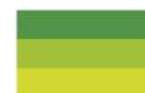


I. DISPOSICIONES Y ACUERDOS

I.2. Consejo de Gobierno

Acuerdo 90/2023, del Consejo de Gobierno de la Universidad Internacional de Andalucía, de 14 de diciembre de 2023, por el que se aprueba el Reglamento sobre Jornada laboral, vacaciones y permisos del PTGAS de la UNIA.

El Consejo de Gobierno de la Universidad Internacional de Andalucía, reunido el 14 de diciembre de 2023, aprueba el Reglamento sobre Jornada laboral, vacaciones y permisos del PTGAS de la UNIA, según se recoge en el siguiente anexo:



ANEXO

REGLAMENTO SOBRE JORNADA LABORAL, VACACIONES Y PERMISOS DEL PERSONAL TÉCNICO, DE GESTIÓN Y DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS DE LA UNIVERSIDAD INTERNACIONAL DE ANDALUCÍA

0. INTRODUCCIÓN

De acuerdo con lo establecido en los artículos 14, 47 y 51 del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, la Universidad Internacional de Andalucía, en ejercicio de su autonomía y potestad de autoorganización, tiene la competencia para regular el desarrollo y adaptación de los citados preceptos generales, de tal modo que el ejercicio de los derechos y obligaciones reconocidos al personal técnico, de gestión y administración y servicios queden conciliados con la mejor prestación de los servicios públicos que la Universidad debe ofrecer.

Al mismo tiempo, esta competencia debe ser ejercida respetando, a su vez, lo establecido en el artículo 37.1.m) del mismo texto legal, que señala como materias objeto de negociación las referidas a calendario laboral, horarios, jornadas y permisos.

Se trata por tanto de conseguir la mejor combinación entre la mejora de las condiciones de trabajo y la búsqueda de la calidad del servicio público, adoptando medidas que favorezcan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Este Reglamento regula la jornada y los horarios de trabajo, de acuerdo con las prescripciones legales vigentes, estableciendo el horario laboral y de atención al público, de tal modo que dota de una cierta flexibilidad a las diferentes Unidades administrativas para fijar con mayor precisión los citados horarios de atención al ciudadano. Se regulan y desarrollan los derechos en materia de licencias y permisos, y las vacaciones anuales del Personal Técnico, de Gestión y de Administración y Servicios (en adelante PTGAS), todo ello tomando en consideración, para cada año, el calendario laboral acordado por el Consejo de Gobierno.

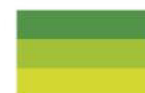
TÍTULO PRELIMINAR

1. ÁMBITO DE APLICACIÓN.

El presente reglamento será de aplicación al PTGAS que perciba sus retribuciones con cargo al Capítulo I de los presupuestos de la Universidad Internacional de Andalucía.

2. CALENDARIO LABORAL.

La determinación de los días inhábiles, del período de vacaciones obligatorio y de los cierres durante los períodos de Semana Santa y Navidad serán establecidos para cada año por el Calendario Laboral de la Universidad, que será acordado antes de la



finalización de cada año natural, previa negociación de la Gerencia con los órganos de representación del PTGAS.

TÍTULO I. JORNADAS Y HORARIOS DE TRABAJO

3. JORNADA LABORAL.

El PTGAS de la Universidad Internacional de Andalucía, incluido en la Relación de Puestos de Trabajo deberá cumplir una jornada de trabajo semanal de 35 horas, en cómputo anual, con un horario flexible, a cumplir con carácter general, de lunes a viernes, en horario de mañana y/o tarde.

4. HORARIO DE TRABAJO.

4.1. Con carácter general, el horario de trabajo será de 8:00 a 15:00 en turno de mañana y de 14:00 a 21:00 en turno de tarde y consistirá en un horario dividido en dos partes:

Tiempo de presencia obligatoria: periodo de concurrencia para todo el personal consistente en una banda fija de 5 horas de asistencia diaria obligatoria, concretamente de 9:00 a 14:00 horas en el turno de mañana, y de 15:00 a 20:00 en turno de tarde.

Tiempo en horario flexible: comprende el resto de la jornada hasta completar las treinta y cinco horas semanales, que se realizarán en la banda de 7,00 a 9:00 y/o 14:00 a 20:00 horas, debiendo coordinarse con el responsable de área previamente, compaginando las necesidades de los servicios con la vida personal y familiar y siempre que el horario de apertura de la sede lo permita. En todo caso, todo el personal funcionario o personal laboral con horario de mañana deberá interrumpir su jornada laboral, para el almuerzo, si esta se extiende más allá de las 16.00, debiendo interrumpir la jornada al menos 30 minutos, pudiendo reanudarla pasados estos. En caso de no registrar ese descanso se verá reducido su saldo horario en media hora y se considerará un olvido de marcaje para el cómputo establecido en el punto 7.7. Excepcionalmente al personal que tenga concedida una modificación de horario por cuestiones de conciliación, no verán interrumpida su jornada en la pausa para el almuerzo.

4.2. El personal disfrutará de una pausa diaria de un máximo de 30 minutos, que será considerada a todos los efectos como de trabajo efectivo, respetando el normal funcionamiento de los servicios.

4.3. La Gerencia, Vicegerencia o los responsables directos, haciendo uso de la bolsa de horas establecidas en el acuerdo de productividad, podrán requerir de los trabajadores y trabajadoras otro horario para cubrir la parte flexible y la actividad que se realice en horario de tarde.

4.4. El saldo de horas no cumplido deberá ser compensado con un exceso en la misma cantidad, considerándose el cómputo anual. Las recuperaciones se realizarán dentro del



año natural y deberán realizarse compaginando las necesidades de los servicios con la vida personal y familiar, en el horario en que las instalaciones se encuentren abiertas o pueda desempeñarse en otras ubicaciones siempre que la actividad de la Universidad se desarrolle en ellas, y previo acuerdo con los responsables directos.

4.5. El saldo positivo de horario realizado en demasía sobre la jornada establecida se podrá acumular en una bolsa de horas que se podrán convertir en un máximo de 4 días de libre disposición, a disfrutar durante el año natural, según la conveniencia del personal de administración y servicios y respetando siempre las necesidades del servicio, previa autorización del responsable directo.

Este permiso no podrá solicitarse/disfrutarse si el trabajador o trabajadora cuenta con saldo negativo o no tiene el suficiente saldo para hacerlo efectivo.

4.6. El trabajo que, extraordinariamente, por razones de servicio y previa autorización de Gerencia o Vicegerencia se realice en horario nocturno, después de las 22:00, será computado a razón de 1 hora y 45 minutos por cada hora trabajada.

4.7. La realización por necesidades de los servicios, a requerimiento expreso de la Gerencia, o responsable de sede, por personal funcionario, de servicios extraordinarios, no contemplados en el acuerdo de productividad, en viernes tardes (salvo que se trate de su horario ordinario), sábados y festivos, serán compensadas a razón de dos horas por hora trabajada. Cuando tengan lugar en sábado o domingo o viernes cuando superen las 5 horas sobre la jornada- podrán acumularse para su compensación en un día de descanso por cada día no laborable trabajado.

4.8. No tendrán consideración de servicios extraordinarios las horas realizadas como consecuencia de la recuperación de ausencias recuperables.

4.9. La jornada trabajada en fin de semana por personal laboral, se compensará según los términos establecidos en el convenio colectivo vigente del personal laboral de las Universidades Públicas de Andalucía, aplicándose el saldo restante de horas, de haberlo, al crédito de horario flexible.

4.10. La evaluación de la salud del personal organizadas por el Servicio de Prevención de Riesgos se considerará como tiempo efectivo de trabajo, aunque se realicen fuera del horario de trabajo ordinario, en cuyo caso, el personal podrá compensar hasta una hora de su jornada laboral con tiempo de descanso, previa justificación de la asistencia (extracción de sangre y reconocimiento médico) aplicándolas a su horario flexible.

4.11. A la finalización del año natural deberá haberse realizado la jornada anual de 35 horas de promedio semanal, excluyendo de este los promedios derivados de los períodos de reducción de jornada. La parte de la jornada no realizada sin causa justificada y sin que conste su obligatoria recuperación, dará lugar a la reducción proporcional de haberes y a las medidas disciplinarias que puedan deducirse.



5. ADAPTACIÓN DE LA JORNADA.

5.1. Por razones de conciliación de la vida laboral, familiar y personal

El horario de presencia obligatoria, siempre que las necesidades del servicio lo permitan, se podrá flexibilizar adelantándose o atrasándose hasta una hora en los siguientes casos:

- A. Cuando el PTGAS tenga a su cargo, por razones de guarda legal, algún hijo/a menor de 16 años.
- B. Cuando el PTGAS tenga a su cuidado directo personas mayores que requieran especial atención o personas con discapacidad.
- C. Cuando el PTGAS tenga a su cargo directo un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad con enfermedad grave.

Cuando esta medida sea solicitada por más de una persona dentro de un mismo servicio y ello afecte a su normal funcionamiento, se podrán establecer turnos rotatorios para su disfrute.

En cualquier caso, si dicha adaptación de jornada conlleva una reducción de esta, se detraerán las cuantías económicas correspondientes de la nómina, de acuerdo con la normativa vigente.

5.2. Por comisiones de servicio

El personal que realice trabajos en comisión de servicios más allá de la jornada habitual de trabajo de lunes a viernes tendrá derecho a la siguiente compensación:

- A. Comisión de servicio sin registro en el sistema de control de presencia (asistencia a cursos, reuniones, etc.): se considerará horas trabajadas las autorizadas en su correspondiente Comisión de Servicios.
- B. Comisión de servicio con registro en el sistema de control de presencia y que se extiendan más allá de la jornada normal de trabajo: se tendrá derecho a 1 hora de compensación por cada hora excedida sobre la jornada normal de trabajo (respetando en todo caso el descanso de 1/2 hora), hasta un máximo de 3 horas por día.
- C. Comisiones de servicio que requieran pernocta, motivadas por razones ineludibles de trabajo, se establecen las compensaciones establecidas en los puntos anteriores.

No tendrán derecho a las compensaciones horarias contempladas en los párrafos anteriores aquellos empleados públicos que perciban retribución por los servicios prestados en comisión de servicios (asistencia a tribunales, participación en grupos de trabajo externos, etc.).

El personal que realice trabajos en comisión de servicios en viernes tarde, sábados, domingos o festivos tendrá derecho a la compensación establecida al efecto en el apartado 4.7 de este Reglamento.



6. HORARIO REDUCIDO

Para favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, se establece una jornada reducida con un horario obligatorio de 9:00 a 14:00 y, en caso del turno de tarde, de 14:00 a 19:00 horas, salvo que por la gestión administrativa de organización de la actividad estival en las sedes la Gerencia, haciendo uso de la bolsa de horas establecidas en el acuerdo de productividad, establezca otro horario para cubrir la parte flexible y la actividad que se realice en horario de tarde.

Los períodos de horario reducido serán los comprendidos entre el 16 de junio y el 15 de septiembre, y en los días no lectivos que coincidan con los permisos de Navidad y Semana Santa y los indicados para cada Sede en el calendario laboral anual. La Gerencia podrá, de forma excepcional, modificar los periodos de horario reducido para determinados puestos en función de las necesidades que se pudiese producir.

7. CONTROL DEL TIEMPO DE TRABAJO.

7.1. A efectos del control horario, se establece la obligatoriedad de todo el PTGAS, a excepción del personal que ocupe puestos de libre designación con especial dedicación, de fichar a la entrada y a la salida del centro de trabajo, tanto al comienzo como al final de la jornada diaria y, en su caso, en las pausas correspondientes al almuerzo o a la interrupción de jornada establecida en el punto 4.1 de este Reglamento.

7.2. Son responsables del control horario, asistencia y presencia las personas que desempeñen los siguientes puestos:

7.2.1. Directores de área o servicio respecto de las personas adscritas al área.

7.2.2. Vicegerente respecto de aquellas personas que no tengan otro superior jerárquico en la RPT.

7.2.3. Responsable designado por la Gerencia, respecto del personal de las sedes.

En cualquier caso, se deberá acreditar que las personas titulares de los Vicerrectorados, Secretaría General, o miembros del Consejo de Gobierno del que dependan funcionalmente, da el Vº Bº respecto al que disfrute de las correspondientes vacaciones, licencias y permisos compatibles con las necesidades de los servicios.

7.3 Cualquier ausencia o retraso deberá ser comunicada, informado por el superior jerárquico y autorizada por la persona que ostente la responsabilidad del servicio según el anterior apartado.

7.4 El periodo de vacaciones, la concesión de permisos y licencias regulados en este Reglamento deberán ser solicitados a través del programa de control horario, donde serán validados por los responsables. Se entenderán concedidos salvo comunicación en contrario.



7.5 Los responsables velarán para que las vacaciones, permisos y licencias se utilicen de forma adecuada compatibilizándose con las necesidades de los servicios y evitando acumulaciones de licencias y permisos que puedan perjudicar la continuidad en la prestación de los servicios públicos. En todo caso, las vacaciones, permisos y licencias deberán haberse consumido en, al menos, un 80% antes del 31 de octubre de cada año, pudiendo variar este porcentaje en casos concretos con la autorización de la Gerencia.

7.6 Los permisos, licencias, días adicionales y de compensación sólo podrán ser tomados dentro del año natural a que correspondan, a excepción de los días de asuntos particulares (art. 10.12.4).

7.7 Sólo se permitirán tres olvidos de marcaje en el trimestre. Superado este número de olvidos, no se computará como tiempo efectivo de trabajo la jornada donde se haya producido el mismo.

8. TIEMPO DEDICADO A LA FORMACIÓN.

8.1 La asistencia, seguimiento o impartición de Cursos, Jornadas, Seminarios o, en general, acciones formativas, siempre que sean organizadas por la UNIA o que se realicen con la autorización de la misma tendrán la consideración de trabajo efectivo y el tiempo empleado en ellos computará como tiempo trabajado.

8.2 Las acciones formativas se realizarán preferentemente en horario de trabajo, exceptuando las asociadas al Complemento de Productividad que serán realizadas en jornada de tarde.

8.3 La Gerencia asume el compromiso de ofrecer al PTGAS, dentro del plan de formación, cursos online que sumen en cómputo anual, al menos, 40 horas, que se realizarán en horario fuera de la jornada laboral y se computarán a los efectos del sistema de control horario siempre que la evaluación de los mismos sea positiva.

8.4 La Universidad podrá determinar la asistencia obligatoria a aquellas actividades formativas necesarias para el buen desempeño de las tareas propias del puesto de trabajo.

TÍTULO II. VACACIONES ANUALES

9. VACACIONES ANUALES.

9.1 El PTGAS tiene derecho, por cada año completo de servicio activo, a disfrutar vacaciones retribuidas de un mes natural, o veintidós días hábiles anuales, o a los días que correspondan proporcionalmente al tiempo de servicios efectivos, sin perjuicio a lo establecido en el punto siguiente. A estos efectos, los sábados no serán considerados días hábiles, sin perjuicio de las adaptaciones que se establezcan para los horarios especiales.



9.2 En el supuesto de haber completado los años de antigüedad en la Administración que se indican, se tendrá derecho al disfrute de los siguientes días de vacaciones anuales:

- Quince años de servicio: Veintitrés días hábiles.
- Veinte años de servicio: Veinticuatro días hábiles.
- Veinticinco años de servicio: Veinticinco días hábiles.
- Treinta o más años de servicio: Veintiséis días hábiles.

9.3 Este derecho se hará efectivo desde el día siguiente al del cumplimiento de los correspondientes años de servicio.

9.4 El periodo de disfrute de las vacaciones se determinará para cada año natural en el Acuerdo de Calendario Laboral, de conformidad con lo establecido en el Convenio Colectivo o Pactos y Acuerdos del personal de Administración y Servicios de las universidades andaluzas.

9.5 En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con incapacidad temporal por contingencias profesionales o comunes, incapacidad temporal derivada de embarazo, parto o lactancia natural, o con el permiso de maternidad o con su ampliación por lactancia, así como con el permiso de paternidad, que imposibilite al personal disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponda, podrá hacerlo en el momento de la incorporación de la baja y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se haya originado.

TÍTULO III. PERMISOS Y LICENCIAS

10. PERMISOS Y LICENCIAS.

El personal de administración y servicios tendrá derecho a disfrutar de los siguientes permisos:

10.1 Permiso por fallecimiento, accidente, enfermedad grave o crónica de familiar

Por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise de reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el primer grado por consanguinidad o afinidad, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores que conviva con el funcionario o funcionaria en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella, cinco días.

Cuando se trate de accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise de reposo domiciliario, de un familiar dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad, el permiso será de cuatro días.



Cuando se trate de fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o familiar dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad, tres días hábiles cuando el suceso se produzca en la misma localidad, y cinco días hábiles, cuando sea en distinta localidad. En el caso de fallecimiento de familiar dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad, el permiso será de dos días hábiles cuando se produzca en la misma localidad y de cuatro días hábiles cuando sea en distinta localidad.

El concepto de enfermedad grave y de permiso derivado comprende:

- Aquellas enfermedades en que, sin producirse hospitalización, su gravedad quede acreditada mediante informe médico.
- La intervención quirúrgica, que dará derecho a un permiso por el tiempo de la intervención mientras subsista la hospitalización.
- Todos los procesos patológicos en que se produzca hospitalización.
- El permiso por enfermedad crónica, se ajustará al tiempo necesario para la recuperación del trabajador.
- El parto tendrá la misma consideración que la hospitalización.

En todo caso, el permiso no podrá ser superior al tiempo de hospitalización y podrá ejercerse de forma discontinúa mientras subsista esta situación compatibilizándose con las necesidades de los servicios, excepto en aquellos casos en los que una vez terminada la hospitalización o la fase de gravedad, la enfermedad requiera a continuación de especiales cuidados en el domicilio y se acredite mediante informe médico.

El permiso por fallecimiento se tomará a partir del día siguiente del hecho causante y en días hábiles consecutivos. No obstante, procederá la autorización del disfrute en días alternos siempre y cuando los interesados acrediten la concurrencia de circunstancias excepcionales que habrán de ser debidamente ponderadas por el órgano competente en materia de personal, siempre que se justifiquen y ello no suponga un abuso del derecho.

El término "localidad" se entiende referido al lugar donde reside la persona trabajadora.

Justificación: Certificado o informe médico sobre gravedad de la enfermedad, Certificado hospitalario y Certificado de defunción.

10.2 Traslado de domicilio.

Se tendrá derecho a 2 días naturales, ampliables a 7 días naturales si la causa de aquél se deriva del traslado del trabajador a otra Sede. En cualquier caso, este derecho no podrá ejercerse más de una vez al año.

Justificación: Certificado de empadronamiento.



10.3 Funciones sindicales o de representación del personal.

Para realizar funciones sindicales o de representación del personal, en los términos que se determinen legalmente.

Los representantes preavisarán al responsable de la unidad de la que dependa en su centro de trabajo, con objeto de permitir la organización de este, con una antelación de 3 días del uso del crédito horario cuando se trate de asuntos generales y 1 para asistencia a reuniones del Representación de personal de carácter urgente, lo que deberá acreditarse.

10.4 Permisos por exámenes.

Para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud, durante los días de su celebración.

Este permiso tiene como finalidad permitir al trabajador concurrir a exámenes finales o liberatorios y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación en Centros Oficiales, Si se trata de primera convocatoria, se tendrá derecho al permiso durante el día de su celebración, y en los demás casos, durante el tiempo que se entienda razonable para el desplazamiento y asistencia al examen.

Deben entenderse incluidos en este permiso los exámenes parciales liberatorios y las pruebas selectivas convocadas por las Administraciones Públicas.

Justificación: Certificado del Centro docente con especificación de la asignatura, nº de convocatoria y horario del examen.

10.5 Para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto.

Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto por las funcionarias embarazadas y, en los casos de adopción o acogimiento, o guarda con fines de adopción, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

Justificación: Certificado de la asistencia.

10.6 Reducción por lactancia.

Por cuidado de cada hijo menor de dieciséis meses, el personal tendrá derecho a una hora diaria de ausencia del trabajo con carácter retribuido. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre, quedando limitado el disfrute a uno sólo de los progenitores en el caso de que ambos trabajen.

El permiso por lactancia es único para cada hijo y sólo uno de los progenitores puede disfrutar de la totalidad del permiso, sin que quepa su disfrute simultáneo o compartido.



El permiso por lactancia podrá acumularse en jornadas completas que deberá disfrutarse inmediatamente después de que finalice el permiso por parto.

10.7 Para el sometimiento del personal a técnicas de fecundación asistida.

Por el tiempo necesario para su realización.

Justificación: Certificado asistencia centro médico.

10.8 Guarda legal.

Por razones de guarda legal, quien tenga a su cuidado directo algún menor de nueve años o con disminución física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida tendrá derecho a una reducción de jornada de un tercio o de la mitad de la misma, percibiendo un 80 o un 60 por 100, respectivamente, de la totalidad de sus retribuciones tanto básicas como complementarias, con inclusión de los trienios. Igual porcentaje se aplicará a las pagas extraordinarias, en el caso de que el personal hubiese disfrutado de jornada de trabajo reducida en los períodos anteriores al devengo de las citadas pagas. Dicha reducción podrá ampliarse por cuidado de un menor de hasta doce años con la correspondiente reducción proporcional de las retribuciones (en el mismo porcentaje que la jornada).

Se otorgarán los mismos derechos 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 debidamente acreditada, o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que, por razones de edad, accidente o enfermedad, no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

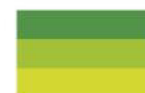
Igualmente podrán acogerse a dicho derecho las víctimas de violencia de género, previa acreditación en los términos establecidos legalmente.

10.9 Cuidado de familiar de primer grado.

Por ser preciso atender el cuidado de un familiar de primer grado o en su caso, a los ascendientes dependientes, el personal 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.

Si hubiera más de una persona titular de este derecho por el mismo hecho causante, el tiempo de disfrute de esta reducción se podrá prorratear entre los mismos, respetando en todo caso, el plazo máximo de un mes.

Los empleados públicos podrán disfrutar de permiso de asistencia al médico para los descendientes en primer grado o, en su caso, a los ascendientes dependientes, acompañándoles al médico en aquellos supuestos en los que, por su edad o estado de salud, no se valgan por sí mismos para acudir al médico.



Justificación: Certificado o informe médico sobre la enfermedad muy grave y/o sobre la asistencia al médico en calidad de acompañante.

10.10 Cumplimiento de deber inexcusable.

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.

Se entiende como deber inexcusable de carácter público o personal la obligación que incumbe a una persona cuyo incumplimiento le genera una responsabilidad de índole penal, civil o administrativa.

Se entiende por deber de carácter inexcusable y personal:

La asistencia a tribunales de Justicia, previa citación.

La asistencia a Plenos de los Concejales de Ayuntamiento y de los Alcaldes, cuando no tengan plena dedicación.

El cumplimiento de los deberes ciudadanos derivados de una consulta electoral como componente de una mesa electoral.

La pertenencia a un jurado.

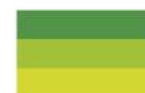
Para disfrutar este permiso, el personal no puede percibir retribución alguna ni puede superarse por este concepto la quinta parte de las horas laborales que correspondan a un trimestre en cuyo caso podrá la Universidad pasar al empleado a la situación administrativa que corresponda.

No podrán considerarse como supuestos en los que cabría la concesión de este permiso todas aquellas actuaciones que impliquen la presencia de la persona interesada y puedan realizarse fuera del horario de trabajo y cuyo incumplimiento no le genere responsabilidad.

Justificación: Documento que acredite la citación judicial, nombramiento mesa electoral, convocatoria al Pleno o citación como Jurado y Certificado de asistencia con día y hora.

En cuanto al cumplimiento de deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral, será requisito indispensable que se justifique una situación de dependencia directa respecto del titular del derecho y que se trate de una situación no protegida por los restantes permisos previstos en la normativa aplicable.

Se entiende como un deber inexcusable relacionado con la conciliación de la vida familiar y laboral el acompañar a un familiar que dependa directamente a consulta médica y la asistencia relacionada con los deberes como tutores legales de menores o personas discapacitadas cuando no pueda realizarse fuera de la jornada de trabajo.



El significado de "tiempo indispensable" no implica la concesión de toda la jornada correspondiente, sino que habrá de acreditarse cuál es el tiempo que se precisa para el cumplimiento del deber.

Justificación: Documento que justifique la cita o tutoría (debe aparecer día y hora) y justificante de asistencia con día y hora de finalización del deber.

En los supuestos precedentes, deberá preavisarse a la Universidad con antelación suficiente. En los casos de sometimiento de la empleada a técnicas de fecundación asistida y para asistir a reuniones de coordinación, 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.

10.11 Matrimonio.

Por matrimonio o registro o constitución formalizada por documento público de pareja de hecho, quince días que, siempre que el hecho causante se encuentre comprendido en el periodo 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.

Justificación: Certificado del Registro Civil.

10.12 Asuntos particulares.

10.12.1 A lo largo de cada año el personal de administración y servicios tendrá derecho a disfrutar de seis días de permiso por particulares, siempre que se hubiese cumplido un año completo de trabajo. En caso contrario, se reducirá proporcionalmente.

10.12.2 Así mismo, el personal de administración y servicios tendrá derecho a disfrutar de dos días adicionales de permiso por asuntos particulares desde el día siguiente al del cumplimiento del sexto trienio, incrementándose, como máximo, en un día adicional por cada trienio cumplido a partir del octavo.

10.12.3 El personal podrá distribuir dichos días a su conveniencia, previa autorización de sus superiores y respetando siempre las necesidades del servicio.

10.12.4 La fecha límite para el disfrute será hasta el 31 de marzo del año siguiente.

10.12.5 A los efectos del cómputo de jornadas trabajadas para el complemento de homologación, estos días se considerarán trabajados.

10.13 Días adicionales por sábado festivo.

El personal de administración y servicios tendrá derecho a disfrutar hasta dos días adicionales de permiso con motivo de coincidir en sábado las festividades de ámbito nacional y autonómico que así se determinen.



10.14 Licencias por los días 24 y 31 de diciembre.

A estos efectos, se consideran festivos los días 24 y 31 de diciembre. El personal que excepcionalmente preste servicios los días 24 y 31 de diciembre disfrutará de dos días de descanso.

10.15 Permisos de ámbito universitario.

El personal podrá disfrutar de un permiso retribuido de 5 días hábiles durante la festividad de Navidad, y 4 días hábiles en Semana Santa, tal como aparecerá anualmente aprobado en el calendario laboral. El día restante de semana santa se podrá disfrutar según se relaciona:

- En la Sede de Sevilla: entre el Viernes Dolores, Lunes de Pascua o Feria de Abril.
- En la Sede de La Rábida: entre el Viernes Dolores, Lunes de Pascua o el Rocío.
- En la Sede de Málaga: entre el Viernes Dolores, Lunes de Pascua o un día en la cuarta semana de octubre.
- En la Sede de Baeza: entre el Viernes Dolores, Lunes de Pascua o la Feria de Jaén.

Así mismo, y con el mismo carácter, se establecen los días de permiso por Apertura del Curso y Santo Tomás de Aquino.

10.16 Licencia/asuntos particulares sin retribución.

El personal que lleve como mínimo un año al servicio de la Universidad tendrá derecho, si las necesidades del servicio lo permiten, a una licencia no retribuida con una duración máxima de tres meses, no pudiendo solicitar tal derecho más de una vez cada dos años, siempre y cuando haya agotado el plazo máximo de tal licencia.

Las suspensiones de la relación, reducciones de jornadas, permisos o licencias relacionados con el parto, nacimiento, adopción o acogimiento, maternidad y paternidad se regirán por lo dispuesto en la legislación vigente.

TÍTULO IV. AUSENCIAS

11. Ausencias.

11.1. Ausencias justificadas

11.1.1. Por enfermedad o consultas médicas de la persona empleada

11.1.1.1. Por enfermedad del empleado público.

Las enfermedades que impidan el normal desempeño de las funciones, así como las consultas médicas de los trabajadores, darán lugar a una ausencia justificada, de acuerdo con los siguientes criterios:



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

- Ausencias aisladas de hasta cuatro días. Se fija en cuatro los días laborales de ausencia al trabajo por enfermedad o accidente, en el año natural, sin parte de baja, de los cuales sólo tres podrán tener lugar en días consecutivos. El personal comunicará su ausencia y la razón de esta al responsable y lo notificará en el sistema de control horario hasta una hora después del inicio de la jornada, salvo causas justificadas que lo impidan, debiendo entregar posteriormente justificante médico o declaración responsable, sin necesidad de requerimiento por parte de la universidad en el plazo de 5 días. En caso de no producirse con posterioridad la justificación, la ausencia tendrá la consideración ausencia injustificada.
- Ausencias de más de un día habiendo consumido las ausencias aisladas determinadas en el párrafo anterior. El personal deberá contar con el preceptivo parte de baja, en caso contrario tendrán la consideración de ausencia injustificada.

11.1.1.2. Por Asistencia a consulta médica.

Las ausencias del puesto de trabajo por asistencia a consulta médica, que en todo caso serán por el tiempo mínimo imprescindible y se documentarán a posteriori presentando el correspondiente justificante de asistencia, donde aparecerá reflejado la hora de la cita y de salida de la consulta.

11.2. Ausencias autorizadas.

11.2.1. Ausencias autorizadas dentro del horario de presencia obligatorio.

Tendrán el carácter de ausencias autorizadas aquellas, que, produciéndose dentro del horario de presencia obligatoria, y motivadas por un hecho imprevisible para la persona empleada, sean aceptadas como tales por el responsable. En tal caso, la persona empleada deberá avisar de forma inmediata al responsable, el cual podrá exigir justificación documental en caso de reiteración. Estas ausencias podrán ser autorizadas siempre y cuando su duración sea inferior a 5 horas, y no tengan carácter periódico.

Las ausencias que supongan una jornada completa no podrán ser declaradas como autorizadas para su recuperación, pudiendo ser compensadas únicamente a través del correspondiente permiso.

11.2.2. Sistema de recuperación ausencias.

A los efectos de recuperar las horas declaradas como ausencia autorizada la persona empleada deberá, previo acuerdo con su responsable, prestar los servicios fuera de la jornada laboral.

En caso de que no se produzca la recuperación de las horas, en el periodo acordado con el responsable, éstas serán consideradas como de Ausencias Injustificadas.



11.2 Ausencias injustificadas.

Se entenderá como ausencia injustificada aquella que se produce dentro del periodo de tiempo en el que el empleado público debe prestar un servicio como consecuencia de su jornada laboral y no venga causada por el disfrute de un permiso, licencia, periodo vacacional o ausencias autorizadas; esta misma consideración tendrán éstas últimas siempre y cuando no se haya producido su recuperación en el periodo establecido para ello.

La diferencia entre la jornada laboral de cada empleado público y la efectivamente realizada por el mismo dará lugar, a la correspondiente deducción proporcional de haberes, si ésta tiene la consideración de ausencia injustificada.

Sin perjuicio de lo anterior, las faltas de asistencia y su tolerancia por parte de los responsables podrán constituir responsabilidad disciplinaria en los términos establecidos en la legislación general de empleados públicos y en la derivada de la negociación colectiva.

TÍTULO V. PERMISOS POR MOTIVOS DE CONCILIACIÓN VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL, POR RAZÓN DE VIOLENCIA DE GÉNERO Y PARA LAS VÍCTIMAS DEL TERRORISMO Y SUS FAMILIARES DIRECTOS

12. Permisos por motivos de conciliación vida personal, familiar y laboral, por razón de violencia de género y para las víctimas del terrorismo y sus familiares directos.

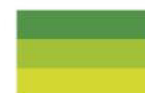
12.1 Permiso por nacimiento para la madre biológica.

Tendrá una duración de dieciséis semanas, de las cuales las seis semanas inmediatas posteriores al parto serán en todo caso de descanso obligatorio e ininterrumpidas. 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 los supuestos de parto múltiple, una para cada uno de los progenitores.

No obstante, 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 y transcurridas las seis primeras semanas de descanso obligatorio, el período de disfrute de este permiso podrá llevarse a cabo a voluntad de aquellos, de manera interrumpida y ejercitarse desde la finalización del descanso obligatorio posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. En el caso del disfrute interrumpido se requerirá, para cada período de disfrute, un preaviso de al menos 15 días y se realizará por semanas completas.

Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades del servicio lo permitan, y en los términos que reglamentariamente se determinen, conforme a las reglas establecidas en el presente artículo.



En los casos de parto prematuro y en aquellos 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 trece semanas adicionales.

En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el periodo de duración del permiso no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

Durante el disfrute de este permiso, una vez finalizado el período de descanso obligatorio, se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración.

12.2 Permiso por adopción, por guarda con fines de adopción, o acogimiento, tanto temporal como permanente.

Tendrá una duración de dieciséis semanas. Seis semanas deberán disfrutarse a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.

En el caso de que ambos progenitores trabajen y transcurridas las seis primeras semanas de descanso obligatorio, el período de disfrute de este permiso podrá llevarse a cabo de manera interrumpida y ejercitarse desde la finalización del descanso obligatorio posterior al hecho causante dentro de los doce meses a contar o bien desde el nacimiento del hijo o hija, o bien desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. En el caso del disfrute interrumpido se requerirá, para cada período de disfrute, un preaviso de al menos 15 días y se realizará por semanas completas.

Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del menor adoptado o acogido y por cada hijo o hija, a partir del segundo, en los supuestos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple, una para cada uno de los progenitores.

El cómputo del plazo se contará a elección del progenitor, a partir de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o acogimiento, o a partir de la resolución judicial por la que se constituya la adopción sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios periodos de disfrute de este permiso.

Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades de servicio lo permitan, y en los términos que reglamentariamente se determine, conforme a las reglas establecidas en el presente artículo.

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 dos meses de duración, percibiendo durante este periodo exclusivamente las retribuciones básicas.

Con independencia del permiso de hasta dos meses previsto en el párrafo anterior y para el supuesto contemplado en dicho párrafo, el permiso por adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución judicial por la que se constituya la adopción o la decisión administrativa o judicial de acogimiento.

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

Los supuestos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente, previstos en este artículo serán los que así se establezcan en el Código Civil o en las leyes civiles de las comunidades autónomas que los regulen, debiendo tener el acogimiento temporal una duración no inferior a un año.

12.3 Permiso del progenitor diferente de la madre biológica.

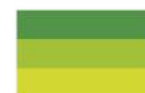
Por nacimiento, guarda con fines de adopción, acogimiento o adopción de un hijo o hija: tendrá una duración de dieciséis semanas de las cuales las seis semanas inmediatas posteriores al hecho causante serán en todo caso de descanso obligatorio.

Este permiso se ampliará en dos semanas más, una para cada uno de los progenitores, en el supuesto de discapacidad del hijo o hija, y por cada hijo o hija a partir del segundo en los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples, a disfrutar a partir de la fecha del nacimiento, de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o acogimiento, o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción.

Este permiso podrá distribuirse por el progenitor que vaya a disfrutar del mismo siempre que las seis primeras semanas sean ininterrumpidas e inmediatamente posteriores a la fecha del nacimiento, de la decisión judicial de guarda con fines de adopción o acogimiento o decisión judicial por la que se constituya la adopción.

En el caso de que ambos progenitores trabajen y transcurridas las seis primeras semanas, el período de disfrute de este permiso podrá llevarse a cabo de manera ininterrumpida dentro de los doce meses a contar o bien desde el nacimiento del hijo o hija, o bien desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. En el caso del disfrute interrumpido se requerirá, para cada período de disfrute, un preaviso de al menos quince días y se realizará por semanas completas.

En el caso de que se optara por el disfrute del presente permiso con posterioridad a la semana dieciséis del permiso por nacimiento, si el progenitor que disfruta de este último permiso hubiere solicitado la acumulación del tiempo de lactancia de un hijo menor de doce meses en jornadas completas, será a la finalización de ese período cuando se dará inicio al cómputo de las diez semanas restantes del permiso del progenitor diferente de la madre biológica.



Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades del servicio lo permitan, y en los términos que reglamentariamente se determinen, conforme a las reglas establecidas en el presente artículo.

En los casos de parto prematuro y en aquellos 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 trece semanas adicionales.

En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el periodo de duración del permiso no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

Durante el disfrute de este permiso, transcurridas las seis primeras semanas ininterrumpidas e inmediatamente posteriores a la fecha del nacimiento, se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración.

12.4 Protección a las empleadas víctimas de la violencia de género.

Las ausencias al trabajo de las empleadas por causa de violencia de género, totales o parciales, tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales de atención o de salud según proceda.

Así mismo, las empleadas víctimas de violencia sobre la mujer, 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 la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que sean aplicables, en los términos que para estos supuestos establezca la Administración Pública competente en cada caso.

La víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo del mismo complemento de destino y similar complemento específico que la Universidad tenga vacante en cualquier otra de sus sedes. Así mismo, podrá solicitar el traslado, que tendrá carácter preferente, a otra Universidad de ámbito andaluz, en este caso, se garantizará la percepción de las retribuciones básicas de su grupo de titulación y su grado consolidado.

12.5 Cuidado de hijo/a menor afectado por cáncer u otra enfermedad grave.

El personal tendrá derecho, siempre que ambos progenitores, adoptantes o acogedores de carácter preadoptivo o permanente trabajen, a una reducción de la jornada de trabajo de al menos la mitad de la duración de aquélla, percibiendo las retribuciones íntegras, 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 23 años.

La aplicación a todo el personal de la UNIA del presente permiso se realizará en las condiciones previstas en el Decreto 154/2017, de 3 de octubre, por el que se regula el permiso del personal funcionario para atender el cuidado de hijos con cáncer u otra enfermedad grave.

Cuando concurren en ambos progenitores, adoptantes o acogedores de carácter preadoptivo 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 les sea de aplicación, el personal tendrá derecho a la percepción de las retribuciones íntegras durante el tiempo que dure la reducción de su jornada de trabajo, siempre que el otro progenitor, adoptante o acogedor de carácter preadoptivo 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 jornada, con la consiguiente reducción de retribuciones.

En el supuesto de que ambos presten servicios en la misma área, se podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas en el correcto funcionamiento del servicio.

Por acuerdo con la Gerencia se establecerán las condiciones y supuestos en los que esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas.

Excepcionalmente, se podrá conceder este permiso para el cuidado de familiar de primer grado por consanguinidad, siempre que se reúnan las condiciones expuestas anteriormente y sea debidamente justificado.

12.6 Permiso por hijos con discapacidad psíquica, física o sensorial.

El personal que tenga hijos con discapacidad psíquica, física o sensorial tendrán derecho a ausentarse del trabajo por el tiempo indispensable para asistir a reuniones de coordinación de su centro de educación ordinario de integración, o de educación especial, centro de atención temprana, de rehabilitación u otros centros específicos donde reciba atención, tratamiento o para acompañarlos si ha de recibir apoyo adicional en el ámbito sanitario o social. especial, donde reciba tratamiento.

12.7 Permiso por gestación.

Las trabajadoras en estado de gestación disfrutarán de un permiso retribuido a partir del día primero de la semana 37 de embarazo, hasta la fecha del parto. En el supuesto de gestación múltiple, este permiso podrá iniciarse el primer día de la semana 35 de embarazo, hasta la fecha del parto.



Justificación: certificado médico.

12.8 Víctimas del terrorismo.

Para hacer efectivo su derecho a la protección y a la asistencia social integral el personal de administración y servicios que haya sufrido daños físicos o psíquicos como consecuencia de la actividad terrorista, su cónyuge o persona con análoga relación de afectividad, y los hijos/as de los heridos y fallecidos, siempre que ostenten la condición de personal de administración y servicios y de víctimas del terrorismo de acuerdo con la legislación vigente, así como el personal de administración y servicios amenazado en los términos del artículo 5 de la Ley 29/2011, de 22 de septiembre, de Reconocimiento y Protección Integral a las Víctimas del Terrorismo, previo reconocimiento del Ministerio del Interior o de sentencia judicial firme, tendrá derecho a la reducción de jornada con disminución proporcional de la retribución, o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo.

12.9 Por enfermedad infectocontagiosa de hijos/as menores de 12 años.

Este permiso tendrá una duración de 3 días naturales continuados.

Las personas titulares de este permiso serán tanto el padre como la madre, pudiendo estos alternar su ejercicio siempre que la suma de los días no supere el máximo establecido.

Justificación: Certificado o informe médico sobre la enfermedad infectocontagiosa.

12.10 El personal que esté en edad próxima a la jubilación.

A excepción del personal libre designado, el personal próximo a la jubilación podrá disfrutar de una bolsa de horas que podrá utilizarse en la parte flexible del horario, sin que pueda afectar al periodo de presencia obligatoria que serán empleadas, preferentemente en la modalidad de trabajo a distancia, para la participación en actividades de transferencia de conocimiento y preparación a su salida tras su jubilación, en función de la siguiente escala:

- Empleados públicos con 60 años de edad: media hora de bolsa horaria
- Empleados públicos con 61 años de edad: una hora de bolsa horaria
- Empleados públicos con 62 años de edad: una hora y media de bolsa horaria
- Empleados públicos con 63 años de edad: dos horas de bolsa horaria
- Empleados públicos con 64 o más años de edad: dos horas y media de bolsa horaria

Quienes, en el ejercicio de este derecho, llegado el momento de la jubilación, decidan prorrogar su vida laboral, se les eliminará la opción de generar la bolsa de horas.



12.11 Permiso parental.

Para el cuidado de hijo, hija o menor acogido por tiempo superior a un año, hasta el momento en que el menor cumpla ocho años: permiso no retribuido, tendrá una duración no superior a ocho semanas, continuas o discontinuas, podrá disfrutarse a tiempo completo, o en régimen de jornada a tiempo parcial, cuando las necesidades del servicio lo permitan y conforme a los términos que reglamentariamente se establezcan.

Este permiso, constituye un derecho individual de las personas progenitoras, adoptantes o acogedoras, hombres o mujeres, sin que pueda transferirse su ejercicio.

Cuando las necesidades del servicio lo permitan, corresponderá a la persona progenitora, adoptante o acogedora especificar la fecha de inicio y fin del disfrute o, en su caso, de los períodos de disfrute, debiendo comunicarlo a la Administración con una antelación de quince días y realizándose por semanas completas.

Cuando concurren en ambas personas progenitoras, adoptantes, o acogedoras, por el mismo sujeto y hecho causante, las circunstancias necesarias para tener derecho a este permiso en los que el disfrute del permiso parental en el período solicitado altere seriamente el correcto funcionamiento de la unidad de la administración en la que ambas presten servicios, ésta podrá aplazar la concesión del permiso por un período razonable, justificándolo por escrito y después de haber ofrecido una alternativa de disfrute más flexible.

A efectos de lo dispuesto en este apartado, el término de madre biológica incluye también a las personas trans gestantes.

TÍTULO V. COMPLEMENTO DE HOMOLOGACIÓN

13. Complemento de homologación.

1. Acreditado el cumplimiento del horario, la cuantía establecida para el complemento de homologación será abonada junto con la nómina del mes correspondiente de cada año en los términos establecidos en el Acuerdo entre las organizaciones sindicales CC.OO., UGT y CSIF y las universidades andaluzas de fecha 19 de marzo de 2003, así como en los términos de la Instrucción de la Gerencia de 1 de marzo de 2004 sobre horario de trabajo y complementos asociados. El periodo de cómputo y abono de este complemento será anual y se efectuará con referencia a las jornadas de trabajo realizadas en el año natural precedente.

2. Para tener derecho al percibo del complemento de homologación, y de conformidad con lo establecido en los Acuerdos entre las Universidades públicas de Andalucía y las organizaciones sindicales más representativas en el citado ámbito, será necesaria la acreditación del cumplimiento de un mínimo de 190 jornadas de trabajo o la parte proporcional en los supuestos de contratación de duración determinada.

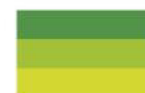
3. La cuantía del citado complemento será reducida en un 60% en el caso de que el número de jornadas trabajadas sea entre 180 y 189, y en un 80% si el número es entre



170 y 179. En el caso de que el número de jornadas trabajadas sea inferior a 170, no se percibirá el citado complemento.

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

- Ausencias por hospitalización del trabajador y convalecencia post hospitalarias.
- Licencia por maternidad.
- Accidentes de trabajo o enfermedad profesional.
- Ejercicio del derecho de huelga.
- Ejercicio de la función de representación de los trabajadores.
- Los trabajadores y trabajadoras mayores de 60 años que acrediten a través de los respectivos servicios de prevención padecer enfermedad crónica o degenerativa.
- Incapacidad temporal vinculada a situación de embarazo
- Por matrimonio, 15 días naturales, que, siempre, que el hecho causante se encuentre comprendido en el periodo 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.
- Nacimiento, adopción o acogida 4 días naturales.
- Por enfermedad o accidentes graves, hospitalización o intervención quirúrgica del padre, cónyuge o hijos
- Por enfermedad o accidentes graves u hospitalización de familiares de primer grado por afinidad o hermanos.
- Por enfermedad o accidente grave u hospitalización de familiares de segundo grado por consanguinidad o afinidad no comprendidos en los anteriores apartados.
- A los efectos de los tres apartados anteriores, 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.
- Por enfermedad terminal de cónyuge o hijo, mientras subsista la situación un máximo de 15 días, ampliables a 30, si bien en el segundo periodo no se devengará retribución.
- Por fallecimiento de un familiar Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal por el que el funcionario no perciba retribución alguna y sin que pueda superarse por este concepto la quinta parte de las horas laborales que correspondan a un trimestre, en cuyo



caso podrá la Universidad pasar al funcionario a la situación administrativa que corresponda

- Por asuntos particulares, respetando las necesidades del servicio, siempre que se hubiese cumplido un año completo de trabajo. En caso contrario, se reducirá proporcionalmente.
- Así pues, se entenderá como jornadas no trabajadas las siguientes:
- Vacaciones anuales, permisos por Navidad, Semana Santa o similares, así como día del patrón y día de apertura del curso académico.
- Bajas laborales, a excepción de las siguientes:
 - Accidente de trabajo o enfermedad profesional
 - Ausencias por hospitalización del trabajador/a y convalecencias post hospitalarias.
 - Incapacidad temporal vinculada a la situación de embarazo.
 - Licencia por maternidad
 - Cambio de domicilio.
 - Permiso por examen.
 - Ausencias no justificadas.

5. Las cantidades no abonadas en concepto de complemento de homologación, como consecuencia del incumplimiento de realización del número de jornadas, incrementarán la cuantía a percibir por el personal que sí acredite su cumplimiento.

DISPOSICIÓN ADICIONAL

Cualquier situación excepcional no recogida en el Reglamento será resuelta por Gerencia, previa negociación con los representantes del personal afectado.

DISPOSICIÓN DEROGATORIA

Queda derogada cualquier norma del mismo rango o inferior que se oponga a esta regulación.

Queda derogado el Reglamento sobre Jornada Laboral, Vacaciones y Permisos del Personal de Administración y Servicios de la Universidad Internacional de Andalucía vigente hasta el momento.

ENTRADA EN VIGOR

Este reglamento entrará en vigor el 1 de enero de 2024 siempre y cuando haya sido publicado con anterioridad en el Boletín Oficial de la UNIA.





DISPOSICIÓN FINAL

Todos los preceptos de este Reglamento que utilizan la forma del masculino genérico se entenderán aplicables a cualquier persona con independencia de su sexo, como género gramatical no marcado, según criterio de la Real Academia de la Lengua.

