

Normativa que regula la
jornada de trabajo,
horarios, permisos,
licencias y vacaciones del
PAS de la Universidad de
Alicante.

(Última modificación aprobada por Consejo de
Gobierno de 20 de julio de 2018)

CAPÍTULO I: CONSIDERACIONES GENERALES.

Artículo 1. Aspectos regulados por la presente normativa.

La presente normativa regula el régimen de jornada, permisos, licencias y vacaciones, así como el régimen de jornada partida y los servicios prestados fuera de la jornada de trabajo, que debe aplicarse al personal de administración y servicios de la Universidad de Alicante, cualquiera que sea el régimen que regule su vinculación con la misma.

En las cuestiones que tienen relación con esta normativa se adoptarán las definiciones que se contemplan en el artículo 2 del Decreto 175/2006, de 24 de noviembre, del Consell de la Generalitat Valenciana, publicado en el DOGV de 28 del mismo mes.

CAPÍTULO II: JORNADA Y HORARIO DE TRABAJO.

Artículo 2. Jornada de trabajo.

1. La jornada laboral del Personal de Administración y Servicios será de treinta y cinco horas y veinticinco minutos semanales¹.

Por necesidades del servicio podrá requerirse la realización de un número semanal de horas superior, compensando el exceso de horario una vez desaparezcan las causas que lo motivaron, teniendo en cuenta las preferencias del personal y las necesidades del servicio. Esta compensación será de una hora y media por cada una de exceso horario. El personal estará sujeto asimismo con carácter general a incompatibilidad para ejercer cualquier otra actividad pública o privada, salvo las legalmente excluidas del régimen de incompatibilidades y los que la ley permite autorizar por excepción.

2. El personal que ocupe un puesto de trabajo que tenga asignado un complemento específico igual o superior al E045 podrá ser requerido igualmente para la realización de una jornada superior cuando así lo exijan las necesidades del servicio, si bien en ningún caso procederá compensación alguna por esta circunstancia.

3. La jornada especial de verano se realizará desde el 1 de julio al 31 de agosto, ambos inclusive, en función del horario que recoja el calendario laboral.

Se tendrá derecho asimismo a una reducción de jornada equivalente a la de un mes de jornada especial, que el personal podrá distribuir a su conveniencia, siempre que no repercuta negativamente en la organización de las unidades administrativas, en los períodos que van del 1 al 30 de junio y del 1 y al 30 de septiembre.

Durante los primeros quince días del mes de mayo, las solicitudes de los interesados e interesadas se harán llegar a los responsables de sus unidades de destino indicando sus preferencias; antes del 31 del mismo mes se confirmarán las peticiones, una vez verificado su encaje en la prestación del servicio.

Tendrán también consideración de jornada especial los periodos de actividad reducida de Navidad, Semana Santa, en función de la concreción que en cada caso figure en el mismo

¹ Modificado por Consejo de Gobierno de 20 de julio de 2018. Efectos de 1 de octubre de 2018.

calendario laboral.

4. El tiempo de asistencia a cursos, seminarios o jornadas de formación organizados por la Universidad, el Instituto Valenciano de Administración Pública o por las Organizaciones Sindicales firmantes del Acuerdo Administración-Sindicatos en materia de formación continua, siempre que los organizados por estos últimos estén dentro del citado Acuerdo y la Gerencia considere que su contenido está relacionado con las funciones del puesto de trabajo del asistente, computará como tiempo de trabajo de acuerdo con lo establecido en el Reglamento de Formación si tienen lugar dentro de la jornada laboral.

Artículo 3. Reducción de jornada.

1. El Personal de Administración y Servicios tendrá derecho a una reducción de hasta la mitad de su jornada de trabajo, con reducción proporcional de sus retribuciones, en los siguientes casos:

- a) Cuando tenga a su cuidado directo, por razones de guarda legal, algún menor de catorce años.
- b) Cuando tenga a su cargo personas mayores de sesenta y cinco años.
- c) Cuando tenga a su cuidado directo, por razones de convivencia, personas con discapacidad.
- d) Cuando se tenga a cargo familiares que requieran especial dedicación. Se acreditará documentalmente la relación con la persona a la que se tiene obligación de cuidar o atender, y la especial dedicación que requiera por facultativo competente.
- e) Cuando, por razón de larga enfermedad o enfermedad crónica, no pueda realizar su jornada laboral completa, previa certificación de este extremo por la Unidad de Valoración de Incapacidades o por el Servicio competente de la Universidad.
- f) Las empleadas víctimas de violencia sobre la mujer, para hacer efectivo su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho a la reducción de su jornada, previa acreditación de la situación de violencia ejercida sobre ellas, durante el tiempo que los servicios sociales o de salud, según proceda, acrediten.

2. En los casos b), c), d), e) y f) del apartado anterior, si la reducción no supera la hora diaria no se reducirán las retribuciones. En el caso a) no se reducirán las retribuciones si la reducción de jornada no supera la hora y se acredita por el órgano competente de la administración sanitaria que el menor requiere especial dedicación.

Igualmente, en los supuestos b) y c), y siempre que la reducción no supere la hora diaria, ésta podrá distribuirse a lo largo del mes a voluntad del interesado o de la interesada, sin perjuicio de las necesidades de cada unidad.

Para poder disfrutar de la reducción de jornada por tener a cargo personas mayores de 65 años, habrá que aportar uno de los siguientes documentos:

- a) Certificación médica de facultativo de los sistemas públicos de salud con detalle de la situación de la persona dependiente, nivel de dependencia y reversibilidad del mismo.

El Servicio de Prevención en función del contenido de dicha certificación, emitirá informe sobre la procedencia de la petición de reducción de jornada por el supuesto de dependencia. El informe del Servicio de Prevención, que será revisado temporalmente en

función de su cometido, no podrá ser objeto de recurso en caso de ser negativo. La petición de reducción de jornada podrá ser atendida si se aporta el documento a que se hace referencia en el apartado siguiente.

b) Otro tipo de documento de órgano oficial en el que conste la incapacidad que suponga dependencia irreversible, o la propia dependencia de la persona a la que se refiera la petición de reducción de jornada.

Considerando que la situación de dependiente a cargo no implica convivencia, la Administración valorará la compatibilidad de la relación de la persona dependiente con la persona que solicite acogerse a la reducción de jornada.

De no aportarse documentación acreditativa, el personal podrá acogerse a dicha reducción de jornada con la disminución proporcional de retribuciones que corresponda.

Los ajustes en estos supuestos se comunicarán con antelación y deberán contar con el visto bueno de los responsables de dichas unidades.

3. Las disminuciones de jornada previstas en el apartado 1 de este artículo son incompatibles entre sí, y, en el caso en que ambos miembros de la pareja sean trabajadores de la Universidad, solo podrán ser disfrutadas por uno de ellos.

4. En aquellos casos en que resulte compatible con las funciones del puesto desempeñado y con las del centro de trabajo, el personal podrá ser autorizado a realizar una jornada reducida, continua e ininterrumpida de las 9 a las 14 horas, o las equivalentes si el puesto desempeñado está sujeto a turnos, percibiendo el 75 por ciento del total de sus retribuciones.

5. Se podrá solicitar una reducción de hasta el 50% de la jornada laboral, para atender el cuidado de un familiar de primer grado por razón de enfermedad muy grave, previa acreditación mediante el oportuno informe médico. La duración máxima de esta reducción será de un mes, manteniéndose la percepción íntegra de la retribución mensual. En casos excepcionales, se podrá solicitar la acumulación de dicha reducción en un periodo distinto manteniendo el máximo de tiempo previsto, y siempre que las necesidades del servicio lo permitan.

6. ²

7. Las empleadas víctimas de violencia de género tendrán derecho, previa acreditación de la situación de violencia ejercida sobre ellas, y durante el tiempo que los servicios sociales o de salud lo estimen procedente y así lo acrediten, a la reducción de un tercio de la jornada sin reducción de haberes, o bien a un cincuenta por ciento de la jornada, con una reducción de un sexto de los haberes.

Artículo 4. Horario de trabajo.

1. El horario fijo de presencia en el puesto de trabajo del personal que presta servicios en turno de mañana será de 9:00 a 14:00, de lunes a viernes. El tiempo restante hasta completar la jornada semanal se realizará en horario flexible entre las 7:00 y las 9:00 o con

² Este apartado queda anulado con efectos de 1 de enero de 2019. No obstante, el personal que se jubile en 2019, podrá mantener la reducción que tenga aprobada hasta la fecha de jubilación. Acuerdo de Consejo de Gobierno de 20 de julio de 2018.

posterioridad a las 14:00 horas.

Asimismo, este personal estará obligado a realizar una jornada de 2 horas y media en turno de tarde como complemento del horario. La asignación de las tardes a dicho personal se llevará a cabo por el responsable de la unidad administrativa, con carácter general, de lunes a jueves entre las 14:30 y las 19 horas, según las necesidades del servicio al que se encuentren adscritos para que en el mismo se cubran el mayor número de tardes posible. Para ello se tendrán en cuenta las preferencias de los interesados siempre que sean compatibles con las necesidades del servicio.

2. El personal con turno de tarde deberá prestar con carácter general 6 horas y treinta y cinco minutos diarios en dicho turno, de lunes a viernes, a partir de las 14:00 horas³. Dicha jornada podrá flexibilizarse, cumpliendo los mínimos establecidos, siempre que el servicio lo permita.

Asimismo, este personal estará obligado a realizar una jornada de 2 horas y media en turno de mañana como complemento del horario. La asignación de las mañanas a dicho personal se llevará a cabo por el responsable de la unidad administrativa, con carácter general, de lunes a jueves, según las necesidades del servicio al que se encuentren adscritos. Para ello se tendrán en cuenta las preferencias de los interesados siempre que sean compatibles con las necesidades del servicio.

3. En cada unidad se regulará los horarios del personal destinado en las mismas a los efectos de mantener los horarios habituales de apertura y cierre de los centros.

4. Cuando la prestación de servicios durante la semana abarque menos de cinco días, el horario complementario al que se hace referencia en los párrafos anteriores se reducirá 30 minutos por día de ausencia.

5. Tanto para la jornada de mañana como para la de tarde, el complemento de jornada en horario de tarde o de mañana, respectivamente, podrá ser sustituido por presencia en el puesto de trabajo en sábados, domingos o festivos, con la compensación de una hora y media por cada una de presencia en estos días.

6. El personal que tenga a su cargo personas mayores, personas con discapacidad o hijos menores de 14 años, podrá flexibilizar hasta una hora su jornada de trabajo.

7. Esta flexibilidad podrá llegar a las dos horas en los siguientes casos:

- cuando se trate de familias monoparentales;
- cuando tengan hijos o hijas, así como niños o niñas en acogimiento, pre-adoptivo o permanente, con discapacidad, con el fin de conciliar el horario de trabajo con el de los centros educativos ordinarios de integración y de educación especial, así como el de otros centros donde reciban atención;
- cuando se trate de empleadas víctimas de violencia sobre la mujer, con la finalidad de hacer efectivo su derecho a la asistencia social integral, por el tiempo que acrediten los servicios sociales de atención a de salud. En este caso se puede optar por la adaptación del turno de trabajo.
- cuando se cuente con autorización del responsable de la unidad donde se encuentren destinados y se trate de cuestiones que concilien la vida laboral y familiar.

³ En aplicación de la nueva jornada aprobada por Consejo de Gobierno de 20 de julio de 2018.

8. Desde el 1 de julio al 31 de agosto, así como en los periodos de actividad atenuada de Semana Santa, Navidad, los turnos de trabajo comprenderán el horario previsto en el calendario laboral; en el mes de agosto sólo habrá turno de mañana.

9. La diferencia en cómputo semanal entre la jornada que tenga que realizar el personal por razón del puesto que ocupe y la efectivamente prestada, podrá ser objeto de recuperación dentro del mes en que se haya producido, o, si esto no fuera posible, en el mes siguiente, de acuerdo con el procedimiento establecido por el Servicio de Gestión de Personal, previa negociación con los representantes sindicales, pudiendo hacerse dicha recuperación mediante la compensación con días de asuntos propios.

De no producirse la recuperación, se procederá a la oportuna retención en nómina.

10. Por razones del servicio, se podrán realizar horarios, distintos al señalado. Dichos horarios serán determinados por el Servicio de Gestión de Personal, con el visto bueno de Gerencia, previo informe del responsable de la Unidad de destino de la persona interesada. En todo caso, el cómputo del horario no podrá exceder del que se establece de forma general y no supondrá compensación alguna. En caso de cumplirse horario con jornada partida se procederá a la necesaria adaptación.

11. Mediante petición individual se podrán autorizar otros horarios especiales distintos de los previstos en la presente normativa cuando se den circunstancias concretas y justificadas, manteniendo el total de horas semanales a realizar.

12. El personal que se reincorpore al servicio efectivo a la finalización de un tratamiento de radioterapia o quimioterapia, podrá 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. La solicitud irá acompañada de la documentación que aporte el interesado para acreditar la existencia de esta situación, y la Administración deberá resolver sobre la misma en un plazo de tres días, tras recabar informe del Servicio de Prevención que confirme la oportunidad de esta medida en función del tratamiento recibido o de las actividades de rehabilitación que hayan sido prescritas. El plazo al que se refiere el párrafo anterior podrá ampliarse en un mes más cuando se justifique la persistencia en su estado de salud de las circunstancias derivadas del tratamiento de radioterapia o quimioterapia.

Con carácter excepcional, y en los mismos términos indicados, esta adaptación de jornada podrá solicitarse en procesos de recuperación de otros tratamientos de especial gravedad.

Artículo 5. Bolsas de horas.

Con el fin de compatibilizar las necesidades de cada unidad o servicio durante los períodos de mayor actividad con una mayor flexibilidad en el horario de trabajo, podrá establecerse un horario de trabajo con una jornada mínima de 25 horas semanales para los períodos de menor actividad.

La aprobación de este horario reducido deberá respetar la permanencia en el puesto de trabajo entre las 9 y las 14 horas de todo el personal con turno de mañana, o de 5 horas

continuadas para el personal con turno de tarde. Asimismo, se garantizará que la atención al público en tardes quede cubierta.

Las horas no trabajadas durante dichos períodos se recuperarán con posterioridad, en momentos de actividad extraordinaria de las unidades o servicios.

Del mismo modo, podrá no realizarse el complemento horario de tarde o de mañana, según el turno de trabajo, durante los períodos de menor actividad. Las horas que correspondan a al citado horario complementario se deberán recuperar en el mismo horario, en función de la jornada semanal habitual de los interesados.

La acumulación de horas no trabajadas no implicará en ningún caso reducción o incremento de la jornada anual de cada funcionario o funcionaria. No se podrán acumular más de 20 horas por persona al mes.

La propuesta de acumulación de horas, que incluirá el plan de recuperación de las mismas, se remitirá, para su aprobación a la Gerencia por el responsable de la unidad o servicio correspondiente, previo acuerdo con el personal a su cargo, teniendo en cuenta las necesidades y peculiaridades del servicio y atendiendo a los períodos críticos de actividad.

Artículo 6. Pausa y descanso semanal y de jornadas.

1. El personal tendrá derecho a un mínimo de 12 horas de descanso entre jornadas y de 36 horas continuadas por cada periodo semanal trabajado siempre que su aplicación no impida la cobertura de los servicios que se presten, en cuyo caso se fijará la aplicación de estos descansos con la participación de los representantes sindicales.
2. Durante la jornada laboral se dispondrá de una pausa de treinta minutos de descanso, computable como de trabajo efectivo, respetando que las dependencias y servicios queden adecuadamente atendidos.

Artículo 7. Control de horario.

El personal estará obligado a registrar sus entradas y salidas del centro mediante los sistemas establecidos al efecto. La Gerencia establecerá los medios necesarios para su seguimiento, con indicación de las competencias de las distintas unidades implicadas.

Artículo 8. Justificación de ausencias por enfermedad.

1. El personal, en caso de ausencias aisladas de uno o dos días que no den lugar a una situación de incapacidad temporal, procederá de la siguiente manera:
 - Comunicará su ausencia y la razón de la misma al responsable de su unidad de destino, hasta una hora después del inicio de la jornada, salvo causas justificadas que lo impidan. Una vez reincorporado al puesto de trabajo, se confirmará por escrito la motivación de la ausencia.
 - De no producirse la justificación, se aplicará lo dispuesto en el art. 4.9.
2. Los días de ausencia por enfermedad o accidente que no den lugar a una situación de incapacidad temporal comportarán la deducción de retribución prevista en la normativa vigente. Dicha deducción no será de aplicación a siete días a lo largo de cada año natural.

CAPÍTULO III: HORARIO DE ATENCIÓN AL PÚBLICO.

Artículo 9. Horario de las oficinas de atención al público.

Las oficinas donde se atiende a los usuarios tendrán un horario general de apertura al público de 9 a 14 horas, de lunes a viernes. Durante la tarde, el horario de apertura será de 2 horas, que las unidades podrán distribuir, con carácter general, entre las 15 y las 19 horas. Este horario de apertura de tarde operará de lunes a jueves, pudiéndose concentrar en menos días cuando la prestación del servicio lo aconseje o cuando la Unidad no disponga de personal suficiente para su cobertura. Cada Unidad debe comunicar a Gerencia cuál es el horario de apertura que mejor cubre la prestación del servicio que tenga encomendado, requiriéndose el visto bueno de los responsables de las mismas. Este horario se hará público en cada dependencia y en la página web de la Universidad para conocimiento de los usuarios.

Artículo 10. Atención al público durante la jornada de verano y periodos de actividad atenuada de Navidad y Semana Santa.

Desde el 1 de julio hasta el 31 de agosto, el horario de atención al público será, con carácter general, de 9 a 14 horas de lunes a viernes. El mismo horario se aplicará en aquellas unidades que mantengan su actividad durante el resto de los periodos considerados de actividad atenuada.

Artículo 11. Horario de las oficinas de registro.

Los órganos competentes de la Universidad podrán establecer un horario ampliado de registro en casos de puntual necesidad. Este horario específico se hará público y estará vigente mientras dure el plazo de presentación de escritos, comunicaciones y otros documentos en el procedimiento correspondiente.

CAPÍTULO IV: PERMISOS.

Artículo 12. Permiso por matrimonio o unión de hecho.

El personal podrá disfrutar de quince días naturales y consecutivos, por razón de matrimonio o inscripción en el Registro de Uniones de Hecho de la Comunidad Valenciana o en cualquier otro Registro Público Oficial de Uniones de Hecho.

Este permiso puede acumularse al periodo vacacional y no se disfrutará necesariamente a continuación del hecho causante.

Artículo 13. Permiso por matrimonio de familiares.

El personal podrá disfrutar de permiso durante el día de la celebración del matrimonio de padres, padres políticos, hermanos, hermanos políticos, hijos, nietos y abuelos. Si el lugar de la celebración superara la distancia de 100 km, computados desde la localidad de residencia de dicho personal, el permiso será de dos días naturales consecutivos.

Artículo 14. Permiso por paternidad:

1. Se tendrá derecho a seis semanas, con plenitud de derechos económicos, por nacimiento, acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, o adopción de un/a hijo/a, que disfrutará el padre a partir del mismo día del nacimiento, de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción.

Previa renuncia del padre, este permiso podrá disfrutarlo el cónyuge o pareja de hecho de la madre.

2. Este permiso se ampliará en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo.

3. En el supuesto de parto, este permiso corresponderá 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 periodo de descanso por maternidad sea disfrutado en su totalidad por uno de los progenitores, el derecho a este permiso únicamente podrá ser ejercido por el otro.

4. Este permiso es independiente del disfrute compartido de los permisos por parto o permiso por adopción o acogimiento y comprende el periodo de suspensión de contrato previsto en la legislación laboral.

5. Durante el disfrute de este permiso se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración.

6. En los casos previstos para parto, adopción, paternidad y lactancia acumulada, el tiempo transcurrido durante el disfrute de estos permisos se computará como de servicio activo.

Artículo 15. Permiso de maternidad.

1 En el supuesto de parto la duración del permiso será de dieciséis semanas ininterrumpidas. El permiso se distribuirá a opción de las trabajadoras, siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del hijo o hija, y por cada hijo o hija, a partir del segundo, en el supuesto de parto múltiple. En el caso de que ambos progenitores trabajen, este período adicional se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva y siempre de forma ininterrumpida.

En el caso de que los nacidos o la madre tengan que permanecer hospitalizados después del parto, al final de las dieciséis semanas, o las correspondientes en caso de parto múltiple, se añadirá el tiempo que medie entre el parto y la fecha en que ambos, hijo o hija y madre, tengan el alta hospitalaria.

En caso de fallecimiento de la madre, con independencia de si ésta realizará algún trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de maternidad, sin que se descuente la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que la madre y el padre trabajen, ésta, al iniciarse el periodo de descanso por maternidad, podrá optar por que el padre

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.

Asimismo, el permiso podrá ser disfrutado, previo acuerdo del personal beneficiario y la Administración, a jornada completa o a tiempo parcial.

En supuestos de aborto espontáneo en los tres últimos meses de gestación, la madre tendrá derecho al descanso obligatorio por maternidad de seis semanas. En ese caso, el padre o el otro progenitor, no tendrá derecho a descanso alguno aun cuando la madre renuncie al mismo.

En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el permiso de maternidad no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo.

A este permiso se le podrá acumular el período de vacaciones y el de lactancia, aún expirado el año natural al que correspondan.

En el caso de que la madre no tuviese reconocido el derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestaciones, de acuerdo con las normas que regulan dicha actividad, el otro progenitor tendrá derecho a disfrutar del permiso de maternidad recogido en este artículo. Esto será compatible con el permiso por nacimiento regulado en el artículo anterior.

2. En los supuestos de adopción o acogimiento de menores, tanto pre-adoptivo como permanente, de menores de hasta seis años, el permiso tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, contadas a la elección del interesado o interesada, 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. Este permiso se ampliará en dos semanas más en los supuestos de adopción o acogimiento múltiple por cada hijo o hija a partir del segundo, o de discapacidad del hijo o hija.

La duración del permiso 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 discapacitados o minusválidos o que por sus circunstancias y experiencias personales o que, por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social o familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes.

Cuando la adopción se produzca en el extranjero, el cómputo podrá empezar al regreso de los solicitantes al territorio nacional, siempre que no se prolongue la estancia en el exterior por causas no relacionadas directamente con la adopción. Asimismo, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado o adoptada, el permiso previsto para cada caso en el presente artículo, podrá iniciarse hasta un mes antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

Igualmente, en dichos supuestos, se podrá disfrutar de un permiso previo de hasta dos meses, percibiendo el importe de las retribuciones básicas.

En caso de que la madre y el padre trabajen, el permiso se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con periodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

En los casos de disfrute simultáneo de periodos 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.

El permiso podrá ser disfrutado, previo acuerdo entre el personal beneficiario y la Administración, a jornada completa o a tiempo parcial.

3. Durante el disfrute de este permiso se podrá participar en los cursos de formación que se convoquen, así como en los procesos de promoción o concursos de provisión de puestos de trabajo.

Artículo 16. Permiso para la asistencia a exámenes prenatales, preparación al parto, tratamientos de fecundación y reuniones relacionadas con procesos de adopción o acogimiento, así como reuniones de coordinación en centros de educación especial.

Se concederán permisos al personal por el tiempo indispensable para la asistencia a la realización de exámenes prenatales, cursos de técnicas para la preparación al parto, reuniones y consultas relacionadas con procesos de adopción o acogimiento y a reuniones de coordinación en los centros de educación especial a los que asistan hijos o hijas con discapacidad, que deban realizarse dentro de la jornada laboral, así como para la asistencia a tratamientos basados en técnicas de fecundación, siempre y cuando se acredite que los mismos no se puedan realizar en horario de asistencia distinto al de la jornada de trabajo de la interesada o interesado.

Artículo 17. Permiso por interrupción del embarazo.

En caso de interrupción del embarazo, la trabajadora tendrá derecho a seis días hábiles y consecutivos a partir del hecho causante, siempre y cuando no se encuentre en situación de incapacidad temporal.

Artículo 18. Permiso por lactancia.

Por lactancia de un hijo o hija menor de 12 meses o por acogimiento en idéntico supuesto, el personal tendrá derecho a la ausencia de su puesto de trabajo durante una hora por hijo/a, que podrá dividir en dos fracciones. Por su voluntad podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal por el mismo tiempo y con la misma finalidad. Esta licencia podrá ser disfrutada indistintamente por la madre o por el padre, pero en cualquier caso sólo por uno de ellos.

Asimismo, podrá sustituirse este permiso por 26 días hábiles de ausencia del puesto de trabajo; días que se disfrutarán de manera consecutiva y a continuación del permiso de maternidad. Este permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

Artículo 19. Permiso por muerte o enfermedad de familiar.

En caso de muerte o enfermedad grave de un familiar se tendrá derecho a los siguientes permisos:

Si es el cónyuge o familiar de primer grado, por consanguinidad o afinidad, 4 días hábiles, y 6 si ocurriera a más de 100 km de la localidad de residencia.

Si es familiar de segundo grado, por consanguinidad o afinidad, 3 días, y 5 días si ocurriera a más de 100 km de la localidad de residencia del personal.

Se concederá permiso por enfermedad grave cuando medie hospitalización o sea acreditada por médico competente la gravedad de la enfermedad. Dicho permiso podrá ser concedido cada vez que se acredite una nueva situación de gravedad.

En los supuestos de enfermedad grave, hospitalización en institución sanitaria u hospitalización domiciliaria de larga duración, estos días de permiso podrán utilizarse seguidos o alternados, a petición del personal.

En el caso de que la hospitalización fuese inferior a los días a que por enfermedad grave se tiene permiso y no mediase certificado de gravedad, este permiso se reducirá a los días que efectivamente el familiar del afectado haya estado hospitalizado.

Por intervención quirúrgica que no requiera hospitalización del cónyuge, pareja de hecho o familiar de hasta primer grado de parentesco, se tendrá derecho al día de la intervención, y al día siguiente con justificante médico acreditativo de la necesidad.

Los permisos previstos en el presente punto serán compatibles y no necesariamente consecutivos.

Artículo 20. Permiso para cuidado de hijos o hijas.

1. El personal tendrá derecho a los siguientes permisos para el cuidado de hijos o de hijas, en la forma y circunstancias que se desarrollan en los sucesivos apartados:

a) Permiso por enfermedad de hijo o hija menor de hasta catorce años.

b) Permiso por cuidado de hijo o hija menor, afectado por cáncer u otra enfermedad grave.

2. Por enfermedad de un hijo o hija menor de catorce años se tendrá derecho a un permiso de hasta 4 días hábiles continuados. Para ejercer este derecho será necesario acreditar que el padre y la madre trabajan, y justificar la enfermedad mediante informe de facultativo o facultativa competente.

3. El Gerente concederá, percibiendo las retribuciones íntegras, siempre que ambos progenitores, adoptantes o acogedores de carácter pre-adoptivo o permanente trabajen, una reducción de la jornada de trabajo de al menos la mitad y como máximo el ochenta por cien de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, de la o el menor de edad afectado/a por cáncer (turnores 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 o permanente acreditado por los informes del órgano correspondiente de la Administración Sanitaria y, como máximo, hasta que la o el menor cumpla los 18 años.

4. Cuando concurren en ambos progenitores, adoptantes o acogedores de carácter pre-adoptivo o permanente por el mismo sujeto y hecho causante, las circunstancias necesarias para tener derecho a este permiso o, en su caso, puedan tener la condición de beneficiarios de la prestación establecida para este fin en el Régimen de la Seguridad Social que le sea de aplicación, se tendrá derecho a la percepción de las retribuciones íntegras

durante el tiempo que dure la reducción de su jornada de trabajo, siempre que la o el otro progenitor, adoptante o acogedor de carácter pre-adoptivo o permanente, sin perjuicio del derecho a la reducción de jornada que le corresponda, no cobre sus retribuciones íntegras en virtud de este permiso o como beneficiario de la prestación establecida para este fin en el Régimen de la Seguridad Social que le sea de aplicación. En caso contrario, sólo se tendrá derecho a la reducción de la jornada, con la consiguiente reducción de retribuciones.

Artículo 21. Otros permisos.

1. El personal podrá disfrutar de un día para concurrir a pruebas selectivas para el ingreso en la Administración Pública, a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación en centros oficiales, aunque la realización de los ejercicios sea compatible con el desarrollo de su jornada laboral. El disfrute de este permiso se refiere al día de realización del hecho causante.

2. El personal tendrá derecho a dos días naturales consecutivos, y a continuación del hecho causante, por traslado de su domicilio habitual, aportando justificante acreditativo.

3. Se concederán permisos para realizar funciones sindicales, de formación o de representación del personal, en los términos en que se establece en la normativa vigente.

4. El personal podrá acudir durante su jornada laboral, por necesidades propias o de menores, ancianos o discapacitados a su cargo, a consultas, tratamientos y exploraciones de tipo médico durante el tiempo indispensable para su realización.

5. El personal podrá, asimismo, ausentarse de su puesto de trabajo por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable, de carácter público y personal. Se entenderá por deber inexcusable en estos casos los siguientes:

a) Citaciones de juzgados, tribunales de justicia, comisarías, o cualquier otro organismo oficial.

b) Cumplimiento de los deberes ciudadanos derivados de las consultas electorales.

c) Asistencia a las reuniones de los órganos de gobierno y comisiones dependientes de los mismos cuando deriven estrictamente del cargo electivo de concejala o concejal; así como de diputada o de diputado.

d) Asistencia como miembro a las sesiones de un tribunal de selección o provisión, con nombramiento de la autoridad pertinente.

e) Cumplimiento de obligaciones de análoga naturaleza.

6. En el caso de nacimiento de hijos o hijas prematuros o en los que, por cualquier circunstancia, estos tengan que permanecer hospitalizados tras el parto, el personal podrá ausentarse durante dos horas diarias de su puesto de trabajo, en tanto los niños o niñas permanezcan hospitalizados, sin reducción de sus retribuciones.

Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con reducción proporcional de retribuciones.

7. Las faltas de asistencia de las funcionarias víctimas de violencia de género, totales o parciales, tendrán la consideración de justificadas, por el tiempo y en las condiciones que así lo determinen los servicios sociales de atención o de salud, según proceda. Igualmente, para hacer efectiva su protección o su derecho de asistencia social integral, tendrán

derecho a la reducción de la jornada, con disminución proporcional de la retribución, o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que puedan ser aplicables.

8. Se establece para las trabajadoras en estado de gestación un permiso retribuido, a partir del día primero de la semana 37 de embarazo, hasta la fecha del parto. En el caso de gestación múltiple, este permiso podrá iniciarse el primer día de la semana 35 de embarazo.

CAPITULO V: LICENCIAS.

Artículo 22. Licencia por asuntos propios.

Cada año natural, y hasta el día 15 de enero del año siguiente, se podrá disfrutar de hasta 6 días por asuntos propios o particulares, sin necesidad de motivación o justificación alguna.

El personal de administración y servicios tendrá derecho al disfrute de dos días adicionales al cumplir el sexto trienio, incrementándose este derecho en un día más por cada trienio cumplido a partir del octavo.

El personal podrá distribuir dichos días a su conveniencia, previa comunicación a la correspondiente unidad de personal con la suficiente antelación, y teniendo en cuenta que su ausencia no provoque una especial dificultad en el normal desarrollo del trabajo. La posible denegación será motivada.

Al personal que no preste servicio durante el año completo, le corresponderá la parte proporcional a los meses trabajados.

Igual consideración, salvo el límite temporal, tendrán los días de permiso que se disfruten por permuta de los que se asista al puesto de trabajo durante los períodos de actividad atenuada o a los que se dé esa consideración.

Artículo 23. Licencia para asistencia a cursos de perfeccionamiento profesional.

Podrán concederse por la Gerencia hasta cuarenta horas al año para la asistencia a cursos de perfeccionamiento profesional, retribuidas cuando coincidan con el horario de trabajo, el curso se encuentre homologado y el contenido del mismo esté directamente relacionado con el puesto de trabajo o la carrera profesional del personal en la Administración y no lo impidan las necesidades del servicio.

Artículo 24. Licencia por estudios.

Podrá concederse al personal fijo, licencia de hasta doce meses para la formación en materias directamente relacionadas con la carrera profesional en las administraciones públicas.

La elección de la materia por parte de la interesada o interesado deberá ser aceptada por la Gerencia, y ser de interés para la mejora en la calidad y prestación del servicio público. El curso deberá ser homologado previamente, en relación con el Plan de Formación de la Universidad.

Dicha licencia se podrá solicitar cada cinco años, siempre que éstos se hayan prestado en servicio activo ininterrumpidamente.

Durante el disfrute de la presente licencia se tendrá derecho exclusivamente a la percepción de las retribuciones básicas.

Al finalizar el periodo de licencia por estudios, el personal beneficiario presentará al órgano competente en materia de formación una memoria global del trabajo desarrollado, así como una certificación académica de los estudios realizados.

La no presentación por parte de la beneficiaria o el beneficiario de la memoria y la certificación académica correspondiente implicará la obligación de reintegrar las retribuciones percibidas.

En cualquier momento que se aprecie que la persona seleccionada no cumple los requisitos establecidos se le revocará la licencia por el mismo órgano que resolvió su concesión.

Artículo 25. Licencia sin retribución.

Podrán concederse por la Gerencia, previo informe de la Unidad de destino, sin que el periodo máximo de la licencia pueda exceder de seis meses cada tres años.

Dicha licencia se solicitará, salvo casos excepcionales debidamente justificados, con una antelación mínima de treinta días a la fecha de su inicio, y se resolverá como mínimo con quince días de antelación a dicha fecha. Su denegación deberá ser motivada.

La Administración, mientras dure la licencia sin retribución, mantendrá al personal en alta en el régimen de previsión social que corresponda. Asimismo, esta licencia tendrá la consideración de servicios efectivamente prestados a efectos de cómputo de antigüedad y consolidación de grado personal.

En el caso de que el cónyuge o familiar hasta segundo grado, que habitualmente convivan con la funcionaria o el funcionario, padezcan enfermedad grave o irreversible que requiera una atención continuada, dicha licencia sin sueldo podrá prorrogarse hasta un año. A los efectos indicados, la enfermedad deberá ser acreditada suficientemente con los necesarios informes médicos.

Artículo 26. Licencia sin retribución para asistencia a cursos de perfeccionamiento profesional.

Podrán concederse licencias no retribuidas, de una duración máxima de tres meses al año, para la asistencia a cursos de perfeccionamiento profesional, cuando el contenido de los mismos esté directamente relacionado con el puesto de trabajo o la carrera profesional en la Administración y siempre que la gestión del servicio y la organización del trabajo lo permitan.

La Administración mantendrá al personal con alta en el régimen de previsión social que corresponda mientras dure la licencia sin sueldo. Asimismo, esta licencia tendrá la consideración de servicios efectivamente prestados.

CAPÍTULO VI: VACACIONES.

Artículo 27. Vacaciones anuales.

1. El personal tendrá derecho a disfrutar, durante cada año completo de servicio activo, de veintidós días hábiles de vacación retribuida, o de los días que correspondan si el tiempo de servicios durante el año fuera menor.

Se tendrá derecho, asimismo, a un día hábil adicional al cumplirse quince años de servicio, añadiéndose un día hábil más al cumplir los veinte, veinticinco y treinta años de servicio, respectivamente, hasta un total de 26 días hábiles por año natural.

A estos efectos los sábados se considerarán inhábiles, sin perjuicio de las adaptaciones que se establezcan para los horarios especiales

2. Las vacaciones se disfrutarán, previa autorización y siempre que resulte compatible con las necesidades del servicio, dentro del año natural y hasta el 15 de enero del año siguiente.

3. El personal podrá disfrutar de hasta 8 días de sus vacaciones sin necesidad de que se agrupen en periodos mínimos de tiempo.

4. La denegación del periodo de vacaciones solicitado requerirá escrito motivado.

Artículo 28. Período de disfrute preferente de las vacaciones.

1. Las vacaciones anuales retribuidas se disfrutarán de forma preferente en el mes de agosto, en función de la instrucción que al respecto oportunamente se publique.

2. El personal que desee disfrutar de sus vacaciones en el citado mes, elevará al responsable de su unidad administrativa su solicitud, en la que expresará su opción personal al periodo de vacaciones anuales, debiendo hacerlo antes del 15 de junio.

Recibidas las opciones, el o la responsable de la unidad administrativa resolverá con quince días de antelación a la fecha de inicio prevista, sobre el periodo de vacaciones anuales del personal a su cargo, teniendo en cuenta el equilibrio necesario para que los servicios se presten con normalidad.

3. La solicitud de disfrute fuera del mes de agosto, se tramitará al menos con un mes de antelación, implicará la oportuna justificación y será necesario que lo permita el normal funcionamiento de los servicios.

4. En el caso de que, por razones justificadas, se deba alterar el periodo de vacaciones ya concedido, se podrá solicitar un cambio mediante petición formal dirigida al Servicio de Gestión de Personal, tramitada a través del responsable de su unidad, quien adjuntará un informe sobre la oportunidad de conceder lo solicitado.

Artículo 29. Derechos relacionados con las vacaciones.

1. El personal tendrá derecho:

a) Al retraso de sus vacaciones si no se pueden iniciar como consecuencia de incapacidad temporal, aunque haya terminado el año natural a que correspondan y siempre que no hayan transcurrido más de 18 meses a partir del final del año en que se hayan originado.

b) A la interrupción del periodo de vacaciones cuando mediase incapacidad temporal,

procediéndose de la misma forma que en el apartado a).

c) A la acomodación del disfrute de las vacaciones en caso de embarazo, por tener un hijo menor de doce meses, y en caso de separación legal, divorcio o viudedad, previa justificación de estas circunstancias, siempre que no implique perjuicio para el resto del personal destinado en su unidad.

d) A dos días hábiles más de vacaciones si éstas se disfrutan, por decisión de la Administración, fuera del periodo preferente descrito y dentro del año natural.

2. El personal funcionario interino, así como el contratado laboral temporal, tendrá derecho al abono de la parte proporcional de sus vacaciones cuando cese antes de completar el año, y siempre que no hubiese sido posible disfrutar de las mismas por razones del servicio.

CAPÍTULO VII: RÉGIMEN DE JORNADA PARTIDA.

Artículo 30. Concepto.

1. Se considera régimen de jornada partida la prestación de servicio en jornada de mañana y tarde, en un número de tardes mayor al mínimo contemplado para la jornada habitual, tal como consta en el artículo siguiente.

2. La concesión de este régimen no modificará las características del puesto de trabajo, ni supondrá aumento en el número de horas de dedicación semanales asignado al puesto por la presente normativa.

Artículo 31. Distribución.

La jornada se prestará con arreglo a los parámetros generales siguientes:

a) El personal propuesto para desarrollar su horario de trabajo en régimen de jornada partida deberá prestar, por lo menos, tres tardes a la semana, con un mínimo de 10 horas semanales en dicho turno.

b) Cuando en una unidad haya más de una persona con dicha jornada de trabajo, deberá cubrirse el servicio durante todas las tardes de la semana.

c) No podrá autorizarse horario trabajo en régimen de jornada partida en unidades con número de efectivos suficiente para atender el servicio durante todas las tardes de la semana en que dicho servicio esté previsto.

d) Se considera como inicio de la jornada de tarde las 16 horas.

e) Entre el final de la jornada de mañana y el inicio de la de tarde debe mediar un mínimo de una hora y media.

f) Las tardes afectadas por el horario de jornada partida en días laborables, no cumplidas y que no se recuperen dentro del mismo mes, supondrán la reducción proporcional de la percepción del complemento de productividad por jornada partida.

g) El reiterado incumplimiento de los requisitos establecidos en los apartados anteriores dará lugar a la pérdida de este régimen de jornada.

A estos efectos se considerará incumplimiento reiterado si se produce en dos meses durante un año.

Artículo 32. Jornada partida durante la jornada de verano y periodos de actividad atenuada.

Durante la jornada de verano, así como en los periodos de actividad atenuada de Navidades y Semana Santa, se mantendrá el régimen de jornada partida, aplicándose la reducción proporcional correspondiente a la presencia en el puesto de trabajo en horario de tarde. No obstante, la presencia en el puesto de trabajo cada tarde será de un mínimo de una hora y media.

Artículo 33. Duración del régimen de jornada partida.

La prestación de servicios bajo este régimen tendrá lugar por meses completos, debiendo notificarse, en la propuesta, al Servicio de Gestión de Personal el número de meses a que se extenderá.

Artículo 34. Incompatibilidad con este régimen.

El personal que desempeñe puestos de trabajo clasificados con complemento específico igual o superior al E045 no podrá percibir el complemento de productividad por régimen de jornada partida.

Este personal podrá ser requerido para la realización de este régimen cuando así lo exijan las necesidades del servicio, si bien en ningún caso procederá compensación alguna por esta circunstancia.

Artículo 35. Autorización del régimen de jornada partida.

El responsable de la unidad interesada en contar con personal que realice este tipo de jornada deberá solicitarlo a la Gerencia, planteando, junto con la solicitud, el horario concreto a desarrollar.

La Gerencia resolverá en función de las disponibilidades económicas y del número de efectivos de la citada unidad.

En aquellas unidades en que preste servicio personal que tenga autorizado el régimen de jornada partida, el resto de personal, si lo hubiere, realizará su jornada de tarde de forma que se cubra el servicio el mayor número de tardes posible.

Artículo 36. Variaciones sobre los parámetros generales.

Corresponde a Gerencia autorizar las variaciones sobre los parámetros generales establecidos en este capítulo que puedan plantearse por las distintas unidades, teniendo en cuenta en todo caso, el mejor desarrollo del servicio.

Artículo 37. Aceptación del cambio de régimen de jornada.

La aceptación del régimen de jornada partida por parte del personal afectado será siempre voluntaria.

Artículo 38. Cuantía del complemento de productividad por jornada partida.

El complemento económico se fija en el 35% del sueldo base del personal afectado; la cuantía mensual resultante no podrá ser menor de 220 €

El mínimo de 220 € se actualizará anualmente en el mismo porcentaje que lo hagan las retribuciones del personal de administración y servicios.

CAPÍTULO VIII: GRATIFICACIONES POR SERVICIOS EXTRAORDINARIOS.

Artículo 39. Concepto y compensación.

1. Son objeto de regulación en este capítulo las horas de trabajo realizadas fuera de la jornada habitual del personal de administración y servicios que se produzcan a requerimiento de la Administración.

2. Cualquier necesidad de ampliar la jornada habitual de trabajo del personal de Administración y Servicios debe ser comunicada con la suficiente antelación a Gerencia, que la autorizará o denegará expresamente con anterioridad a su desarrollo.

3 Quedan exceptuadas de este trámite previo aquellas situaciones que deriven de un hecho imposible de prever y que eviten daños irreparables.

4. El exceso de horario para el que se requiera al personal será compensado una vez desaparezcan las circunstancias que lo motivaron, a razón de una hora y media de descanso por cada hora de servicio extraordinario.

5. El máximo número de horas para el que puede ser requerido el personal de Administración y Servicios es de 80 horas al año por persona.

6. Sólo con carácter excepcional, y previa justificación por parte del responsable de la Unidad correspondiente de la imposibilidad de compensación por horas de descanso, la Gerencia puede autorizar la compensación económica, siempre que se disponga de crédito específico para ello, en la misma proporción que la compensación por descanso prevista en el punto 4 de este mismo artículo.

Artículo 40. Desplazamientos.

Con ocasión de desplazamientos que se sustenten en una comisión de servicios para realizar tareas propias del puesto de trabajo que se ocupa, el exceso de horario de trabajo que se produzca podrá compensarse en la misma semana del desplazamiento o en la posterior, ajustando el horario de modo que siempre se respete la presencia en el tramo comprendido entre las 8'30 y las 14'30 horas o las 14'30 y las 20'30. Se podrá optar por no realizar la jornada complementaria, vespertina o matutina, si el exceso de tiempo fuera al menos de dos horas y treinta minutos.

Cualquier actividad, relacionada o no con las tareas habituales, que de forma no habitual se realice en lugar distinto al puesto de trabajo dentro de la jornada de trabajo, no dará derecho a indemnización alguna, ni económica ni por tiempo libre, salvo que sea de aplicación lo previsto en la normativa de dietas y desplazamientos.

Las actividades que se lleven a término representando a la Universidad en eventos culturales, musicales o deportivos se entenderán amparadas por la correspondiente comisión de servicios, y contarán con la pertinente autorización para ausentarse del puesto de trabajo.

DISPOSICIONES ADICIONALES.

Primera.

A efectos de la aplicación de esta normativa, la pareja conviviente que se encuentre inscrita en el Registro de Uniones de Hecho de la Comunidad Valenciana creado por Decreto 250/1994, de 7 de diciembre, del Gobierno Valenciano, o en cualquier otro Registro Público Oficial de Uniones de Hecho, tendrá la misma consideración que el cónyuge.

Segunda.

Lo previsto en los artículos 3f, 4.7, y 21.7 será de aplicación a las víctimas reconocidas de violencia doméstica o intrafamiliar.

Tercera.

A los efectos de aplicación de esta normativa, no se considerarán días hábiles los sábados.

Cuarta.

El calendario laboral, que anualmente aprueba el Consejo de Gobierno de la Universidad, concretará el resto de los periodos de descanso habilitados para el personal de la Universidad.

DISPOSICIÓN DEROGATORIA.

Queda sin efecto cualquier normativa que regulará con anterioridad los asuntos objeto del presente reglamento.

DISPOSICIÓN FINAL.

La presente normativa entrará en vigor el día de su publicación en el BOUA, salvo lo que se refiere a la letra b) del punto 1 del artículo 3 y la reducción máxima del 50% de la jornada de trabajo, que entrarán en vigor el día 1 de mayo del presente año.

Las reducciones de jornada por cuidado de mayor de 65 años quedarán anuladas en dicha fecha, salvo que se adapten a los mismos requisitos.

Alicante, octubre de 2016