

	Título: MANUAL SOBRE JORNADA, VACACIONES, LICENCIAS Y PERMISOS DEL PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS Servicio/Unidad: Servicio de Administración de Personal	Fecha: 02/03/2011 Edición: 00
		COD: SPD-N3-MA01
		Aprobado por:

- ¹ Período de vacaciones:** Durante los meses de julio y agosto, así como en los períodos de vacaciones de Navidad y de Semana Santa, y coincidiendo con la reducción de la actividad académica en la Universidad de acuerdo con las previsiones contenidas en el respectivo Calendario Laboral, se aplicará la reducción de dos horas en la jornada ordinaria de trabajo.
- Guarda Legal:** el trabajador que por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de nueve años, o con disminución física, psíquica o sensorial, que no desempeñe 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%, respectivamente, de la totalidad de sus retribuciones tanto básicas como complementarias, con inclusión de 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 períodos anteriores al devengo de las citadas pagas. Dicha reducción podrá ampliarse por cuidado de un menor hasta doce años con la correspondiente reducción proporcional de las retribuciones (en el mismo porcentaje que la jornada).

Tendrá el mismo derecho 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.

Igualmente podrán acogerse a dicho derecho las víctimas de violencia de género, previa acreditación en los términos establecidos legalmente.

Si dos o más trabajadores de esta Universidad generasen este derecho por el mismo sujeto causante, se podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento.

- ² Lactancia (cuidado de hijo menor de 16 meses):** la trabajadora, por lactancia de un hijo menor de ³dieciséis semanas, tendrá derecho a una hora diaria de ausencia del trabajo, que podrá dividir 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. Este derecho podrá ser ejercido indistintamente por el padre o la madre, en el caso de que ambos trabajen. No obstante, 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.

Tanto en el caso de lactancia como de guarda legal, la concreción horaria y la determinación del período de disfrute corresponderá al trabajador dentro de su jornada ordinaria, preavisando con quince días de antelación a la fecha de reincorporación a la jornada ordinaria.

Resumen de comentarios en INSTRUCCIÓN SOBRE JORNADA, VACACIONES, LICENCIAS Y PERMISOS DEL PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS DE LA UNIVERSIDAD DE CÓRDOBA

Página: 2

 Número: 1 Autor: FETE-UGT Asunto: Comentario en el texto Fecha: 10/03/2011 7:05:18

En la mayoría de las Universidades Andaluzas el horario reducido se ha ampliado a 3 meses. Por ejemplo, se inicia el 15 de junio y finaliza el 15 de septiembre. Debemos de homologar este criterio.

 Número: 2 Autor: FETE-UGT Asunto: Comentario en el texto Fecha: 10/03/2011 7:05:33

Acumulación: El derecho a la acumulación del permiso de lactancia en jornadas completas se recoge en el *AMCVPFL* (apartado 3) y en la *LEY DE IGUALDAD*.

Por voluntad del padre o madre se podrán acumular las horas de ausencia a que se tenga derecho por el permiso de lactancia en jornadas completas.

Podrán acumularse al periodo vacacional. "

 Número: 3 Autor: FETE-UGT Asunto: Comentario en el texto Fecha: 10/03/2011 7:14:52

Son 16 MESES

	Título: MANUAL SOBRE JORNADA, VACACIONES, LICENCIAS Y PERMISOS DEL PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS Servicio/Unidad: Servicio de Administración de Personal	Fecha: 02/03/2011 Edición: 00
		COD: SPD-N3-MA01
		Aprobado por:

- **Nacimiento de hijos prematuros:** en los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, el trabajador tendrá derecho a ausentarse del trabajo ¹ durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional de sus retribuciones.
- **Parto, Adopción o Acogimiento:** El disfrute de los permisos correspondientes por parto, adopción o acogimiento podrán disfrutarse a tiempo parcial a solicitud de los trabajadores, produciendo la correspondiente reducción de jornada si lo permiten las necesidades del servicio. La suma de las reducciones no podrá exceder de la totalidad del permiso.
- **Proximidad de la jubilación:** los trabajadores a quienes falten menos de cinco años para cumplir la edad de jubilación forzosa, podrán obtener, a su solicitud, la reducción de su jornada de trabajo hasta un medio, con la reducción de retribuciones, siempre que las necesidades del servicio lo permitan.
- **Proceso de recuperación por razón de enfermedad:** los trabajadores podrán solicitar una reducción de su jornada de hasta un medio, con la reducción de retribuciones y de manera temporal, siempre que la precisen en procesos de recuperación por razón de enfermedad y las necesidades del servicio lo permitan.
- **Cuidado de hijo menor afectado por cáncer u otra enfermedad grave:** El progenitor, adoptante o acogedor de carácter preadoptivo o permanente, tendrán derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y 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 correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los 18 años.

2.4.- Se considera jornada extraordinaria aquella cuya duración es superior a la ordinaria por alguna de las siguientes causas:

- **Horas Extraordinarias:** Los trabajadores tendrán una disponibilidad de treinta horas anuales fuera de su jornada, cuya realización podrá ser demandada por el Gerente en función de las necesidades de los servicios, sin perjuicio de su compensación a razón de una hora y cuarenta y cinco minutos por cada hora realizada, a disfrutar cuando las necesidades de los servicios lo permitan.

DOS HORAS: EBEP (Art.48.1.g) El trabajador 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.**

	Título: MANUAL SOBRE JORNADA, VACACIONES, LICENCIAS Y PERMISOS DEL PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS Servicio/Unidad: Servicio de Administración de Personal	Fecha: 02/03/2011 Edición: 00
		COD: SPD-N3-MA01
		Aprobado por:

Gerencia, pudiendo establecerse a ese fin turnos y horarios de trabajos necesarios para garantizar una adecuada atención de los servicios, o en su caso, el cierre de las instalaciones.

4.2. Horario Flexible

- a) Tiempo de presencia obligatoria: se trata de un periodo de obligada concurrencia para todo el personal en su puesto de trabajo, en concreto el periodo de presencia obligatoria en función de los turnos es el siguiente: de 9 a 14 horas (turno mañana), de 16 a 21 (turno de tarde).
- b) Tiempo flexible: comprende el resto de la jornada hasta completar las treinta y cinco horas semanales. Las horas no trabajadas en los periodos de 8:00 a 9:00 y de 14:00 a 15:00 horas (turno mañana) y 15:00 a 16:00 y de 21:00 a 22:00 horas (turno tarde) tendrán el carácter de ausencias recuperables.

4.3. Disponibilidad Horaria

En aquellos puestos de trabajos que específicamente se indique en la relación de puestos de trabajo como de disponibilidad horaria se realizará el trabajo en función de la demanda de la unidad o servicio, en jornada de lunes a viernes, pudiéndose prestar el servicio en horario de mañana o tarde. En ningún caso dichos trabajos tendrán la consideración de jornada extraordinaria, y el cómputo de horas anuales no podrá ser superior al establecido con carácter general.

5. Control y Seguimiento

5.1. Obligaciones y Responsabilidades.-

La obligación del trabajador del cumplimiento de la jornada y horario y de realizar las actividades establecidas para su control y seguimiento es personal e intransferible. Igualmente los responsables funcionales asumen las funciones y competencias propias del seguimiento y control de la jornada y el horario del personal a su cargo.

Dichas obligaciones son irrenunciables y solo con autorización de carácter temporal de la Gerencia podrán eximirse.

5.2. Sistema de Control Horario.-

La Universidad de Córdoba establecerá un sistema de seguimiento del horario que permita dejar constancia de las entradas y salidas de trabajadores del Centro de Trabajo, así como de las incidencias que puedan producirse en la jornada laboral.

 Número: 1 Autor: antonio Asunto: Resaltado Fecha: 11/03/2011 7:00:02

 Número: 2 Autor: FETE-UGT Asunto: Nota adhesiva Fecha: 11/03/2011 6:59:53

RESOL. AGE 20/12/2005:

Medidas adicionales de **flexibilidad horaria**:

- a) Los empleados 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.
- b) Los empleados públicos que tengan hijos con discapacidad, 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, así como otros centros donde el hijo o hija con discapacidad reciba atención, con los horarios de los propios puestos de trabajo.

	Título: MANUAL SOBRE JORNADA, VACACIONES, LICENCIAS Y PERMISOS DEL PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS Servicio/Unidad: Servicio de Administración de Personal	Fecha: 02/03/2011 Edición: 00
		COD: SPD-N3-MA01
		Aprobado por:

Este sistema deberá asegurar la personalización del control, y permitir una gestión ágil y cercana a los puestos de trabajo.

¹ 3.3. Complemento de homologación.-

Se establece un complemento que retribuye la asistencia al trabajo y el cumplimiento horario de 35 horas semanales y para cuya percepción se estará obligado al cumplimiento de 190 jornadas de trabajo efectivo en cómputo anual, o en la proporción correspondiente en los casos de contratación de duración determinada.

Consistirá en una cuantía fija, que podrá reducirse por el incumplimiento de las jornadas previstas en cómputo anual. Dicha reducción se realizará en función de lo establecido para el complemento homologador en los Acuerdos establecidos para la homologación del Personal de Administración y Servicios de las Universidades Públicas. En ningún caso se percibirá si no se ha computado 170 días laborables o la parte proporcional correspondiente.

El abono será anual y las excepciones y justificaciones para considerar jornadas de trabajos efectivas en cómputo anual se realizará de conformidad con los Acuerdos establecidos para la homologación del Personal de Administración y Servicios de las Universidades Públicas.

A los efectos del cómputo de las jornadas para la percepción del complemento de homologación, se consideran excepciones al cumplimiento de dicho cómputo las siguientes causas justificadas:

- ✓ Ausencias por hospitalización del trabajador y convalecencia posthospitalarias.
- ✓ Licencia por maternidad.
- ✓ Accidentes de trabajo o enfermedad profesional.
- ✓ Ejercicio del derecho de huelga.
- ✓ Ejercicio de la función de representación de los trabajadores.
- ✓ ² Los trabajadores y trabajadoras mayores de 60 años que acrediten a través de los respectivos servicios de prevención padecer enfermedad crónica o degenerativa.

Así pues, se entenderá como jornadas NO trabajadas las siguientes:

- a) Vacaciones de verano, permisos por Navidad y Semana Santa, así como día del patrón del Centro, día de apertura del curso académico y día de Santo Tomás de Aquino.

 Número: 1 Autor: FETE-UGT Asunto: Comentario en el texto Fecha: 10/03/2011 7:06:00
Habría que incluir en este punto la compensación horaria (días de descanso) por formación específica.

 Número: 2 Autor: FETE-UGT Asunto: Comentario en el texto Fecha: 10/03/2011 7:06:47
No debería establecerse límite de edad en caso de determinadas enfermedades crónicas.

	Título: MANUAL SOBRE JORNADA, VACACIONES, LICENCIAS Y PERMISOS DEL PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS Servicio/Unidad: Servicio de Administración de Personal	Fecha: 02/03/2011 Edición: 00
		COD: SPD-N3-MA01
		Aprobado por:

- b) ¹ Bajas laborales, a excepción de las siguientes:
- Accidente de trabajo o enfermedad profesional
 - Ausencias por hospitalización del trabajador y convalecencias posthospitalarias
 - Incapacidad temporal vinculada a la situación de embarazo.
 - Licencia por maternidad
- c) Cambio de domicilio
- d) Días no trabajados por enfermedad sin baja laboral o consulta médica
- e) Permiso por examen
- f) Ausencias no justificadas

6. Enfermedad

6.1. Por enfermedad o consultas médicas del trabajador.-

Las enfermedades que impidan el normal desempeño de las funciones, así como las consultas médicas de los trabajadores, darán lugar a una licencia, de acuerdo con lo siguiente:

6.1.1. En los casos de enfermedad o incapacidad temporal se regulan las siguientes situaciones:

- a) Ausencias aisladas de *duración no superior a tres días*: el personal comunicará su ausencia y la razón de la misma al responsable funcional en el mismo día de su ausencia y lo antes posible, salvo causas justificadas que lo impidan, pudiendo requerirse, en el momento de la comunicación, sea entregado justificante expedido por el facultativo/a competente.
- b) Ausencias de *duración superior a tres días*: el personal deberá presentar el parte médico de baja desde el primer día de ausencia, haciéndolo llegar lo antes posible al Servicio de Administración de Personal (Sección de Retribuciones y Seguridad Social) siendo fechado para constancia de la fecha de entrega. Los partes de confirmación deberán ser entregados cada siete días.

6.1.2.- Las ausencias del puesto de trabajo por asistencia a consulta médica, que en todo caso serán por el tiempo mínimo imprescindible, se documentarán a posteriori presentando el correspondiente justificante de asistencia. Deberá procurarse que la misma se realice en horario fuera de la jornada de trabajo del interesado.

Se debería incluir:

* La ausencia por intervención quirúrgica ambulatoria.

* **En los permisos por parto o maternidad, adopción o acogimiento y paternidad el disfrute de estos permisos se computará como de servicio efectivo a todos los efectos**, garantizándose la plenitud de derechos económicos de la trabajadora y, en su caso, del otro progenitor, 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. (EBEP Artículo 49)

	Título: MANUAL SOBRE JORNADA, VACACIONES, LICENCIAS Y PERMISOS DEL PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS Servicio/Unidad: Servicio de Administración de Personal	Fecha: 02/03/2011 Edición: 00
		COD: SPD-N3-MA01
		Aprobado por:

6.2. Por enfermedad grave de familiares.-

6.2.1.- Enfermedad o accidente graves, hospitalización o intervención quirúrgica de cónyuge o pareja de hecho, padres o hijos:

Con una duración máxima de 4 días laborables. Se podrá disfrutar en idénticas condiciones cuando la enfermedad o la intervención se refieran a hijos de un solo miembro de la pareja.

6.2.2.- Enfermedad o accidente graves, hospitalización de familiares de primer grado de afinidad o hermanos

Con una duración máxima de 3 días laborables.

6.2.3.- Enfermedad o accidente graves, hospitalización de familiares de segundo grado de afinidad o consaguinidad no comprendidos en los apartados anteriores.

Con una duración máxima de 2 días laborables.

A los efectos de los tres casos anteriores, se entiende:

-Por enfermedad grave, la debidamente acreditada como tal.

²En caso de intervención quirúrgica, y siempre y cuando subsista la hospitalización, se tendrá derecho al disfrute de los distintos permisos por el tiempo máximo señalado.

-Que el permiso no podrá ser superior al tiempo de hospitalización y podrá ejercerse de forma discontinúa mientras subsista esta situación o su convalecencia posthospitalaria, compatibilizándose con las necesidades de los servicios.

- En caso de hospitalización por cesárea no se podrán acumular los días de permiso por nacimiento de hijo a los días por intervención quirúrgica u hospitalización, pudiéndose disfrutar bien un permiso u otro, según sea el caso más favorable.

6.2.4.- Enfermedad terminal de cónyuge o pareja de hecho y de hijos.

Se dispondrá de un permiso retribuido de hasta quince días mientras subsista la situación, ampliables a treinta, si bien en este segundo periodo no se devengará retribución. Se podrá disfrutar en idénticas condiciones cuando la enfermedad se refiera a hijos de un solo de miembro de la pareja.

1 Número: 1 Autor: FETE-UGT Asunto: Comentario en el texto Fecha: 10/03/2011 7:07:38

Permiso por enfermedad o accidente grave (la debidamente acreditada como tal), hospitalización o intervención quirúrgica con o sin hospitalización (concepto del art. 37.3.b del E.T.). El permiso no podrá ser superior al tiempo de hospitalización y la convalecencia posthospitalaria, pudiendo ejercerse de forma discontinua mientras subsista esta situación, compatibilizándose con las necesidades de los servicios:

Familiares de 1er grado y hermanos:

Misma localidad: 4 días hábiles

Distinta localidad: 5 días hábiles

Familiares de 2º grado:

Misma localidad: 2 días hábiles

Distinta localidad: 4 días hábiles

1 Número: 2 Autor: FETE-UGT Asunto: Comentario en el texto Fecha: 10/03/2011 7:07:44

Se contradicen los dos párrafos.

intervención quirúrgica con o sin hospitalización (concepto del art. 37.3.b del E.T.)

	Título: MANUAL SOBRE JORNADA, VACACIONES, LICENCIAS Y PERMISOS DEL PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS Servicio/Unidad: Servicio de Administración de Personal	Fecha: 02/03/2011 Edición: 00
		COD: SPD-N3-MA01
		Aprobado por:

7. Familia

7.1. Parto normal o múltiple.

El permiso o la suspensión de contrato será de dieciséis semanas ininterrumpidas ampliables en el caso de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. Se distribuirá a opción de la trabajadora siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, el padre podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del 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 la madre y el padre trabajen, ésta, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga un riesgo para su salud.

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 suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la licencia o suspensión del contrato por maternidad biológica o desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

7.2. Parto prematuro u hospitalización del neonato.

El permiso o la suspensión de contrato será de dieciséis semanas ininterrumpidas ampliables en el caso de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. Podrá computarse a instancia de la madre o, en su defecto, del padre a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho computo las primeras seis semanas posteriores al parto de disfrute obligatorio.

7.3. Adopción o acogimiento (preadoptivo o permanente) de menores de seis años o mayores discapacitados o minusválidos.

El permiso o la suspensión del contrato tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo, contadas a la elección del trabajador, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituya la adopción. La duración será, asimismo, de dieciséis semanas en los supuestos de adopción o acogimiento de menores, mayores de seis años de edad, cuando se trate de menores

1 Número: 1 Autor: FETE-UGT Asunto: Comentario en el texto Fecha: 10/03/2011 7:07:53

Debería incluirse:

*** Permisos para ausentarse del trabajo por hijos con discapacidad**

Los empleados que tengan hijos con discapacidad psíquica, física 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 (*AMCVPFL Punto 6.3*).

*** Ausencia por deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral (EBEP - Art. 48.1.j): Por el tiempo indispensable**

* El trabajador tendrá derecho a **adaptar la duración y distribución de la jornada de trabajo** para hacer efectivo su derecho a la **conciliación de la vida personal, familiar y laboral** en los términos que se establezcan en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario respetando, en su caso, lo previsto en aquella (Ley de Igualdad Art. 34.8).

1 Número: 2 Autor: FETE-UGT Asunto: Comentario en el texto Fecha: 10/03/2011 7:08:01

Deberían recogerse (para evitar malentendidos) en este punto las 4 semanas de ampliación del permiso que recoge el ACMCVFL (punto 7.11 de este manual). **TOTAL 20 SEMANAS**

	Título: MANUAL SOBRE JORNADA, VACACIONES, LICENCIAS Y PERMISOS DEL PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS Servicio/Unidad: Servicio de Administración de Personal	Fecha: 02/03/2011 Edición: 00
		COD: SPD-N3-MA01
		Aprobado por:

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. En caso de que la madre y el padre trabajen, el permiso se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarla de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos. En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en los apartados anteriores o de las que correspondan en caso de parto múltiple. Los períodos a los que se refiere el presente apartado podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la Universidad y los trabajadores afectados, siempre que las necesidades del servicio lo permitan.

1.4. Adopción internacional.

Cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado, el permiso o la suspensión de contrato previsto para cada caso en el punto 7.3., podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

2.5. Exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto.

Las trabajadoras tendrán derecho a ausentarse del trabajo por el tiempo necesario para su práctica y previa justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada laboral.

7.6. Paternidad por el nacimiento, adopción o acogida de hijo.

Quince días naturales, a partir de la fecha de nacimiento o desde la decisión administrativa o judicial de adopción o acogimiento.

3.7. Fallecimiento de familiares: padre, hijo, cónyuge o pareja de hecho.

Cinco días naturales a partir de la fecha del fallecimiento. Se podrá disfrutar en idénticas condiciones cuando se refiera a hijos de un solo de miembro de la pareja.

7.8. Fallecimiento de familiares de primer grado de afinidad o hermanos.

Cuatro días naturales a partir de la fecha del fallecimiento.

7.9. Fallecimiento de familiares de segundo grado de consanguinidad o afinidad.

Tres días naturales a partir de la fecha del fallecimiento.

Número: 1 Autor: FETE-UGT Asunto: Comentario en el texto Fecha: 10/03/2011 7:09:05

El interesado podría optar entre:

* **EBEP (Art.49.b):** Hasta dos meses percibiendo las retribuciones básicas El trabajador/a tendrá derecho, además, a un permiso de 2 meses cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, percibiendo durante este periodo exclusivamente las retribuciones básicas del salario (sueldo base, los trienios y las pagas extraordinarias).

* **AMCVPFL:** 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.

Número: 2 Autor: FETE-UGT Asunto: Comentario en el texto Fecha: 10/03/2011 7:09:13

El sometimiento de la empleada a técnicas de fecundación asistida por el tiempo necesario para su realización. Si se precisara 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. (**AMCVPFL Apartado 6.2**)

Número: 3 Autor: FETE-UGT Asunto: Comentario en el texto Fecha: 10/03/2011 7:09:19

Para evitar malinterpretaciones con el punto 7.8 debería redactarse como: "de familiares de primer grado de consanguinidad"

	Título: MANUAL SOBRE JORNADA, VACACIONES, LICENCIAS Y PERMISOS DEL PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS Servicio/Unidad: Servicio de Administración de Personal	Fecha: 02/03/2011 Edición: 00
		COD: SPD-N3-MA01
		Aprobado por:

1. Personales

9.1. Traslado de domicilio.

Se disfrutarán 2 días naturales, ampliables a 4 si viene motivado por traslado de puestos de trabajo dentro de la provincia y a 7 días naturales si la causa de aquél se deriva del traslado del trabajador a otra Universidad. En cualquier caso este derecho no podrá ejercerse más de una vez al año.

9.2. Asuntos particulares.

² Hasta diez días laborables, distribuidos a conveniencia del trabajador, sin necesidad de justificación, respetando las necesidades del servicio, y en todo caso, antes del 15 de enero del año siguiente. Los días de asuntos particulares podrán ser acumulados a periodos vacacionales, siempre que las necesidades del servicio lo permitan. En caso de no haber cumplido un año completo de trabajo se reducirá proporcionalmente.

9.3. Licencia sin retribución.

El trabajador fijo 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 15 días 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.

9.4. Deber inexcusable de carecer público o personal.

Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de tal deber. Se entiende por deber de carácter inexcusable y personal:

- 1) La asistencia a Tribunales de Justicia, previa citación.
- 2) La asistencia a Plenos de los Concejales de Ayuntamiento y de los Alcaldes, así como la de los miembros de las Asambleas Legislativas de las Comunidades Autónomas, cuando no tengan plena dedicación ni perciban retribución.
- 3) El cumplimiento de los deberes ciudadanos o como miembros de la Comunidad Universitaria derivados de una consulta electoral como componente de una mesa electoral, teniendo derecho a ausentarse del trabajo el día inmediatamente posterior a aquel en el que se celebre la consulta electoral.

1 Número: 1 Autor: FETE-UGT Asunto: Comentario en el texto Fecha: 10/03/2011 7:09:54

Habría que incluir el derecho a solicitar excedencia por los siguientes motivos:

1.- Excedencia por cuidado de familiares.

* Por el cuidado de hijas/os menores de tres años, tanto cuando lo sean por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque estos sean provisionales.

* Por el cuidado de un familiar hasta segundo grado 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 excedencia por cuidado de familiares está regulada en el **artículo 46.3 del ET, el artículo 89.4 del EBEP y en la LEY DE IGUALDAD**. El **Art.89.4 del EBEP** y la **LEY DE IGUALDAD** señalan que la duración máxima del permiso en los dos supuestos es de tres años a contar desde la fecha de inicio del hecho causante.

2.- Excedencia voluntaria por interés particular. Siempre que se tenga al menos un año de antigüedad en la empresa se tendrá derecho a un período de excedencia no inferior a cuatro meses ni superior a cinco años.

3.- Excedencia por razón de violencia de género. ET (Art. 45.1.n): La trabajadora podrá suspender la relación laboral, por un periodo máximo de seis meses, pudiendo ser prorrogado por el "juez" en periodos de tres meses hasta un máximo de 18. Entendiendo por juez competente el juez especial de violencia de género. **ET (Art.48.6)**

1 Número: 2 Autor: FETE-UGT Asunto: Comentario en el texto Fecha: 10/03/2011 7:10:07

EBEP: Artículo 48.2: Se especifica que *"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."*

	Título: MANUAL SOBRE JORNADA, VACACIONES, LICENCIAS Y PERMISOS DEL PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS Servicio/Unidad: Servicio de Administración de Personal	Fecha: 02/03/2011 Edición: 00
		COD: SPD-N3-MA01
		Aprobado por:

10.2.2. Candidato a elecciones.

Se aplicará el permiso establecido en el artículo 9.5, en este caso los candidatos a elecciones a Diputados y Senadores a Cortes Generales, a las elecciones de miembros de las Corporaciones Locales y a las elecciones para las Asambleas legislativas de las Comunidades Autónomas, podrán ser dispensados previa solicitud de los interesados de la prestación de servicios durante el tiempo de la campaña electoral.

10.2.3. Ejercicio del derecho al voto.

Los trabajadores que presten servicios el día de las elecciones pueden disponer de hasta cuatro horas libres para el ejercicio del derecho al voto dentro de su jornada laboral, que serán retribuidas. Cuando el trabajo se preste en jornada reducida se efectuará la correspondiente reducción.

11. Vacaciones

Todos los trabajadores tendrán derecho, por año completo de servicios, a disfrutar de una vacación retribuida de un mes natural o de veintidós días laborables anuales, o a los días que corresponda proporcionalmente al tiempo de servicios efectivos, a computar a fin de año. Deberán disfrutarse durante el periodo 1 de julio a 30 de septiembre. Agosto será el mes preferente para el disfrute de las vacaciones estivales.

Asimismo, tendrán derecho a un día hábil adicional al cumplir quince años de servicio, añadiéndose un día hábil más al cumplir los veinte, veinticinco y treinta años de servicio, respectivamente, hasta un total de veintiséis días hábiles por año natural. Este derecho se hará efectivo a partir del año natural siguiente al del cumplimiento de los años de servicio señalados en el párrafo anterior.

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

El trabajador podrá solicitar el disfrute de vacaciones fuera del periodo estival por circunstancias de interés particular excepcionales y debidamente acreditadas. La Gerencia resolverá la petición a la vista del informe del responsable de la unidad. En este caso no se devengará el derecho al disfrute de los 5 días suplementarios previstos en el apartado siguiente.

LEY DE IGUALDAD (art. 59): Sin perjuicio de las mejoras que pudieran derivarse de acuerdos suscritos entre la Administración General del Estado o los organismos públicos vinculados o dependientes de ella con la representación de los empleados y empleadas al servicio de la Administración Pública, 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.

	Título: MANUAL SOBRE JORNADA, VACACIONES, LICENCIAS Y PERMISOS DEL PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS Servicio/Unidad: Servicio de Administración de Personal	Fecha: 02/03/2011 Edición: 00
		COD: SPD-N3-MA01
		Aprobado por:

12.3. Días 24 y 31 de diciembre, día del Patrón Académico y día de apertura del curso académico.



Los trabajadores tendrán derecho a permiso retribuido los días 24 y 31 de diciembre, así como el Día del Patrón Académico. Los trabajadores que excepcionalmente hubieran de trabajar en esos días serán compensados con un día de descanso.

Igualmente tendrán derecho al día de la Apertura de Curso. En caso de coincidir con día no laborable se podrá compensar con otro laborable.

13. Ausencias Recuperables o Compensables

13.1. Concepto

Tendrán el carácter de ausencias recuperables o compensables aquellas, que motivadas por una carga para el trabajador de las que no se deriven responsabilidades civiles, penales o administrativas, sean autorizadas como tales por el responsable funcional o de las causadas por el disfrute de horario flexible. En el primer caso, el trabajador deberá avisar con carácter inmediato al responsable funcional, el cual podrá exigir justificación documental.

En todo caso, se considerarán dentro de este concepto las ausencias derivadas de consultas médicas de familiares en primer grado de consanguinidad, así como la asistencia a enfermedades no graves de familiares en el grado indicado, y las comparecencias judiciales o administrativas derivadas de actividades privadas y voluntarias.

No será necesario autorización expresa del responsable funcional en el caso de que el trabajador disfrute de horario flexible para las ausencias coincidentes con la parte flexible del horario; dicha autorización se entenderá implícita con la concesión del disfrute de dicho horario.

13.2. Sistemas de Recuperación o Compensación

A los efectos de recuperar las horas declaradas como ausencias recuperables o compensables, el trabajador podrá prestar servicios fuera de su jornada laboral, previo acuerdo con su responsable funcional. Igualmente dicha recuperación podrá realizarse a través del exceso en media hora sobre la jornada diaria de trabajo disponible en la franja de ticaje.

Número: 1 Autor: FETE-UGT Asunto: Nota adhesiva Fecha: 11/03/2011 6:53:19

RESOL. AGE 20/12/2005: Los calendarios laborales incorporarán dos días adicionales de permiso por asuntos propios cuando los días 24 y 31 de diciembre coincidan en festivo, sábado o día no laborable.