



SUPUESTO	DURACIÓN	CONDICIONES
<b>Parto</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 16 semanas ininterrumpidas</li> <li>• 2 semanas adicionales en el supuesto de discapacidad del hijo y por cada hijo a partir del 2º en los supuestos de parto múltiple.</li> <li>• Ampliable tantos días como el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto (por un período superior a 7 días) hasta un máximo de 13 semanas adicionales.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Obligatorio disfrute por la madre primeras 6 semanas posteriores al parto. Resto, en caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso, bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre.</li> <li>• En caso de fallecimiento de la madre, el padre podrá hacer uso de la totalidad o de la parte que reste del permiso.</li> <li>• Podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades del servicio lo permitan.</li> <li>• Durante el disfrute de este permiso se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración.</li> </ul>
<b>Adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple (duración no inferior a 1 año).</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 16 semanas ininterrumpidas</li> <li>• 2 semanas adicionales en el supuesto de discapacidad del menor adoptado o acogido y por cada hijo, a partir del 2º, en los supuestos de adopción o acogimiento múltiple.</li> <li>• Hasta 3 meses por desplazamiento previo a adopción o acogimiento internacional (percibirá cuantía correspondiente en cómputo mensual respecto del 65% de las retribuciones anuales)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• De menores de hasta 6 años o mayores de 6 años cuando se trate de menores discapacitados o minusválidos o que por sus circunstancias y experiencias personales o que por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes.</li> <li>• A partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o a partir de la resolución judicial por la que se constituya la adopción. En los supuestos de adopción o acogimiento internacional, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes.</li> <li>• 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 períodos ininterrumpidos.</li> <li>• Podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades del servicio lo permitan.</li> <li>• Durante el disfrute de este permiso se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración.</li> </ul>
<b>Ampliación permiso por maternidad, adopción o acogimiento.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 4 semanas.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Permiso adicional retribuido, una vez agotado el período de baja o permiso por maternidad o adopción.</li> <li>• 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. De igual forma, en caso de adopción sólo podrá disfrutarlo un adoptante.</li> </ul>



SUPUESTO	DURACIÓN	CONDICIONES
<p><b>Paternidad por el nacimiento, acogimiento o adopción de un hijo.</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 15 días.</li> <li>• Para el personal laboral: Ampliable en 2 días más por cada hijo a partir del 2º en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Personal funcionario: 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.</li> <li>• Personal laboral: En el caso de parto, la suspensión corresponde en exclusiva al otro progenitor. En los supuestos de adopción o acogimiento, este derecho corresponderá sólo a uno de los progenitores, a elección de los interesados. No obstante, cuando el descanso por parto, adopción o acogimiento sea disfrutado en su totalidad por uno de los progenitores, el derecho a la suspensión por paternidad únicamente podrá ser ejercido por el otro. El trabajador que ejerza este derecho podrá hacerlo durante el período comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo (2 días), o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, hasta que finalice la suspensión por parto, adopción o acogimiento o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión. La suspensión podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del 50%, previo acuerdo entre el empresario y el trabajador.</li> <li>• El P.A.S. tendrá derecho a participar en cursos de formación durante el permiso por paternidad.</li> </ul>
<p><b>Exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto.</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tiempo indispensable</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Siempre que deban realizarse necesariamente dentro de la jornada de trabajo.</li> <li>• Deberá preavisarse a la Universidad con antelación suficiente y presentarse justificación de la necesidad de realización durante la jornada de trabajo.</li> </ul>
<p><b>Técnicas de fecundación asistida.</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tiempo indispensable</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sometimiento de la empleada a técnicas de fecundación asistida.</li> <li>• Deberá preavisarse a la Universidad con antelación suficiente y presentarse justificación de la necesidad de realización durante la jornada de trabajo.</li> <li>• Si para estas necesidades se precisa más de un día laborable al mes, la concesión del resto dependerá de su compatibilidad con las necesidades de los servicios y tendrá carácter recuperable o imputable a los permisos por asuntos particulares.</li> </ul>



<b>Hijos con discapacidad física, psíquica o sensorial.</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Tiempo indispensable</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Para la asistencia a reuniones de coordinación de su centro de educación especial donde reciba su tratamiento.</li><li>• Deberá preavisarse a la Universidad con antelación suficiente y presentarse justificación de la necesidad de realización durante la jornada de trabajo.</li><li>• Si para estas necesidades se precisa más de un día laborable al mes, la concesión del resto dependerá de su compatibilidad con las necesidades de los servicios y tendrá carácter recuperable o imputable a los permisos por asuntos particulares.</li></ul>
<b>Cuidado de hijo menor de 16 meses.</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• 1 hora diaria</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Este derecho podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.</li><li>• Si los últimos 4 meses coinciden con algún período de jornada reducida, ésta absorberá la hora diaria de ausencia por cuidado de hijo o hija menor de 16 meses.</li><li>• La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso corresponde al trabajador, dentro de su jornada ordinaria.</li><li>• Se negociará con los representantes legales de los trabajadores un sistema que permita la acumulación de las horas de permiso en días completos.</li><li>• El trabajador debe preavisar a la Universidad con 15 días de antelación a la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.</li></ul>
<b>Hijos prematuros u hospitalizados a continuación del parto.</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• 1 hora diaria (retribuida)</li><li>• Máximo de 2 horas de reducción de jornada con disminución proporcional de retribuciones</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Este derecho podrá ser disfrutado por la madre o el padre.</li><li>• Esta reducción de jornada constituye un derecho individual del trabajador. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma Universidad generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la Universidad podrá limitar su ejercicio por razones justificadas de funcionamiento de ésta.</li><li>• La concreción horaria y la determinación del período de disfrute corresponde al trabajador, dentro de su jornada ordinaria.</li><li>• El trabajador debe preavisar a la Universidad con 15 días de antelación a la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.</li></ul>



<p><b>Guarda legal</b></p>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Reducción de 1/3 <b>(1/8 E.T.)</b> o 1/2 de la duración de la jornada, con reducción de retribuciones</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Por guarda legal de menor de 9 años o con disminución física, psíquica o sensorial que no desempeñe actividad retribuida.</li><li>• Por reducción de la jornada de un tercio, se percibirá el 80 por ciento de la totalidad de sus retribuciones tanto básicas como complementarias, con inclusión de los trienios.</li><li>• Por reducción de la mitad de la jornada, se percibirá un 60 por ciento de la totalidad de sus retribuciones tanto básicas como complementarias, con inclusión de los trienios.</li><li>• El mismo porcentaje señalado en los dos apartados anteriores se aplicará a las pagas extraordinarias, en el caso de que el personal hubiese disfrutado de jornada de trabajo reducida en los períodos anteriores al devengo de las citadas pagas.</li><li>• La reducción de jornada por guarda legal, podrá ampliarse por cuidado de un menor de hasta 12 años con la correspondiente reducción proporcional de las retribuciones (en el mismo porcentaje que la jornada).</li><li>• Esta reducción de jornada constituye un derecho individual del trabajador. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma Universidad generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la Universidad podrá limitar su ejercicio por razones justificadas de funcionamiento de ésta.</li><li>• La concreción horaria y la determinación del período de disfrute de la reducción de la jornada corresponde al trabajador, dentro de su jornada ordinaria.</li><li>• El trabajador debe preavisar a la Universidad con 15 días de antelación a la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.</li></ul>
----------------------------	---	---

<p><b>Cuidado directo de un familiar.</b></p>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Reducción de 1/3 <b>(1/8 E.T.)</b> o 1/2 de la duración de la jornada, con reducción de retribuciones</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Corresponde este derecho a quien precise encargarse del cuidado directo del cónyuge o persona con relación de pareja de hecho que esté inscrita en el registro correspondiente o debidamente acreditada, o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad, no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.</li></ul>
---	---	---



		<ul style="list-style-type: none"><li>• Por reducción de la jornada de un tercio, se percibirá el 80 por ciento de la totalidad de sus retribuciones tanto básicas como complementarias, con inclusión de los trienios.</li><li>• Por reducción de la mitad de la jornada, se percibirá un 60 por ciento de la totalidad de sus retribuciones tanto básicas como complementarias, con inclusión de los trienios.</li><li>• El mismo porcentaje señalado en los dos apartados anteriores se aplicará a las pagas extraordinarias, en el caso de que el personal hubiese disfrutado de jornada de trabajo reducida en los períodos anteriores al devengo de las citadas pagas.</li><li>• Esta reducción de jornada constituye un derecho individual del trabajador. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma Universidad generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la Universidad podrá limitar su ejercicio por razones justificadas de funcionamiento de ésta.</li><li>• La concreción horaria y la determinación del período de disfrute de la reducción de la jornada corresponde al trabajador, dentro de su jornada ordinaria.</li><li>• El trabajador debe preavisar a la Universidad con 15 días de antelación a la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.</li></ul>
<b>Violencia de género</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Reducción de 1/3 o 1/2 de la duración de la jornada, con reducción de retribuciones.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Deberá acreditarse tal situación en los términos establecidos legalmente.</li><li>• Por reducción de la jornada de un tercio, se percibirá el 80 por ciento de la totalidad de sus retribuciones tanto básicas como complementarias, con inclusión de los trienios.</li><li>• Por reducción de la mitad de la jornada, se percibirá un 60 por ciento de la totalidad de sus retribuciones tanto básicas como complementarias, con inclusión de los trienios.</li><li>• El mismo porcentaje señalado en los dos apartados anteriores se aplicará a las pagas extraordinarias, en el caso de que el personal hubiese disfrutado de jornada de trabajo reducida en los períodos anteriores al devengo de las citadas pagas.</li><li>• La concreción horaria y la determinación del período de disfrute de la reducción de la jornada corresponde al</li></ul>



		<p>trabajador, dentro de su jornada ordinaria.</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• El trabajador debe preavisar a la Universidad con 15 días de antelación a la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.</li></ul>
<b>Matrimonio</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• 15 días naturales</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Siempre que el hecho causante se encuentre comprendido en el período de disfrute, podrá ejercerse antes o después de aquel, compatibilizándose con las necesidades de los servicios, pudiendo acumularse al período de vacaciones, sin que ello implique alteración de los turnos de trabajo previamente establecidos.</li></ul>
<b>Enfermedad o accidente graves, hospitalización o intervención quirúrgica de familiares.</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• 4 días hábiles por padre, cónyuge o hijo.</li><li>• 3 días hábiles por familiares de primer grado por afinidad o hermanos.</li><li>• 2 días hábiles por familiares de segundo grado por consanguinidad o afinidad no comprendidos en los anteriores apartados</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Se entiende por enfermedad grave la debidamente acreditada como tal. La intervención quirúrgica dará derecho a permiso por el tiempo de la intervención mientras subsista la hospitalización hasta el máximo señalado. El permiso no podrá ser superior al tiempo de hospitalización y podrá ejercerse de forma discontinua mientras subsista esta situación, compatibilizándose con las necesidades de los servicios.</li><li>• Por intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, corresponderá al personal laboral dos días de permiso conforme a lo establecido en el E.T.</li></ul>

<b>Enfermedad Terminal de cónyuge o hijo.</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Máximo de 15 días (retribuidos), ampliables a 30 (sin retribución)</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Mientras subsista la situación hasta un máximo de 15 días, ampliables a 30, si bien en el segundo período no se devengará retribución.</li></ul>
<b>Fallecimiento de familiares.</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• 5 días naturales por el padre, cónyuge o hijo del trabajador.</li><li>• 4 días naturales por familiares de primer grado por afinidad o hermanos.</li><li>• 3 días naturales por familiares de segundo grado por consanguinidad o afinidad no comprendidos en los apartados anteriores.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Desde el día en que se produce el hecho causante o desde el día inmediatamente siguiente en el supuesto de haber cumplido su jornada de trabajo el día en el que el mismo se produce.</li></ul>



<b>Deber inexcusable de carácter público y personal.</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Tiempo indispensable para su cumplimiento</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Siempre que no reciba el trabajador retribución o indemnización alguna por su cumplimiento.</li><li>• No puede superarse por este concepto la quinta parte de las horas laborales que correspondan a un trimestre, en cuyo caso podrá la Universidad pasar al trabajador a la situación de excedencia regulada en el art. 46.1 del E.T. o a la situación administrativa que corresponda al funcionario.</li><li>• Se entiende por deber de carácter inexcusable y personal:<ul style="list-style-type: none"><li>• La asistencia a tribunales de Justicia, previa citación.</li><li>• La asistencia a Plenos de los Concejales de Ayuntamiento y los Alcaldes, cuando no tengan plena dedicación.</li><li>• El cumplimiento de los deberes ciudadanos derivados de una consulta electoral como componente de una mesa electoral.</li></ul></li></ul>
<b>Traslado de domicilio habitual.</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• 2 días naturales.</li><li>• Ampliables a 4 por traslado de puesto de trabajo dentro de la provincia.</li><li>• Ampliables a 7 por traslado a otra Universidad.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Este derecho no podrá ejercerse más de una vez al año.</li></ul>
<b>Exámenes</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Día de su celebración en 1ª convocatoria.</li><li>• Tiempo para desplazamiento y asistencia, en resto de casos.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Exámenes finales o liberatorios y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación en Centros oficiales.</li></ul>
<b>Funciones sindicales o de representación del personal.</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Establecida en ley o C.C.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• En los términos establecidos legal o convencionalmente.</li></ul>
<b>Asistencia a cursos de formación.</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Establecida en la normativa de formación</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• En los términos establecidos en la normativa de formación del personal de administración y servicios de la Universidad de Granada.</li></ul>



<b>Asuntos particulares.</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>Hasta 10 días al año, siempre que se hubiese cumplido un año completo de trabajo.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>Distribuidos a conveniencia del trabajador, sin necesidad de justificación, respetando las necesidades del servicio.</li><li>Además de los días de libre disposición establecidos por cada Administración Pública, los funcionarios tendrán derecho al disfrute de dos días adicionales al cumplir el sexto trienio, incrementándose en un día adicional por cada trienio cumplido a partir del octavo.</li></ul>
------------------------------	---	---

<b>Vacaciones</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>1 mes natural o 22 días hábiles anuales, o los días que correspondan proporcionalmente al tiempo de servicios efectivos.</li><li>Ampliable en función de la antigüedad en la Administración.</li><li>Ampliable en 5 días naturales si por necesidades del servicio deben disfrutarse fuera del período ordinario de disfrute.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>En el supuesto de haber completado los años de antigüedad en la Administración reflejados a continuación, se tendrá derecho al disfrute de los siguientes días de vacaciones anuales: 15 años de servicio: 23 días hábiles 20 años de servicio: 24 días hábiles 25 años de servicio: 25 días hábiles 30 o más años de servicio: 26 días hábiles Este derecho se hará efectivo a partir del año natural siguiente al cumplimiento de la antigüedad referenciada. A estos efectos, los sábados no serán considerados días hábiles.</li><li>Julio, Agosto y Septiembre son los meses dentro de los cuales se disfrutará de las vacaciones. La concreción del período en que han de disfrutarse las vacaciones se determinará teniendo en cuenta las preferencias del funcionario y estará condicionado a las necesidades del servicio.</li><li>Agosto será el mes preferente dentro del cual se procurará que el mayor número de funcionarios tomen las vacaciones.</li><li>Para aquellas unidades cuya actividad así lo requiera y mediando justificación suficiente, podrá arbitrarse entre la Gerencia y el personal afectado, oídos sus representantes, un periodo de vacaciones fuera del período julio-septiembre, que en todo caso será incrementado en 5 días naturales.</li><li>Podrá disfrutarse fuera del período ordinario por circunstancias de interés particular excepcionales y debidamente acreditadas. La Gerencia resolverá la petición a la vista del informe del responsable de personal de la unidad.</li><li>A falta de acuerdo en la distribución de los turnos de vacaciones, la rotación será el criterio de asignación.</li><li>Podrán disfrutarse en un solo período de un mes o en dos de quince días. A este fin los turnos de vacaciones comenzarán los días 1 y 16 de cada mes salvo causa</li></ul>
-------------------	---	---



		<p>debidamente justificada.</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• El comienzo y terminación de las vacaciones tendrá lugar dentro del año a que correspondan. Si estuviesen programadas de antemano y el trabajador no las pudiese iniciar por encontrarse en la situación de I.T, podrá disfrutarlas fuera del periodo previsto pero siempre dentro del año natural a que correspondan.</li><li>• El período de disfrute de vacaciones podrá acumularse al período de maternidad y, en su caso, al permiso de paternidad, aún habiendo expirado ya el año natural a que tal período corresponda.</li><li>• El personal de nuevo ingreso disfrutará, dentro del año de su incorporación, de la parte proporcional de vacaciones correspondientes desde la fecha de su ingreso hasta fin de año o hasta la fecha de terminación de la prestación de sus servicios si ésta ha de producirse dentro del año. Igualmente, en el año correspondiente a su jubilación, los empleados disfrutarán de un período vacacional proporcional al tiempo trabajado durante dicho año. A efectos del cómputo del período vacacional se entenderá por año, el tiempo comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre.</li></ul>
<b>Navidad</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• 5 días hábiles, o proporción que corresponda cuando el tiempo trabajado sea inferior al año anterior a su devengo.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• De acuerdo con los turnos que cada año establezca el Calendario Laboral.</li></ul>
<b>Semana Santa o Feria.</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• 4 días hábiles, o proporción que corresponda cuando el tiempo trabajado sea inferior al año anterior a su devengo.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• De acuerdo con los turnos que cada año establezca el Calendario Laboral.</li></ul>
<b>Patrón Académico.</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• 1 día</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• De acuerdo a lo establecido en el Calendario Laboral.</li><li>• Los trabajadores que excepcionalmente hubieran de trabajar esos días serán compensados con un día de descanso.</li></ul>
<b>Apertura de Curso.</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• 1 día</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• En caso de coincidir con día no laborable se podrá compensar con otro laborable.</li></ul>



<b>Licencia sin retribución.</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Mínimo 15 días y máximo 3 meses.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Antigüedad mínima de 1 año al servicio de la Universidad.</li><li>• Condicionada a las necesidades del servicio.</li><li>• No podrá solicitarse más de una vez cada dos años, siempre y cuando haya agotado el plazo máximo de tal licencia.</li></ul>
----------------------------------	--	--