Dictamen en atención de consulta de 11-3-1992).

El permiso retribuido por hospitalización de cónyuge y parientes regulado en el mismo **no se extingue con el alta hospitalaria**, si la misma no va acompañada de alta médica (Sentencia del Tribunal Supremo 1819/2012 de 5 de marzo de 2012)

El permiso podrá ejercerse de forma discontinúa mientras subsista la situación que lo motiva, compatibilizándose con las necesidades de los servicios.

##### Significado del término “localidad” y “localidad distinta”

Ha de entenderse referido a que las contingencias previstas acaezcan en el mismo o diferente municipio en donde se ubique la dependencia administrativa del empleado público (Dictamen en atención de consulta de 11-3-1992, de la Comisión Superior de Personal).

El Dictamen de la Comisión Superior de Personal de 24 de mayo de 2000 (antes el de 30 de diciembre de 1994) indica que el término “distinta” localidad se refiere a una localidad distinta tanto de la localidad de residencia del funcionario como de la de su trabajo, si éstas no coinciden.

#### Concepto de accidente

Se requiere la existencia de un suceso eventual del que involuntariamente resulta daño para las personas pero 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.

#### Concepto enfermedad grave

- El concepto de enfermedad grave comprende:
  - Todos los procesos patológicos en que se produzca hospitalización no ambulatoria.
  - Aquellas enfermedades en que, sin producirse hospitalización, la gravedad quede acreditada expresamente mediante informe médico.
  - Aquellos casos en que, una vez terminada la hospitalización (incluso ambulatoria) o la fase de gravedad, la enfermedad requiera la continuación de especiales cuidados en el domicilio y se acredite mediante informe médico.

#### Aspectos a tener en cuenta en la petición

En la solicitud que presente el empleado público será necesario, como aduce la STSJ de Cataluña, de 7-9-2000 (JUR 2001, 16309), que se hagan constar los datos esenciales que motivan y justifican la necesidad de su otorgamiento, especificando el familiar, la enfermedad y la localidad, datos que permiten incardinar el supuesto en la norma genérica y justifican la finalidad legítima de la petición, posibilitando el control administrativo y, en su caso, jurisdiccional de la decisión adoptada. La STSJ de La Rioja, de 23-9-1996 (RJCA 1996, 1784) también infiere la necesidad de una actividad probatoria más amplia que un simple alegato de “visita médica en ....”, en tanto esta escasez justificativa no es reveladora de dato alguno que ofrezca a la Administración criterio para conceder el permiso.

#### Concesión del permiso y necesidades del servicio

La concesión del permiso no se encuentra sometida a necesidades puntuales de la organización o a otras exigencias derivadas de la gestión [STSJ de Cataluña, de 20-6-2001 (JUR 2001, 285998)]

#### Concesiones del permiso por razón del mismo paciente

En cuanto a posibles recaídas, hay que valorar si existe un nuevo hecho causante o bien se trata de un alargamiento de la enfermedad, en cuyo caso habrían de adoptarse las medidas pertinentes en orden a evitar que se pueda producir un abuso del permiso, no procediendo la concesión. Corresponderá, por tanto, al centro gestor valorar las circunstancias concurrentes, sin que puedan establecerse directrices de carácter general y de aplicación universal, dada la multiplicidad y variedad de los casos existentes (Dictamen de 7-2-2007).



## ***Sección Sindical de UGT en la Universidad de Córdoba***

### Situación de enfermedad grave y fallecimiento

El fallecimiento y la enfermedad tienen causas de pedir distintas y obedecen a circunstancias igualmente diferentes desde el punto de vista material y emotivo. Por ello, cuando ambas causas acontecen de manera sucesiva durante el período en que se está disfrutando del permiso por enfermedad grave del familiar, se suspende éste, al haber decaído el motivo del que trae causa y, consecuentemente, iniciarse, a partir del fallecimiento, un nuevo período de cómputo destinado a dar cobertura a la situación creada (Dictamen en atención de consulta de 1 de junio de 2001).

### Situación de separación legal del matrimonio

Una vez que exista sentencia de separación, no se puede pretender que le sean aplicables las normas jurídicas propias del status matrimonial, máxime cuando se ha producido el cese efectivo de la convivencia conyugal, no procediendo la concesión de permisos que se hallan vinculados al acontecimiento, el matrimonio, que les sirve de causa y con los que se agotan (Dictamen en atención de consulta de 16-11-2004)

## 2.2. ADOPCIÓN O ACOGIMIENTO, TANTO PREADOPTIVO COMO PERMANENTE O SIMPLE

### Duración

Tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas. Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del menor adoptado o acogido y por cada hijo, a partir del segundo, en los supuestos de adopción o acogimiento múltiple.

El cómputo del plazo se contará a elección del funcionario/a, a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o a partir de la resolución judicial por la que se constituya la adopción sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios periodos de disfrute de este permiso.

### Condiciones

Los supuestos de adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, previstos en este artículo serán los que así se establezcan en el Código Civil o en las Leyes civiles de las Comunidades Autónomas que los regulen, debiendo tener el acogimiento simple una duración no inferior a un año.

En el caso de que ambos progenitores trabajen, el permiso se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre en periodos ininterrumpidos.

En los casos de disfrute simultáneo de periodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas o de las que correspondan en caso de adopción o acogimiento múltiple y de discapacidad del menor adoptado o acogido.

Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades de servicio lo permitan, y en los términos que reglamentariamente se determine.

De conformidad con lo establecido en el artículo 59 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres “cuando el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal derivada del embarazo, parto o lactancia natural, o con el permiso de maternidad, o con su ampliación por lactancia, la empleada pública tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta, aunque haya terminado el año natural al que correspondan”, siempre que no hayan transcurrido más de 18 meses a partir del final del año en que se haya originado el permiso.

### Adopción internacional

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento de los progenitores al país de origen del adoptado, se podrá disfrutar de un permiso por el tiempo de permanencia en el mismo por un máximo de hasta tres meses, percibiendo como retribución la cuantía correspondiente en cómputo mensual respecto del 65% de las retribuciones anuales.

Con independencia del permiso previsto en el párrafo anterior y para el supuesto contemplado en dicho párrafo, el permiso por adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución judicial por la que se constituya la adopción o la decisión administrativa o judicial de acogimiento.

### Efectos

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

El tiempo transcurrido durante el disfrute de estos permisos se computará como de servicio efectivo a todos los efectos, garantizándose la plenitud de derechos económicos de la funcionaria y, en su caso, del otro progenitor funcionario, durante todo el período de duración del permiso, y, en su caso, durante los períodos posteriores al disfrute de éste, si de acuerdo con la normativa aplicable, el derecho a percibir algún concepto retributivo se determina en función del período de disfrute del permiso.

Los funcionarios que hayan hecho uso del permiso tendrán derecho, una vez finalizado el período de permiso, a reintegrarse a su puesto de trabajo en términos y condiciones que no les resulten menos favorables al disfrute del permiso, así como a beneficiarse de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a las que hubieran podido tener derecho durante su ausencia.

#### 2.2.1. Ampliación:

En el supuesto de adopción o acogimiento se concederá permiso adicional de cuatro semanas una vez agotado el periodo de baja o permiso por maternidad. Este permiso podrá disfrutarlo la madre o, en caso de que ambos progenitores trabajen, el padre, si aquélla renuncia a su derecho a favor de éste.

#### 2.2.2. Normativa de referencia:

- Artículo 48.a) del [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.
- Artículo 37.3.b) [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.
- Acuerdo, de 24 de septiembre de 2003, entre la Consejería de Educación y Ciencia, las Universidades Andaluzas y las Organizaciones Sindicales firmantes, sobre determinadas medidas en relación con el Personal de Administración y Servicios de las universidades públicas de la Comunidad Autónoma de Andalucía ([Acuerdos de Homologación del PAS de las universidades andaluzas o Acuerdos de Baeza](#))
- [Acuerdo de 9 de julio de 2013, del Consejo de Gobierno, por el que se aprueba el acuerdo de la Mesa General de Negociación Común del personal funcionario, estatutario y laboral de la Administración de la Junta de Andalucía, de 3 de junio de 2013, sobre medidas en materia de jornada laboral, ausencias y](#)

[permisos para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las empleadas públicas y empleados públicos.](#)

- Artículo 59 de la [Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.](#)

### 2.3. ASUNTOS PARTICULARES RETRIBUIDOS

Duración
El PAS de la Universidad de Córdoba tendrá derecho a 10 días de asuntos particulares o a los días que correspondan proporcionalmente al tiempo de servicio efectivo.
Para facilitar la cobertura de los servicios se recomienda, en la medida de lo posible, la distribución de estos días a lo largo de todo el año, no obstante, el personal podrá distribuir dichos días a su conveniencia siempre que las necesidades del servicio lo permitan.
Para el personal que no desempeñe sus funciones directamente bajo la dirección del Administrador o Jefe de la Unidad, la petición de días de asuntos particulares llevará el VºBº de la persona bajo cuya dirección directa el trabajador o la trabajadora ejerza sus tareas.
De acuerdo con lo establecido en el calendario laboral, el personal dispondrá además de los días de asuntos particulares que se indiquen en concepto de festivo que cae en sábado.
Los calendarios laborales incorporarán dos días de permiso cuando los días 24 y 31 de diciembre coincidan en festivo, sábado o día no laborable.
Asimismo, el calendario laboral suele establecer el día 31 de enero del año siguiente como fecha límite para el disfrute del permiso retribuido por asuntos particulares.

#### 2.3.1. Días adicionales de asuntos particulares por antigüedad.

Así mismo, los empleados públicos tendrán derecho a disfrutar de dos días adicionales de permiso por asuntos particulares desde el día siguiente al del cumplimiento del sexto trienio, incrementándose, como máximo, en un día adicional por cada trienio cumplido a partir del octavo.

#### 2.3.2. Normativa de referencia

- [Acuerdos de Homologación del PAS de las universidades andaluzas o Acuerdos de Baeza](#)
- Artículo 48.k) del [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 de 28 de diciembre de 2012](#), de la Secretaría de Estado de Administraciones Públicas, por la que se dictan instrucciones sobre jornada y horarios de trabajo del personal al servicio de la Administración General del Estado y sus organismos públicos
- [Resolución de 16 de septiembre de 2015, de la Secretaría de Estado de Administraciones Públicas, por la que se modifica la de 28 de diciembre de 2012, por la que se dictan instrucciones sobre jornada y horarios de trabajo del personal al servicio de la Administración General del Estado y sus organismos públicos.](#)
- Resolución de la Gerencia de la Universidad de Granada, por la que se dictan normas en materia de jornada, vacaciones, permisos y licencias, y se hace público el calendario laboral del PAS de la misma para el año en curso.

**2.3.3. Criterios de interpretación**

<b>Si no se trabaja todo el año</b>
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
<b>Se descuentan</b>
La práctica existente en la Administración de imputar a los días de permiso por asuntos particulares aquellos otros utilizados por un funcionario indebidamente y que resultan, por ello, denegados por el órgano administrativo, se ha considerado correcta (Sent TSJ de la Rioja 23/09/1996).

**2.4. ASUNTOS PARTICULARES RETRIBUIDOS NO RETRIBUIDOS**

<b>Consideraciones generales</b>
El artículo 73 de la Ley de Funcionarios Civiles del Estado (aprobada por Decreto 315/1964, de 7 de febrero), establece la posibilidad (“podrán concederse ...”) de la concesión de permisos por asuntos propios, sin retribución alguna, y con una duración que, acumulada, en ningún caso podrá exceder de tres meses cada dos años.
El cómputo de días que se han de contabilizar en un permiso por asuntos particulares sin retribución será el comprendido entre el primer día en que deje de prestarse servicios y el día de la efectiva incorporación. Excepcionalmente, en el supuesto de que se solicite un solo día, el permiso se limitará a ese día.
El concreto período de disfrute de este permiso se subordinará a las necesidades del servicio. Habrá de entenderse que las necesidades del servicio motivarán la denegación del permiso cuando ya se haya disfrutado de un período y no haya transcurrido desde su finalización, al menos, un mes, incluso si el nuevo período solicitado correspondiera a un nuevo tramo de dos años.
Se podrá solicitar de la Delegación territorial correspondiente permisos sin sueldo, con una duración máxima de seis meses, para tratamientos rehabilitadores de alcoholismo, toxicomanía u otras adicciones, en régimen de internado en centros habilitados o reconocidos por la Administración.
El personal funcionario de carrera o laboral fijo o indefinido, cuyo cónyuge padezca enfermedad grave o irreversible que requiera cuidados paliativos, podrá solicitar un permiso sin sueldo de hasta un año de duración, que podrá ampliarse una vez por igual periodo en caso de prolongación del proceso patológico. La calificación de la enfermedad a los efectos indicados deberá acreditarse suficientemente.
El empleado público que lleve como mínimo un año al servicio de la Universidad, tendrá derecho, si las necesidades del servicio lo permiten, a una licencia no retribuida, con una duración mínima de 5 días hábiles consecutivos y máxima acumulada de tres meses, no pudiendo solicitar tal derecho más de una vez cada dos años, siempre y cuando haya agotado el plazo máximo de tal licencia
El disfrute de esta licencia conlleva la reducción de la parte proporcional de días de vacaciones y de asuntos particulares.
<b>Licencia especial.</b>
El Rector, de conformidad con los criterios establecidos por el Consejo de Gobierno y previo informe de la Gerencia de la Universidad, podrá conceder permisos no retribuidos por un periodo de un año, renovable

anualmente por un máximo de otros dos, al personal de administración y servicios, garantizando que durante dicho periodo las funciones correspondientes serán atendidas con cargo al crédito presupuestario correspondiente al puesto de trabajo ocupado por el solicitante del permiso. Esta licencia garantizará la reserva del puesto y turno de trabajo

**Licencia por actividades en otras organizaciones.**

Se podrán conceder licencias especiales, de duración superior a un mes e inferior a un año, para la realización de actividades en otras Universidades, Centros o instituciones públicas o privadas, encaminadas a la mejora de la gestión de los servicios de esta Universidad. La concesión de dichas licencias corresponderá al Consejo de Gobierno, previo informe de la gerencia y de los órganos de representación del personal de administración y servicios. Las actividades que deban desarrollarse, así como su duración deberán ser documentadas con carácter previo a su concesión y justificadas mediante una memoria, que se presentará ante la gerencia en el plazo de un mes desde su finalización. Esta licencia garantizará la reserva del puesto y turno de trabajo

**2.4.1. Normativa de referencia**

- Artículo 11.4.3 del [Decreto 349/1996, de 16 de julio](#).
- [Acuerdo de 9 de julio de 2013, del Consejo de Gobierno, por el que se aprueba el acuerdo de la Mesa General de Negociación Común del personal funcionario, estatutario y laboral de la Administración de la Junta de Andalucía, de 3 de junio de 2013, sobre medidas en materia de jornada laboral, ausencias y permisos para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las empleadas públicas y empleados públicos.](#)
- [UAL Reglamento de Jornadas, Permisos y Licencias del PAS.](#)

**2.5. CALENDARIO LABORAL**

**2.5.1. Calendario laboral del personal de administración y servicios**

**Apertura oficial del curso académico**

Con carácter general todo el personal podrá disfrutar de permiso el día correspondiente a la Apertura Oficial del Curso Académico. Quienes por necesidades del servicio deban trabajar ese día serán compensados con un día adicional que podrán disfrutar en las condiciones establecidas para los días de asuntos particulares.

**Conciliación de la vida laboral y familiar**

Para facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar, el personal podrá disponer de 37,5 horas anuales a disfrutar en la misma forma y con los mismos requisitos y límites establecidos para el disfrute de los asuntos particulares.

**Navidad**

El periodo de descanso en Navidad se determinará en el calendario laboral del año correspondiente.

**Patrón académico**

Con carácter general todo el personal podrá disfrutar de permiso el día correspondiente al Patrón académico. Quienes por necesidades del servicio deban trabajar ese día serán compensados con un día adicional que podrán disfrutar en las condiciones establecidas para los días de asuntos particulares.

### Semana Santa

El periodo de descanso en Semana Santa se determinará en el calendario laboral del año correspondiente.

### Festividades laborales que coincidan en sábado.

Cuando en un año natural alguna o algunas de las festividades laborales de ámbito nacional no sustituible por las Comunidades Autónomas, propia de la Comunidad Autónoma de Andalucía o de carácter local, retribuida y no recuperable, coincida en sábado, se añadirán, como máximo, dos días de permiso en ese año, que podrán acumularse a las vacaciones anuales y a los días por asuntos particulares. Estos días se disfrutarán en los mismos términos previstos para los días de asuntos particulares.

#### 2.5.2. Normativa de referencia:

- Resolución de la Gerencia de la Universidad de Granada, por la que se dictan normas en materia de jornada, vacaciones, permisos y licencias, y se hace público el calendario laboral del PAS de la misma para el año en curso.
- [Acuerdo de 9 de julio de 2013, del Consejo de Gobierno, por el que se aprueba el acuerdo de la Mesa General de Negociación Común del personal funcionario, estatutario y laboral de la Administración de la Junta de Andalucía, de 3 de junio de 2013, sobre medidas en materia de jornada laboral, ausencias y permisos para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las empleadas públicas y empleados públicos.](#)

## 2.6. CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL

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

El apartado j) del artículo 48 del EBEP establece que se concederá permiso “por tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal y por deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral”

### Consideraciones generales

En desarrollo de este apartado, entendiéndose como tales deberes el ejercicio de actividades vinculadas directamente al entorno familiar del titular del derecho, se concederá permiso por tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal y por deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral. En este permiso estará incluidos, entre otros, los siguientes supuestos:

- La asistencia relacionada con los deberes como tutores legales de menores o personas discapacitadas, (por ejemplo, tutorías infantiles).
- Para realizar gestiones o trámites ante la administración pública, bien para sí mismo o para acompañar a menores, familiares hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad y/o personas dependientes o que, por salud o edad, necesiten ayuda en este sentido.
- Para asistencia a consulta médica propia, de menores, familiares hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad y/o personas dependientes.
- En general, para cualquier gestión imprescindible que sea imposible realizar fuera de la jornada laboral, para lo cual habrá de justificarse tal necesidad.

- La concesión de permiso por estos motivos quedará sometida a los siguientes criterios:
- 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.
- Se disfrutará siempre, salvo causa de fuerza mayor, previa solicitud y autorización del correspondiente responsable de personal.
- Los permisos regulados en este apartado están configurados como un derecho del empleado por lo que, cumplidos el resto de los requisitos, no podrá denegarse este tipo de permisos.

#### **2.6.1.1. Normativa de referencia:**

- Artículo 48.j) del [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.
- Acuerdo entre la Gerencia, el Comité de Empresa del PAS laboral y la Junta de Personal del PAS funcionario de la Universidad de Granada, de 24 de febrero de 2015, sobre [medidas adicionales en materia de conciliación](#)

#### **2.6.1.2. Criterios de interpretación**

##### **Dictámenes**

Entre otros, los Dictámenes de la Comisión Superior de Personal de 29/10/2003, 21/11/2003 y 7/4/2005, se encargan de sistematizar los criterios de aplicación sobre el deber inexcusable de carácter público o personal.

##### **Deber inexcusable**

Ha de tratarse de un deber inexcusable, tal y como es definido por el “Manual de Procedimientos de Gestión de Recursos Humanos” de 1992 de la SGAP, como “obligación que incumbe a una persona cuyo incumplimiento le genera una responsabilidad de índole civil, penal o administrativa; en este concepto pueden considerarse incluidos los deberes de carácter cívico como la participación en procesos electorales y el ejercicio del derecho al sufragio”. [STSJ de Castilla y León, de 18-1-2005 (JUR 2005, 71429)].

Si una norma impone el carácter de inexcusable al deber se trata de un permiso “debido”, es decir, no es potestativa su concesión.

##### **Duración**

El permiso durará el tiempo estrictamente necesario para el cumplimiento del deber, o el tiempo establecido por la norma que regule la actividad a desarrollar.

El significado “tiempo indispensable” no implica la concesión de toda la jornada correspondiente, sino que habrá de acreditarse cuál es el tiempo que se precisa para el cumplimiento de dicho deber (Dictamen de 14-12-2007).

### Carácter público o personal

En cuanto al carácter público o personal del deber a cumplir, se ha determinado que la asunción voluntaria de actividades privadas no ha de prevalecer sobre las obligaciones de carácter estatutario que obligan al funcionario a la prestación del servicio

### Ejemplos “debidos” de concesión (a mero título enunciativo, siguiendo a Lorenzo de Membiela)

Pertenencia a un Jurado, artículo 7.2 de la Ley Orgánica 5/1995, de 22 de mayo

El cumplimiento de la citación por juez o tribunal en proceso penal con reo en prisión provisional, artículo 463 del Código Penal

Comparecer en procesos donde el funcionario concurra al procedimiento en calidad de testigo o perito, artículo 292 de la Ley de Enjuiciamiento Civil

Comparecer personalmente como demandante o demandado en el procedimiento laboral

El cumplimiento de las resoluciones judiciales cuando impliquen actos que exijan ausentarse del puesto de trabajo, por aplicación de los artículos 118 de la Constitución Española y 17.2 de la L.O. del Poder Judicial.

La participación en procesos electorales y el ejercicio del derecho de sufragio, de acuerdo con el artículo 13 del R. D. 605/1999: voto, voto por correo, funcionario nombrado Presidente o Vocal de Mesa electoral, apoderados, interventores [SSTS de 31-1-1994 (RJ 1994, 542) y 24-2-1998 (RJ 1998, 2859)].

### Deber inexcusable relacionado con la conciliación de la vida familiar y laboral

Hecho causante: el ejercicio de actividades inexcusables vinculadas directamente al entorno familiar del titular del derecho. (Dictamen en atención de consulta de 14-12-2007)

Requisitos de la solicitud: las solicitudes deberán presentarse, con una antelación suficiente en función de la previsibilidad del hecho causante, para permitir su valoración, la garantía de la satisfacción de las necesidades del servicio y la adecuada planificación de los recursos humanos.

La denegación del permiso será siempre motivada por el centro gestor atendiendo a las circunstancias del caso, pudiendo justificarse, entre otros, en los siguientes motivos: necesidades del servicio, debidamente justificadas o reiteración de solicitudes respecto de un mismo hecho causante. En particular, cuando el hecho causante no tenga carácter excepcional y responda a situaciones permanentes o periódicas que puedan ser atendidas con los restantes permisos previstos en la normativa aplicable.

La extensión de este permiso al cumplimiento de los deberes derivados de la conciliación de la vida familiar debe servir para amparar situaciones como: visitas médicas acompañando a un familiar, la asistencia a tutorías de colegios de hijos o el hecho de que un empleado público acompañe a su cónyuge a exámenes prenatales y a las técnicas de preparación al parto, por el tiempo necesario para su práctica y previa justificación de su necesidad de realización dentro de la jornada de trabajo.

**2.6.2. Enfermedad muy grave de menores, familiares hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad y/o personas dependientes**

**Enfermedad muy grave de menores, familiares hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad y/o personas dependientes**

- Para los supuestos de enfermedad muy grave de menores, familiares hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad y/o personas dependientes, se concederá un permiso retribuido de un mes, en los términos y condiciones establecidos en el apartado e) del artículo 49 del EBEP.
- Asimismo, se podrá conceder una prórroga de hasta 15 días adicionales de este permiso en casos excepcionales con una reducción del 25% de las retribuciones.
- Sólo se podrá conceder este permiso una vez por cada proceso patológico.

**2.6.2.1. Normativa de referencia:**

- Artículo 48.i) y 49.e) del [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.
- Acuerdo entre la Gerencia, el Comité de Empresa del PAS laboral y la Junta de Personal del PAS funcionario de la Universidad de Granada, de 24 de febrero de 2015, sobre [medidas adicionales en materia de conciliación](#)

**2.6.3. Enfermedad infectocontagiosa de menores o personas dependientes**

**Permiso**

Por enfermedad infectocontagiosa de menores dependientes del empleado y/o personas dependientes, hasta 3 días, sin merma salarial.

**2.6.3.1. Normativa de referencia:**

- [Circular de 6 de febrero de 2013, de la Dirección General de Gestión de Recursos Humanos, sobre permisos, licencias y reducciones de jornada del personal docente del ámbito de gestión de la Consejería de Educación, Cultura y Deporte de la Junta de Andalucía.](#)
- [ACUERDO de 18 de noviembre de 2003, del Consejo de Gobierno, por el que se aprueba el Acuerdo de 24 de octubre de 2003, de la Mesa Sectorial de Negociación de Administración General, sobre mejoras de las condiciones de trabajo y en la prestación de los servicios públicos en la Administración General de la Junta de Andalucía.](#)
- Acuerdo entre la Gerencia, el Comité de Empresa del PAS laboral y la Junta de Personal del PAS funcionario de la Universidad de Granada, de 24 de febrero de 2015, sobre [medidas adicionales en materia de conciliación](#)
- Instrucción de servicio de la Gerencia de la Universidad de Granada, de 11 de mayo de 2015, sobre el [permiso por enfermedad infectocontagiosa de menores dependientes del empleado y/o personas dependientes](#)

**2.6.4. Vacaciones escolares**

Durante los meses de junio y septiembre, el PAS que tenga a su cargo hijos de hasta 12 años, o menores de edad con necesidades de atención especiales, y que pueda justificar la necesidad en función de mayores

requerimientos de atención relacionados con las vacaciones escolares, dispondrá, durante éstas, de una reducción horaria en su jornada de 2 horas.

#### 2.6.4.1. Normativa de referencia:

- Acuerdo entre la Gerencia, el Comité de Empresa del PAS laboral y la Junta de Personal del PAS funcionario de la Universidad de Granada, de 24 de febrero de 2015, sobre [medidas adicionales en materia de conciliación](#)

#### 2.6.5. Ascendientes o personas dependientes con especiales necesidades de asistencia

Los empleados que tengan a su cargo ascendientes o personas dependientes con especiales necesidades de asistencia podrán solicitar el cambio en la distribución de su horario con el objetivo de facilitar la atención a esas necesidades. Siempre que la estructura del servicio lo permita, esta adaptación de horarios será concedida, previa justificación fehaciente de la necesidad y por el tiempo imprescindible. El empleado quedará obligado a comunicar, inmediatamente, la finalización de la necesidad de adaptación.

#### 2.6.5.1. Normativa de referencia:

- Acuerdo entre la Gerencia, el Comité de Empresa del PAS laboral y la Junta de Personal del PAS funcionario de la Universidad de Granada, de 24 de febrero de 2015, sobre [medidas adicionales en materia de conciliación](#)

#### 2.6.6. Flexibilidad horaria

##### Se podrá hacer uso de flexibilidad horaria en los siguientes supuestos:

Los empleados públicos que tengan a su cargo **personas mayores**, hijos **menores de 12 años** o **personas con discapacidad**, así como quien tenga a su cargo directo a un **familiar con enfermedad grave** hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, tendrán derecho a flexibilizar en **una hora diaria** el horario fijo de jornada que tengan establecida.

Los empleados públicos que tengan a su cargo personas con **discapacidad hasta el primer grado** de consanguinidad o afinidad, podrán disponer de **dos horas de flexibilidad** horaria diaria sobre el horario fijo que corresponda, a fin de conciliar los horarios de los centros educativos ordinarios de integración y de educación especial, de los centros de habilitación y rehabilitación, de los servicios sociales y centros ocupacionales, así como otros centros específicos donde la persona con discapacidad reciba atención, con los horarios de los propios puestos de trabajo.

Excepcionalmente, los órganos competentes en materia de personal, podrán autorizar, con carácter personal y temporal, la modificación del horario fijo en un **máximo de dos horas** por motivos directamente relacionados con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, y en los casos de familias monoparentales.

#### 2.6.6.1. Normativa de referencia:

- [Resolución de 28 de diciembre de 2012](#), de la Secretaría de Estado de Administraciones Públicas, por la que se dictan instrucciones sobre jornada y horarios de trabajo del personal al servicio de la Administración General del Estado y sus organismos públicos.
- [Resolución de 25 de noviembre de 2015](#), de la Secretaría de Estado de Administraciones Públicas, por la que se modifica la de 28 de diciembre de 2012, por la que se dictan instrucciones sobre jornada y horarios de trabajo del personal al servicio de la Administración General del Estado y sus organismos públicos.

## 2.7. CUIDADO DE FAMILIARES

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

Permiso
<p>El PAS de la Universidad de Córdoba tendrá derecho, siempre que ambos progenitores, adoptantes o acogedores de carácter preadoptivo o permanente trabajen, a una reducción de la jornada de trabajo de al menos la mitad de la duración de aquélla, percibiendo las retribuciones íntegras con cargo a los presupuestos del órgano o entidad donde venga prestando sus servicios, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del hijo menor de edad afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas o carcinomas) o por cualquier otra enfermedad grave que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente acreditado por el informe del servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma o, en su caso, de la entidad sanitaria concertada correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los 18 años.</p>
<p>Cuando concurren en ambos progenitores, adoptantes o acogedores de carácter preadoptivo o permanente, por el mismo sujeto y hecho causante, las circunstancias necesarias para tener derecho a este permiso o, en su caso, puedan tener la condición de beneficiarios de la prestación establecida para este fin en el Régimen de la Seguridad Social que les sea de aplicación, el funcionario tendrá derecho a la percepción de las retribuciones íntegras durante el tiempo que dure la reducción de su jornada de trabajo, siempre que el otro progenitor, adoptante o acogedor de carácter preadoptivo o permanente, sin perjuicio del derecho a la reducción de jornada que le corresponda, no cobre sus retribuciones íntegras en virtud de este permiso o como beneficiario de la prestación establecida para este fin en el Régimen de la Seguridad Social que le sea de aplicación. En caso contrario, sólo se tendrá derecho a la reducción de jornada, con la consiguiente reducción de retribuciones.</p>
<p>Asimismo, en el supuesto de que ambos presten servicios en el mismo órgano o entidad, ésta podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas en el correcto funcionamiento del servicio.</p>
<p>Reglamentariamente se establecerán las condiciones y supuestos en los que esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas.</p>

#### 2.7.1.1. Normativa de referencia:

- Artículo 49.e) del [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.
- [Decreto 154/2017, de 3 de octubre](#), por el que se regula el permiso del personal funcionario para atender el cuidado de hijos e hijas con cáncer u otra enfermedad grave.

### 2.7.2. Cuidado de hijos menores (acumulación de horas de lactancia)

Definición
<p>Por cuidado de cada hijo o hija menor de 16 meses el empleado tendrá derecho a una hora diaria de ausencia del trabajo que podrá dividirse en dos fracciones. Este derecho podrá sustituirse por una reducción de la jornada normal en media hora al inicio y al final de la jornada o, en una hora al inicio o al final de la jornada, con la misma finalidad.</p>
<p>Igualmente podrá solicitarse la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente.</p>
<p>Este permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.</p>

### Ejercicio

Este derecho podrá ser ejercido indistintamente por uno u otro de los progenitores, en el caso de que ambos trabajen.

### Procedimiento

Con al menos 15 días de antelación a la finalización del periodo de licencia por la ampliación del permiso de maternidad, adopción o acogimiento el interesado deberá hacer opción expresa, mediante escrito dirigido a la Gerencia, entre el disfrute de este derecho por horas o acumulándolo en días completos.

En el caso de que se opte por la acumulación el permiso a disfrutar en este concepto será siempre de 30 días hábiles, que se disfrutará, ininterrumpidamente, durante los 30 días hábiles inmediatamente posteriores a la finalización de la licencia de maternidad, adopción o acogimiento.

En caso de optar por el disfrute por horas se disfrutará de una hora diaria de ausencia del trabajo que se podrá dividir en dos fracciones. Este derecho podrá sustituirse por una reducción de la jornada normal en media hora al inicio y al final o, en una hora al inicio o al final de la jornada.

Si en los últimos 4 meses coinciden con algún periodo de jornada reducida, ésta absorberá la hora diaria de ausencia.

En caso de parto múltiple este derecho se incrementará por cada hijo adicional a partir del segundo en 5 días hábiles más en caso de acumulación, y en un mes y medio más de disfrute de la hora de reducción en caso de no acumulación.

#### 2.7.2.1. Normativa de referencia:

- Artículo 49.f) del [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.
- 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 \(PAS funcionario\)](#)
- 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 \(PAS laboral\)](#)
- Acuerdo entre la Gerencia de la Universidad de Granada y los órganos de representación del PAS, de 14 de febrero de 2012, sobre las condiciones de disfrute de la hora de [ausencia por cuidado de hijos menores de 16 meses](#)

#### 2.7.3. Cuidado directo de un familiar

### Definición

El empleado que precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad (a los efectos de este permiso, el cónyuge se considera incluido en este apartado), que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a la reducción de su jornada de trabajo, con la disminución de sus retribuciones que corresponda.

Tendrá derecho a una reducción de jornada de un tercio o de la mitad de la misma, percibiendo un 80% o un 60% respectivamente de la totalidad de sus 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.

**2.7.3.1. Normativa de referencia:**

- Artículo 48.h) del [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.
- 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 \(PAS funcionario\)](#)
- 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 \(PAS laboral\)](#)

**2.7.4. Guarda legal - Cuidado directo de un menor**

Definición
Por razones de guarda legal, cuando el empleado tenga el cuidado directo de algún menor de hasta doce años, de persona mayor que requiera especial dedicación, o de una persona con discapacidad que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a la reducción de su jornada de trabajo, con la disminución de sus retribuciones que corresponda.
En el caso del cuidado directo de un menor de hasta nueve años, o con disminución física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida tendrá derecho a una reducción de jornada de un tercio o de la mitad de la misma, percibiendo un 80 o un 60 por 100, respectivamente, de la totalidad de sus 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.
En el caso del cuidado directo de un menor de entre nueve y doce años la reducción proporcional de las retribuciones lo será en el mismo porcentaje que la jornada.

**2.7.4.1. Normativa de referencia:**

- Artículo 48.h) del [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.
- 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 \(PAS funcionario\)](#)
- 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 \(PAS laboral\)](#)

**2.7.5. Hijos con discapacidad física, psíquica o sensorial**

Definición
Los empleados que tengan hijos con discapacidad física, psíquica o sensorial tendrán derecho a ausentarse del trabajo por el tiempo indispensable para asistir a reuniones de coordinación de su centro de educación especial, donde reciba tratamiento.

**2.7.5.1. Normativa de referencia:**

- [Resolución de 28 de diciembre de 2012](#), de la Secretaría de Estado de Administraciones Públicas, por la que se dictan instrucciones sobre jornada y horarios de trabajo del personal al servicio de la Administración General del Estado y sus organismos públicos.
- 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 \(PAS funcionario\)](#)
- 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 \(PAS laboral\)](#)

**2.8. DERECHOS POLÍTICO-SINDICALES**

**2.8.1. Asistencia a asambleas y reuniones en horario de trabajo**

Definición
El ejercicio del derecho de reunión habrá de realizarse preferentemente fuera del horario de trabajo, o en su caso, dentro del mismo, pero con una limitación temporal de 40 horas al año y teniendo en cuenta que las reuniones convocadas no perjudicarán la prestación de los servicios y que en todo momento se garantizará el mantenimiento de los servicios mínimos que hayan de realizarse durante la celebración de las asambleas.
La asistencia a actos de este tipo requerirá siempre la previa autorización del responsable de personal del servicio, centro o unidad, que deberá garantizar la prestación de los servicios necesarios.
La solicitud deberá realizarse con la antelación suficiente que permita al responsable de personal la planificación correcta de los servicios.
Sólo se podrá ejercer este derecho para reuniones legalmente convocadas que cuenten con la correspondiente autorización de la Gerencia.
Cualquier ausencia por este motivo se anotará en la aplicación <a href="#">ACTIVA WEB</a> , anotando como horas de inicio y fin de la ausencia, aquellas en que el interesado abandona y se reincorpora al puesto de trabajo (no las de inicio o fin de la convocatoria).

**2.8.1.1. Normativa de referencia:**

- Instrucciones, de 18 de enero de 2013, sobre [asistencia en horario de trabajo del PAS de la Universidad de Granada a las asambleas y reuniones](#) convocadas por los órganos de representación, sindicatos, colectivos de trabajadores y otras instancias legitimadas o autorizadas para ello.

**2.8.2. Funciones sindicales o de representación del personal**

Definición
Para realizar funciones sindicales o de representación del personal, en los términos que se determine.

**2.8.2.1. Normativa de referencia:**

- Artículo 48.c) del [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.

## 2.9. EMBARAZO, PARTO, MATERNIDAD Y PATERNIDAD

### 2.9.1. Exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto

#### Definición

Para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto por las empleadas embarazadas.

#### 2.9.1.1. Normativa de referencia:

- Artículo 48.e) del [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.

#### 2.9.1.2. Criterios de interpretación

#### Duración

El tiempo necesario para hacer posible la asistencia a la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, siempre que total o parcialmente coincida con la jornada de trabajo.

### 2.9.2. Nacimiento de hijos prematuros o que por cualquier otra causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto

#### Definición

Por nacimiento de hijos prematuros o que por cualquier otra causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la empleada o el empleado tendrá derecho a ausentarse del trabajo durante un máximo de dos horas diarias percibiendo las retribuciones íntegras.

Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional de sus retribuciones.

#### 2.9.2.1. Normativa de referencia:

- Artículo 48.g) del [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.

### 2.9.3. Permiso por parto

#### Definición

Tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas. Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del hijo y, por cada hijo a partir del segundo, en los supuestos de parto múltiple.

El permiso se distribuirá a opción de la empleada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste de permiso.

No obstante, lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el periodo de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del periodo de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir disfrutando del permiso de maternidad inicialmente cedido, aunque en

el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

En los casos de disfrute simultáneo de periodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas o de las que correspondan en caso de discapacidad del hijo o de parto múltiple.

Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades del servicio lo permitan, y en los términos que reglamentariamente se determinen.

En los casos de parto prematuro y en aquéllos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, este permiso se ampliará en tantos días como el neonato se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales.

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

El tiempo transcurrido durante el disfrute de estos permisos se computará como de servicio efectivo a todos los efectos, garantizándose la plenitud de derechos económicos de la funcionaria y, en su caso, del otro progenitor funcionario, durante todo el periodo de duración del permiso, y, en su caso, durante los periodos posteriores al disfrute de este, si de acuerdo con la normativa aplicable, el derecho a percibir algún concepto retributivo se determina en función del periodo de disfrute del permiso.

Los funcionarios que hayan hecho uso del permiso por parto o maternidad, paternidad y adopción o acogimiento tendrán derecho, una vez finalizado el periodo de permiso, a reintegrarse a su puesto de trabajo en términos y condiciones que no les resulten menos favorables al disfrute del permiso, así como a beneficiarse de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a las que hubieran podido tener derecho durante su ausencia.

De conformidad con lo establecido en el artículo 59 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres “cuando el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal derivada del embarazo, parto o lactancia natural, o con el permiso de maternidad, o con su ampliación por lactancia, la empleada pública tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta, aunque haya terminado el año natural al que correspondan”, siempre que no hayan transcurrido más de 18 meses a partir del final del año en que se haya originado el permiso.

### **2.9.3.1. Ampliación**

En el supuesto de parto se concederá permiso adicional de cuatro semanas una vez agotado el periodo de baja o permiso por maternidad. Este permiso podrá disfrutarlo la madre o, en caso de que ambos progenitores trabajen, el padre, si aquélla renuncia a su derecho a favor de éste.

### **2.9.3.2. Normativa de referencia:**

- Artículo 49.a) del [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.
- 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 \(PAS funcionario\)](#)
- 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 \(PAS laboral\)](#)
- [Acuerdo de 9 de julio de 2013, del Consejo de Gobierno, por el que se aprueba el acuerdo de la Mesa General de Negociación Común del personal funcionario, estatutario y laboral de la Administración de la Junta de Andalucía, de 3 de junio de 2013, sobre medidas en materia de jornada laboral, ausencias y permisos para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las empleadas públicas y empleados públicos.](#)
- [Artículo 59 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.](#)

#### 2.9.4. Paternidad

##### Definición

Permiso de paternidad por el nacimiento, acogimiento o adopción de un hijo: tendrá una duración de quince días, a disfrutar por el padre o el otro progenitor a partir de la fecha del nacimiento, de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción.

El permiso será de veinte días naturales ininterrumpidos cuando se den las siguientes circunstancias:

- si el nacimiento, adopción o acogimiento se produce en una familia numerosa o cuando la familia adquiera dicha condición con el nuevo nacimiento, adopción o acogimiento. A los efectos de la consideración de la familia numerosa se estará a lo dispuesto en la Ley 40/2003, de 18 de noviembre.
- cuando en la familia existiera previamente una persona con discapacidad en un grado igual o superior al 33 por 100 (grados de discapacidad de conformidad con lo establecido en el Real Decreto 1971/1999, de 23 de diciembre).  
En los dos supuestos anteriores, el permiso se incrementará en dos días más por cada hijo, a partir del segundo.
- cuando el hijo nacido, adoptado o menor acogido tenga una discapacidad en un grado igual o superior al 33 por 100, de conformidad con lo establecido en el Real Decreto 1971/1999, de 23 de diciembre.

Este permiso es independiente del disfrute compartido de los permisos por parto y por adopción o acogimiento.

El tiempo transcurrido durante el disfrute de estos permisos se computará como de servicio efectivo a todos los efectos, garantizándose la plenitud de derechos económicos de la funcionaria y, en su caso, del otro progenitor funcionario, durante todo el periodo de duración del permiso, y, en su caso, durante los periodos posteriores al disfrute de este, si de acuerdo con la normativa aplicable, el derecho a percibir algún concepto retributivo se determina en función del periodo de disfrute del permiso.

Los funcionarios que hayan hecho uso del permiso por parto o maternidad, paternidad y adopción o acogimiento tendrán derecho, una vez finalizado el periodo de permiso, a reintegrarse a su puesto de trabajo en términos y condiciones que no les resulten menos favorables al disfrute del permiso, así como a beneficiarse de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a las que hubieran podido tener derecho durante su ausencia.

##### 2.9.4.1. Ampliación

##### Ampliación

En el supuesto de nacimiento, acogimiento o adopción de un hijo, se concederá permiso adicional de cuatro semanas una vez agotado el periodo de baja o permiso por maternidad. Este permiso podrá disfrutarlo la madre o, en caso de que ambos progenitores trabajen, el padre, si aquella renuncia a su derecho a favor de éste.

##### 2.9.4.2. Normativa de referencia

- Artículo 49.c) del [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.
- [Acuerdo de 9 de julio de 2013, del Consejo de Gobierno, por el que se aprueba el acuerdo de la Mesa General de Negociación Común del personal funcionario, estatutario y laboral de la Administración de la Junta de Andalucía, de 3 de junio de 2013, sobre medidas en materia de jornada laboral, ausencias y permisos para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las empleadas públicas y empleados públicos.](#)

### 2.9.5. Riesgo durante el embarazo / lactancia

#### Definición

En el supuesto de riesgo durante el embarazo en los términos previstos en el artículo 26, apartados 2 y 3 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la baja por IT finalizará el día en que se inicie la licencia por maternidad biológica o desaparezca la imposibilidad de la funcionaria de incorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

Cuando las condiciones del puesto de trabajo de una funcionaria incluida en el ámbito de aplicación del mutualismo administrativo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer, del hijo e hija, podrá concederse licencia por riesgo durante el embarazo, en los mismos términos y condiciones previstas en la normativa aplicable. En estos casos, se garantizará la plenitud de los derechos económicos de la funcionaria durante toda la duración de la licencia, de acuerdo con lo establecido en la legislación específica.

Lo dispuesto en el párrafo anterior será también de aplicación durante el período de lactancia natural.

Cuando el período de vacaciones coincida en el tiempo con la licencia por riesgo durante el embarazo o por riesgo durante la lactancia natural, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones al finalizar el periodo de suspensión, siempre que no hayan transcurrido más de 18 meses a partir del final del año en que se haya originado la licencia.

#### 2.9.5.1. Normativa de referencia:

- Acuerdo, de 24 de septiembre de 2003, entre la Consejería de Educación y Ciencia, las Universidades Andaluzas y las Organizaciones Sindicales firmantes, sobre determinadas medidas en relación con el Personal de Administración y Servicios de las universidades públicas de la Comunidad Autónoma de Andalucía ([Acuerdos de Homologación del PAS de las universidades andaluzas o Acuerdos de Baeza](#))
- Artículo 58 de la [Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres](#).
- Artículo 26, apartados 2 y 3, de la [Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales](#).

### 2.9.6. Técnicas de fecundación asistida

#### Definición

Se concederá permiso para el sometimiento de la empleada a técnicas de fecundación asistida por el tiempo necesario para su realización.

#### 2.9.6.1. Normativa de referencia:

- 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 \(PAS laboral\)](#)
- [Resolución de 28 de diciembre de 2012](#), de la Secretaría de Estado de Administraciones Públicas, por la que se dictan instrucciones sobre jornada y horarios de trabajo del personal al servicio de la Administración General del Estado y sus organismos públicos.
- [Acuerdo de 9 de julio de 2013](#), del Consejo de Gobierno, por el que se aprueba el acuerdo de la Mesa General de Negociación Común del personal funcionario, estatutario y laboral de la Administración de la Junta de Andalucía, de 3 de junio de 2013, sobre medidas en materia de jornada laboral, ausencias y permisos para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las empleadas públicas y empleados públicos.
- 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 \(PAS funcionario\)](#)

## 2.10. FORMACIÓN

### 2.10.1. *Compensación horaria por cursos de formación*

#### 2.10.1.1. *Actividades de formación encuadradas en el Plan de Formación del PAS de la Universidad de Córdoba.*

##### Cursos de adecuación profesional

Las acciones formativas realizadas fuera del horario laboral, generarán una reducción de la jornada laboral, tal como se recoge en el Reglamento de Formación de la Universidad de Córdoba.

##### Cursos de perfeccionamiento

En la modalidad presencial, el/la trabajador/a tendrá derecho a compensación horaria equivalente al 50% de las horas de asistencia al curso siempre y cuando se haya completado una asistencia mínima del 80% de la carga lectiva total del curso. La parte presencial que contengan, en su caso, las actividades formativas "Semipresenciales" y de "Teleformación" también originarán compensación horaria.

##### Cursos de Formación General (formación científico-técnica (Áreas) y formación humanística)

Este tipo de cursos no tienen compensación horaria.

### 2.10.1.2. *Permisos no retribuidos por razones de formación.*

##### Definición

Se podrán conceder permisos sin sueldo, con una duración máxima de seis meses, para cursar estudios oficiales o de especialización relacionados con el puesto de trabajo, así como para el disfrute de becas o la realización de viajes de formación o relacionados con la realización de cursos.

Para su disfrute, el personal, que deberá haber cumplido, al menos, un año de servicios efectivos en la Universidad de Córdoba y encontrarse en servicio activo, solicitará tal permiso con una antelación mínima de un mes. La Universidad de Córdoba deberá resolver la solicitud en el plazo máximo de un mes, siempre que lo permitan las necesidades del servicio. La denegación, en su caso, deberá ser debidamente motivada.

La acumulación de este permiso no retribuido con el apartado a de este punto, no podrá exceder de doce meses cada dos años.

### 2.10.1.3. *Acciones positivas en las actividades de formación*

##### Definición

Con el objeto de actualizar los conocimientos de los empleados y empleadas públicas, se otorgará preferencia, durante un año, en la adjudicación de plazas para participar en los cursos de formación a quienes se hayan incorporado al servicio activo procedentes del permiso de maternidad o paternidad, o hayan reingresado desde la situación de excedencia por razones de guarda legal y atención a personas mayores dependientes o personas con discapacidad.

**2.10.1.4. Normativa de referencia:**

- Acuerdo, de 19 de marzo de 1996, entre el equipo de gobierno de la Universidad de Granada, la Junta de Personal y el Comité de Empresa sobre la [organización y condiciones de participación en el Plan de Formación del PAS](#).
- [Acuerdo de 9 de julio de 2013, del Consejo de Gobierno, por el que se aprueba el acuerdo de la Mesa General de Negociación Común del personal funcionario, estatutario y laboral de la Administración de la Junta de Andalucía, de 3 de junio de 2013, sobre medidas en materia de jornada laboral, ausencias y permisos para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las empleadas públicas y empleados públicos.](#)
- [Procedimiento para el desarrollo del Plan de Formación del PAS de la UGR.](#)
- [Artículo 60 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres](#)
- [Reglamento de Formación del Personal de Administración y Servicios de la UCO.](#)

**2.10.2. Exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud**

**Definición**

Para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud, durante los días de su celebración.

**2.10.2.1. Normativa de referencia:**

- Artículo 48.d) del [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.

**2.10.2.2. Criterios de interpretación**

**Definición**

Se entienden que son exámenes finales o pruebas definitivas de aptitud y evaluación aquellas que tengan carácter "final" o "parcial liberatorio" de una parte del programa

Han de realizarse por Centros Oficiales de Enseñanza, entendiéndose por tales aquellos que sean dependientes de cualquier Administración Pública

Incluye también los realizados en centros privados cuando se dirijan a la obtención de una titulación oficial reconocida u homologada por la Administración Pública competente

Igualmente se genera el derecho al permiso para la participación en pruebas selectivas para cubrir puestos de trabajo convocadas por cualquier Administración Pública

**Duración del permiso**

Cuando los exámenes se celebren necesariamente y no por voluntad de la persona trabajadora en localidad distinta a la de su destino, incluirá también el tiempo necesario para los desplazamientos

**2.11. LICENCIA SIN RETRIBUCIÓN O POR ASUNTOS PROPIOS**

**Duración**

Mínimo de 15 días y máximo de 3 meses

### Condiciones

Se requiere una antigüedad mínima de un año al servicio de la Universidad y su concesión está condicionada a las necesidades del servicio. No podrá solicitarse más de una vez cada dos años, siempre y cuando haya agotado el plazo máximo de tal licencia.

#### **2.11.1. Normativa de referencia:**

- Acuerdo, de 24 de septiembre de 2003, entre la Consejería de Educación y Ciencia, las Universidades Andaluzas y las Organizaciones Sindicales firmantes, sobre determinadas medidas en relación con el Personal de Administración y Servicios de las universidades públicas de la Comunidad Autónoma de Andalucía ([Acuerdos de Homologación del PAS de las universidades andaluzas o Acuerdos de Baeza](#))

#### **2.11.2. Criterios de interpretación**

### Cómputo de esta licencia a efectos de vacaciones

La licencia por asuntos propios no se encuentra dentro de las licencias o permisos que computan como si de servicios efectivos se tratara, por lo que el tiempo disfrutado en dicha licencia no es computable a efectos de devengo de vacaciones retribuidas. (Dictamen de 20 de junio de 2006)

### **2.12. LICENCIAS ESPECIALES**

#### **2.12.1. Licencias especiales**

### Permisos y licencias.

1. El personal de administración y servicios gozará del régimen de licencias y permisos que le reconozca la legislación general de funcionarios o la normativa laboral que le sea de aplicación
2. No obstante lo anterior, el Consejo de Gobierno, teniendo en cuenta las necesidades de gestión y las disponibilidades presupuestarias, promoverá los programas y establecerá los criterios para la concesión de licencias especiales al personal de administración y servicios, funcionario o laboral con contrato fijo, para realizar actividades de gestión y de formación en universidades o centros nacionales o extranjeros, que no podrán superar continuamente en su conjunto un año.
3. Estas licencias especiales se atenderán a lo siguiente:
  - a. Las que tengan una duración igual o inferior a tres meses, se concederán por la Gerencia, a petición del interesado o de la interesada, previo informe de la Administración o la Jefatura del Servicio o Unidad afectadas 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.

#### **2.12.2. Acuerdos del Consejo de Gobierno**

### Criterios para la concesión y efectos administrativos y económicos:

PRIMERO.- Para la concesión de las licencias especiales reguladas en el presente acuerdo se atenderá a los siguientes criterios:

1. Vinculación de la licencia con algún programa o programas de movilidad oficial.
2. Vinculación de la licencia con un programa de formación específico cuya realización requiera el disfrute de la misma.

3. Vinculación con la participación en proyectos conjuntos con otras Universidades o Instituciones de Educación Superior.
4. Vinculación con el desarrollo de un proyecto de actuación del que se desprenda que de los conocimientos o habilidades que se adquieran pueden resultar mejoras en la gestión.
5. Vinculación con la realización de trabajos o estudios de investigación en materias relacionadas con las funciones que corresponde realizar a este sector de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 149.1 de los Estatutos.

SEGUNDO.- El tiempo en el que la persona interesada disfrute de una licencia especial será considerado a todos los efectos como de servicio efectivo en la situación administrativa de servicio activo.

TERCERO.- En las licencias especiales de duración superior a tres meses e inferior a un año, la Universidad podrá reconocer a la persona autorizada hasta el 80 por 100 de las retribuciones que venía percibiendo en atención al interés para la institución de la actividad de gestión o formación a realizar. En el caso de que la persona autorizada perciba alguna retribución vinculada a la acción que genera el derecho a la licencia, la Universidad completará hasta el 80 por 100 de sus retribuciones.

CUARTO.- En cualquier caso, la concesión de las licencias especiales estará condicionada a necesidades del servicio y a las disponibilidades presupuestarias.

### **2.12.3. Normativa de referencia:**

- Artículo 160.2 y 3 de los [Estatutos de la Universidad de Granada](#).
- Acuerdo del Consejo de Gobierno, de 28 de septiembre de 2015, por el que [se modifica el Acuerdo de Consejo de Gobierno de 14 de mayo de 2007 por el que fijan los criterios para la concesión de licencias especiales al personal de administración y servicios, y se determinan los efectos administrativos y económicos de su concesión](#) (publicado en el BOUGR de 2 de octubre de 2015)
- Acuerdo del Consejo de Gobierno de la Universidad de Granada, de 14 de mayo de 2007, sobre [criterios para la concesión de las licencias especiales](#) para el personal de administración y servicios de la Universidad de Granada.

### **2.13. MATRIMONIO O INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO DE PAREJAS DE HECHO**

#### **Duración**

De acuerdo con lo establecido en el apartado I) del artículo 48 del EBEP, se concederá el siguiente permiso: “por **matrimonio, quince días**”.

Conforme al artículo 12.1.1 del Decreto 349/1996, de 16 de julio, en la redacción dada por el Decreto 347/2003, de 9 de diciembre, en relación con el artículo 21 de la Ley 5/2002, de 16 de diciembre, de Parejas de Hecho, la constitución de tales relaciones dará derecho a una licencia de quince días.

### **2.13.1. Normativa de referencia:**

- Artículo 48.I) del [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.
- Artículo 12.1.1 del Decreto 349/1996, de 16 de julio, en la redacción dada por el Decreto 347/2003, de 9 de diciembre, en relación con el artículo 21 de la Ley 5/2002, de 16 de diciembre, de Parejas de Hecho, la constitución de tales relaciones dará derecho a una licencia de quince días.
- [Acuerdo de 9 de julio de 2013, del Consejo de Gobierno, por el que se aprueba el acuerdo de la Mesa General de Negociación Común del personal funcionario, estatutario y laboral de la Administración de la Junta de Andalucía, de 3 de junio de 2013, sobre medidas en materia de jornada laboral, ausencias y permisos para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las empleadas públicas y empleados públicos.](#)

- Acuerdo entre la Gerencia, el Comité de Empresa del PAS laboral y la Junta de Personal del PAS funcionario de la Universidad de Granada, de 24 de febrero de 2015, sobre [medidas adicionales en materia de conciliación](#)
- [Sentencia del Tribunal Supremo](#) (Sala de lo Social) de 12 de mayo de 2009 (Nº ROJ: STS 5169/2009).

### 2.13.2. Criterios de interpretación

#### Periodo de disfrute del permiso

Se concederán 15 días naturales consecutivos, desde el primer **día laborable siguiente**, a partir de la fecha en que se contraiga matrimonio o se practique la inscripción en el Registro de Parejas de Hecho.

#### Inicio del disfrute del permiso

La jurisprudencia, en sentencia del Tribunal Supremo 5169/2009, confirmada a su vez por otra anterior de la Audiencia Nacional, establece, en el supuesto de que la ceremonia de matrimonio se **celebre en día no laborable** del trabajador, que el tiempo del permiso **comenzará a contar desde el primer día laborable siguiente, a partir de la fecha en que tuvo lugar la ceremonia, y no desde el día en que ésta se celebró.**

### 2.14. REDUCCIÓN EXTRAORDINARIA DE JORNADA PARA EL PERSONAL MAYOR DE 60 AÑOS

#### Definición

Reducción de la jornada laboral en un máximo de dos horas diarias para personas que se hallen al final de su vida laboral.

#### Requisitos

Haber prestado servicios a la Universidad de Córdoba durante un mínimo de 15 años entre los que deberán incluirse, al menos, los 10 inmediatamente anteriores a la aplicación de la reducción.

Su disfrute implicará la jubilación obligatoria al alcanzar la edad de 65 años o la que, por norma legal, le venga a sustituir, renunciando, en caso de que pudiera corresponderle, a la solicitud de permanencia voluntaria en el servicio activo que pueda prever la legislación vigente en cada momento.

No obstante, lo regulado en el apartado anterior, en los casos en los que la prolongación de la situación de servicio activo tenga por objetivo alcanzar el periodo de cotización necesario para causar derecho a pensión contributiva, esta reducción podrá disfrutarse durante los N años inmediatamente anteriores a la fecha efectiva de jubilación efectiva del interesado. Esta última deberá producirse, necesariamente, al producirse el primero de los hechos siguientes: el día que se alcance el periodo de cotización necesario para causar derecho a pensión contributiva o al alcanzar el interesado la edad de 70 años.

El interesado deberá presentar solicitud con una antelación mínima de 3 meses a la fecha prevista para el comienzo de la reducción.

### Condiciones

Se disfrutará, necesariamente, dentro de los N años inmediatamente anteriores a que el empleado alcance la edad de 65 años o aquella que le permita acogerse a la jubilación obligatoria en cada momento de acuerdo con lo regulado en el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, en la redacción dada por la Ley 27/2011 de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del Sistema de Seguridad Social. Siendo N el periodo de tiempo de disfrute que corresponda al empleado en cuestión.

Se dispondrá de las siguientes reducciones de jornada:

- Una hora, al inicio o al final de la jornada, al cumplir la persona interesada la edad de 60 años y hasta cumplir los 62 años.
- Dos horas, al inicio o al final de la jornada o distribuida en dos periodos, uno al inicio y otro al final, a partir de los 62 años y hasta el momento de la jubilación de la persona interesada.

La reducción no supone una modificación de la jornada de trabajo del interesado/ a, que continuará siendo la que hasta ese momento le correspondía, y se disfrutará exclusivamente los días en que efectivamente se trabaje. No será de aplicación la reducción en los periodos de jornada reducida, días de vacaciones, permisos, ni en el resto de días en los que la ausencia esté justificada.

Esta reducción no será de aplicación a los servicios extraordinarios realizados en sábados, domingos y festivos o en días laborables fuera del turno habitual del trabajador.

No será posible realizar acumulación de estas horas de reducción ni en días completos ni con otro tipo de permisos, salvo situaciones excepcionales motivadas por la naturaleza de la función desarrollada por la persona interesada y expresamente autorizadas por la Gerencia.

El disfrute de esta medida será incompatible con la realización de servicios extraordinarios durante el periodo horario al que se aplica la reducción.

En la medida de lo posible, el/la interesado/a concentrará en el tiempo de reducción las necesidades que puedan requerir ausencia justificada del puesto de trabajo.

En ningún caso la reducción de jornada podrá ser causa de sustitución de la persona que venga disfrutando de la misma. Corresponde al responsable de personal arbitrar las medidas necesarias para armonizar el disfrute del derecho con las necesidades del servicio, sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado 2 de la presente resolución.

#### **2.14.1. Normativa de referencia:**

- [Resolución de la Gerencia de la Universidad de Granada de 6 febrero de 2017](#), por la que se establece una reducción extraordinaria de jornada para el personal de administración y servicios mayor de 60 años.

#### **2.15. REDUCCIÓN DE JORNADA POR INTERÉS PARTICULAR.**

### Definición

De acuerdo con lo establecido en el artículo 15.2 de la Ley 3/2012, de 21 de septiembre, de Medidas Fiscales, Administrativas, Laborales y en materia de Hacienda Pública para el reequilibrio económico-financiero de la Junta de Andalucía, el personal del ámbito de aplicación de esta Circular podrá solicitar voluntariamente la reducción de su jornada diaria, con la correspondiente reducción proporcional de retribuciones, teniendo en cuenta siempre las necesidades del servicio.

### Consideraciones generales

Esta reducción de jornada tendrá las mismas modalidades que la normativa vigente prevé para los supuestos de guarda legal o cuidado directo de un familiar, esto es, de un tercio o de la mitad de la jornada semanal, con la correspondiente reducción proporcional de haberes.

Sólo se podrá solicitar la reducción de jornada por este motivo y en dicho plazo por una sola vez en el curso académico, y se extenderá en todo caso hasta la finalización del mismo (31 de agosto).

#### **2.15.1. Normativa de referencia:**

- Artículo 15.2 de la Ley 3/2012, de 21 de septiembre, de Medidas Fiscales, Administrativas, Laborales y en materia de Hacienda Pública para el reequilibrio económico-financiero de la Junta de Andalucía
- [Acuerdo de 9 de julio de 2013, del Consejo de Gobierno, por el que se aprueba el acuerdo de la Mesa General de Negociación Común del personal funcionario, estatutario y laboral de la Administración de la Junta de Andalucía, de 3 de junio de 2013, sobre medidas en materia de jornada laboral, ausencias y permisos para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las empleadas públicas y empleados públicos.](#)

#### **2.16. REDUCCIÓN DE JORNADA POR RECUPERACIÓN DE ENFERMEDAD**

##### Definición

En aquellos casos en los cuales el empleado público se vea necesitado de una reducción de su jornada de trabajo por estar afectado por un proceso de recuperación de enfermedad, podrá solicitar una reducción temporal de la misma en los mismos términos descritos en la reducción de jornada por Guarda Legal. En ningún caso dicha reducción podrá ser de carácter definitivo.

La reducción de jornada en un tercio se suspenderá durante el periodo de jornada reducida. Durante el citado periodo, los empleados públicos que tengan concedida dicha reducción, realizarán la jornada reducida general prevista en el citado artículo, percibiendo la totalidad de sus retribuciones.

Los empleados públicos que se reincorporen al servicio efectivo a la finalización de un **tratamiento de radioterapia o quimioterapia**, podrán solicitar una adaptación progresiva de su jornada de trabajo ordinaria. La Administración podrá conceder esta adaptación cuando la misma coadyuve a la plena recuperación funcional de la persona o evite situaciones de especial dificultad o penosidad en el desempeño de su trabajo. Esta adaptación podrá extenderse hasta un mes desde el alta médica y podrá afectar hasta un 25% de la duración de la jornada diaria, preferentemente en la parte flexible de la misma, considerándose como tiempo de trabajo efectivo. La solicitud irá acompañada de la documentación que aporte el interesado para acreditar la existencia de esta situación, y la Administración deberá resolver sobre la misma en un plazo de tres días, sin perjuicio de que, para comprobar la procedencia de esta adaptación, la Administración podrá recabar los informes del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales o de cualesquiera otros órganos que considere oportuno sobre el tratamiento recibido o las actividades de rehabilitación que le hayan sido prescritas.

El plazo al que se refiere el párrafo anterior **podrá ampliarse en un mes más** cuando el empleado público justifique la persistencia en su estado de salud de las circunstancias derivadas del tratamiento de radioterapia o quimioterapia.

Con carácter excepcional, y en los mismos términos indicados, esta adaptación de jornada **podrá solicitarse en procesos de recuperación de otros tratamientos de especial gravedad**, debiendo en este supuesto analizarse las circunstancias concurrentes en cada caso.»

**2.16.1. Normativa de referencia:**

- [Resolución de 25 de noviembre de 2015](#), de la Secretaría de Estado de Administraciones Públicas, por la que se modifica la de 28 de diciembre de 2012, por la que se dictan instrucciones sobre jornada y horarios de trabajo del personal al servicio de la Administración General del Estado y sus organismos públicos.
- [Acuerdo de 9 de julio de 2013, del Consejo de Gobierno, por el que se aprueba el acuerdo de la Mesa General de Negociación Común del personal funcionario, estatutario y laboral de la Administración de la Junta de Andalucía, de 3 de junio de 2013, sobre medidas en materia de jornada laboral, ausencias y permisos para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las empleadas públicas y empleados públicos.](#)

**2.17. PERMISO SIN RETRIBUCIÓN POR COLABORACIÓN CON ALGUNA ONG.**

Definición
De acuerdo con lo establecido en el artículo 11.1.1.b) del Decreto 349/1996, de 16 de julio, en la redacción dada por el Decreto 347/2003, de 9 de diciembre, el personal fijo que acredite su colaboración con alguna ONG, debidamente inscrita en el registro correspondiente, podrá disfrutar de un período de permiso no retribuido de hasta seis meses de duración.
Este permiso podrá ser ampliado por otro período igual, previa autorización del órgano competente.

**2.17.1. Normativa de referencia:**

- Artículo 11.1.1.b) del Decreto 349/1996, de 16 de julio, en la redacción dada por el Decreto 347/2003, de 9 de diciembre.
- [Acuerdo de 9 de julio de 2013, del Consejo de Gobierno, por el que se aprueba el acuerdo de la Mesa General de Negociación Común del personal funcionario, estatutario y laboral de la Administración de la Junta de Andalucía, de 3 de junio de 2013, sobre medidas en materia de jornada laboral, ausencias y permisos para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las empleadas públicas y empleados públicos.](#)

**2.18. REDUCCIÓN EXTRAORDINARIA DE JORNADA**

Definición
Reducción de la jornada laboral en un máximo de dos horas diarias para personas que se hallen al final de su vida laboral.

Ámbito personal
Personal de administración y servicios, laboral o funcionario, que presta servicios con destino definitivo en la Universidad de Córdoba.

### Requisitos

Haber prestado servicios a la Universidad de Córdoba durante un **mínimo de 15 años** entre los que deberán incluirse, al menos, los 10 inmediatamente anteriores a la aplicación de la reducción.

Su disfrute implicará la jubilación obligatoria al alcanzar la edad de 65 años o la que, por norma legal, le venga a sustituir, renunciando, en caso de que pudiera corresponderle, a la solicitud de permanencia voluntaria en el servicio activo que pueda prever la legislación vigente en cada momento.

No obstante, lo regulado en el apartado anterior, en los casos en los que la prolongación de la situación de servicio activo tenga por objetivo alcanzar el periodo de cotización necesario para causar derecho a pensión contributiva, esta reducción podrá disfrutarse durante los N años inmediatamente anteriores a la fecha efectiva de jubilación efectiva del interesado. Esta última deberá producirse, necesariamente, al producirse el primero de los hechos siguientes: el día que se alcance el periodo de cotización necesario para causar derecho a pensión contributiva o al alcanzar el interesado la edad de 70 años.

El interesado deberá presentar solicitud con una antelación mínima de 3 meses a la fecha prevista para el comienzo de la reducción.

### Condiciones de disfrute

Se disfrutará, necesariamente, dentro de los N años inmediatamente anteriores a que el empleado alcance la edad de 65 años o aquella que le permita acogerse a la jubilación obligatoria en cada momento de acuerdo con lo regulado en el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, en la redacción dada por la Ley 27/2011 de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del Sistema de Seguridad Social. Siendo N el periodo de tiempo de disfrute que corresponda al empleado en cuestión.

Se disfrutará durante un máximo de:

- 1 año para aquel personal que haya prestado servicios en la Universidad de Córdoba durante un mínimo de 15 años.
- 2 años para aquel personal que haya prestado servicios en la Universidad de Córdoba durante un mínimo de 20 años.
- 3 años para aquel personal que haya prestado servicios en la Universidad de Córdoba durante un mínimo de 30 años.

#### 2.18.1. Normativa de referencia:

- Resolución de la Gerencia de la Universidad de Granada, de 15 de noviembre de 2011, por la que se establece una [reducción extraordinaria de jornada](#) para determinado personal de administración y servicios

#### 2.19. TRASLADO DE DOMICILIO

### Definición

Por traslado del domicilio habitual, 2 días naturales, ampliables a 4 si viene motivado por traslado de puestos de trabajo dentro de la provincia y a 7 si la causa de aquel se deriva del traslado del trabajador o la trabajadora a otra Universidad.

#### 2.19.1. Normativa de referencia

- Artículo 48.l) del [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.

- Acuerdo, de 24 de septiembre de 2003, entre la Consejería de Educación y Ciencia, las Universidades Andaluzas y las Organizaciones Sindicales firmantes, sobre determinadas medidas en relación con el Personal de Administración y Servicios de las universidades públicas de la Comunidad Autónoma de Andalucía ([Acuerdos de Homologación del PAS de las universidades andaluzas o Acuerdos de Baeza](#))

### 2.19.2. Criterios de interpretación

Características del permiso
El hecho de cambiarse de hospedaje no genera derecho al permiso salvo que suponga mudanza de muebles o enseres.
Por residencia habitual de la persona trabajadora se entenderá aquel en el que ésta tenga su domicilio y como tal conste en cada momento en su expediente personal.

## 2.20. VACACIONES

Definición
Los miembros del PAS de la Universidad de Córdoba tendrán derecho a disfrutar, durante cada año natural, de unas vacaciones retribuidas de veintidós días hábiles, o de los días que correspondan proporcionalmente al tiempo de servicio efectivo.
No se considerarán como días hábiles los sábados, sin perjuicio de las adaptaciones que se establezcan para los horarios especiales.
Durante el mes de agosto, con carácter general, salvo los servicios mínimos que se determinen, los centros, servicios y unidades permanecerán cerrados debiendo disfrutar el personal de sus vacaciones en ese periodo.
Con objeto de facilitar la conciliación de la vida personal, laboral y familiar y siempre que lo permitan las necesidades del servicio, se podrá acumular a las vacaciones de verano cualquier otro permiso reglamentario que pueda corresponder al trabajador.
Por los mismos motivos, los interesados podrán presentar solicitud de incorporación a los servicios mínimos, que serán estudiadas de manera individualizada por la Gerencia.

Días adicionales de vacaciones por antigüedad
En el supuesto de haber completado los años de antigüedad en la Administración que se indican, se tendrá derecho al disfrute de los siguientes días adicionales de vacaciones anuales: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Quince años de servicio: Veintitrés días hábiles.</li> <li>• Veinte años de servicio: Veinticuatro días hábiles.</li> <li>• Veinticinco años de servicio: Veinticinco días hábiles.</li> <li>• Treinta o más años de servicio: Veintiséis días hábiles.</li> </ul>
Dichos días se podrán disfrutar desde el día siguiente al de cumplimiento de los correspondientes años de servicio.

### 2.20.1. Normativa de referencia

- Artículo 48.l) del [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.
- Artículo 38.3 [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.

- Resolución de la Gerencia de la Universidad de Granada, por la que se dictan normas en materia de jornada, vacaciones, permisos y licencias, y se hace público el calendario laboral del PAS de la misma para el año en curso.
- [Resolución de 16 de septiembre de 2015, de la Secretaría de Estado de Administraciones Públicas, por la que se modifica la de 28 de diciembre de 2012, por la que se dictan instrucciones sobre jornada y horarios de trabajo del personal al servicio de la Administración General del Estado y sus organismos públicos.](#)

**2.20.2. Criterios de interpretación**

**Cómputo de la licencia sin retribución o por asuntos propios a efectos de vacaciones**

La licencia por asuntos propios no se encuentra dentro de las licencias o permisos que computan como si de servicios efectivos se tratara, por lo que el tiempo disfrutado en dicha licencia no es computable a efectos de devengo de vacaciones retribuidas. ( [Dictamen de 20 de junio de 2006](#) )

**Tiempo de vacaciones tras excedencia por cuidado de familiares**

Una vez efectuada la reincorporación tras haber disfrutado en todo o en parte el período de excedencia para el cuidado de familiares, sólo se tendrá derecho al tiempo de vacación proporcional al que se lleve de servicio activo desde el reingreso. (Dictamen de 29 de noviembre de 2007)

**Vacaciones e incapacidad temporal**

De acuerdo con lo establecido en el artículo 38.3 del Estatuto de los Trabajadores, cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 y 48.bis del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

**2.21. VIOLENCIA DE GÉNERO**

**Definición**

Permiso por razón de violencia de género sobre la mujer funcionaria: las faltas de asistencia de las funcionarias víctimas de violencia de género, totales o parciales, tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales de atención o de salud según proceda.

Asimismo, las funcionarias víctimas de violencia sobre la mujer, para hacer efectiva su protección o su derecho de asistencia social integral, tendrán derecho a la reducción de la jornada con disminución proporcional 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 trabajo que sean aplicables, en los términos que para estos supuestos establezca la Administración Pública competente en cada caso.

En este sentido, podrán acogerse a una reducción de jornada de un tercio o de la mitad de la misma, percibiendo un 80 o un 60 por 100, respectivamente, de la totalidad de sus 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.

**2.21.1. Normativa de referencia**

- Artículo 49.d) del [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.
- 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 \(PAS funcionario\)](#)
- 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 \(PAS laboral\)](#)

**2.22. EXCEDENCIAS**

**Definición**

El P.A.S. de la Universidad podrá solicitar las excedencias que la normativa establezca. En la actualidad el marco legal viene establecido por el EBEP, si bien de acuerdo con las instrucciones, de 5 de junio de 2007, para la aplicación del citado Estatuto sigue vigente la regulación de las situaciones administrativas contenida en el artículo 29 de la Ley 30/1984 y en el Real Decreto 365/1995, con algunos cambios.

**2.22.1. Tipos de Excedencias del EBEP**

**Excedencia voluntaria por interés particular**

Los funcionarios deberán haber prestado servicios efectivos en cualquiera de las Administraciones Públicas durante un período mínimo de cinco años inmediatamente anteriores.

La concesión quedará subordinada a las necesidades del servicio debidamente motivadas. No podrá declararse cuando al funcionario público se le instruya expediente disciplinario.

Quienes se encuentren en situación de excedencia por interés particular 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.

Procederá declarar de oficio la excedencia voluntaria por interés particular cuando finalizada la causa que determinó el pase a una situación distinta a la de servicio activo, se incumpla la obligación de solicitar el reingreso al servicio activo en el plazo en que se determine reglamentariamente

**Excedencia voluntaria por agrupación familiar**

No será requisito el haber prestado un mínimo de servicios efectivos en cualquiera de las Administraciones Públicas.

El cónyuge residirá en otra localidad por haber obtenido y estar desempeñando un puesto de trabajo de carácter definitivo como funcionario de carrera o como laboral fijo en cualquiera de las Administraciones Públicas, Organismos públicos y Entidades de Derecho público dependientes o vinculados a ellas, en los Órganos Constitucionales o del Poder Judicial y Órganos similares de las Comunidades Autónomas, así como en la Unión Europea o en Organizaciones Internacionales.

Quienes se encuentren en situación de excedencia voluntaria por agrupación familiar 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.

### Excedencia por cuidado de familiares

Se concederá para el cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción o acogimiento permanente o preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

Igualmente se podrá solicitar para el cuidado de un familiar que se encuentre a su cargo, hasta el segundo grado inclusive de consanguinidad o afinidad que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

La duración no será superior a tres años, siendo el período único para cada sujeto causante. Cuando un nuevo sujeto causante diera origen a una nueva excedencia, el inicio del período de la misma pondrá fin al que se viniera disfrutando.

El puesto de trabajo desempeñado se reservará, al menos, durante dos años. Transcurrido este período, dicha reserva lo será a un puesto en la misma localidad y de igual retribución.

El tiempo de permanencia en esta situación será computable a efectos de trienios, carrera y derechos en el régimen de Seguridad Social que sea de aplicación. Los funcionarios en esta situación podrán participar en los cursos de formación que convoque la Administración.

En el caso de que dos funcionarios generasen el derecho a disfrutarla por el mismo sujeto causante, la Administración podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas relacionadas con el funcionamiento de los servicios.

### Excedencia por razón de violencia de género

Para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, 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.

Durante los seis primeros meses tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo que desempeñaran, siendo computable dicho período 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 período 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.

#### 2.22.2. Normativa de referencia

- Artículo 89 del [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.
- [Ley 30/1984, de 2 de agosto, de medidas para la reforma de la Función Pública \(Vigente hasta el 01 de Enero de 2016\)](#).
- [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](#).
- [Resolución de 21 de junio de 2007, de la Secretaría General para la Administración Pública, por la que se publican las Instrucciones, de 5 de junio de 2007, para la aplicación del Estatuto Básico del Empleado Público en el ámbito de la Administración General del Estado y sus organismos públicos](#).

### 3. CUADRO DE PARENTESCOS

CONSANGUINIDAD - TITULAR			
PRIMER GRADO	HIJO/A	PADRE/MADRE	
SEGUNDO GRADO	NIETO/NIETA	HERMANO/HERMANA	ABUELO/ABUELA

AFINIDAD - TITULAR			
PRIMER GRADO	YERNO/NUERA	SUEGRO/SUEGRA	HIJO/A DEL CÓNYUGE O PAREJA DE HECHO
SEGUNDO GRADO	CUÑADO/CUÑADA	NIETO/A DEL CÓNYUGE	ABUELO/A DEL CÓNYUGE

#### 3.1.1. Normativa de referencia

- Artículo 918 del Código Civil.

#### 3.1.2. Criterios de interpretación

Criterios de interpretación
Aunque en la normativa no se cita al cónyuge o pareja de hecho, se entiende comprendido como familiar dentro del primer grado.
Se suele entender asimilado al hijo o a la hija el menor en acogimiento preadoptivo, acogimiento familiar permanente o acogimiento familiar simple de duración superior a un año
El Dictamen de la Comisión Superior de Personal de 6 de mayo de 2003 extiende algún permiso, huyendo de interpretaciones literales de la norma, por analogía y en función de las circunstancias concurrentes más allá del segundo grado de consanguinidad o afinidad, siempre que se tenga reconocida la condición de tutoría de un familiar sobre el otro (en el ejemplo de la consulta la relación era entre tía y sobrina).
Conforme al Dictamen de la Comisión Superior de Personal de 16 de octubre de 2001 y a la Sentencia del Tribunal Supremo de 18 de febrero de 1998, se considera que existe relación de afinidad de segundo grado entre cuñados, esto es, tanto en los casos de hermano/a del cónyuge del trabajador/a como en el del cónyuge del hermano/a del trabajador/a. Por el contrario no existe parentesco alguno entre los conocidos como "concuñados", es decir por ejemplo, entre la esposa del hermano del cónyuge de un funcionario y el propio funcionario.

### 4. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS CONSULTADAS Y RECOMENDADAS

- [Relación de las principales consultas resueltas sobre la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto básico del empleado público](#)
- [Manual de instrucciones para las solicitudes de permisos, licencias y vacaciones del personal de administración y servicios de la Universidad de Extremadura](#)
- [Documento resumen de los permisos y licencias del personal funcionario y laboral contemplados por la normativa en vigor \(Subdirección General de Gestión Administrativa de Personal\)](#)
- [Boletín de consultas en materia de Recursos Humanos de la Secretaría de Estado de Administraciones Públicas](#)
- Permisos y licencias de los funcionarios públicos, de Juan B. Lorenzo de Membiela, Ed. Aranzadi, 2009.