



ACUERDO ENTRE LA GERENCIA, EL COMITÉ DE EMPRESA DEL PAS LABORAL Y LA JUNTA DE PERSONAL DEL PAS FUNCIONARIO DE LA UNIVERSIDAD DE GRANADA SOBRE MEDIDAS ADICIONALES EN MATERIA DE CONCILIACIÓN

El presente acuerdo tiene por objeto desarrollar los derechos reconocidos en los artículos 48.j) y 49 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público estableciendo una serie de nuevas medidas en materia de Conciliación para el conjunto del Personal de Administración y Servicios de la Universidad de Granada.

- 1. 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”. 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 estarán 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. En desarrollo del artículo 49 del EBEP, se establecen los siguientes permisos por motivos de conciliación de la vida familiar y laboral:**
 - a) Por unión inscrita en el Registro de Parejas de Hecho, 15 días. Quien disfrute de este permiso no podrá disfrutarlo por matrimonio con la misma persona.
 - b) Por enfermedad infectocontagiosa de menores dependientes del empleado y/o personas dependientes, hasta 3 días, sin merma salarial.
 - c) 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.



- d) 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.
- e) 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.

Granada, 24 de Febrero de 2015

Por la Gerencia

El Gerente
Andrés Navarro Galera

Por el Comité de Empresa

La Presidenta
Esther Ledesma González-Frías

Por la Junta de Personal

El Presidente
Juan Valderrama Fernández