



ACUERDO UNIVERSIDAD DE CORDOBA - MESA GENERAL DE NEGOCIACIÓN (5/2/2018)

Permisos y Licencias del Personal de Administración y Servicios de la Universidad de Córdoba

Índice por tipo de ausencia o permiso

- Permiso por Parto..... 2
- Adopción, guarda con fines de adopción, o acogimiento, tanto temporal como permanente 2
- Ampliación permiso por maternidad, adopción o acogimiento 3
- Paternidad por el nacimiento, acogimiento o adopción de un hijo. 3
- Permiso para las trabajadoras en estado de gestación. 3
- Exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto..... 3
- Técnicas de fecundación asistida..... 4
- Hijos prematuros y hospitalizados a continuación del parto. 4
- Guarda Legal 4
- Cuidado directo de un familiar..... 5
- Violencia de genero 6
- Matrimonio 7
- Enfermedad o accidente graves, hospitalización o intervención quirúrgica de. familiares 7
- Enfermedad muy grave de familiar 8
- Enfermedad terminal del cónyuge o hijo 8
- Cuidado de hijo menor afectado por cáncer u otra enfermedad grave 8
- Fallecimiento de familiares 8
- Reducción de jornada por recuperación de enfermedad con motivo de tratamientos de radioterapia o quimioterapia..... 9
- Deber inexcusable de carácter público o personal 9
- Traslado de domicilio habitual..... 10
- Exámenes 10
- Asuntos particulares..... 10
- Licencia sin retribución..... 10
- Derechos político-sindicales..... 10
- Permiso sin retribución por colaboración con alguna ONG..... 11

CCOO
Francisco Flores

Antonio Lara
UGT

ACUERDO UNIVERSIDAD DE CÓRDOBA - MESA GENERAL DE NEGOCIACIÓN (5/2/2018)

Permisos y Licencias del Personal de Administración y Servicios de la Universidad de Córdoba

| SUPUESTO | DURACION | CONDICIONES |
|--|---|---|
| Permiso por Parto | <ul style="list-style-type: none"> • 16 semanas ininterrumpidas • 2 semanas adicionales en el supuesto de hijo discapacitado y por cada hijo a partir del 2º en el supuesto de parto múltiple. • 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 13 semanas adicionales. | <ul style="list-style-type: none"> • El permiso se distribuirá a opción de la trabajadora siempre que 6 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. • 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. |
| Adopción, guarda con fines de adopción, o acogimiento, tanto temporal como permanente | <ul style="list-style-type: none"> • 16 semanas ininterrumpidas. • 2 semanas adicionales en el supuesto de hijo discapacitado y por cada hijo a partir del 2º en el supuesto de parto múltiple. • Si fuera necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, en los casos de adopción o acogimiento internacional, se tendrá derecho, además, a un permiso de hasta 3 meses, percibiendo durante este periodo la cuantía correspondiente en cómputo | <ul style="list-style-type: none"> • 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. • El computo del plazo se computará a elección del interesado 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 |



ACUERDO UNIVERSIDAD DE CÓRDOBA - MESA GENERAL DE NEGOCIACIÓN (5/2/2018)

Permisos y Licencias del Personal de Administración y Servicios de la Universidad de Córdoba

| SUPUESTO | DURACION | CONDICIONES |
|---|--|--|
| | mensual del 65% de las retribuciones anuales.). | adopción o acogimiento internacional podrá iniciarse hasta 4 semanas antes. <ul style="list-style-type: none"> En 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. |
| Ampliación permiso por maternidad, adopción o acogimiento | <ul style="list-style-type: none"> 4 semanas. | <ul style="list-style-type: none"> Permiso adicional retribuido una vez agotado el permiso de baja o permiso por maternidad o adopción. 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 |
| Paternidad por el nacimiento, acogimiento o adopción de un hijo. | <ul style="list-style-type: none"> 4 semanas ininterrumpidas. | <ul style="list-style-type: none"> 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. Podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del 50%, previo acuerdo entre la Universidad y el personal. |
| Permiso para las trabajadoras en estado de gestación. | <ul style="list-style-type: none"> Permiso retribuido a partir del día primero de la semana 37 de embarazo hasta la fecha de parto. En caso de parto múltiple este permiso podrá iniciarse el primer día de la semana 35 de embarazo hasta la fecha del parto. | |
| Exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto | <ul style="list-style-type: none"> Tiempo indispensable. | <ul style="list-style-type: none"> Siempre que deban realizarse necesariamente dentro de la jornada de trabajo. Deberá preavisarse a la Universidad con antelación suficiente y presentarse justificación de la necesidad de realización durante la jornada de trabajo. |

Antonio Lara

[Signature]

CCOO Francisco Flores



ACUERDO UNIVERSIDAD DE CORDOBA - MESA GENERAL DE NEGOCIACIÓN (5/2/2018)

Permisos y Licencias del Personal de Administración y Servicios de la Universidad de Córdoba

| SUPUESTO | DURACION | CONDICIONES |
|--|--|--|
| Técnicas de fecundación asistida. | <ul style="list-style-type: none"> • Tiempo indispensable. | <ul style="list-style-type: none"> • Sometimiento de la empleada a técnicas de fecundación asistida. • Deberá preavisarse a la Universidad con antelación suficiente y presentarse justificación de la necesidad de realización durante la jornada de trabajo. • 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. |
| Hijos prematuros y hospitalizados a continuación del parto. | <ul style="list-style-type: none"> • Hasta 2 horas diarias retribuidas • Hasta 2 horas diarias adicionales con disminución proporcional de retribuciones | <ul style="list-style-type: none"> • Este derecho podrá ser disfrutado por la madre o el padre. • 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. • La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute corresponde al trabajador dentro de su jornada ordinaria. |
| Guarda Legal | <ul style="list-style-type: none"> • Reducción de 1/3 o 1/2 de la duración de la jornada, con disminución proporcional de retribuciones. • Si la reducción fuera superior al 1/2 o inferior a 1/3 de la jornada, se reducirá proporcionalmente la retribución, en el marco de la legalidad vigente. La reducción mínima a solicitar será de 1/8 de la jornada. | <ul style="list-style-type: none"> • Por guarda legal de menor de 12 años o con disminución física, psíquica o sensorial que no desempeñe actividad retribuida. • Por reducción de la jornada de 1/3, se percibirá el 80% de la totalidad de sus retribuciones tanto básicas como complementarias con inclusión de los trienios. • Por reducción de la jornada de 1/2, se percibirá el 60% de la totalidad de sus retribuciones tanto básicas como complementarias con inclusión de los trienios. • Por reducción de la jornada distintas a las anteriores, se percibirá el porcentaje proporcional de la totalidad de sus retribuciones tanto |



ACUERDO UNIVERSIDAD DE CÓRDOBA - MESA GENERAL DE NEGOCIACIÓN (5/2/2018)

Permisos y Licencias del Personal de Administración y Servicios de la Universidad de Córdoba

| SUPUESTO | DURACION | CONDICIONES |
|--|--|--|
| | | <p>básicas como complementarias con inclusión de los trienios.</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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. • Esta reducción de la 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. • La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute corresponde al trabajador dentro de su jornada ordinaria. |
| <p>Cuidado directo de un familiar</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Reducción de 1/3 o 1/2 de la duración de la jornada, con disminución proporcional de retribuciones. • Si la reducción fuera superior al 1/2 o inferior a 1/3 de la jornada, se reducirá proporcionalmente la retribución, en el marco de la legalidad vigente. La reducción mínima a solicitar será de 1/8 de la jornada. | <ul style="list-style-type: none"> • 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 esté 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 no desempeñe actividad retribuida. • Por reducción de la jornada de 1/3, se percibirá el 80% de la totalidad de sus retribuciones tanto básicas como complementaria con inclusión de los trienios. • Por reducción de la jornada de 1/2, se percibirá el 60% de la totalidad de sus retribuciones tanto básicas como complementarias con inclusión de los trienios. • Por reducción de la jornada distintas a las anteriores, se percibirá el porcentaje proporcional de la |

CCOO
Francisco Flores



ACUERDO UNIVERSIDAD DE CORDOBA - MESA GENERAL DE NEGOCIACIÓN (5/2/2018)

Permisos y Licencias del Personal de Administración y Servicios de la Universidad de Córdoba

| SUPUESTO | DURACION | CONDICIONES |
|----------------------------|---|---|
| | | <p>totalidad de sus retribuciones tanto básicas como complementarias con inclusión de los trienios.</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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 periodos anteriores al devengo de las citadas pagas. • Esta reducción de la 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. • La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute corresponde al trabajador dentro de su jornada ordinaria. |
| Violencia de genero | <ul style="list-style-type: none"> • Reducción de 1/3 o 1/2 de la duración de la jornada, con reducción de retribuciones. • Si la reducción fuera superior al 1/2 o inferior a 1/3 de la jornada, se reducirá proporcionalmente la retribución, en el marco de la legalidad vigente. La reducción mínima a solicitar será de 1/8 de la jornada. | <ul style="list-style-type: none"> • Deberá acreditar tal situación en los términos establecidos legalmente. • Por reducción de la jornada de 1/3, se percibirá el 80% de la totalidad de sus retribuciones tanto básicas como complementarias con inclusión de los trienios. • Por reducción de la jornada de 1/2, se percibirá el 60% de la totalidad de sus retribuciones tanto básicas como complementarias con inclusión de los trienios. • Por reducción de la jornada distintas a las anteriores, se percibirá el porcentaje proporcional de la totalidad de sus retribuciones tanto básicas como complementarias con inclusión de los trienios. • 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 |



ACUERDO UNIVERSIDAD DE CÓRDOBA - MESA GENERAL DE NEGOCIACIÓN (5/2/2018)

Permisos y Licencias del Personal de Administración y Servicios de la Universidad de Córdoba

| SUPUESTO | DURACION | CONDICIONES |
|---|--|---|
| | | <p>periodos anteriores al devengo de las citadas pagas.</p> <ul style="list-style-type: none"> • La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute corresponde al trabajador dentro de su jornada ordinaria. |
| Matrimonio | <ul style="list-style-type: none"> • 15 días naturales. | <ul style="list-style-type: none"> • 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 periodo de vacaciones, sin que ello implique alteración de los turnos de trabajo previamente establecidos. • Equiparación del matrimonio a la inscripción en Registro de Parejas de Hecho de la Junta de Andalucía, a estos efectos. • En caso de que la celebración de la ceremonia se celebre en un día no laborable para el trabajador, y así se solicite expresamente, el permiso podrá disfrutarse íntegramente a partir del siguiente día hábil a la celebración. |
| Enfermedad o accidente graves, hospitalización o intervención quirúrgica de familiares | <ul style="list-style-type: none"> • Del padre o la madre, cónyuge, pareja de hecho o hijo e hija: 4 días hábiles cuando el suceso se produzca en la misma localidad o 5 días hábiles cuando sea en distinta localidad. • De familiares del primer grado de afinidad y de hermanos o hermanas, 3 días hábiles cuando el suceso se produzca en la misma localidad, o de 4 días hábiles cuando sea en distinta localidad. • De familiares de segundo grado de consanguinidad o afinidad no comprendidos en los anteriores 2 días hábiles, cuando el suceso se produzca en la misma localidad, o de 3 días hábiles cuando sea en distinta localidad. | <ul style="list-style-type: none"> • 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. • 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) |

ccoo
Francisco Flores



ACUERDO UNIVERSIDAD DE CORDOBA - MESA GENERAL DE NEGOCIACIÓN (5/2/2018)

Permisos y Licencias del Personal de Administración y Servicios de la Universidad de Córdoba

| SUPUESTO | DURACION | CONDICIONES |
|--|---|--|
| Enfermedad muy grave de familiar | <ul style="list-style-type: none"> Reducción de hasta el 50% de la jornada laboral. | <ul style="list-style-type: none"> Por ser preciso atender el cuidado de un familiar de primer grado, el trabajador tendrá derecho a solicitar una reducción de hasta el cincuenta por ciento de la jornada laboral, con carácter retribuido, por razones de enfermedad muy grave y por el plazo máximo de un mes. |
| Enfermedad terminal del cónyuge o hijo | <ul style="list-style-type: none"> Máximo 15 días retribuidos, ampliables a 30 sin retribución. | <ul style="list-style-type: none"> Mientras subsista la situación hasta un máximo de 15 días, ampliables a 30, si bien en el segundo período no se devengará retribución. |
| Cuidado de hijo menor afectado por cáncer u otra enfermedad grave | <ul style="list-style-type: none"> Reducción de la jornada de trabajo 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 | <ul style="list-style-type: none"> Permiso por cuidado de hijo menor afectado por cáncer u otra enfermedad grave: el personal tendrá derecho, siempre que ambos progenitores, adoptantes, guardadores con fines de adopción o acogedores de carácter permanente trabajen, a una reducción de jornada, 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. |
| Fallecimiento de familiares | <ul style="list-style-type: none"> Del padre o la madre, cónyuge, pareja de hecho, hijo e hija y hermano o hermana, 4 días hábiles en la misma localidad y 5 días hábiles en distinta localidad. De familiares de primer grado por afinidad, 3 días hábiles y 4 días hábiles cuando se produzcan en distinta localidad. | <ul style="list-style-type: none"> 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. |



ACUERDO UNIVERSIDAD DE CORDOBA - MESA GENERAL DE NEGOCIACIÓN (5/2/2018)

Permisos y Licencias del Personal de Administración y Servicios de la Universidad de Córdoba

| SUPUESTO | DURACION | CONDICIONES |
|---|--|---|
| | <ul style="list-style-type: none"> De familiares de segundo grado por consanguinidad o afinidad no comprendidos en los anteriores apartados, 2 días hábiles en la misma localidad y 3 días hábiles en distinta localidad. | |
| Reducción de jornada por recuperación de enfermedad con motivo de tratamientos de radioterapia o quimioterapia | <ul style="list-style-type: none"> Reducción de hasta 1 mes desde el alta médica y podrá afectar hasta un 25% de la duración de la jornada diaria. | <ul style="list-style-type: none"> 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. |
| Deber inexcusable de carácter público o personal | <ul style="list-style-type: none"> Tiempo indispensable para su cumplimiento | <ul style="list-style-type: none"> Siempre que no reciba el trabajador retribución o indemnización alguna por su cumplimiento. Se entiende por deber de carácter inexcusable y personal: <ul style="list-style-type: none"> La asistencia a tribunales de Justicia, previa citación. La asistencia a Plenos de los Concejales de Ayuntamiento y los alcaldes, cuando no tengan plena dedicación. El cumplimiento de los deberes ciudadanos derivados de una consulta electoral como componente de una mesa electoral. Pertenencia a un jurado, artículo 72 de la Ley Orgánica 5/1995 de 22 de mayo |

ECOO
Francisca Flores



ACUERDO UNIVERSIDAD DE CORDOBA - MESA GENERAL DE NEGOCIACIÓN (5/2/2018)

Permisos y Licencias del Personal de Administración y Servicios de la Universidad de Córdoba

| SUPUESTO | DURACION | CONDICIONES |
|---------------------------------------|---|---|
| | | <ul style="list-style-type: none"> ○ Comparecer en procesos donde concurra en calidad de testigo o perito. ○ Comparecer como demandante o demandado en el procedimiento laboral. ○ La asistencia relacionada con los deberes como tutores legales de menores o personas discapacitadas. |
| Traslado de domicilio habitual | <ul style="list-style-type: none"> • 2 días naturales | <ul style="list-style-type: none"> • Este derecho no podrá ejercerse más de una vez al año. |
| Exámenes | <ul style="list-style-type: none"> • Día de su celebración en 1ª convocatoria. • Tiempo para desplazamiento y asistencia en resto de casos. | <ul style="list-style-type: none"> • Exámenes finales o liberatorios y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación en Centros oficiales. |
| Asuntos particulares | <ul style="list-style-type: none"> • 6 días al año, siempre que se hubiese cumplido un año completo de trabajo. • Además de los anteriores se tendrá derecho al disfrute de 2 días adicionales al cumplir el sexto trienio, incrementándose en 1 día adicional por cada trienio cumplido a partir del octavo. | <ul style="list-style-type: none"> • Distribuidos a conveniencia del trabajador, sin necesidad de justificación, respetando las necesidades del servicio |
| Licencia sin retribución | <ul style="list-style-type: none"> • Mínimo 15 días y máximo de 3 meses. | <ul style="list-style-type: none"> • Antigüedad mínima de 1 año al servicio de la Universidad. • 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. |
| Derechos político-sindicales | <ul style="list-style-type: none"> • Asistencia de empleados a asambleas y reuniones en horario de trabajo | <ul style="list-style-type: none"> • 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 |



ACUERDO UNIVERSIDAD DE CORDOBA - MESA GENERAL DE NEGOCIACIÓN (5/2/2018)

Permisos y Licencias del Personal de Administración y Servicios de la Universidad de Córdoba

| SUPUESTO | DURACION | CONDICIONES |
|---|-----------------|--|
| | | 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. |
| Permiso sin retribución por colaboración con alguna ONG. | • Hasta 6 meses | • 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. |

