

Títol: NORMATIVA QUE REGULA LA JORNADA DE TREBALL, HORARIS, PERMISOS, LLICÈNCIES I VACANCES DEL PAS DE LA UNIVERSITAT D'ALACANT
Categoria: DISPOSICIONS GENERALS
Òrgan: Consell de Govern
Data d'aprovació: 28 de juny de 2006

Título: NORMATIVA QUE REGULA LA JORNADA DE TRABAJO, HORARIOS, PERMISOS, LICENCIAS Y VACACIONES DEL PAS DE LA UNIVERSIDAD DE ALICANTE.
Categoría: DISPOSICIONES GENERALES
Órgano: Consejo de Gobierno
Fecha de aprobación: 28 de junio de 2006

NORMATIVA QUE REGULA LA JORNADA DE TREBALL, HORARIS, PERMISOS, LLICÈNCIES I VACANCES DEL PAS DE LA UNIVERSITAT D'ALACANT

NORMATIVA QUE REGULA LA JORNADA DE TRABAJO, HORARIOS, PERMISOS, LICENCIAS Y VACACIONES DEL PAS DE LA UNIVERSIDAD DE ALICANTE.

CAPÍTOL I: CONSIDERACIONS GENERALS

CAPÍTULO I: CONSIDERACIONES GENERALES.

Article 1. Aspectes regulats per aquesta normativa

Artículo 1. Aspectos regulados por la presente normativa.

Aquesta normativa regula el règim de jornada, permisos, llicències i vacances, i també el règim de jornada partida i els serveis prestats fora de la jornada de treball, que ha d'aplicar-se al personal d'administració i serveis de la Universitat d'Alacant, siga quin siga el règim que regule el vincle amb aquesta.

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.

CAPÍTOL II: JORNADA I HORARI DE TREBALL

CAPÍTULO II: JORNADA Y HORARIO DE TRABAJO.

Article 2. Jornada de treball

Artículo 2. Jornada de trabajo.

1. La jornada laboral general del personal d'administració i serveis serà de trenta-cinc hores setmanals.

1. La jornada laboral general del Personal de Administración y Servicios será de treinta y cinco horas semanales.

Per necessitats del servei podrà requerir-se la realització d'un nombre setmanal d'hores superior, compensant l'excés d'horari una vegada que desapareguen les causes que el van motivar, tenint en compte les preferències del personal i les necessitats del servei. La compensació a què fa referència el paràgraf anterior serà d'una hora i mitja per cadascuna d'excés horari.

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. La compensación a que hace referencia el párrafo anterior será de una hora y media por cada una de exceso horario.

El personal estarà subjecte, així mateix, amb caràcter general, a incompatibilitat per a exercir qualsevol altra activitat pública o privada, excepte les legalment excloses del règim d'incompatibilitats.

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.

2. El personal que ocupe un lloc de treball que tinga assignat un complement específic igual o superior a l'E045 tindrà assignada una jornada laboral especial de trenta-set hores i trenta minuts setmanals. Aquest personal podrà ser requerit igualment per a la realització d'una jornada superior quan ho exigisquen les necessitats del servei, si bé no escaurà cap compensació per aquesta circumstància.

2. El personal que ocupe un puesto de trabajo que tenga asignado un complemento específico igual o superior al E045 tendrá asignada una jornada laboral especial de treinta y siete horas y treinta minutos semanales. Este personal 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.

A fi que ningú, com a conseqüència de l'entrada en vigor d'aquesta normativa, experimente un increment en el nombre total d'hores anuals, el personal que ocupe llocs amb el complement específic indicat en el paràgraf anterior podrà reduir 15 hores a l'esmentat nombre anual d'hores.

A fin de que nadie, como consecuencia de la entrada en vigor de esta normativa, experimente un incremento en el número total de horas anuales, quienes ocupen puestos con el complemento específico indicado en el párrafo anterior, podrán reducir en 15 el citado número anual de horas a realizar.

3. La jornada especial d'estiu es farà des de l'1 de juliol fins al 31 d'agost, ambdós inclosos. Tindran també consideració de jornada especial els períodes d'activitat reduïda de Nadal, Setmana Santa, segons la concreció que en cada cas figure en el calendari laboral.

3. La jornada especial de verano se realizará desde el 1 de julio al 31 de agosto, ambos inclusive. 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 calendario laboral.

4. El temps d'assistència a cursos, seminaris o jornades de formació organitzats per la Universitat, l'Institut Valencià d'Administració Pública o les organitzacions sindicals signants de l'Acord Administració-sindicats en matèria de formació contínua, sempre que els organitzats per aquests últims estiguen dins de l'esmentat Acord i la Gerència considere que el contingut d'aquests està relacionat amb les funcions del lloc de treball de l'assistent, computarà com a temps de treball d'acord amb el que estableix el Reglament de formació, si tenen lloc dins de la jornada 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.

Article 3. Reducció de jornada

Artículo 3. Reducción de jornada.

1. El personal d'administració i serveis tindrà dret a una reducció de fins a la meitat de la jornada de treball, amb reducció proporcional de

1. El Personal de Administración y Servicios tendrá derecho a una reducción de hasta la mitad de su jornada de trabajo, con reducción

les retribucions, en els casos següents:

a) Quan tinga al seu càrrec directe, per raons de guarda legal, algun menor de dotze anys.

b) Quan tinga al seu càrrec persones majors de seixanta-cinc anys.

c) Quan tinga al seu càrrec directe, per raons de convivència, persones amb discapacitat.

d) Quan, per raó de llarga malaltia o crònica, no puga realitzar la jornada laboral completa, amb el certificat previ d'aquest extrem per la Unitat de Valoració d'Incapacitats o pel servei competent de la Universitat.

e) Les empleades víctimes de violència sobre la dona, per a fer efectiu el dret a l'assistència social integral, tindran dret a la reducció de la jornada, una vegada acreditada la situació de violència exercida sobre elles, durant el temps que acrediten els serveis socials o de salut, segons escaiga.

2. En els casos b), c), d) i e) de l'apartat anterior, si la reducció no supera l'hora diària, no es reduiran les retribucions. En el cas a) no es reduiran les retribucions si la reducció de jornada no supera l'hora i l'òrgan competent de l'Administració sanitària acredita que el menor requereix especial dedicació.

3. Les disminucions de jornada previstes en aquest article són incompatibles entre si, i, en el cas que ambdós membres de la parella siguen treballadors de la Universitat, solament podran ser realitzades per un d'ells.

4. En els casos que resulte compatible amb les funcions del lloc exercit i amb les del centre de treball, el personal podrà ser autoritzat a realitzar una jornada reduïda, contínua i ininterrompuda de les 9 a les 14 hores, o les equivalents si el lloc ocupat està subjecte a torns. En aquest cas, percebrà el 75 per cent del total de les retribucions.

5. Es podrà sol·licitar una reducció de fins al 50 per cent de la jornada laboral, per a atendre un familiar de primer grau per raó de malaltia molt greu, una vegada acreditat amb l'oportú informe mèdic. La durada màxima d'aquesta reducció serà d'un mes, i la percepció de la retribució mensual es mantindrà íntegra.

Article 4. Horari de treball

1. El personal que preste serveis en torn de matí estarà obligat a fer 6 hores i trenta minuts diaris en aquest torn, de dilluns a divendres. Aquesta prestació inclourà necessàriament la franja horària que va des de les 9 fins a les 14 hores. L'hora i trenta minuts restant podrà prestar-se amb anterioritat a les 9 o després de les 14 hores.

Així mateix, aquest personal estarà obligat a fer una jornada de 2 hores i mitja en torn de vesprada com a complement de l'horari. L'assignació de les vesprades a aquest personal la portarà a terme el responsable de la unitat administrativa, amb caràcter general, de dilluns a dijous entre les 14,30 i les 19 hores, segons les necessitats del servei a què es troben adscrits perquè en aquest es cobrisquen el major nombre de vesprades possible. Per a fer-ho, es tindran en compte les preferències dels interessats sempre que siguen compatibles amb les necessitats del servei.

2. El personal que preste serveis en torn de vesprada estarà obligat a prestar 6 hores i trenta minuts diaris en aquest torn, de dilluns a divendres, a partir de les 14,30 hores.

Així mateix, aquest personal estarà obligat a fer una jornada de 2 hores i mitja en torn de matí com a complement de l'horari. L'assignació dels matins a aquest personal la portarà a terme el responsable de la unitat administrativa, amb caràcter general, de dilluns a dijous, segons les necessitats del servei a què es troben adscrits. Per a fer-ho, es tindran en compte les preferències dels interessats sempre que siguen compatibles amb les necessitats del

proporcional de sus retribuciones, en los siguientes casos:

a) Cuando tenga a su cuidado directo, por razones de guarda legal, algún menor de doce 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, 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.

e) 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) y e) 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.

3. Las disminuciones de jornada previstas en 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 ininterrompida 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.

Artículo 4. Horario de trabajo.

1. El personal que preste servicios en turno de mañana estará obligado a realizar 6 horas y treinta minutos diarios en dicho turno, de lunes a viernes. Esta prestación incluirá necesariamente la franja horaria que va desde las 9 a las 14 horas. La hora y treinta minutos restante podrá prestarse con anterioridad a las 9 o después de las 14 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 que preste servicios en turno de tarde estará obligado a prestar 6 horas y treinta minutos diarios en dicho turno, de lunes a viernes, a partir de las 14,30 horas.

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

servei.

3. En cada unitat es regularan els horaris del personal destinat en aquestes a l'efecte de mantenir els horaris habituals d'obertura dels centres.

4. Quan la prestació de serveis durant la setmana abrace menys de cinc dies, l'horari complementari a què es fa referència en els paràgrafs anteriors es reduirà 30 minuts per dia d'absència.

5. Tant per a la jornada de matí com per a la de vesprada, el complement de jornada en horari de vesprada o de matí, respectivament, podrà ser substituït per presència en el lloc de treball en dissabtes, diumenges o festius, amb la compensació d'una hora i mitja per cadascuna de presència en aquests dies.

6. El personal que tinga al seu càrrec persones majors, persones amb discapacitat o fills menors de 12 anys, podrà flexibilitzar fins a una hora la jornada de treball.

7. Aquesta flexibilitat, referida en el paràgraf anterior, podrà arribar a les dues hores en els casos següents:

- quan es tracte de famílies monaparentals;
- quan tinguen fills o filles, com també xiquets o xiquetes en acolliment, preadoptiu o permanent, amb discapacitat, amb la finalitat de conciliar l'horari de treball amb el dels centres educatius ordinaris d'integració i d'educació especial, i també el d'altres centres on reben atenció;
- quan es tracte d'empleades víctimes de violència sobre la dona, amb la finalitat de fer efectiu el dret a l'assistència social integral, pel temps que acrediten els serveis socials d'atenció a la salut. En aquest cas es pot optar per l'adaptació del torn de treball.
- quan es dispose d'autorització del responsable de la unitat on es troben destinats i es tracte de qüestions que concilien la vida laboral i familiar.

8. Des de l'1 de juliol fins al 31 d'agost, com també en els períodes d'activitat atenuada de Setmana Santa, Nadal, els torns de treball comprendran l'horari previst en el calendari laboral; en el mes d'agost només hi haurà torn de matí.

9. La diferència en còmput setmanal entre la jornada que haja de fer el personal per raó del lloc que ocupe i la prestada efectivament, podrà ser objecte de recuperació dins del mes en què s'haja produït, o, si això no fóra possible, en mes el següent, d'acord amb el procediment establert pel Servei de Gestió de Personal, després de la negociació amb els representants sindicals.

Si no són recuperades, es procedirà a la retenció oportuna en la nòmina.

10. Per raons del servei es podran fer horaris diferents de l'assenyalat. Aquesta horaris seran determinats pel Servei de Gestió de Personal, amb el vistiplau de Gerència, i amb l'informe previ del responsable de la unitat de destinació de la persona interessada. En tot cas, el còmput de l'horari no podrà excedir del que s'estableix de forma general i no comportarà cap compensació. En cas de complir-se l'horari amb jornada partida es farà l'adaptació necessària.

Article 5. Borses d'hores

Amb la finalitat de compatibilitzar les necessitats de cada unitat o servei durant els períodes de més activitat amb una major flexibilitat en l'horari de treball, podrà establir-se un horari de treball amb una jornada mínima de 25 hores setmanals per als períodes de menor activitat.

L'aprovació d'aquest horari reduït haurà de respectar la permanència en el lloc de treball entre les 9 i les 14 hores de tot el personal amb torn de matí, o de 5 hores continuades per al personal amb torn de

del servei.

3. En cada unidad se regulará los horarios del personal destinado en las mismas a los efectos de mantener los horarios habituales de apertura 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 12 años, podrá flexibilitar hasta una hora su jornada de trabajo.

7. La citada flexibilidad, referida en el párrafo anterior, podrá llegar a las dos horas en los siguientes casos:

- cuando se trate de familias monaparentales;
- cuando tengan hijos o hijas, así como niños o niñas en acogimiento, preadoptivo 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.

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 mes el siguiente, de acuerdo con el procedimiento establecido por el Servicio de Gestión de Personal, previa negociación con los representantes sindicales.

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.

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

vesprada. Així mateix, es garantirà que l'atenció al públic a les vesprades quede coberta.

Les hores no treballades durant aquests períodes es recuperaran amb posterioritat, en moments d'activitat extraordinària de les unitats o serveis.

De la mateixa manera, podrà no realitzar-se el complement horari de vesprada o de matí, segons el torn de treball, durant els períodes de menys activitat. Les hores que corresponguen a aquest horari complementari s'hauran de recuperar en el mateix horari, segons la jornada setmanal habitual dels interessats.

L'acumulació d'hores no treballades no implicarà en cap cas reducció o increment de la jornada anual de cada funcionari o funcionària. No es podran acumular més de 20 hores per persona al mes.

La proposta d'acumulació d'hores, que inclourà el pla de recuperació d'aquestes, la remetrà el responsable de la unitat o servei corresponent a la Gerència perquè l'aprove, després de l'acord amb el personal al seu càrrec, tenint en compte les necessitats i peculiaritats del servei i atenent els períodes crítics d'activitat.

Article 6. Pausa i descans setmanal i de jornades

1. El personal tindrà dret a un mínim de 12 hores de descans entre jornades i de 36 hores continuades per cada període setmanal treballat sempre que aquest descans no impedisca la cobertura dels serveis que es presten; en aquest cas, l'aplicació d'aquests descansos serà fixada amb la participació dels representants sindicals.

2. Durant la jornada laboral hi haurà una pausa de trenta minuts de descans, computable com de treball efectiu. Caldrà respectar que les dependències i serveis queden adequadament atesos.

Article 7. Control d'horari

El personal estarà obligat a registrar les seues entrades i eixides del centre mitjançant els sistemes establits a aquest efecte. La Gerència establirà els mitjans necessaris per a fer-ne el seguiment, indicant les competències que en aquesta matèria tinguen les diferents unitats.

Article 8. Justificació d'absències per malaltia o incapacitat temporal

1. En els casos de malaltia o incapacitat temporal es regulen les situacions següents:

a) Absències aïllades d'un dia o dos. El personal comunicarà l'absència i la raó d'aquesta al responsable de la seua unitat de destinació, fins a una hora després de l'inici de la jornada, excepte causes justificades que ho impedisquen. Es podrà requerir un justificat expedid pel facultatiu o facultativa competent. En tot cas, si no es produeix amb posterioritat la justificació pertinent, es descomptarà el dia o dies faltats dels disponibles d'assumptes propis.

b) Absència de tres o més dies. El personal haurà de presentar el comunicat mèdic de baixa des del tercer dia d'absència, fent-lo arribar com abans millor a la Unitat de Seguretat Social (Servei de Gestió de Personal) i informant del fet telefònicament amb caràcter previ. El primer informe de confirmació serà expedid el quart dia des de l'inici de la malaltia i els successius cada set dies; els treballadors disposen de tres dies per a presentar-lo en la unitat esmentada. L'informe d'alta expedid pel facultatiu o facultativa competent serà presentat dins de les 24 hores següents a l'expedició.

Al personal acollit al Règim Especial de MUFACE li és d'aplicació la regulació pròpia d'aquest règim.

c) En el cas d'accidents laborals que impliquen baixa mèdica, es justificarà l'absència mitjançant l'informe emès per facultatiu o facultativa de la mútua d'accidents de la Universitat, que s'haurà de presentar en la Unitat de Seguretat Social en el termini de 24 hores

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 o incapacidad temporal.

1. En los casos de enfermedad o incapacidad temporal se regulan las siguiente situaciones:

a) Ausencias aisladas de uno o dos días: el personal 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, pudiendo requerirse justificat expedido por el facultativo/a competente. De no producirse con posterioridad la justificación requerida, se descontará el día o días faltados de los disponibles de asuntos propios.

b) Ausencia de tres o más días: El personal deberá presentar parte médico de baja desde el tercer día de ausencia, haciéndolo llegar lo antes posible a la Unidad de Seguridad Social (Servicio de Gestión de Personal) e informando del hecho telefónicamente con carácter previo. El primer parte de confirmación será expedido el cuarto día desde el inicio de la enfermedad y los sucesivos cada siete días; los trabajadores disponen de tres días para su presentación en la citada unidad. El parte de alta expedido por el/la facultativo/a competente será presentado dentro de las 24 horas siguientes a su expedición.

Al personal acogido al Régimen Especial de MUFACE le es de aplicación la regulación propia de dicho régimen.

c) En el caso de accidentes laborales que impliquen baja médica, se justificará la ausencia mediante parte emitido por facultativo/a de la mutua de accidentes de la Universidad, que deberá ser presentado en la Unidad de Seguridad Social en el plazo de 24 horas desde su

des de l'expedició d'aquest. Si l'accident no comporta baixa mèdica, l'informe emès per la mútua d'accidents es presentarà en la unitat esmentada en el mateix termini de 24 hores.

2. Si les absències, tot i justificades, són reiterades, es valorarà la situació en el Servei de Prevenció; a la vista d'aquest informe, la Gerència adoptarà la solució adequada al cas.

3. Descomptes per incompliment de jornada. Els descomptes per faltes d'assistència injustificades al treball es determinaran de conformitat amb el que preveu el Decret 167/1992, de 16 d'octubre, del Govern valencià, i altres normes d'aplicació.

CAPÍTOL III: HORARI D'ATENCIÓ AL PÚBLIC

Article 9. Horari de les oficines d'atenció al públic

Les oficines en què s'atenga als usuaris tindran un horari general d'obertura al públic de 9 a 14 hores, de dilluns a divendres. Durant la vesprada, l'horari d'obertura serà de 2 hores, que les unitats podran distribuir, amb caràcter general, entre les 15 i les 19 hores. Aquest horari d'obertura de vesprada operarà de dilluns a dijous i es podrà concentrar en menys dies quan la prestació del servei ho aconselle o quan la unitat no dispose de personal suficient per a cobrir-lo. Cada unitat ha de comunicar a Gerència quin és l'horari d'obertura que millor cobreix la prestació del servei que tinga encomanat. Cal que els responsables d'aquestes donen el vistiplau. Aquest horari es farà públic en cada dependència i en la pàgina web de la Universitat per a coneixement dels usuaris.

Article 10. Atenció al públic durant la jornada d'estiu i períodes d'activitat atenuada de Nadal i Setmana Santa

Des de l'1 de juliol fins al 31 d'agost, l'horari d'atenció al públic serà, amb caràcter general, de 9 a 14 hores de dilluns a divendres. El mateix horari s'aplicarà en les unitats que mantinguen l'activitat durant la resta dels períodes considerats d'activitat atenuada.

Article 11. Horari de les oficines de registre

Els òrgans competents de la Universitat podran establir un horari ampliat de registre en casos de necessitat puntual. Aquest horari específic es farà públic i serà vigent mentre dure el termini de presentació d'escrits, comunicacions i altres documents en el procediment corresponent.

CAPÍTOL IV: PERMISOS

Article 12. Permís per matrimoni o unió de fet

El personal podrà fer ús de quinze dies naturals i consecutius, per raó de matrimoni o inscripció en el Registre d'unions de fet de la Comunitat Valenciana o en qualsevol altre registre públic oficial d'unions de fet.

Aquest permís pot acumular-se al període vacacional i no se'n farà ús necessàriament a continuació del fet causant.

Article 13. Permís per matrimoni de familiars.

El personal podrà fer ús de permís durant el dia de la celebració del matrimoni de pares, pares polítics, germans, germans polítics, fills, néts i avis.

Si el lloc de la celebració supera la distància de 375 km, computats des de la localitat de residència del personal esmentat, el permís serà de dos dies naturals consecutius.

Article 14. Permís per naixement, acolliment o adopció de fills o filles

El pare, o l'altre progenitor, podrà fer ús de 15 dies naturals de permís per naixement o adopció de fills o filles, o per acolliment familiar de xiquets o xiquetes, a partir del naixement, de la resolució

expedició. Si el accidente no supone baja médica, el parte emitido por la mutua de accidentes se presentará en la citada Unidad en el mismo plazo de 24 horas.

2. Si las ausencias, aún justificadas, son reiteradas, se valorará la situación en el Servicio de Prevención, a la vista de cuyo informe la Gerencia adoptará la solución adecuada al caso.

3. Descuentos por incumplimiento de jornada. Los descuentos por faltas de asistencia injustificadas al trabajo, se determinarán de conformidad con lo previsto en el Decreto 167/1992, de 16 de octubre, del Gobierno Valenciano, y demás normas de aplicación.

CAPÍTULO III: HORARIO DE ATENCIÓN AL PÚBLICO.

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

Las oficinas donde se atienda 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 375 km, computados desde la localidad de residencia de dicho personal, el permiso será de dos días naturales consecutivos.

Artículo 14. Permiso por nacimiento, acogimiento o adopción de hijos o hijas.

El padre, o el otro progenitor, podrá disfrutar de 15 días naturales de permiso por nacimiento o adopción de hijos o hijas, o por acogimiento familiar de niños o niñas, a partir del nacimiento, de la resolución

judicial per la qual es constituïska l'adopció o de la decisió administrativa o judicial d'acolliment.

Aquest permís s'ampliarà en dos dies més per cada fill o filla a partir del segon.

Aquest permís és independent de l'ús compartit dels permisos per part, adopció o acolliment i comprèn el període de suspensió de contracte previst en la legislació laboral.

En els supòsits de part, aquest permís correspondrà en exclusiva a l'altre progenitor, mentre que en els supòsits d'acolliment o adopció, aquest dret correspondrà només a un dels progenitors, a elecció dels interessats; no obstant això, quan el període de descans regulat en l'article 15 siga gaudit en la totalitat per un dels progenitors, el dret a aquest permís únicament podrà ser exercit per l'altre.

Article 15. Permís de maternitat

1. En el supòsit de part, la durada del permís serà de setze setmanes ininterrompudes. El permís es distribuirà a opció de les treballadores, sempre que sis setmanes siguen immediatament posteriors al part.

Aquest permís s'ampliarà en dues setmanes més en el supòsit de discapacitat del fill o filla, i per cada fill o filla, a partir del segon, en el supòsit de part múltiple. En el cas que ambdós progenitors treballen, aquest període addicional es distribuirà a opció dels interessats, que podran usar-lo de simultàniament o successivament i sempre de forma ininterrompuda.

En el cas que els nascuts o la mare hagen d'estar hospitalitzats després del part, al final de les setze setmanes, o les corresponents en cas de part múltiple, s'afegirà el temps que hi haja entre el part i la data que ambdós, fill o filla i mare, tinguen l'alta hospitalària.

En cas de mort de la mare, amb independència de si aquesta realitzarà algun treball, l'altre progenitor podrà fer ús de la totalitat o, si escau, de la part que reste del període de maternitat, sense que es descompte la part que la mare haguera pogut usar amb anterioritat al part.

No obstant l'anterior, i sens perjudici de les sis setmanes immediatament posteriors al part de descans obligatori per a la mare, en el cas que la mare i el pare treballen, aquesta, en iniciar-se el període de descans per maternitat, podrà optar perquè el pare faça ús d'una part determinada i ininterrompuda del període de descans posterior al part, simultàniament o successivament amb el de la mare. L'altre progenitor podrà continuar fent ús del permís de maternitat inicialment cedit, encara que en el moment previst per a la reincorporació de la mare al treball aquesta es trobe en situació d'incapacitat temporal.

Així mateix, el permís podrà ser gaudit, amb l'acord previ dels beneficiaris i l'administració, a jornada completa o a temps parcial.

En supòsits d'avortament espontani en els tres últims mesos de gestació, la mare tindrà dret al descans obligatori per maternitat de sis setmanes. En aquest cas, pare no tindrà dret a cap descans encara que la mare hi renunciï.

En el supòsit de defunció del fill o filla, el permís de maternitat no es veurà reduït, llevat que, una vegada finalitzades les sis setmanes de descans obligatori, la mare sol·licite reincorporar-se al lloc de treball.

A aquest permís se li podrà acumular el període de vacances i el de lactància, encara que haja expirat l'any natural al que corresponguen.

En el cas que la mare no tinguera reconegut el dret a suspendre l'activitat professional amb dret a prestacions, d'acord amb les normes que regulen aquesta activitat, l'altre progenitor tindrà dret a fer ús del permís de maternitat recollit en aquest article. Això serà compatible amb el permís per naixement regulat en l'article anterior.

judicial por la que se constituya la adopción o de la decisión administrativa o judicial de acogimiento.

El citado permiso se ampliará en dos días más por cada hijo o hija a partir del segundo.

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

En los supuestos de parto, este permiso corresponderá en exclusiva al otro progenitor, mientras que en los supuestos de acogimiento o adopción, este derecho corresponderá sólo a uno de los progenitores, a elección de los interesados; no obstante, cuando el período de descanso regulado en el artículo 15 sea disfrutado en su totalidad por uno de los progenitores, el derecho a este permiso únicamente podrá ser ejercido por el otro.

Artículo 15. Permiso de maternidad.

1 En el supuesto de parto la duración del permiso será de dieciséis semanas ininterumpidas. 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 ininterumpida.

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 período de descanso por maternidad, podrá optar por que el padre disfrute de una parte determinada e ininterumpida del período 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, padre no tendrá derecho a descanso alguno aún 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

2. En els supòsits d'adopció o acolliment de menors, tant preadoptiu com permanent, de fins a sis anys, el permís tindrà una durada de setze setmanes ininterrompudes, comptadores a l'elecció de la persona interessada, a partir de la decisió administrativa o judicial d'acolliment o a partir de la resolució judicial per la qual es constitueixca l'adopció. Aquest permís s'ampliarà en dues setmanes més en els supòsits d'adopció o acolliment múltiple per cada fill o filla a partir del segon, o de discapacitat del fill o filla.

Quan l'adopció es produïska a l'estranger, el còmput podrà començar al retorn dels sol·licitants al territori nacional, sempre que no es prolongue l'estada en l'exterior per causes no relacionades directament amb l'adopció. Així mateix, quan siga necessari el desplaçament previ dels pares al país d'origen de l'adoptat o adoptada, el permís previst per a cada cas en aquest article, podrà iniciar-se fins a un mes abans de la resolució per la qual es constitueix l'adopció.

Igualment, en aquests supòsits, es podrà fer ús d'un permís previ de fins a dos mesos, amb la percepció de l'import de les retribucions bàsiques.

En cas que la mare i el pare treballen, el permís es distribuirà a opció dels interessats, que podran fer-ne ús simultàniament o successivament, sempre en períodes ininterromputs i amb els límits assenyalats.

En els casos que facen ús simultani de períodes de descans, la suma d'aquests no podrà excedir les setze setmanes previstes en els apartats anteriors o les que corresponguen en cas de part múltiple.

El permís podrà ser gaudit, amb l'acord previ dels beneficiaris i l'Administració, a jornada completa o a temps parcial.

Durant l'ús d'aquest permís es podrà participar en els cursos de formació que es convoquen.

Article 16. Permís per a l'assistència a exàmens prenatals, preparació al part, tractaments de fecundació i reunions de coordinació en centres d'educació especial

Es concediran permisos al personal pel temps indispensable per a l'assistència a la realització d'exàmens prenatals, cursos de tècniques per a la preparació al part i reunions de coordinació en els centres d'educació especial als quals assistisquen fills o filles amb discapacitat, que hagen de realitzar-se dins de la jornada laboral, com també l'assistència a tractaments basats en tècniques de fecundació, sempre que s'acredite que aquests centres no disposen d'horari d'assistència fora de la jornada de treball de la interessada o interessat.

Article 17. Permís per interrupció de l'embaràs

En cas d'interrupció de l'embaràs, la treballadora tindrà dret a sis dies hàbils i consecutius a partir del fet causant, sempre que no es trobe en situació d'incapacitat temporal.

Article 18. Permís per lactància

Per lactància d'un fill o filla menor de 12 mesos o per acolliment en idèntic supòsit, el personal tindrà dret a l'absència del lloc de treball durant una hora per fill o filla, que podrà dividir en dues fraccions. Voluntàriament podrà substituir aquest dret per una reducció de la jornada normal pel mateix temps i amb la mateixa finalitat. D'aquesta llicència podrà fer-ne ús indistintament per la mare o el pare, en el cas que els dos treballen, però en qualsevol cas només podrà fer-ne ús un d'ells.

Així mateix, podrà substituir-se aquest permís per 26 dies hàbils d'absència del lloc de treball; dies que es gaudiran de manera consecutiva i a continuació del permís de maternitat. Aquest permís serà ampliable en la mateixa proporció els casos de part múltiple.

en el artículo anterior.

2. En los supuestos de adopción o acogimiento de menores, tanto preadoptivo como permanente, de menores de hasta seis años, el permiso tendrá una duración de dieciséis semanas ininterumpidas, 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.

Cuando la adopción se produzca en el extranjero, el computo 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 ininterumpidos 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.

Durante el disfrute de este permiso se podrá participar en los cursos de formación que se convoquen.

Artículo 16. Permiso para la asistencia a exámenes prenatales, preparación al parto, tratamientos de fecundación y 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 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, en el caso de que ambos trabajen, 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.

Article 19. Permís per mort o malaltia de familiar

En cas de mort o malaltia greu d'un familiar es tindrà dret als permisos següents:

Si és el cònjuge o familiar de primer grau, per consanguinitat o afinitat, 4 dies hàbils, i 6 si ocorre a més de 100 km de la localitat de residència del treballador o treballadora.

Si és familiar de segon grau, per consanguinitat o afinitat, 3 dies, i 5 dies si ocorre a més de 100 km de la localitat de residència del treballador o treballadora.

Es concedirà permís per malaltia greu quan hi haja hospitalització o siga acreditada la gravetat de la malaltia per un facultatiu o facultativa competent. Aquest permís podrà ser concedit cada vegada que s'acredite una nova situació de gravetat.

En els supòsits de malaltia greu, hospitalització en institució sanitària o hospitalització domiciliària de llarga durada, aquests dies de permís podran utilitzar-se seguits o alternats, a petició del personal.

En el cas que l'hospitalització fóra inferior als dies als quals es té permís per malaltia greu i no hi haguera certificat de gravetat, aquest permís es reduirà als dies que el familiar de l'afectat haja estat hospitalitzat efectivament.

Els permisos previstos en aquest punt, seran compatibles i no necessàriament consecutius.

Article 20. Permís per malaltia de fill o filla menor de catorze anys

Per malaltia d'un fill o filla menor de catorze anys es tindrà dret a un permís de fins a 4 dies hàbils continuats. Per a exercir aquest dret serà necessari acreditar que el pare i la mare treballen, i justificar la malaltia mitjançant informe de facultatiu o facultativa competent.

Article 21. Altres permisos

1. El personal podrà fer ús d'un dia per a concórrer a proves selectives per a l'ingrés en l'Administració pública, a exàmens finals i la resta de proves definitives d'aptitud i avaluació en centres oficials, encara que la realització dels exercicis siga compatible amb la jornada laboral.

2. El personal tindrà dret a dos dies naturals consecutius, i a continuació del fet causant, per trasllat del seu domicili habitual. Caldrà aportar-hi un justificant acreditatiu.

3. Es concediran permisos per a fer funcions sindicals, de formació o representació del personal, en els termes que estableix la normativa vigent.

4. El personal podrà acudir durant la seua jornada laboral, per necessitats pròpies o de menors, ancians o discapacitats al seu càrrec, a consultes, tractaments i exploracions de tipus mèdic durant el temps indispensable per a fer-los.

5. El personal podrà, així mateix, absentar-se del seu lloc de treball pel temps indispensable per al compliment d'un deure d'inexcusable, de caràcter públic i personal. S'entendrà per deure d'inexcusable en aquests casos els següents:

a) Citacions de jutjats, tribunals de justícia, comissaries o qualsevol altre organisme oficial.

b) Compliment dels deures ciutadans derivats d'una consulta electoral.

c) Assistència a les reunions dels òrgans de govern i comissions dependents d'aquests quan deriven estrictament del càrrec electiu de regidor o regidora; com també de diputada o diputat.

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.

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

Artículo 20. Permiso por enfermedad de hijo o hija menor de catorce años.

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.

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.

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 concejal o concejala; así como de diputada o de diputado.

d) Assistència com a membre a les sessions d'un tribunal de selecció o provisió, amb nomenament de l'autoritat pertinent.

e) Compliment d'obligacions de naturalesa anàloga.

6. En el cas de naixença de fills o filles prematurs o en què, per qualsevol circumstància, aquests hagen d'estar hospitalitzats després del part, el personal podrà absentar-se durant dues hores diàries del lloc de treball, en tant els xiquets o xiquetes estiguen hospitalitzats, sense reducció de les retribucions.

Així mateix, tindran dret a reduir la jornada de treball fins a un màxim de dues hores, amb reducció proporcional de retribucions.

7. Les faltes d'assistència de les funcionàries víctimes de violència de gènere, totals o parcials, tindran la consideració de justificades, pel temps i en les condicions que així ho determinen els serveis socials d'atenció o de salut, segons escaiga.

Igualment, per a fer efectiva la protecció o el dret d'assistència social integral, tindran dret a la reducció de la jornada, amb disminució proporcional de la retribució, o a la reordenació del temps de treball, a través de l'adaptació de l'horari flexible o d'altres formes d'ordenació del temps de treball que puguin ser aplicables.

CAPÍTOL V: LLICÈNCIES

Article 22. Llicència per assumptes propis

Cada any natural, i fins al dia 15 de gener de l'any següent, es podrà fer ús de fins a 6 dies per assumptes propis o particulars, sense necessitat de cap motivació o justificació.

El personal tindrà dret a l'ús de dos dies addicionals en complir el sisè trienni. Aquest dret s'incrementarà en un dia més per cada trienni complert a partir del vuitè.

El personal podrà distribuir aquests segons li convinga, amb la comunicació prèvia a la unitat de personal corresponent amb prou antelació, i tenint en compte que l'absència no provoqe una especial dificultat en el desenvolupament normal del treball. La possible denegació haurà de ser motivada. L'administració, després de la negociació amb els representants sindicals, podrà dictar les normes oportunes durant el primer trimestre de l'any perquè l'ús d'aquests dies no repercutisca negativament en l'adequada prestació dels serveis.

El personal funcionari interí i personal laboral temporal podrà fer ús d'aquesta llicència a raó d'un dia per cada dos mesos complets treballats en l'administració.

La mateixa consideració tindran els dies de permís que s'usen per permuta dels que s'assistisca al lloc de treball durant els períodes d'activitat atenuada o als que es donen aquesta consideració.

Article 23. Llicència per a assistència a cursos de perfeccionament professional

La Gerència podrà concedir fins a quaranta hores a l'any per a l'assistència a cursos de perfeccionament professional, retribuïdes quan coincidisquen amb l'horari de treball, quan el curs es trobe homologat i el contingut d'aquest estiga directament relacionat amb el lloc de treball o la carrera professional del personal en l'administració i no ho impedisquen les necessitats del servei.

Article 24. Llicència per estudis

Podrà concedir-se al personal fix, llicència de fins a dotze mesos per a la formació en matèries directament relacionades amb la carrera professional en les administracions públiques.

L'elecció de la matèria per part de la persona interessada haurà de ser acceptada per la Gerència, i haurà de ser d'interès per a la millora en la qualitat i prestació del servei públic. El curs haurà de ser homologat prèviament, d'acord amb el Pla de Formació de la Universitat.

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.

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.

Los funcionarios y funcionarias tendrán 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. La Administración, previa negociación con los representantes sindicales, podrá dictar las normas oportunas durante el primer trimestre del año para que el disfrute de estos días no repercuta negativamente en la adecuada prestación de los servicios.

El personal funcionario interino y personal laboral temporal podrá disfrutar de dicha licencia a razón de un día por cada dos meses completos trabajados en la Administración.

Igual consideración 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 de 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, retribuïdas 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.

Aquesta llicència es podrà sol·licitar cada cinc anys, sempre que aquests s'hagen prestat en servei actiu ininterrompudament.

Durant l'ús d'aquesta llicència es tindrà dret exclusivament a la percepció de les retribucions bàsiques.

En finalitzar el període de llicència per estudis, el personal beneficiari haurà de presentar a l'òrgan competent en matèria de formació una memòria global del treball dut a terme i un certificat dels estudis fets.

Si la persona beneficiària no presenta la memòria i el certificat acadèmic corresponent, haurà de reintegrar les retribucions percebudes.

En qualsevol moment que s'aprecie que la persona seleccionada no compleix els requisits establits, el mateix òrgan que en va resoldre la concessió li revocarà la llicència.

Article 25. Llicència sense retribució

La Gerència podrà concedir-ne, amb l'informe previ de la unitat de destinació, sense que el període màxim de la llicència pugui excedir de sis mesos cada tres anys.

Aquesta llicència s'haurà de sol·licitar, excepte casos excepcionals degudament justificats, amb una antelació mínima de trenta dies a la data d'inici, i s'haurà de resoldre com a mínim amb quinze dies d'antelació a la data esmentada. La denegació haurà de ser motivada.

L'administració, mentre dure la llicència sense retribució, mantindrà el personal en alta en el règim de previsió social que corresponga. Així mateix, aquesta llicència tindrà la consideració de serveis efectivament prestats a l'efecte de còmput d'antiguitat i consolidació de grau personal.

En el cas que el cònjuge o familiar fins a segon grau, que habitualment convisca amb la funcionària o el funcionari patisca malaltia greu o irreversible que requereixca una atenció continuada, aquesta llicència sense sou podrà prorrogar-se fins a un any. A l'efecte indicat, la malaltia haurà de ser acreditada suficientment amb els informes mèdics necessaris.

Article 26. Llicència sense retribució per a assistència a cursos de perfeccionament professional

Podran concedir-se llicències no retribuïdes, d'una durada màxima de tres mesos a l'any, per a l'assistència a cursos de perfeccionament professional, quan el seu contingut estiga directament relacionat amb el lloc de treball o la carrera professional en l'administració i sempre que la gestió del servei i l'organització del treball ho permeten.

L'administració mantindrà el personal amb alta en el règim de previsió social que corresponga mentre dure la llicència sense sou. Així mateix, aquesta llicència tindrà la consideració de serveis efectivament prestats.

CAPÍTOL VI: VACANCES

Article 27. Vacances anuals

1. El personal tindrà dret a fer ús, durant cada any complet de servei actiu, d'un mes natural de vacances retribuïdes o de vint-i-dos dies hàbils anuals.

Es tindrà dret, així mateix, a un dia hàbil addicional en complir quinze anys de servei, i s'afegirà un dia hàbil més en complir els vint, vint-i-cinc i trenta anys de servei, respectivament, fins a un total de 26 dies hàbils per any natural. Aquest dret es farà efectiu a partir de l'any següent al del compliment dels anys de servei assenyalats.

2. Quan les vacances s'usen en més d'un període, aquests hauran

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

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 un mes natural de vacación retribuida o de veintidós días hábiles anuales.

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. Este derecho se hará efectivo a partir del año siguiente al del cumplimiento de los años de servicio señalados.

2. Cuando las vacaciones se disfruten en más de un periodo, estos

de ser d'almenys 5 dies hàbils. La Gerència, amb la sol·licitud prèvia del personal interessat, podrà accedir a l'ús de períodes de menys dies quan operen circumstàncies especials i no es perjudique el desenvolupament normal dels serveis.

3. Quan el servei prestat fóra inferior a un any, es tindrà dret a l'ús dels dies proporcionals que corresponguen.

4. Amb caràcter general, el començament i terminació del dret a l'ús de les vacances serà dins de l'any natural al que corresponguen.

5. No podran en cap cas ser substituïdes per compensacions econòmiques.

6. La possible denegació del període de vacances sol·licitat haurà de ser motivada.

Article 28. Període d'ús preferent de les vacances

1. Les vacances anuals retribuïdes es prendran preferentment en el període de juliol a setembre. Dins d'aquest període, preferentment al mes d'agost.

2. El personal que vulga fer ús de les vacances en el període estival, haurà d'elevat al responsable de la unitat administrativa la sol·licitud abans del 15 de juny, en què expressarà l'opció personal al període de vacances anuals.

Rebutades les opcions, l'òrgan responsable de la unitat administrativa resoldrà amb quinze dies d'antelació a la data d'inici prevista, sobre el període de vacances anuals del personal al seu càrrec, tenint en compte l'equilibri necessari perquè els serveis es presten amb normalitat.

3. La sol·licitud d'ús en altre període diferent, que es tramitarà almenys amb un mes d'antelació, implicarà la justificació oportuna i caldrà que ho permeta el funcionament normal dels serveis.

4. En el cas que, per raons justificades, s'haja d'alterar el període de vacances ja concedit, es podrà sol·licitar un canvi mitjançant petició formal dirigida al Servei de Gestió de Personal, tramitada a través del responsable de la seua unitat, el qual adjuntarà un informe personal sobre l'oportunitat de concedir la sol·licitud.

Article 29. Drets relacionats amb les vacances

1. El personal tindrà dret:

a) Al retard de les vacances si no pot iniciar-les com a conseqüència d'incapacitat temporal.

b) A la interrupció del període de vacances quan hi haja hospitalització justificada no voluntària, per a reprendre'l posteriorment fins a completar els dies que resten. De la mateixa manera s'actuarà en cas d'incapacitat temporal que comporte immobilització o repòs absolut.

c) A l'acomodació de l'ús de les vacances en cas d'embaràs i fins que el fill complisca dotze mesos, de separació legal, de divorci o de viduïtat, amb la justificació prèvia d'aquestes circumstàncies, sempre que no implique perjudici per a la resta del personal destinat en la unitat.

d) A dos dies hàbils més de vacances si aquestes s'usen, per decisió de l'administració, fora del període preferent descrit i dins de l'any natural.

2. El personal funcionari interí i el personal contractat laboral temporal, tindrà dret a l'abonament de la part proporcional de les seues vacances quan cesse abans de completar l'any de servei, i sempre que no haguera sigut possible fer-ne ús per raons del servei.

CAPÍTOL VII: RÈGIM DE JORNADA PARTIDA

deberán ser de al menos 5 días hábiles. Gerencia, previa solicitud por parte del personal interesado, podrá acceder al disfrute de periodos de menos días cuando operen circunstancias especiales y no se perjudique el desarrollo normal de los servicios.

3. Cuando el servicio prestado fuera inferior a un año, se tendrá derecho al disfrute de los días proporcionales que correspondan.

4. Con carácter general, el comienzo y terminación del derecho al disfrute de las vacaciones será dentro del año natural al que correspondan.

5. No podrán en ningún caso ser sustituidas por compensaciones económicas.

6. La posible denegación del periodo de vacaciones solicitado deberá ser motivada.

Artículo 28. Período de disfrute preferente de las vacaciones.

1. Las vacaciones anuales retribuidas se disfrutarán de forma preferente en el periodo de julio a septiembre. Dentro de ese periodo preferentemente en el mes de agosto.

2. El personal que desee disfrutar de sus vacaciones en el periodo estival, 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 en otro periodo distinto, que 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 personal 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 puede iniciarlas como consecuencia de incapacidad temporal.

b) A la interrupción del periodo de vacaciones cuando mediase hospitalización justificada no voluntaria, para reanudarla posteriormente hasta completar los días que resten. Del mismo modo se procederá en caso de Incapacidad Temporal que conlleve inmovilización o reposo absoluto.

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 disfrutaran, 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 de servicio, y siempre que no hubiese sido posible disfrutar de las mismas por razones del servicio.

CAPÍTULO VII: RÉGIMEN DE JORNADA PARTIDA.

Article 30. Concepte

1. Es considera règim de jornada partida la prestació de servei en jornada de matí i vesprada, en un nombre de vesprades major al mínim previst per a la jornada habitual, tal com consta en l'article següent.

2. La concessió d'aquest règim no modificarà les característiques del lloc de treball, ni comportarà augment en el nombre d'hores de dedicació setmanals assignat al lloc per aquesta normativa.

Article 31. Distribució

La jornada es prestarà d'acord amb els paràmetres generals següents:

a) El personal proposat per a desenvolupar el seu l'horari de treball en règim de jornada partida haurà de prestar, almenys, tres vesprades a la setmana, amb un mínim de 10 hores setmanals en aquest torn.

b) Quan en una unitat hi haja més d'una persona amb aquesta jornada de treball, el servei haurà de cobrir-se durant totes les vesprades de la setmana.

c) No podrà autoritzar-se horari treball en règim de jornada partida en unitats amb nombre d'efectius suficient per a atendre el servei durant totes les vesprades de la setmana que aquest servei estiga previst.

d) Es considera com a inici de la jornada de vesprada les 16 hores.

e) Entre el final de la jornada de matí i l'inici de la de vesprada ha d'haver-hi un mínim d'una hora i mitja.

f) Les vesprades afectades per l'horari de jornada partida en dies laborables, no complides i que no es recuperen dins del mateix mes, implicaran la reducció proporcional de la percepció del complement de productivitat per jornada partida.

g) L'incompliment reiterat dels requisits establits en els apartats anteriors donarà lloc a la perduda d'aquest règim de jornada.

A aquest efecte es considerarà incompliment reiterat si es produeix en dos mesos durant un any.

Article 32. Jornada partida durant la jornada d'estiu i períodes d'activitat atenuada

Durant la jornada d'estiu, com també en els períodes d'activitat atenuada de Nadal i Setmana Santa, es mantindrà el règim de jornada partida i s'aplicarà la reducció proporcional corresponent a la presència en el lloc de treball en horari de vesprada.

No obstant això, la presència en el lloc de treball cada vesprada serà d'un mínim d'una hora i mitja.

Article 33. Durada del règim de jornada partida

La prestació de serveis sota aquest règim tindrà lloc per mesos complets. En la proposta s'haurà de notificar al Servei de Gestió de Personal el nombre de mesos a què s'estendrà

Article 34. Incompatibilitat amb aquest règim

El personal que ocupe llocs de treball classificats amb complement específic igual o superior a l'E045 no podrà percebre el complement de productivitat per règim de jornada partida.

Aquest personal podrà ser requerit per a la realització d'aquest règim quan ho exigisquen les necessitats del servei, si bé en cap cas escaurà cap compensació per aquesta circumstància.

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, al 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.

Article 35. Autorització del règim de jornada partida

El responsable de la unitat interessada a disposar de personal que faça aquest tipus de jornada haurà de sol·licitar-ho a la Gerència, plantejant, juntament amb la sol·licitud, l'horari concret que es vol desenvolupar.

La Gerència resoldrà en funció de les disponibilitats econòmiques i del nombre d'efectius de la unitat esmentada.

En aquelles unitats que preste servei personal que tinga autoritzat el règim de jornada partida, la resta de personal, si s'escau, farà la jornada de vesprada, de manera que es cobrisca el servei el major nombre de vesprades possible.

Article 36. Variacions sobre els paràmetres generals

Correspon a Gerència autoritzar les variacions sobre els paràmetres generals establits en aquest capítol que puguen plantejar les diferents unitats, tenint en compte en tot cas, el millor desenvolupament del servei.

Article 37. Acceptació del canvi de règim de jornada

L'acceptació del règim de jornada partida del personal afectat serà sempre voluntària.

Article 38. Quantia del complement de productivitat per jornada partida

El complement econòmic es fixa en el 35 per cent del sou base del personal afectat; la quantia mensual resultant no podrà ser menor de 220 €.

El mínim de 220 € s'actualitzarà anualment en el mateix percentatge que ho facen les retribucions del personal d'administració i serveis.

CAPÍTOL VIII: GRATIFICACIONS PER SERVEIS EXTRAORDINARIS

Article 39. Concepte i compensació

1. Són objecte de regulació en aquest capítol les hores de treball realitzades fora de la jornada habitual del personal d'administració i serveis que es produïsquen a requeriment de l'administració.

2. Qualsevol necessitat d'ampliar la jornada habitual de treball del personal d'administració i serveis ha de ser comunicada amb la suficient antelació a la Gerència, que l'autoritzarà o denegarà expressament amb anterioritat al desenvolupament d'aquesta.

3. Queden exceptuades d'aquest tràmit previ les situacions que deriven d'un fet impossible de preveure i que eviten danys irreparables.

4. L'excés d'horari per al qual es requereix el personal serà compensat una vegada desapareguen les circumstàncies que el van motivar, a raó d'una hora i mitja de descans per cada hora de servei extraordinari.

5. El màxim nombre d'hores per al qual pot ser requerit el personal d'administració i serveis és de 80 hores a l'any per persona.

6. Només amb caràcter excepcional i amb la justificació prèvia del responsable de la unitat corresponent de la impossibilitat de compensació per hores de descans, la Gerència pot autoritzar la compensació econòmica, sempre que es dispose de crèdit específic per a fer-ho, en la mateixa proporció que la compensació per descans prevista en el punt 4 d'aquest mateix article.

DISPOSICIONS ADDICIONALS

Primera

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.

DISPOSICIONES ADICIONALES.

Primera.

A l'efecte de l'aplicació d'aquesta normativa, la parella convivent que es trobe inscrita en el Registre d'unions de fet de la Comunitat Valenciana creat pel Decret 250/1994, de 7 de desembre, del Govern valencià, o en qualsevol altre registre públic oficial d'unions de fet, tindrà la mateixa consideració que el cònjuge.

Segona

Igualment, i als mateixos efectes, no es consideraran dies hàbils els dissabtes.

Tercera

El calendari laboral, que anualment aprova el Consell de Govern de la Universitat, concretarà la resta dels períodes de descans habilitats per al personal de la Universitat.

DISPOSICIÓ DEROGATÒRIA

Queda sense efecte qualsevol normativa que regulara amb anterioritat els assumptes objecte d'aquest Reglament.

DISPOSICIÓ FINAL

Aquesta normativa entrarà en vigor el dia de la seua publicació en el BOUA.

Alacant, juny de 2007

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.

Igualmente, y a los mismos efectos, no se considerarán días hábiles los sábados.

Tercera.

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.

Alicante, junio de 2007.