

VACACIÓNS, PERMISOS E LICENZAS 2024

Redución de Xornada

Retribuída	Por atender familiares 1º grao moi graves: Redución de 1/2 da xornada polo prazo máximo de 1 mes, prorrogable a 2 meses.
NON Retribuída	Por garda legal ou coidado de maiores ou de familiares enfermos ata 2º grao: Redución de xornada de 1/3 ou 1/2. Por violencia de xénero: Diminución ou reordenación do tempo de traballo. Cesamento progresivo da actividade (cando resten menos de 5 anos para a xubilación): Redución de ata 1/2 da xornada. Recuperación de enfermidade (logo do informe do Servicio de Vixilancia da Saúde): Redución de ata 1/2 da xornada. Interese particular: Redución resultante será de 5 horas ininterrompidas e co 75% do soldo

Xornada e Horarios de Traballo

Xornada Ordinaria (Instrución VII/2023 Punto 7.1)	35 horas semanais que con carácter xeral realizaranse de luns a venres de: 8:00 a 15:00 en quenda de mañá e de 15:00 a 22:00 en quenda de tarde. Os centros con carácter xeral permanecerán abertos de 8:00 a 22:00 horas.
Xornada Reducida: Verán (xuño, xullo e agosto) Semana Santa Nadal Entroido	De 30 horas semanais que con carácter xeral realizaranse de luns a venres de: 9:00 a 15:00 en quenda de mañá e de 15:00 a 21:00 en quenda de tarde Os centros con carácter xeral permanecerán abertos de 9:00 a 21:00 horas. O persoal con xornada continuada , sen flexibilidade horaria concedida, poderá facer 6 horas diarias continuadas entre as 8:00 e as 15:30 na quenda de mañá, e entre as 14:00 e as 22:00 na quenda de tarde, dentro horario de apertura e peche do centro. O persoal con xornada partida fará unha xornada de 30 horas en cómputo semanal.
Xornada Diaria Partida	De luns a venres ata completar 35 horas semanais. Con xornada reducida: 30 horas Semanais.
Xornada Irregular	35 horas semanais de media en cómputo mensual, non axustada a quenda. Con xornada reducida: 30 horas semanais.

Graos de Parentesco

Graos	Titular/Cónxuxe ou Parella de Feito			
1º	Nai/Pai	Sogra/Sogro	Filla/Fillo	Nora/Xenro
2º	Avoa/Avó	Irmá/Irmán	Cuñada/Cuñado	Neta/Neto
3º	Tío/Tía	Sobriño/Sobriña	Bisavó/a	Bisneto/a
4º	Curmán/á	Sobriño-neto	Tío/a-avó/a	

Notas aclaratorias: Resolución 24 de febreiro de 2016 da Dirección Xeral da Función Pública

Parella de feito: É a que, respecto da persoa de referencia, mantén unha relación que pode acreditar a través da inscrición nun rexistro público oficial de unións de feito.
Requirir especial dedicación: Supón que é preciso que o suxeito reciba tratamento, atención, coidados ou asistencia continuada por terceiras persoas debido a problemas de saúde, entendida esta última como benestar físico, psíquico e social.
Convivencia: Relación baseada na cohabitación no mesmo domicilio.
Ter ao seu cargo: Relación de dependencia que non implica convivencia.
Coidado directo: Relación de dependencia que implica convivencia.
Enfermidade moi grave: Considerarase como tal aquela que con tal carácter así se determine polo facultativo no correspondente informe médico.
Enfermidade grave: Para a aplicación e desenvolvemento, no sistema da Seguridade Social, da prestación económica por coidado de menores afectados por cancro ou outra enfermidade grave, o norma que o substitúa, terase en conta as enunciadas no anexo do Real Decreto 1148/2011, de 29 de xullo.

Calendario de Festas USC Instrución VII/2023

Festas NON Recuperables da Comunidade Autónoma				Festas NON Recuperables de Ámbito Local	
				COMPOSTELA	LUGO
1 xaneiro	Aninovo	25 xullo	Día de Galicia		
6 xaneiro	Día de Reis	15 agosto	Asunción	9 maio (Ascensión)	13 febreiro (Entroido)
28 marzo	Xoves Santo	12 outubro	Festa N. España	16 agosto (San Roque)	5 outubro (San Froilán)
29 marzo	Venres Santo	1 novembro	Todos os Santos	Días Festivos Universitarios	
1 maio	Festa do Traballo	6 decembro	Día da Constitución	26 xaneiro: Santo Tomé	- Apertura de Curso
17 maio	Día das letras	25 decembro	Nadal	24 decembro: Noiteboa	- Patrón do Centro
				31 decembro: Fin de Ano	

Permisos Retribuídos

Días Adicionais por Antigüidade: 2 días máis ao cumprir o 6º trienio. 1 día máis por cada trienio a partir do 8º trienio. (A metade do anterior para o persoal en quenda especial fin de semana) (Instrución VII/2023 CUARTO)	Asuntos Particulares e Permisos: (para todo o persoal, agás quenda fin de semana) - 9 días ao ano para o persoal de centros univ. que celebren o patrón do centro. - 10 días ao ano para o persoal de servizos centrais sen patrón de centro. - 2 días máis por coincidir sábados o 6 de xaneiro e o 12 de outubro - 1 día máis para o persoal do Campus de Lugo por caer o 5 de outubro en sábado -1 día na semana de festas: en Santiago (Ascensión), Lugo (San Froilán), Ferrol e Vilagarcía Quen traballe na apertura de curso, Santo Tomé, sábado seguinte ao venres da Semana Santa ou no día do patrón do centro terá 2 días de compensación por cada un traballado - Para supostos non recollidos compensacións autorizadas pola xerencia. - Poderán gozarse ata o 31 de xaneiro do 2025. Se non fora posible, por razón acreditadas, poderán solicitarse ata o 31 de marzo de 2025.
Xornada especial de fin de semana	5 días ao ano de asuntos particulares e festivos: 1 xaneiro e 25 decembro.

Vacacións

Días Adicionais por Anos de Servizo: -15 anos: 1 día hábil adicional -20 anos : 2 días hábiles adicionais -25 anos : 3 días hábiles adicionais -30 anos : 4 días hábiles adicionais Instrución VII/2023 -QUINTO	Vacacións: • 22 días hábiles/ano ou parte proporcional (sábados non hábiles). • 11 días hábiles/ano ou parte proporcional (Persoal de xornada especial) Deberán gozarse dentro do ano natural. Poderán autorizarse, se non foi posible gozalas por razóns acreditadas, ata o 31 de marzo de 2025. Antes do 26 de abril de 2024 as persoas responsables deberán validar as propostas de vacacións do persoal ao seu cargo. Período de peche: do 5 ao 16 de agosto: centros docentes e bibliotecas (agás Aulario Novoa Santos, Biblioteca Xeral, Concepción Arenal e Biblioteca Intercentros). Pecharán tamén o EDIUS e o CEP. Instalacións deportivas: pecharán todo o mes de agosto, agás o Estadio que estará aberto en xornada de mañá durante o mes de agosto. Servizo Universitario de Residencias: a apertura durante os períodos non lectivos axustarase á demanda Escola Infantil Bregán: vacacións durante o mes de agosto coas singularidades de tempo adicional recollidas no convenio colectivo. O persoal que presta os seus servizos nos centros que pechan no mes de agosto deberá gozar das vacacións ou días de permiso por asuntos particulares durante o tempo que permaneza pechado o seu centro de traballo.
---	---

Vacacións e I.T, Maternidade, Permiso de Parto, Permiso de Paternidade ou Período de Acumulación de Lactación
Instrución VII/2022 Punto 5.1 e Art. 38.3 ET

Cando as vacacións coincidan con I.T, baixa por maternidade, permiso de parto, permiso de paternidade ou período de acumulación de lactación, terase dereito a gozalas noutro tempo a continuación da finalización da devandita incapacidade. Se a incapacidade impedira gozar das vacacións, total ou parcialmente, durante o ano natural ao que correspondan, poderase facelo unha vez finalice a dita incapacidade máis aló do 31 de marzo do ano seguinte e sempre que non transcorresen 18 meses a partir do ano en que se orixinase.

VACACIÓNS, PERMISOS E LICENZAS 2024

Permisos Retribuídos

Tratamentos Fecundación Asistida	Polo tempo necesario, logo de xustificar ter que realizalo dentro da xornada laboral. É tanto para a traballadora como para a parella.
Exames Prenatais e Técnicas de Preparación ao Parto	Dereito a ausentarse do posto de traballo, polo tempo necesario para a súa práctica. É tanto para a traballadora como para a parella.
Permiso de Xestación e Permiso de Maternidade, Adopción ou Acollemento Instrución VII/2023- Punto 4.1 R.D 5/2015 Artigo 60.6 Convenio Colectivo LEPG 28/12/17 art. 121 R.D 6/2019	Permiso por xestación a partir do día 1º da semana 37 de embarazo ata o parto. En xestación múltiple a partir do día 1º da semana 35. 22 semanas por parto, das que obrigatoriamente 6 serán inmediatamente posteriores ao parto e ininterrompidas e deberán ser a xornada completa. Pode adiantarse ata catro semanas antes da data previsible do parto. Ampliables en 2 semanas compartidas entre os dous proxenitores nos supostos de: a) parto múltiple (2 semanas mais por cada fillo a partir do segundo) e b) fillo con discapacidade . O resto do tempo poderá distribuírse a vontade da nai, en períodos semanas (avisando con 15 días de antelación) ata que o fillo ou a filla cumpra doce meses. Pode solicitarse a xornada completa ou a tempo parcial. No caso de falecemento da nai , con independencia de que esta realizara ou non algún traballo, o outro proxenitor poderá facer uso da totalidade ou, no seu caso, da parte que reste do período de suspensión, computado desde a data do parto, e sen que se desconte do mesmo a parte que a nai puidera aproveitar con anterioridade ao parto. No suposto de falecemento do bebé , o período de suspensión non se verá reducido, agás que se solicite a reincorporación logo do descanso obrigatorio de 6 semanas.
Permiso para o Outro Proxenitor por Nacemento, Acollemento ou Adopción Real Decreto-Lei 6/2019	Permiso intransferible de 16 semanas (seis obrigatorias tralo parto). As obrigatorias son a xornada completa e deben gozarse inmediatamente despois do parto, adopción ou acollemento. As dez restantes poderanse gozar en calquera momento de forma continuada ou interrompida a xornada completa ou parcial durante o primeiro ano de vida do bebé . Deberán collerse en bloques mínimos de 1 semana avisando con 15 días de antelación. Ampliación de unha semana por proxenitor en caso de partos, acollementos ou adopcións múltiples (unha por cada neno a partir do segundo) ou discapacitados .
Fillos Prematuros ou Hospitalizados despois do Parto Art. 60.8 Convenio Colectivo	Tantos días como o fillo/a estea hospitalizado , cun máximo de 13 semanas adicionais. Por nacemento de fillos prematuros ou que por calquera outra causa deban permanecer hospitalizados tralo parto, o persoal terá dereito a ausentarse do traballo durante un máximo de 2 horas diarias , percibindo as retribucións íntegras
Adopción ou Acollemento Internacional Art. 60.10 Convenio Colectivo	Ata 3 meses de duración, podendo gozarse de forma fraccionada. Durante o período deste permiso percibiranse exclusivamente as retribucións básicas .
Permiso de Lactación por fillo menor de 12 meses Art. 60.11 Convenio Colectivo Lei 2/2015, de 29 de abril, do emprego público de Galicia art. 112	1 hora de ausencia ao traballo, que poderá dividir en 2 fraccións. Poderá substituírse o tempo de lactación por un permiso que acumule en xornadas completas o tempo correspondente, ou por un crédito de horas; podéndose aproveitar, en ámbolos dous casos en calquera momento, despois do goce do permiso de maternidade e ata que o fillo/a cumpra 12 meses. Este permiso incrementarase proporcionalmente nos casos de parto múltiple . Este dereito poderá ser exercido indistintamente por un ou outro dos proxenitores, se os dous traballan. Nos supostos de adopción ou acollemento , este computarase durante o primeiro ano desde a resolución xudicial ou administrativa.
Traballadores con Fillos Discapacitados Art. 60.12 Convenio Colectivo	Terán dereito a ausentarse do traballo polo tempo indispensable para asistir ás reunións de coordinación do centro de educación especial, onde reciba o tratamento, ou para acompañalo se tivera que recibir apoio adicional no ámbito sanitario ou social.

Permisos Retribuídos

Revisións Médicas Artigo 117 LEPG Art. 60.13 Convenio Colectivo	Polo tempo indispensable; terán dereito os traballadores para realizar revisións médicas propias ou de familiar ata o 2º grao, que estean ao seu coidado directo; a consulta deba realizarse na xornada laboral e debe ser no servizo público de saúde.
Permiso por Enfermidade, Accidente ou Enfermidade Moi Grave Art. 60.3 Convenio Colectivo Capítulo V do Acordo do 28 de maio de 2021 do Consello de Goberno	30 días naturais como máximo de permiso retribuído que poderá utilizarse de xeito separado ou acumulado. Pódese pedir para atender, en caso de accidente ou enfermidade moi grave , ao cónxuxe, parella en análoga relación de afectividade, familiares no primeiro grao, acollidos ou familiares conviventes. Cada accidente ou enfermidade xerará un único permiso. Ata 4 días/ano, 3 consecutivos , por enfermidade ou accidente que non precise IT, necesita xustificación á persoa superior xerárquica.
Coidado de Fillo menor de 18 anos afectado por Cancro ou Enfermidade Grave Art. 49 do RD 5/2015, de 30 de outubro	Cando ambos proxenitores traballen, o funcionario/a terá dereito á redución da xornada de traballo de polo menos á metade, percibindo as retribucións íntegras para o coidado, durante a hospitalización e tratamento continuado, cando a enfermidade grave implique un ingreso hospitalario de larga duración e requira a necesidade do seu coidado directo, continuo e permanente acreditado. Ata que cumpra os 23 anos
Falecemento, Accidente, Enfermidade Grave, Hospitalización, Cirurxía sen Hospitalización Art. 108 LEPG e Art. 60.2 Convenio	5 días hábiles por familiar ata o 2º grao Poderán collerse de forma descontinua menos en caso de falecemento 1 día hábil por falecemento de familiar en 3º ou 4º grao
Matrimonio Art. 60.1 Convenio Colectivo	15 días naturais ininterrompidos. Poderá acumularse as vacacións. Tamén válido para parellas de feito inscritas no Rexistro de Parellas de Feito.
Separación, Divorcio ou Nulidade	4 días naturais
Permisos por Violencia de Xénero Art. 60.14 Convenio Colectivo	As faltas de asistencia , xa sexan totais ou parciais, das traballadoras e traballadores vítimas da violencia de xénero terán a consideración de xustificadas , polo tempo e nas condicións en que así o determinen os servizos sociais de atención ou de saúde, segundo proceda.
Exames e Acceso ao Emprego Público	Durante os días da súa realización, ou aqueles que se precisen para o desprazamento, previa xustificación
Deber Inescusable Art. 60.18 Convenio Colectivo	Polo tempo indispensable para o cumprimento dun deber inescusable de carácter público ou persoal e por deberes relacionados coa conciliación da vida familiar e laboral. Os permisos concedidos non poderán superar a 1/5 parte da xornada computada trimestralmente . Se a causa que orixina o permiso supón a percepción de retribución ou indemnización, descontarase do salario do traballador o importe da mesma a que tivera dereito.
Licenzas Sen Retribución	
<ol style="list-style-type: none"> Licenzas sen soldo, para o persoal que teña cumprido polo menos un ano de servizos efectivos. Poderá solicitala por un prazo non inferior a 15 días nin superior a 6 meses, sempre que o permitan as necesidades do servizo. Por causas excepcionais, poderá ampliarse a duración desta licenza en 3 meses máis, pero a súa duración acumulada non poderá exceder dos 9 meses cada 2 anos Pasamento do cónxuxe, parella de feito ou fillos, o traballador poderá solicitar adicionalmente un permiso non retribuído dunha duración non superior a 1 mes, con independencia doutros supostos de licenzas sen soldo A realización doutros traballos durante o tempo de licenza, no sector público ou no privado, quedará suxeita a previa concesión de compatibilidade segundo a lei 53/1984 de incompatibilidades. 	