

Títol: NORMATIVA QUE REGULA LA JORNADA DE TREBALL, HORARIS, PERMISOS, LLICÈNCIES I VACANCES DEL PTGAS
Secció: DISPOSICIONS GENERALS
Òrgan: Consell de Govern
Data d'aprovació: dimarts, 26 de març de 2024

Aprovada per unanimitat pel Consell de Govern de la Universitat d'Alacant en la sessió ordinària del dia 26 de març de 2024.

NORMATIVA QUE REGULA LA JORNADA DE TREBALL, HORARIS, PERMISOS, LLICÈNCIES I VACANCES DEL PTGAS

Contingut

EXPOSICIÓ DE MOTIUS

CAPÍTOL I. Consideracions generals

Article 1. Objecte i àmbit d'aplicació.

Article 2. Definicions i acreditacions.

CAPÍTOL II. Jornada de treball

Article 3. Jornada de treball.

Article 4. Realització de jornades superiors.

Article 5. Incompatibilitat per a l'exercici d'una altra activitat pública o privada.

Article 6. Reduccions de jornada.

Article 7. Reducció d'una hora de la jornada sense reducció de retribucions.

Article 8. Altres reduccions de jornada.

Article 9. Disposicions comunes a les reduccions de jornada.

CAPÍTOL III. Horari de treball

Article 10. Horari de treball.

Article 11. Horari d'estiu, Setmana Santa i Nadal.

Article 12. Prestació de serveis en dissabtes, diumenges i festius.

Article 13. Competències per a l'establiment dels horaris de treball.

Article 14. Prestació de serveis en períodes inferiors a cinc dies setmanals.

Article 15. Jornades i horaris especials.

Article 16. Assistència a cursos, seminaris o jornades de formació.

Article 17. Flexibilitat d'una hora de l'horari de permanència obligatòria.

Article 18. Flexibilitat de dues hores de l'horari de permanència obligatòria.

Article 19. Borses d'hores

Article 20. Pausa i descans setmanal i entre jornades.

Article 21. Control d'horari.

Article 22. Recuperació d'hores de treball no realitzades.

Article 23. Faltes d'assistència.

Article 24. Justificació d'absències per malaltia i incapacitat temporal.

Article 25. Horari de les oficines d'atenció al públic.

Título: NORMATIVA QUE REGULA LA JORNADA DE TRABAJO, HORARIOS, PERMISOS, LICENCIAS Y VACACIONES DEL PTGAS
Sección: DISPOSICIONES GENERALES
Órgano: Consejo de Gobierno
Fecha de aprobación: martes, 26 de marzo de 2024

Aprobada por unanimidad por el Consejo de Gobierno de la Universidad de Alicante en la sesión ordinaria del día 26 de marzo de 2024.

NORMATIVA QUE REGULA LA JORNADA DE TRABAJO, HORARIOS, PERMISOS, LICENCIAS Y VACACIONES DEL PTGAS

Contenido

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS.

CAPÍTULO I. Consideraciones generales.

Artículo 1. Objeto y ámbito de aplicación.

Artículo 2. Definiciones y acreditaciones.

CAPÍTULO II. Jornada de trabajo.

Artículo 3. Jornada de trabajo.

Artículo 4. Realización de jornadas superiores.

Artículo 5. Incompatibilidad para el ejercicio de otra actividad pública o privada.

Artículo 6. Reducciones de jornada.

Artículo 7. Reducción de una hora de la jornada sin reducción de retribuciones.

Artículo 8. Otras reducciones de jornada.

Artículo 9. Disposiciones comunes a las reducciones de jornada.

CAPÍTULO III. Horario de trabajo.

Artículo 10. Horario de trabajo.

Artículo 11. Horario de verano, Semana Santa y Navidad.

Artículo 12. Prestación de servicios en sábados, domingos y festivos.

Artículo 13. Competencias para el establecimiento de los horarios de trabajo.

Artículo 14. Prestación de servicios en periodos inferiores a cinco días semanales.

Artículo 15. Jornadas y horarios especiales.

Artículo 16. Asistencia a cursos, seminarios o jornadas de formación.

Artículo 17. Flexibilidad de una hora del horario de permanencia obligatoria.

Artículo 18. Flexibilidad de dos horas del horario de permanencia obligatoria.

Artículo 19. Bolsas de horas.

Artículo 20. Pausa y descanso semanal y entre jornadas.

Artículo 21. Control de horario.

Artículo 22. Recuperación de horas de trabajo no realizadas.

Artículo 23. Faltas de asistencia.

Artículo 24. Justificación de ausencias por enfermedad e incapacidad temporal.

Artículo 25. Horario de las oficinas de atención al público.

CAPÍTOL IV. Permisos

Article 26. Permisos del personal tècnic, de gestió i d'administració i serveis.

Article 27. Permís per matrimoni o registre o constitució formalitzada per document públic de parella de fet.

Article 28. Permís per matrimoni o registre o constitució formalitzada per document públic de parella de fet de familiars.

Article 29. Permís per a l'assistència a exàmens prenats, preparació al part, tractaments de fecundació i reunions relacionades amb processos d'adopció, acolliment, guarda amb finalitats d'adopció.

Article 30. Permís per risc durant l'embaràs o durant la lactància natural.

Article 31. Permís per gestació.

Article 32. Permís per naixement per a la mare biològica.

Article 33. Permís per adopció, guarda amb finalitats d'adopció o acolliment, tant temporal com permanent.

Article 34. Permís per interrupció de l'embaràs.

Article 35. Permís del progenitor diferent de la mare biològica per naixement, guarda amb finalitats d'adopció, acolliment a adopció d'un fill o filla.

Article 36. Permís per lactància.

Article 37. Permís per naixement de fills o filles prematurs.

Article 38. Permís per cura de fill o filla o menor acollit de fins a catorze anys.

Article 39. Permís per cura de fill o filla menor que patisca càncer o altra malaltia greu.

Article 40. Permís per a l'assistència a reunions de coordinació en centres d'educació especial.

Article 41. Permís per defunció de familiar.

Article 42. Permís per accident o malaltia greu, hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització que requereisca repòs domiciliari de cònjuge, parella de fet o familiar, o persona diferent de les anteriors que convisca amb el personal.

Article 43. Permís per assumptes propis.

Article 44. Permís per concurrència a exàmens.

Article 45. Permís per trasllat de domicili.

Article 46. Permís per a realitzar funcions sindicals, de formació o de representació del personal.

Article 47. Permís per consulta mèdica.

Article 48. Permís per al compliment d'un deure inexcusable, de caràcter públic i personal.

CAPÍTOL V. Llicències

Article 49. Llicència sense retribució.

Article 50. Llicència per a assistència a cursos de perfeccionament professional.

Article 51. Llicència per estudis.

Article 52. Llicència sense retribució per a assistència a cursos de perfeccionament professional.

Article 53. Llicència per participació en programes acreditats de cooperació internacional.

CAPÍTOL VI. Vacances

CAPÍTULO IV. Permisos.

Artículo 26. Permisos del personal técnico, de gestión y de administración y servicios.

Artículo 27. Permiso por matrimonio o registro o constitución formalizada por documento público de pareja de hecho.

Artículo 28. Permiso por matrimonio o registro o constitución formalizada por documento público de pareja de hecho de familiares.

Artículo 29. Permiso para la asistencia a exámenes prenatales, preparación al parto, tratamientos de fecundación y reuniones relacionadas con procesos de adopción, acogimiento, guarda con fines de adopción.

Artículo 30. Permiso por riesgo durante el embarazo o durante la lactancia natural.

Artículo 31. Permiso por gestación.

Artículo 32. Permiso por nacimiento para la madre biológica.

Artículo 33. Permiso por adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente.

Artículo 34. Permiso por interrupción del embarazo.

Artículo 35. Permiso del progenitor diferente de la madre biológica por nacimiento, guarda con fines de adopción, acogimiento a adopción de un hijo o hija.

Artículo 36. Permiso por lactancia.

Artículo 37. Permiso por nacimiento de hijas o hijos prematuros.

Artículo 38. Permiso por cuidado de hijo o hija o menor acogido de hasta catorce años.

Artículo 39. Permiso por cuidado de hijo o hija menor que padezca cáncer u otra enfermedad grave.

Artículo 40. Permiso para la asistencia a reuniones de coordinación en centros de educación especial.

Artículo 41. Permiso por fallecimiento de familiar.

Artículo 42. Permiso por accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de cónyuge, pareja de hecho o familiar, o persona distinta de las anteriores que conviva con el personal.

Artículo 43. Permiso por asuntos propios.

Artículo 44. Permiso por concurrencia a exámenes.

Artículo 45. Permiso por traslado de domicilio.

Artículo 46. Permiso para realizar funciones sindicales, de formación o de representación del personal.

Artículo 47. Permiso por consulta médica.

Artículo 48. Permiso para el cumplimiento de un deber inexcusable, de carácter público y personal.

CAPÍTULO V. Licencias.

Artículo 49. Licencia sin retribución.

Artículo 50. Licencia para asistencia a cursos de perfeccionamiento profesional.

Artículo 51. Licencia por estudios.

Artículo 52. Licencia sin retribución para asistencia a cursos de perfeccionamiento profesional.

Artículo 53. Licencia por participación en programas acreditados de cooperación internacional.

CAPÍTULO VI. Vacaciones.

Article 54. Vacances anuals.

Article 55. Període de gaudi de les vacances.

Article 56. Modificació i interrupció de les vacances.

Article 57. Drets relacionats amb les vacances.

Article 58. Compensació.

CAPÍTOL VII. Règim de jornada partida

Article 59. Concepte.

Article 60. Tramitació.

Article 61. Distribució de la jornada partida.

Article 62. Condicions que cal tenir en compte en la resolució.

Article 63. Incompliment del règim de jornada partida.

Article 64. Jornada partida durant la jornada d'estiu i períodes de Setmana Santa i Nadal.

Article 65. Incompatibilitat amb aquest règim.

Article 66. Variacions sobre la distribució i condicions del règim de jornada partida.

Article 67. Quantia del complement de productivitat per jornada partida.

CAPÍTOL VIII. Compensació d'activitats extraordinàries

Article 68. Objecte.

Article 69. Qüestions generals.

Article 70. Compensació.

Article 71. Desplaçaments.

DISPOSICIONS ADDICIONALS.

Primera.

Segona.

DISPOSICIÓ DEROGATÒRIA.

DISPOSICIÓ FINAL.

ANNEX I

Definicions.

Acreditacions.

EXPOSICIÓ DE MOTIUS

La vigent normativa que regula la jornada de treball, horaris, permisos, llicències i vacances del personal tècnic, de gestió i d'administració i serveis de la Universitat d'Alacant ha experimentat molts canvis al llarg de la seua existència, canvis que s'hi han incorporat i que han generat un text que, a vegades, es fa difícil d'interpretar. D'altra banda, la legislació que regula la relació jurídica d'aquest personal tant en l'àmbit estatal (Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'estatut bàsic de l'empleat públic) com autonòmic (Llei 4/2021, de 16 d'abril, de la funció pública valenciana) ha afegit o modificat qüestions que afecten matèries regulades en aquesta normativa.

Al mateix temps, les normes que regulen aquesta matèria per a empleats públics d'administracions homologables al personal de la Universitat d'Alacant també han introduït qüestions que fa necessària la translació al personal inclòs en l'àmbit d'aplicació de la normativa que ens ocupa.

Artículo 54. Vacaciones anuales.

Artículo 55. Período de disfrute de las vacaciones.

Artículo 56. Modificación e interrupción de las vacaciones.

Artículo 57. Derechos relacionados con las vacaciones.

Artículo 58. Compensación.

CAPÍTULO VII. Régimen de Jornada Partida.

Artículo 59. Concepto.

Artículo 60. Tramitación.

Artículo 61. Distribución de la jornada partida.

Artículo 62. Condiciones a tener en cuenta en la resolución.

Artículo 63. Incumplimiento del régimen de jornada partida.

Artículo 64. Jornada partida durante la jornada de verano y periodos de Semana Santa y Navidad.

Artículo 65. Incompatibilidad con este régimen.

Artículo 66. Variaciones sobre la distribución y condiciones del régimen de jornada partida.

Artículo 67. Cuantía del complemento de productividad por jornada partida.

CAPÍTULO VIII. Compensación de actividades extraordinarias.

Artículo 68. Objeto.

Artículo 69. Cuestiones generales.

Artículo 70. Compensación.

Artículo 71. Desplazamientos.

DISPOSICIONES ADICIONALES.

Primera.

Segunda.

DISPOSICIÓN DEROGATORIA.

DISPOSICIÓN FINAL.

ANEXO I

Definiciones.

Acreditaciones.

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

La vigente normativa que regula la jornada de trabajo, horarios, permisos, licencias y vacaciones del personal técnico, de gestión y de administración y servicios de la Universidad de Alicante ha sufrido muchos cambios a lo largo de su existencia, cambios que se han ido incorporando a la misma generando un texto que, en ocasiones, se hace difícil de interpretar. Por otro lado, la legislación que regula la relación jurídica de este personal tanto a nivel estatal, Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, como autonómico, Ley 4/2021, de 16 de abril, de la Función Pública Valenciana, ha añadido o modificado cuestiones que afectan a materias reguladas en esta normativa.

Al mismo tiempo, las normas que regulan esta materia para empleados públicos de Administraciones homologables al personal de la Universidad de Alicante también han introducido cuestiones que hace necesaria su traslación al personal incluido en el ámbito de aplicación de la normativa que nos ocupa.

Tot això fa necessària una actualització d'aquesta normativa, adaptant-ne la redacció i estructura al marc jurídic actual i reflectir que la Universitat d'Alacant situa la conciliació de la vida personal, laboral i familiar en el centre de les seues polítiques com una dimensió estratègica, des del convenciment que les tasques de cura són un pilar fonamental de la societat que cal distribuir igualitàriament entre totes les persones per tal de superar el biaix històric de l'assignació en exclusiva a les dones.

La Universitat d'Alacant se suma així a l'aposta per a la construcció d'una universitat equitativa que fomenta la corresponsabilitat de les cures i s'alinea amb els principis de la nova Llei orgànica del sistema universitari.

CAPÍTOL I. Consideracions generals

Article 1. Objecte i àmbit d'aplicació

Aquesta normativa regula el règim de jornada, permisos, llicències i vacances, com també el règim de jornada partida i els serveis prestats fora de la jornada de treball que ha d'aplicar-se al personal tècnic, de gestió i d'administració i serveis de la Universitat d'Alacant, qualsevol que siga el règim que hi regule la vinculació.

Article 2. Definicions i acreditacions

En les qüestions que tenen relació amb aquesta normativa s'adoptaran les definicions i acreditacions recollides com a ANNEX I d'aquesta normativa.

CAPÍTOL II. Jornada de treball

Article 3. Jornada de treball

1. La jornada laboral del personal tècnic, de gestió i d'administració i serveis, amb horari de matí o vesprada, serà de 35 hores setmanals en còmput anual.
2. La distribució de la jornada al llarg de l'any, per a aquest personal, serà la següent:
 - a) Durant els mesos de setembre a maig: 36 hores i 15 minuts setmanals, per a compensar les hores de reducció de jornada durant la jornada especial d'estiu i els períodes de Nadal i Setmana Santa.

- b) Durant els mesos de juny a agost: es realitzarà la jornada especial d'estiu de 30 hores setmanals.

Les persones que tinguen al seu càrrec menors de 14 anys podran fer ús d'aquesta jornada especial d'estiu durant els mesos de juny i setembre mitjançant la reducció de la jornada de 45 minuts durant un mes i 30 minuts durant l'altre, o bé mitjançant la reducció d'1 hora al dia durant una quinzena cadascun dels dos mesos.

Aquelles unitats que tinguen més activitat el mes de juny que el mes de setembre podran sol·licitar, de manera motivada, jornada especial d'estiu durant els mesos de juliol a setembre.

- c) Durant els períodes de Nadal i Setmana Santa, com que no tenen caràcter lectiu i d'acord amb mesures d'estalvi energètic, només es mantindran amb servei les unitats establides d'acord amb les instruccions que es publiquen sobre aquest tema des de la Gerència.

Article 4. Realització de jornades superiors

1. Per necessitats del servei podrà requerir-se la realització d'un nombre superior d'hores setmanals. L'excés d'horari requerit es compensarà una vegada desapareguen les causes que el van motivar tenint en compte les preferències del personal i les necessitats del servei.
2. La compensació serà d'una hora i mitja per cada hora d'excés i s'haurà de fer servir dins els 12 mesos següents a aquell en què s'haja generat l'excés horari.

Todo ello hace necesaria una actualización de esta normativa, adaptando su redacción y estructura al marco jurídico actual, y reflejando que la Universidad de Alicante sitúa la conciliación de la vida personal, laboral y familiar en el centro de sus políticas como una dimensión estratégica, desde el convencimiento de que las tareas de cuidado son un pilar fundamental de la sociedad que hay que distribuir igualitariamente entre todas las personas superando el sesgo histórico de su asignación en exclusiva a las mujeres.

La Universidad de Alicante, se suma así a la apuesta por la construcción de una Universidad equitativa que fomenta la corresponsabilidad de los cuidados y se alinea con los principios de la nueva Ley Orgánica del Sistema Universitario.

CAPÍTULO I. Consideraciones generales

Artículo 1. Objeto y ámbito de aplicación.

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 técnico, de gestión y de administración y servicios de la Universidad de Alicante, cualquiera que sea el régimen que regule su vinculación con la misma.

Artículo 2. Definiciones y acreditaciones.

En las cuestiones que tienen relación con esta normativa se adoptarán las definiciones y acreditaciones recogidas como ANEXO I de esta normativa.

CAPÍTULO II. Jornada de trabajo

Artículo 3. Jornada de trabajo.

1. La jornada laboral del personal técnico, de gestión y de administración y servicios, con horario de mañana o tarde, será de 35 horas semanales en cómputo anual.
2. La distribución de la jornada a lo largo del año, para este personal, será la siguiente:
 - a) Durante los meses de septiembre a mayo: 36 horas y 15 minutos semanales, para compensar las horas de reducción de jornada que se disfrutaron durante la jornada especial de verano y los periodos de Navidad y Semana Santa.

- b) Durante los meses de junio a agosto: Se realizará la jornada especial de verano de 30 horas semanales.

Quienes tengan a su cargo menores de 14 años, podrán hacer uso de esta jornada especial de verano durante los meses de junio y septiembre, mediante la reducción de la jornada 45 minutos durante un mes y 30 minutos durante el otro, o bien, mediante la reducción de 1 hora el día durante una quincena cada uno de los dos meses.

Aquellas unidades que tengan mayor actividad en el mes de junio que en el mes de septiembre podrán solicitar, de manera motivada, jornada especial de verano durante los meses de julio a septiembre.

- c) Durante los periodos de Navidad y Semana Santa: Al no tener carácter lectivo y en consonancia con medidas de ahorro energético, solo se mantendrán con servicio las unidades que se establezcan de acuerdo con las instrucciones que se publiquen al respecto desde la Gerencia.

Artículo 4. Realización de jornadas superiores.

1. Por necesidades del servicio podrá requerirse la realización de un mayor número de horas semanales. El exceso de horario requerido se compensará una vez desaparezcan las causas que lo motivaron teniendo en cuenta las preferencias del personal y las necesidades del servicio.
2. La compensación será de una hora y media por cada hora de exceso y se tendrá que disfrutar dentro de los 12 meses siguientes a aquel que se haya generado el exceso horario.

3. El personal que tinga concedida una reducció de jornada no podrà realitzar una jornada laboral superior per a una activitat extraordinària amb compensació econòmica.

4. El personal que ocupe un lloc de treball que tinga assignat un complement específic igual o superior a l'E045 podrà ser requerit per a la realització d'una jornada superior quan així ho exigisquen les necessitats del servei, sense que procedisca compensació horària o econòmica per aquesta circumstància.

Article 5. Incompatibilitat per a l'exercici d'una altra activitat pública o privada

El personal estarà subjecte al règim d'incompatibilitats establert en la legislació general que regula aquesta matèria.

No obstant això, el personal interessat podrà sol·licitar la reducció voluntària i amb caràcter personal del complement específic assignat al lloc ocupat quan aquest complement supere els llindars que fixa l'esmentada legislació per a poder autoritzar la compatibilitat amb una segona activitat privada. En aquest cas, el complement específic que s'establirà estarà en funció del grup o subgrup de titulació del personal interessat d'acord amb la taula següent:

Complement específic màxim per a compatibilitzar amb activitat privada	
Grup	Complement específic
A/A1	E037
B/A2	E022
C/C1	E018
D/C2	E014
E/APF (agrupació professional funcional)	E012

Article 6. Reduccions de jornada

1. El personal tindrà dret a una reducció de fins a la meitat de la jornada amb disminució proporcional de retribucions per les causes establides en l'apartat següent. La reducció ha de sol·licitar-se per fraccions diàries de 30 minuts.

2. Les causes que generen dret a una reducció de jornada són les següents:

a) Tenir al seu càrrec algun xiquet o alguna xiqueta de 14 anys o menys per raons de guarda legal.

b) Tenir al seu càrrec una persona gran que requereisca especial dedicació.

c) Tenir al seu càrrec una persona amb un grau de discapacitat física, psíquica o sensorial igual o superior al 33% que no exercisca activitat retribuïda que supere el salari mínim interprofessional.

d) Tenir al seu càrrec el/la cònjuge o parella de fet o un familiar de fins a segon grau de parentiu que requereisca especial dedicació.

e) Tenir reconegut un grau de discapacitat o que per raó de llarga o crònica malaltia no puga realitzar la jornada laboral completa, amb l'informe previ del Servei de Prevenció de la Universitat d'Alacant.

f) Per naixement de fills o filles prematurs o que per qualsevol causa hagen de romandre hospitalitzats a continuació del part. Aquesta reducció de jornada, que és independent del permís recollit en l'article 37, podrà ser de fins a 2 hores diàries i s'extingirà quan es produïsca l'alta hospitalària.

3. El personal que tenga concedida una reducción de jornada no podrá realizar una jornada laboral superior para una actividad extraordinaria con compensación económica.

4. El personal que ocupe un puesto de trabajo que tenga asignado un complemento específico igual o superior al E045 podrá ser requerido para la realización de una jornada superior cuando así lo exijan las necesidades del servicio, sin que proceda compensación horaria o económica por esta circunstancia.

Artículo 5. Incompatibilidad para el ejercicio de otra actividad pública o privada.

El personal estará sujeto al régimen de incompatibilidades establecido en la legislación general que regula esta materia.

No obstante, el personal interesado podrá solicitar la reducción voluntaria y con carácter personal del complemento específico asignado al puesto ocupado, cuando dicho complemento supere los umbrales que fija la citada legislación para poder autorizar la compatibilidad con una segunda actividad privada. En este caso, el complemento específico que se establecerá estará en función del grupo o subgrupo de titulación del personal interesado, de acuerdo con la siguiente tabla:

Complemento específico máximo para compatibilizar con actividad privada	
Grupo	Complemento específico
A/A1	E037
B/A2	E022
C/C1	E018
D/C2	E014
E/APF (Agrupación Profesional Funcional)	E012

Artículo 6. Reducciones de jornada.

1. El personal tendrá derecho a una reducción de hasta la mitad de la jornada con disminución proporcional de retribuciones por las causas establecidas en el apartado siguiente. La reducción debe solicitarse por fracciones diarias de 30 minutos.

2. Las causas que generan derecho a una reducción de jornada son las siguientes:

a) Tener a su cargo algún niño o niña de 14 años o menos, por razones de guarda legal.

b) Tener a su cargo una persona mayor que requiera especial dedicación.

c) Tener a su cargo una persona con un grado de discapacidad física, psíquica o sensorial igual o superior al 33%, que no desempeñe actividad retribuida que supere el salario mínimo interprofesional.

d) Tener a su cargo al cónyuge o pareja de hecho o a un familiar de hasta el segundo grado de parentesco que requiera especial dedicación.

e) Tener reconocido un grado de discapacidad o que por razón de larga o crónica enfermedad no pueda realizar su jornada laboral completa, previo informe del Servicio de Prevención de la Universidad de Alicante.

f) Por nacimiento de hijas o hijos prematuros o que por cualquier causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto. Esta reducción de jornada, que es independiente del permiso recogido en el artículo 37, podrá ser de hasta 2 horas diarias y se extinguirá cuando se produzca el alta hospitalaria.

g) Faltar menys de 5 anys per a complir l'edat de jubilació forçosa. Sempre que resulte compatible amb el correcte funcionament del servei, es podrà autoritzar que la reducció de jornada s'acumule en jornades completes, sense que aquesta acumulació pugui comportar, en cap cas, un període superior a 6 mesos continuats en un període d'un any comptador des del dia de l'inici.

Article 7. Reducció d'una hora de la jornada sense reducció de retribucions

1. Es podrà concedir una reducció de la jornada sense disminució de retribucions per les causes recollides en les lletres a), b), c), d) i e) de l'apartat 2 de l'article anterior sempre que la reducció sol·licitada no supere una hora diària.

No obstant això, perquè això siga aplicable en el cas de la lletra a), haurà de concórrer alguna de les circumstàncies següents:

- Que el/la menor requirisca especial dedicació
- Que el xiquet o la xiqueta tinga 3 anys o menys
- Que es tracte de família monoparental

2. La reducció de fins a una hora sense reducció de retribucions serà aplicable també en els casos d'adopció, acolliment o guarda amb finalitats d'adopció d'un o d'una menor de més de 3 anys que, per les seues circumstàncies i experiències personals degudament acreditades pels serveis socials competents o que per provenir de l'estranger tinga especials dificultats d'inserció social i familiar. El temps màxim que s'aplicarà aquesta reducció d'una hora sense reducció de retribucions és de 6 mesos comptador des de la finalització del permís d'adopció o acolliment.

Article 8. Altres reduccions de jornada

1. El personal podrà ser autoritzat a realitzar una jornada reduïda, continuada i ininterrompuda diària amb horari de 9 a 14 hores o l'equivalent si el lloc té torn de vesprada, amb una percepció del 75% del total de les retribucions. Aquesta reducció requereix que l'horari resulte compatible amb les funcions del lloc exercit i amb les del centre de treball.

2. Es podrà sol·licitar una reducció de fins al 50% de la jornada laboral per a atendre la cura del/de la cònjuge, parella de fet o d'un familiar de primer grau per raó de malaltia molt greu. La duració màxima d'aquesta reducció serà d'un mes i es mantindrà la percepció íntegra de retribucions. En casos excepcionals, i sempre que les necessitats del servei ho permeten, es podrà sol·licitar l'acumulació d'aquesta reducció en dies complets amb el mantenint de la duració màxima prevista.

L'autorització d'aquesta reducció requereix informe del facultatiu que assisteix el/la pacient en el qual es determine que la malaltia és molt greu i la necessitat de cures per a atendre la persona malalta.

Aquesta reducció quedarà sense efecte en cas d'alta o defunció del familiar, encara que no haja transcorregut el termini màxim d'un mes.

En el cas que hi haguera més d'un/a beneficiari/ària d'aquest dret pel mateix subjecte causant, aquests/es podran repartir-se el gaudi de la reducció i es respectarà, en tot cas, el termini màxim.

3. Les empleades víctimes de violència de gènere o de violència sexual tindran dret, amb l'acreditació prèvia de la situació de violència exercida sobre elles i durant el temps que els serveis socials o de salut ho consideren procedent i així ho acrediten, a la reducció d'un terç de la jornada sense reducció de retribucions, o a la reducció del 50% amb una reducció d'un sisè de les retribucions.

4. El personal que acredite la condició de víctima de violència terrorista tindrà dret a una reducció de jornada en els mateixos termes previstos en l'apartat anterior.

g) Faltar menos de 5 años para cumplir la edad de jubilación forzosa. Siempre que resulte compatible con el correcto funcionamiento de los servicios, se podrá autorizar que la reducción de jornada se acumule en jornadas completas, sin que dicha acumulación pueda suponer, en ningún caso, un periodo superior a 6 meses continuados en un periodo de un año a contar desde el día de su inicio.

Artículo 7. Reducción de una hora de la jornada sin reducción de retribuciones.

1. Se podrá conceder una reducción de la jornada sin disminución de retribuciones por las causas recogidas en las letras a), b), c), d) y e) del apartado 2 del artículo anterior, siempre que la reducción solicitada no supere una hora diaria.

No obstante, para que esto sea aplicable en el caso de la letra a) deberá concurrir alguna de las siguientes circunstancias:

- Que el o la menor requiera especial dedicación.
- Que la niña o niño tenga 3 años o menos.
- Que se trate de familia monoparental.

2. La reducción de hasta una hora sin reducción de retribuciones será aplicable también en los casos de adopción, acogimiento o guarda con fines de adopción de un o una menor de más de 3 años que, por sus circunstancias y experiencias personales debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes o que, por provenir del extranjero, tenga especiales dificultades de inserción social y familiar. El tiempo máximo a aplicar esta reducción de una hora sin reducción de retribuciones es de 6 meses, a contar desde la finalización del permiso de adopción o acogimiento.

Artículo 8. Otras reducciones de jornada.

1. El personal podrá ser autorizado a realizar una jornada reducida, continuada e ininterrumpida diaria con horario de 9:00 a 14:00 horas o el equivalente si el puesto tiene turno de tarde, percibiendo el 75% del total de sus retribuciones. Esta reducción requiere que el horario resulte compatible con las funciones del puesto desempeñado y con las del centro de trabajo.

2. Se podrá solicitar una reducción de hasta el 50% de la jornada laboral para atender el cuidado del cónyuge, pareja de hecho o de un familiar de primer grado por razón de enfermedad muy grave. La duración máxima de esta reducción será de un mes, manteniéndose la percepción íntegra de retribuciones. En casos excepcionales, y siempre que las necesidades del servicio lo permitan, se podrá solicitar la acumulación de dicha reducción en días completos manteniendo la duración máxima prevista.

La autorización de esta reducción requiere informe del facultativo que asiste al paciente en el que se determine que la enfermedad es muy grave y la necesidad de cuidados para atender a la persona enferma.

Esta reducción quedará sin efecto en caso de alta o fallecimiento del familiar, aun cuando no haya transcurrido el plazo máximo de un mes.

En el supuesto de que hubiera más de un beneficiario de este derecho por el mismo sujeto causante, estos podrán repartirse el disfrute del mismo respetando en todo caso el plazo máximo.

3. Las empleadas víctimas de violencia de género o de violencia sexual tendrán derecho, previa acreditación de la situación de violencia ejercida sobre ellas, y durante el tiempo que los servicios sociales o de salud lo estimen procedente y así lo acrediten, a la reducción de un tercio de la jornada sin reducción de retribuciones, o a la reducción del 50% de la misma con una reducción de un sexto de sus retribuciones.

4. El personal que acredite la condición de víctima de violencia terrorista tendrá derecho a una reducción de jornada en los mismos términos previstos en el apartado anterior.

5. El personal que es reincorpore al servei efectiu a la finalització d'un tractament oncològic podrà sol·licitar una adaptació progressiva de la jornada de treball ordinària. L'Administració podrà concedir l'adaptació quan aquesta coadjuve a la plena recuperació funcional de la persona o evite situacions d'especial dificultat o penúria en l'acompliment del treball. Aquesta adaptació podrà estendre's fins a un mes des de l'alta mèdica i podrà afectar fins a un 25% de la duració de la jornada diària, preferentment en la part flexible d'aquesta, i es considerarà com a temps de treball efectiu. Podrà ampliar-se un mes més quan es justifique la persistència en l'estat de salut de les circumstàncies derivades del tractament oncològic.

La sol·licitud estarà acompanyada de la documentació que aporte la persona interessada per a acreditar l'existència d'aquesta situació. L'Administració haurà de resoldre-la en un termini de 3 dies després de recaptar informe del Servei de Prevenció que confirme l'oportunitat d'aquesta mesura en funció del tractament rebut o de les activitats de rehabilitació que hagen sigut prescrites.

Amb caràcter excepcional, aquesta adaptació de jornada podrà sol·licitar-se en processos de recuperació d'altres tractaments d'especial gravetat.

Article 9. Disposicions comunes a les reduccions de jornada

1. Les reduccions de jornada previstes en aquesta normativa seran incompatibles entre si. Tanmateix, les reduccions previstes en els articles 6.2e, 8.3 i 8.4 seran compatibles amb una reducció per causa diferent, excepte amb les recollides en l'apartat 1 de l'article 8.

2. Quan es tinga dret al gaudi simultani de més d'una reducció de jornada compatibles entre si, només podrà concedir-se'n una sense reducció de retribucions, i s'aplicarà a la resta la deducció proporcional que corresponga.

3. Si diverses persones tingueren dret a una reducció de jornada respecte d'un mateix subjecte causant, podran compartir el gaudi d'aquest dret. En aquests casos, les sol·licituds de reducció de jornada parcial hauran de presentar-se de manera simultània, i caldrà indicar-hi tant el nombre global d'hores de reducció com el nombre concret que gaudirà cada persona. El benefici de la reducció d'aquesta forma només podrà modificar-se mitjançant nova sol·licitud i resolució posterior.

4. El personal que sol·licite deixar sense efecte una reducció de jornada no podrà començar a gaudir-ne altra per la mateixa causa fins que transcorregu, com a mínim, un mes des que es va deixar sense efecte la reducció anterior. Això no serà aplicable a les empleades víctima de violència de gènere o de violència sexual ni al personal víctima de terrorisme que gaudisca d'una reducció de jornada per aquestes causes.

5. El responsable de la unitat podrà organitzar les franges horàries de benefici de les reduccions del personal amb la finalitat de garantir l'atenció a l'usuari, i haurà de motivar la necessitat de fixar aquestes franges.

6. Les reduccions de jornada amb reducció de retribucions només poden quedar sense efecte un dia anterior a un dia hàbil.

CAPÍTOL III. Horari de treball

Article 10. Horari de treball

1. La jornada setmanal del personal que tinga horari de matí o vesprada es realitzarà, amb caràcter general, de dilluns a divendres en règim d'horari flexible.

2. L'horari fix de presència en el lloc de treball del personal que presta serveis en torn de matí serà de 9 a 14 hores, de dilluns a divendres. El temps restant fins a completar la jornada setmanal es realitzarà en horari flexible entre les 7 i les 9 hores o amb posterioritat a les 14 hores i fins a les 19 hores.

5. El personal que se reincorpore al servicio efectivo a la finalización de un tratamiento oncológico podrá solicitar una adaptación progresiva de su jornada de trabajo ordinaria. La Administración podrá conceder esta adaptación cuando la misma coadyuve a la plena recuperación funcional de la persona o evite situaciones de especial dificultad o penosidad en el desempeño de su trabajo. Esta adaptación podrá extenderse hasta un mes desde el alta médica y podrá afectar hasta un 25% de la duración de la jornada diaria, preferentemente en la parte flexible de la misma, considerándose como tiempo de trabajo efectivo. Podrá ampliarse en un mes más cuando se justifique la persistencia en su estado de salud de las circunstancias derivadas del tratamiento oncológico.

La solicitud irá acompañada de la documentación que aporte el interesado para acreditar la existencia de esta situación. La Administración deberá resolver sobre la misma en un plazo de 3 días, tras recabar informe del Servicio de Prevención que confirme la oportunidad de esta medida en función del tratamiento recibido o de las actividades de rehabilitación que hayan sido prescritas.

Con carácter excepcional, esta adaptación de jornada podrá solicitarse en procesos de recuperación de otros tratamientos de especial gravedad.

Artículo 9. Disposiciones comunes a las reducciones de jornada.

1. Las reducciones de jornada contempladas en esta normativa serán incompatibles entre sí. No obstante, las reducciones contempladas en los artículos 6.2 e), 8.3 y 8.4, serán compatibles con una reducción por causa distinta, excepto con las recogidas en el apartado 1 del artículo 8.

2. Cuando se tenga derecho al disfrute simultáneo de más de una reducción de jornada compatibles entre sí, solo podrá concederse una de ellas sin reducción de retribuciones, aplicándose al resto la deducción proporcional que corresponda.

3. Si varias personas tuvieran derecho a una reducción de jornada respecto a un mismo sujeto causante, podrán compartir el disfrute de este derecho. En estos casos, las solicitudes de reducción de jornada parcial deberán presentarse de forma simultánea, indicando tanto el número global de horas de reducción como el número concreto que disfrutará cada uno de ellos. El disfrute de la reducción de esta forma solo podrá modificarse mediante nueva solicitud y resolución posterior.

4. El personal que solicite dejar sin efecto una reducción de jornada no podrá comenzar a disfrutar otra por la misma causa hasta que transcurra, como mínimo, un mes desde que se dejó sin efecto la reducción anterior. Esto no será de aplicación a las empleadas víctima de violencia de género o de violencia sexual ni al personal víctima de terrorismo que disfruten de una reducción de jornada por estas causas.

5. El responsable de la unidad podrá organizar las franjas horarias de disfrute de las reducciones de su personal con el fin de garantizar la atención al usuario, motivando la necesidad de fijar dichas franjas.

6. Las reducciones de jornada con reducción de retribuciones sólo pueden quedar sin efecto en un día anterior a un día hábil.

CAPÍTULO III. Horario de trabajo

Artículo 10. Horario de trabajo.

1. La jornada semanal del personal que tenga horario de mañana o tarde se realizará, con carácter general, de lunes a viernes en régimen de horario flexible.

2. El horario fijo de presencia en el puesto de trabajo del personal que presta servicios en turno de mañana será de 9:00 a 14:00 horas de lunes a viernes. El tiempo restante hasta completar la jornada semanal se realizará en horario flexible entre las 7:00 y las 9:00 horas o con posterioridad a las 14:00 horas, hasta las 19:00 horas.

Aquest personal estarà obligat a realitzar 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 es durà a terme pel 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 al qual es trobe adscrit perquè s'hi cobrisquen les vesprades especificades en els horaris d'atenció al públic. Per a fer-ho, es tindran en compte les preferències de les persones interessades sempre que siguin compatibles amb les necessitats del servei.

3. El personal amb torn de vesprada haurà de prestar, amb caràcter general, 6 hores i 45 minuts diaris, de dilluns a divendres, de manera ininterrompuda a partir de les 14 hores. Aquesta jornada podrà flexibilitzar-se i retardar l'hora d'inici de la jornada, sempre que la prestació del servei ho permeti o ho aconselle.

Aquest personal estarà obligat a realitzar una jornada de 2 hores i mitja en torn de matí com a complement de l'horari. L'assignació dels matins a aquest personal es durà a terme pel responsable de la unitat administrativa, amb caràcter general, de dilluns a dijous, segons les necessitats del servei al qual es trobe adscrit. Per a fer-ho, es tindran en compte les preferències de les persones interessades sempre que siguin compatibles amb les necessitats del servei.

Article 11. Horari d'estiu, Setmana Santa i Nadal

Els mesos de juny, juliol i agost, les jornades seran de 6 hores, que comprendran, en tot cas, l'horari fix de presència establert en l'article 10.2.

No obstant això, els responsables de les unitats podran sol·licitar, de manera motivada, aplicar aquest horari especial durant els mesos de juliol, agost i setembre.

El mes d'agost la jornada de treball serà de 8 a 14 hores.

El personal adscrit a unitats que hagen de realitzar les seues funcions durant les dates corresponents als períodes de Setmana Santa o Nadal realitzarà una jornada de treball de 8.30 a 14 hores. A més, podrà gaudir del mateix nombre de dies lliures que els treballats durant aquests períodes.

Article 12. Prestació de serveis en dissabtes, diumenges i festius

En els llocs de treball que, fins i tot tenint horari de matí o vesprada, tinguen l'obligació de prestar servei en dissabtes, diumenges o festius, aquesta prestació podrà substituir el complement horari de matí o vesprada establert en l'article 10. La prestació d'aquests serveis es compensarà a raó d'1,5 hores per cada hora prestada.

Article 13. Competències per a l'establiment dels horaris de treball

Cada unitat regularà els horaris del personal adscrit amb la finalitat de mantenir tant els horaris d'obertura i tancament d'edificis com el d'atenció al públic.

Article 14. Prestació de serveis en períodes inferiors a cinc dies setmanals

Quan la prestació efectiva de serveis durant la setmana siga inferior a 5 dies, l'horari complementari de matí o vesprada establert en l'article 10, per al personal que no té horari especial, es reduirà a raó de 30 minuts per dia d'absència.

Article 15. Jornades i horaris especials

1. S'exclou de les jornades i horaris regulats en els articles anteriors el personal que, per raó de l'activitat exercida, haja de realitzar un horari especial que no es distribueix setmanalment de dilluns a divendres en horari de matí o vesprada. Aquests horaris especials es reflectiran en la relació de llocs de treball (RPT).

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 19:00 horas, según las necesidades del servicio al que se encuentren adscritos para que en el mismo se cubran las tardes especificadas en los horarios de atención al público. Para ello se tendrán en cuenta las preferencias de los interesados siempre que sean compatibles con las necesidades del servicio.

3. El personal que presta servicios en turno de tarde deberá desempeñar, con carácter general, 6 horas y 45 minutos diarios, de lunes a viernes, de manera ininterrumpida a partir de las 14:00 horas. Dicha jornada podrá flexibilizarse retrasando la hora de inicio de la jornada, siempre que la prestación del servicio lo permita o lo aconseje.

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

Artículo 11. Horario de verano, Semana Santa y Navidad.

Los meses de junio, julio y agosto, las jornadas serán de 6 horas, que comprenderán en todo caso, el horario fijo de presencia establecido en el artículo 10.2.

No obstante, los responsables de las unidades podrán solicitar, de manera motivada, aplicar este horario especial durante los meses de julio, agosto y septiembre.

En el mes de agosto la jornada de trabajo será de 8:00 a 14:00 horas.

El personal adscrito a unidades que deban realizar sus funciones durante las fechas correspondientes a los periodos de Semana Santa o Navidad, realizará una jornada de trabajo de 8:30 a 14:00 horas. Además, podrá disfrutar del mismo número de días libres que los trabajados durante estos periodos.

Artículo 12. Prestación de servicios en sábados, domingos y festivos.

En los puestos de trabajo que, aun teniendo horario de mañana o tarde, tengan la obligación de prestar servicio en sábados, domingos o festivos, esta prestación podrá sustituir al complemento horario de mañana o tarde establecido en el artículo 10. La prestación de estos servicios se compensará a razón de 1,5 horas por cada hora prestada.

Artículo 13. Competencias para el establecimiento de los horarios de trabajo.

Cada unidad regulará los horarios del personal destinado en la misma con el fin de mantener tanto los horarios de apertura y cierre de edificios, como la atención al público.

Artículo 14. Prestación de servicios en periodos inferiores a cinco días semanales.

Cuando la prestación efectiva de servicios durante la semana abarque menos de 5 días, el horario complementario de mañana o tarde establecido en el artículo 10, para el personal que no tiene horario especial, se reducirá a razón de 30 minutos por día de ausencia.

Artículo 15. Jornadas y horarios especiales.

1. Se excluye de las jornadas y horarios regulados en los artículos anteriores al personal que, por razón de la actividad desempeñada, tenga que realizar un horario especial que no se distribuye semanalmente de lunes a viernes, en horario de mañana o tarde. Dichos horarios especiales se reflejarán en la Relación de Puestos de Trabajo (RPT).

2. El personal que tinga horari especial realitzarà la seua jornada d'acord amb aquest horari especial, que quedarà definit abans de l'ocupació de la plaça, sense que el nombre d'hores en còmput anual pugui ser superior al de l'horari de 35 hores setmanals.

3. Els horaris especials podran tenir jornades simples i jornades que acumulen 2 dies hàbils. Les jornades simples seran com a màxim de 7 hores i 15 minuts. Les jornades que acumulen 2 dies hàbils hauran de tenir com a mínim 10 hores i com a màxim 13 hores. Cada setmana d'un horari especial pot tenir un nombre diferent de jornades i, per tant, de dies hàbils.

4. El personal que preste servei amb horari especial amb torns diferents en funció de la jornada tindrà definit el torn de cada jornada com a annex al nomenament en la plaça amb horari especial. En cas en què l'horari especial siga en funció de festius i períodes de Setmana Santa i Nadal, l'Administració li facilitarà l'horari anual en què s'especifiquen les jornades que ha de treballar, el nombre d'hores i si la jornada acumula 2 dies hàbils.

En el cas del personal contractat temporal, l'horari especial s'indicarà en la convocatòria (M/V), i implica que la jornada es pot desenvolupar tant de matí com de vesprada.

5. Per raons del servei es podrà realitzar un horari diferent del que apareix en la RPT. Aquest horari serà determinat pel Servei de Gestió de Personal, amb el vistiplau de la Gerència, amb l'informe del responsable de la unitat de destinació de la persona interessada. En tot cas, el còmput de l'horari no podrà excedir el que s'estableix de manera general i no comportarà cap compensació. En cas de tenir horari amb jornada partida, correspondrà la necessària adaptació.

4. Mitjançant petició individual a la Gerència, es podran autoritzar horaris diferents dels previstos en aquesta normativa quan es donen circumstàncies concretes i justificades, i es mantindrà el total d'hores setmanals que cal realitzar.

Article 16. Assistència a cursos, seminaris o jornades de formació

El temps d'assistència a cursos, seminaris o jornades de formació organitzats per la Universitat o l'Escola Valenciana d'Administració Pública que tinguen lloc dins la jornada laboral computarà com a temps de treball d'acord amb els criteris establits en el Pla de Formació.

També computaran com a temps de treball els organitzats per les organitzacions sindicals signants de l'Acord Administració-sindicats en matèria de formació contínua, sempre que el contingut estiga relacionat amb les funcions del lloc de treball de la persona interessada.

Article 17. Flexibilitat d'una hora de l'horari de permanència obligatòria

1. L'horari de permanència obligatòria podrà flexibilitzar-se una hora diària en els supòsits següents:

- a) Tenir al seu càrrec persones que requereixen una especial dedicació.
- b) Tenir la cura directa de fills o filles, o xiquets o xiquetes en acolliment preadoptiu o permanent, de 14 anys o menys.
- c) Tenir al seu càrrec un familiar fins al segon grau de parentiu, o persona legalment sota la seua guarda o custòdia, que patisca malaltia greu degudament acreditada amb indicació expressa de la necessitat de cures específiques, o amb un grau de discapacitat igual o superior al 65%.

2. El personal que realitze les jornades i horaris especials previstos en l'article 15 podrà fer ús d'aquesta flexibilitat sempre que ho permeten les necessitats del servei.

Article 18. Flexibilitat de dues hores de l'horari de permanència obligatòria

2. El personal que tenga horario especial realizará su jornada de acuerdo con dicho horario especial, que quedará definido antes de la ocupación de la plaza, sin que el número de horas en cómputo anual pueda ser superior al del horario de 35 horas semanales.

3. Los horarios especiales podrán tener jornadas simples y jornadas que acumulen 2 días hábiles. Las jornadas simples serán como máximo de 7 horas y 15 minutos. Las jornadas que acumulen 2 días hábiles deberán tener como mínimo 10 horas y como máximo 13 horas. Cada semana de un horario especial puede tener un número distinto de jornadas, y por tanto de días hábiles.

4. El personal que preste servicio con horario especial con turnos distintos en función de la jornada, tendrá definido el turno de cada jornada como anexo a su nombramiento en la plaza con horario especial. En caso en que el horario especial sea en función de festivos y periodos de Semana Santa y Navidad, la Administración le facilitará el horario anual donde se especifiquen las jornadas a trabajar, el número de horas, y si la jornada acumula 2 días hábiles.

En el caso del personal contratado temporal, el horario especial se indicará en la convocatoria (M/T), e implica que la jornada se puede desarrollar tanto de mañana como de tarde.

5. Por razones del servicio se podrá realizar un horario distinto al que aparece en la RPT. Dicho horario será determinado 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.

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

Artículo 16. Asistencia a cursos, seminarios o jornadas de formación

El tiempo de asistencia a cursos, seminarios o jornadas de formación organizados por la Universidad o la Escuela Valenciana d'Administració Pública que tengan lugar dentro de la jornada laboral computará como tiempo de trabajo de acuerdo con los criterios establecidos en el Plan de Formación.

También computarán como tiempo de trabajo los organizados por las Organizaciones Sindicales firmantes del Acuerdo Administración-Sindicatos en materia de formación continua, siempre que su contenido esté relacionado con las funciones del puesto de trabajo de la persona interesada.

Artículo 17. Flexibilidad de una hora del horario de permanencia obligatoria

1. El horario de permanencia obligatoria podrá flexibilizarse en una hora diaria en los siguientes supuestos:

- a) Tener a su cargo personas que requieran una especial dedicación.
- b) Tener a su cuidado directo hijos o hijas, o niños o niñas en acogimiento preadoptivo o permanente, de 14 años o menos.
- c) Tener a su cargo un familiar hasta el segundo grado de parentesco, o persona legalmente bajo su guarda o custodia, que padezca enfermedad grave debidamente acreditada con indicación expresa de la necesidad de cuidados específicos, o con un grado de discapacidad igual o superior al 65%.

2. El personal que realice las jornadas y horarios especiales previstos en el artículo 15 podrá hacer uso de esta flexibilidad siempre que lo permitan las necesidades del servicio.

Artículo 18. Flexibilidad de dos horas del horario de permanencia obligatoria

1. L'horari de permanència obligatòria podrà flexibilitzar-se 2 hores diàries en els supòsits següents:

- En el cas de ser pare o mare de família monoparental, fins al dia en què complisca 15 anys d'edat el/la menor dels fills o les filles.
- En el cas de ser pare o mare de família nombrosa, fins al dia en què complisca 15 anys d'edat el/la menor dels fills o les filles.
- Quan tinguin fills o filles, xiquets o xiquetes en guarda amb finalitats d'adopció o acolliment, tant temporal com permanent, amb diversitat funcional, amb la finalitat de conciliar l'horari de treball amb el dels centres educatius ordinaris d'integració i d'educació especial, com també el d'altres centres on reben atenció.
- Quan es tracte d'empleades víctimes de violència de gènere o de violència sexual amb la finalitat de fer efectiu el dret a l'assistència social integral, pel temps que acrediten els serveis socials d'atenció o salut. En aquest cas es pot optar per l'adaptació del torn de treball.
- Quan es tracte de víctimes de violència terrorista, en tant que siga necessari per a fer efectiva la protecció o el dret a l'assistència social integral, ja siga per raó de les seqüeles provocades per l'acció terrorista, ja siga per l'amenaça a la qual es troben sotmeses. A més d'aquesta flexibilitat, es podran adoptar altres formes d'ordenació del temps de treball, com l'adaptació de l'horari o altres que siguen aplicables.
- Quan hi haja l'autorització del responsable de la unitat en què es trobe adscrita la persona interessada i es tracte de necessitats de conciliació de la vida laboral i familiar.

2. El personal que realitze les jornades i horaris especials previstos en l'article 15 podrà fer ús d'aquesta flexibilitat sempre que ho permeten les necessitats d'aquest servei.

Article 19. 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 en períodes de menor activitat s'estableix un sistema de borsa d'hores.

El personal que s'aculla a aquest sistema haurà de realitzar, com a mínim, l'horari de permanència obligatòria diari. Les hores no treballades en els períodes de menor activitat es recuperaran en moments d'activitat extraordinària de les unitats o serveis.

La proposta d'acumulació d'hores ha de ser remesa per la persona responsable de la unitat o servei per a l'aprovació per part de la Gerència. La proposta haurà d'incloure el pla de recuperació de les hores, prèviament acordat amb el personal al seu càrrec, i ha de complir els requisits següents:

- L'aplicació d'aquest sistema de borsa d'hores no implicarà cap variació en la jornada anual del personal que s'hi aculla.
- No es podran acumular més de 20 hores per persona al mes.
- Podrà no realitzar-se el complement horari de vesprada o de matí durant els períodes de menor activitat, que haurà de ser recuperat en el mateix horari.
- Ha de garantir-se que l'atenció al públic en vesprades quede coberta.

Article 20. Pausa i descans setmanal i entre jornades

1. El personal disposarà d'una pausa de 30 minuts durant la jornada laboral computable com a treball efectiu. El gaudi d'aquesta pausa ha de respectar que les dependències i els serveis queden adequadament atesos.

1. El horario de permanencia obligatoria podrá flexibilizarse en 2 horas diarias en los siguientes supuestos:

- En el caso de ser padre o madre de familia monoparental, hasta el día en que cumpla 15 años de edad el o la menor de los hijos o hijas.
- En el caso de ser padre o madre de familia numerosa, hasta el día en que cumpla 15 años de edad el o la menor de los hijos o hijas.
- Cuando tengan hijos o hijas, niños o niñas en guarda con fines de adopción, o acogimiento, tanto temporal como permanente, con diversidad funcional, 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 de género o de violencia sexual, con la finalidad de hacer efectivo su derecho a la asistencia social integral, por el tiempo que acrediten los servicios sociales de atención o salud. En este caso se puede optar por la adaptación del turno de trabajo.
- Cuando se trate de víctimas de violencia terrorista, en tanto sea necesario para hacer efectivo su protección o su derecho a la asistencia social integral, ya sea por razón de las secuelas provocadas por la acción terrorista, ya sea por la amenaza a la que se encuentran sometidas. Además de dicha flexibilidad, se podrán adoptar otras formas de ordenación del tiempo de trabajo, como la adaptación del horario u otras que sean aplicables.
- Cuando se cuente con autorización del responsable de la unidad donde se encuentren destinados y se trate de necesidades de conciliación de la vida laboral y familiar.

2. El personal que realice las jornadas y horarios especiales previstos en el artículo 15 podrá hacer uso de esta flexibilidad siempre que lo permitan las necesidades de dicho servicio.

Artículo 19. Bolsas de horas.

Con el fin de compatibilizar las necesidades de cada unidad o servicio durante los periodos de mayor actividad con una mayor flexibilidad en el horario de trabajo en periodos de menor actividad se establece un sistema de bolsa de horas.

El personal que se acoja a este sistema deberá realizar, como mínimo, el horario de permanencia obligatoria diario. Las horas no trabajadas en los periodos de menor actividad se recuperarán en momentos de actividad extraordinaria de las unidades o servicios.

La propuesta de acumulación de horas debe remitirse por la persona responsable de la unidad o servicio para su aprobación por parte de Gerencia. La propuesta deberá incluir el plan de recuperación de las horas, previamente acordado con el personal a su cargo y debe cumplir los siguientes requisitos:

- La aplicación de este sistema de bolsa de horas no implicará variación alguna en la jornada anual del personal que se acoja a él.
- No se podrán acumular más de 20 horas por persona al mes.
- Podrá no realizarse el complemento horario de tarde o de mañana durante los periodos de menor actividad, debiendo recuperarse en el mismo horario.
- Debe garantizarse que la atención al público en tardes quede cubierta.

Artículo 20. Pausa y descanso semanal y entre jornadas.

1. El personal dispondrá de una pausa de 30 minutos durante la jornada laboral computable como trabajo efectivo. El disfrute de esta pausa debe respetar que las dependencias y servicios queden adecuadamente atendidos.

2. Entre la finalització d'una jornada i l'inici de la següent del personal que tinga torn de matí o de vesprada ha d'haver-hi un mínim de 12 hores de descans. Així mateix, entre la finalització d'un període setmanal i l'inici del següent ha d'haver-hi un mínim de 36 hores de descans. Quan l'aplicació d'aquests descansos impedisca la cobertura dels serveis se'n fixarà l'aplicació amb la participació dels representants sindicals, tenint en compte la situació de les persones afectades.

Article 21. Control d'horari

El personal estarà obligat a registrar les entrades i eixides del centre mitjançant els sistemes establits a aquest efecte.

Les persones responsables de les unitats administratives es responsabilitzaran del control horari del personal adscrit, sense perjudici del control general que correspon a Gerència.

Article 22. Recuperació d'hores de treball no realitzades

La diferència en còmput setmanal entre la jornada que haja de realitzar el personal per raó del lloc que ocupe i l'efectivament prestada haurà de ser objecte de recuperació dins el mes en què s'haja produït o, si això no fora possible, en el mes següent.

Aquesta recuperació podrà realitzar-se mitjançant reducció de dies d'assumptes propis. Si no es recuperen les hores, es procedirà al descompte en nòmina de conformitat amb el que preveu la legislació vigent.

Article 23. Faltes d'assistència

1. Els descomptes en nòmina per faltes d'assistència injustificades al treball o incompliment de jornada es determinaran de conformitat amb el que preveu la legislació vigent, sense que tinguen caràcter sancionador.

2. Les faltes d'assistència al treball, totals o parcials, de les empleades públiques víctimes de violència de gènere o de violència sexual tindran la consideració de justificades durant el temps i en les condicions en què així ho determinen els serveis socials o de salut, segons siga procedent.

3. Així mateix, tindran la consideració de justificades les faltes d'assistència al treball de les víctimes de violència terrorista durant tot el temps que precisen per a fer efectiva la protecció o el dret a l'assistència social integral, ja siga per raó de les seqüeles provocades per l'acció terrorista, ja siga per l'amenaça a la qual es troben sotmeses.

Article 24. Justificació d'absències per malaltia i incapacitat temporal

1. En cas d'absència per malaltia o accident sense que s'haja expedit comunicat mèdic de baixa, el personal comunicarà l'absència i la raó d'aquesta al responsable de la unitat en la primera hora de la jornada, excepte causes justificades que ho impedisquen. Després de la reincorporació al lloc de treball haurà de presentar declaració sobre la motivació de l'absència.

Quan l'absència siga de 2 dies de duració o quan existisca reiteració, el responsable de la unitat podrà requerir-ne justificació. Aquesta justificació haurà de ser expedida per un/a facultatiu/va. En el cas de no disposar-ne, el personal haurà de presentar una declaració responsable en la qual s'expose els motius que van provocar l'absència del lloc de treball.

No es tindran en compte a l'efecte de descompte en nòmina fins a 7 dies d'absència anuals per aquest motiu.

2. Davant la reiteració d'absències per part d'una persona treballadora, siguen justificades o no, la Gerència valorarà la situació amb la finalitat de buscar una solució adequada al cas, i n'informarà els representants sindicals.

Article 25. Horari de les oficines d'atenció al públic

2. Entre la finalització de una jornada y el inicio de la siguiente del personal que tenga turno de mañana o de tarde debe haber un mínimo de 12 horas de descanso. Asimismo, entre la finalización de un periodo semanal y el inicio del siguiente debe haber un mínimo de 36 horas de descanso. Cuando la aplicación de estos descansos impida la cobertura de los servicios se fijará su aplicación con la participación de los representantes sindicales, teniendo en cuenta la situación de los afectados.

Artículo 21. Control de horario.

El personal estará obligado a registrar sus entradas y salidas del centro mediante los sistemas establecidos al efecto.

Las personas responsables de las unidades administrativas se responsabilizarán del control horario del personal adscrito a las mismas, sin perjuicio del control general que corresponde a Gerencia.

Artículo 22. Recuperación de horas de trabajo no realizadas.

La diferencia en cómputo semanal entre la jornada que tenga que realizar el personal por razón del puesto que ocupe y la efectivamente prestada deberá ser objeto de recuperación dentro del mes en que se haya producido o, si esto no fuera posible, en el mes siguiente.

Esta recuperación podrá realizarse mediante reducción de días de asuntos propios. De no producirse la recuperación se procederá a su descuento en nómina de conformidad con lo previsto en la legislación vigente.

Artículo 23. Faltas de asistencia.

1. Los descuentos en nómina por faltas de asistencia injustificadas al trabajo o incumplimiento de jornada se determinarán de conformidad con lo previsto en la legislación vigente, sin que tengan carácter sancionador.

2. Las faltas de asistencia al trabajo, totales o parciales, de las empleadas públicas víctimas de violencia de género o de violencia sexual tendrán la consideración de justificadas durante el tiempo y en las condiciones en que así se determine por los servicios sociales o de salud, según proceda.

3. Asimismo, tendrán la consideración de justificadas las faltas de asistencia al trabajo de las víctimas de violencia terrorista durante todo el tiempo que precisen para hacer efectivo su protección o su derecho a la asistencia social integral, ya sea por razón de las secuelas provocadas por la acción terrorista, ya sea por la amenaza a la que se encuentren sometidas.

Artículo 24. Justificación de ausencias por enfermedad e incapacidad temporal.

1. En caso de ausencia por enfermedad o accidente sin que se haya expedido parte médico de baja, el personal comunicará su ausencia y la razón de la misma al responsable de su unidad en la primera hora de su jornada, salvo causas justificadas que lo impidan. Tras la reincorporación al puesto de trabajo deberá presentar declaración sobre la motivación de la ausencia.

Cuando la ausencia sea de 2 días de duración o cuando exista reiteración, el responsable de la unidad podrá requerir justificación. Dicha justificación deberá ser expedida por un facultativo. En el caso de no disponer de la misma, el personal deberá presentar una declaración responsable en la que se exponga los motivos que provocaron su ausencia del puesto de trabajo.

No se tendrán en cuenta a efectos de descuento en nómina hasta 7 días de ausencia anuales por este motivo.

2. Ante la reiteración de ausencias por parte de una persona trabajadora sean justificadas o no, Gerencia valorará la situación con el fin de buscar una solución adecuada al caso, informando a los representantes sindicales.

Artículo 25. Horario de las oficinas de atención al público.

L'horari d'obertura al públic de les oficines es publicarà en la pàgina web de la Universitat i serà el següent:

- Al matí: de 9 a 14 hores, de dilluns a divendres.
- A la vesprada: 2 hores, que seran distribuïdes per les oficines entre les 15 i les 19 hores, de dilluns a dijous. Aquest horari d'obertura es podrà concentrar en menys dies quan la prestació del servei ho aconselle o quan la unitat no dispose de personal suficient per a la cobertura.

Entre l'1 de juliol i el 31 d'agost, com també durant els períodes de Setmana Santa i Nadal, l'horari d'atenció al públic serà de 9 a 14 hores, de dilluns a divendres.

CAPÍTOL IV. Permisos

Article 26. Permisos del personal tècnic, de gestió i d'administració i serveis

El personal podrà gaudir dels permisos establits en els articles següents i en els termes previstos. Per a fer-ho, sempre que siga possible, s'hauran de sol·licitar a la persona responsable de la unitat amb una antelació mínima de 2 dies, amb la finalitat de garantir que no repercutisca negativament en la prestació del servei. El gaudi d'aquests permisos no requereix autorització prèvia, excepte en el cas del permís per assumptes propis.

Llevat que s'establisca expressament altra cosa, el gaudi dels permisos s'iniciarà el primer dia hàbil després del fet que l'ocasiona.

Quan coincidisca en dissabte alguna festivitat d'àmbit autonòmic o nacional, el personal podrà gaudir d'un dia de permís, amb un màxim de dos a l'any per aquest motiu, que es reflectiran en el calendari laboral.

Article 27. Permís per matrimoni o registre o constitució formalitzada per document públic de parella de fet

El personal podrà gaudir de 15 dies naturals i consecutius per raó de matrimoni o inscripció en un registre públic oficial de parelles de fet, o constitució formalitzada per document públic de parella de fet.

Aquest permís pot acumular-se al període vacacional o a qualsevol altre permís i s'haurà de gaudir dins els 12 mesos següents al fet causant.

El personal que gaudi d'aquest permís per inscripció en un registre d'unions de fet o per constitució formalitzada per document públic de parella de fet no podrà gaudir-lo de nou en cas de contraure matrimoni posteriorment amb la mateixa persona.

A més, el personal tindrà dret a permís pel dia de la celebració del matrimoni o inscripció de la unió de fet, o constitució formalitzada de parella de fet per document públic quan ocorregua en dia laborable.

Article 28. Permís per matrimoni o registre o constitució formalitzada per document públic de parella de fet de familiars

El personal podrà gaudir de permís durant el dia de la celebració del matrimoni, inscripció d'unió de fet o constitució formalitzada de parella de fet per document públic d'un familiar de fins a segon grau de parentiu. Si la celebració del matrimoni ocorre a més de 100 quilòmetres de la localitat de residència del personal, el permís serà de 2 dies naturals consecutius, un dels quals serà el dia de la celebració.

Article 29. Permís per a l'assistència a exàmens prenatal, preparació al part, tractaments de fecundació i reunions relacionades amb processos d'adopció, acolliment i guarda amb finalitats d'adopció

El horario de apertura al público de las oficinas se publicará en la página web de la Universidad y será el siguiente:

- Por la mañana: de 9:00 a 14:00 horas, de lunes a viernes.
- Por la tarde: 2 horas a distribuir por las oficinas entre las 15:00 y las 19:00 horas, de lunes a jueves. Este horario de apertura se podrá concentrar en menos días cuando la prestación del servicio lo aconseje o cuando la unidad no disponga de personal suficiente para su cobertura.

Entre el 1 de julio y el 31 de agosto, así como durante los periodos de Semana Santa y Navidad, el horario de atención al público será de 9:00 a 14:00 horas, de lunes a viernes.

CAPÍTULO IV. Permisos

Artículo 26. Permisos del personal técnico, de gestión y de administración y servicios.

El personal podrá disfrutar de los permisos establecidos en los artículos siguientes y en los términos previstos en los mismos. Para ello, siempre que sea posible, se deberán de solicitar a la persona responsable de su unidad con una antelación mínima de 2 días, con el fin de garantizar que no repercuta negativamente en la prestación del servicio. El disfrute de estos permisos no requiere autorización previa, salvo en el caso del permiso por asuntos propios.

Salvo que se establezca expresamente otra cosa, el disfrute de los permisos se iniciará el primer día hábil tras el hecho que lo ocasiona.

Cuando coincida en sábado alguna festividad de ámbito autonómico o nacional, el personal podrá disfrutar de un día de permiso, con un máximo de dos al año por este motivo, que se reflejarán en el calendario laboral.

Artículo 27. Permiso por matrimonio o registro o constitución formalizada por documento público de pareja de hecho.

El personal podrá disfrutar de 15 días naturales y consecutivos por razón de matrimonio o inscripción en un registro público oficial de parejas de hecho, o constitución formalizada por documento público de pareja de hecho.

Este permiso puede acumularse al periodo vacacional o a cualquier otro permiso y se deberá disfrutar dentro de los 12 meses siguientes al hecho causante.

El personal que disfrute de este permiso por inscripción en un registro de uniones de hecho o por constitución formalizada por documento público de pareja de hecho, no podrá disfrutarlo de nuevo en caso de contraer matrimonio posteriormente con la misma persona.

Además, el personal tendrá derecho a permiso por el día de la celebración de su matrimonio o inscripción de su unión de hecho, o constitución formalizada de pareja de hecho por documento público cuando ocurra en día laborable.

Artículo 28. Permiso por matrimonio o registro o constitución formalizada por documento público de pareja de hecho de familiares.

El personal podrá disfrutar de permiso durante el día de la celebración del matrimonio, inscripción de unión de hecho o constitución formalizada de pareja de hecho por documento público, de un familiar de hasta segundo grado de parentesco. Si la celebración del matrimonio ocurre a más de 100 kilómetros de la localidad de residencia del personal, el permiso será de 2 días naturales consecutivos, siendo uno de ellos el día de la celebración.

Artículo 29. Permiso para la asistencia a exámenes prenatales, preparación al parto, tratamientos de fecundación y reuniones relacionadas con procesos de adopción, acogimiento, guarda con fines de adopción.

El personal podrà gaudir d'un permís pel temps indispensable per a l'assistència a la realització d'exàmens prenatals, cursos de tècniques per a la preparació al part, reunions i consultes relacionades amb processos d'adopció o acolliment o guarda amb finalitats d'adopció, assistència a les preceptives sessions d'informació i preparació per a la realització dels preceptius informes psicològics i socials previs a la declaració d'idoneïtat, com també per a l'assistència a tractaments basats en tècniques de fecundació, sempre que hagen de realitzar-se dins la jornada laboral.

Article 30. Permís per risc durant l'embaràs o durant la lactància natural

Quan la dona embarassada o la persona trans gestant haguera de canviar d'activitat o lloc de treball per altre compatible amb el seu estat i això no resulte tècnicament o objectivament possible, tindrà dret al permís per risc durant l'embaràs previst en la legislació en matèria de seguretat social.

Quan l'acompliment del lloc de treball pugui influir negativament en la salut de la mare o en la de la filla o el fill degut a l'existència de determinats riscos o patologies i siga necessari el canvi de lloc de treball o d'activitat per altre compatible, i això no resulte objectivament possible o no pugui raonablement exigir-se per motius justificats, tindrà dret al permís per risc durant la lactància previst en la legislació vigent en matèria de seguretat social.

Article 31. Permís per gestació

Les dones embarassades i les persones trans gestants gaudiran d'un permís retribuït des del primer dia de la setmana 37 d'embaràs fins a la data del part.

A partir de la setmana 39, per a continuar gaudint d'aquest permís, s'haurà de tramitar en el centre de salut la incapacitat temporal.

En el supòsit de gestació múltiple, aquest permís podrà iniciar-se el primer dia de la setmana 35 d'embaràs.

Article 32. Permís per naixement per a la mare biològica

Aquest permís es concedirà en els termes i les condicions previstos en l'article 49a del Reial decret legislatiu 5/2015, pel qual s'aprova el text refós de l'Estatut bàsic de l'empleat públic.

A l'efecte de les disposicions en aquest article, el terme mare biològica inclou també les persones trans gestants.

En el cas de família monoparental, la mare biològica podrà gaudir de 10 setmanes més de permís retribuït per naixement.

Article 33. Permís per adopció, guarda amb finalitats d'adopció o acolliment, tant temporal com permanent

1. Aquest permís es concedirà en els termes i les condicions previstos en l'article 49b del Reial decret legislatiu 5/2015, pel qual s'aprova el text refós de l'Estatut bàsic de l'empleat públic.

2. Aquest permís s'ampliarà 2 setmanes en els supòsits d'adopció o acolliment de menors que, per les seues circumstàncies i experiències personals o per provenir de l'estranger, tinguen especials dificultats d'inserció social i familiar. Aquestes circumstàncies hauran de ser acreditades pels serveis socials competents.

3. El gaudi del permís per adopció o acolliment internacional de fins a 2 mesos de duració podrà fraccionar-se o ser continuat en funció de la tramitació que es requereix al país d'origen de la persona adoptada.

4. En el cas de família monoparental, el pare adoptant o la mare adoptant podrà gaudir de 10 setmanes més de permís retribuït per naixement.

Article 34. Permís per interrupció de l'embaràs

El personal podrà disfrutar de un permiso por el tiempo indispensable para la asistencia a la realización de exámenes prenatales, cursos de técnicas para la preparación al parto, reuniones y consultas relacionadas con procesos de adopción o acogimiento o guarda con fines de adopción, asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, así como para la asistencia a tratamientos basados en técnicas de fecundación, siempre que deban realizarse dentro de la jornada laboral.

Artículo 30. Permiso por riesgo durante el embarazo o durante la lactancia natural.

Cuando la mujer embarazada o la persona trans gestante debiera cambiar de actividad o puesto de trabajo por otro compatible con su estado y esto no resulte técnica u objetivamente posible, tendrá derecho al permiso por riesgo durante el embarazo contemplado en la legislación en materia de Seguridad Social.

Cuando el desempeño del puesto de trabajo pueda influir negativamente en la salud de la madre o en la de su hija o hijo debido a la existencia de determinados riesgos o patologías y sea necesario el cambio de puesto de trabajo o de actividad por otro compatible, y esto no resulte objetivamente posible o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, tendrá derecho al permiso por riesgo durante la lactancia contemplado en la legislación vigente en materia de Seguridad Social.

Artículo 31. Permiso por gestación.

Las mujeres embarazadas y las personas trans gestantes disfrutarán de un permiso retribuido desde el día primero de la semana 37 de embarazo hasta la fecha del parto.

A partir de la semana 39, para seguir disfrutando de este permiso se tendrá que tramitar en su Centro de Salud la incapacidad temporal.

En el supuesto de gestación múltiple este permiso podrá iniciarse el primer día de la semana 35 de embarazo.

Artículo 32. Permiso por nacimiento para la madre biológica.

Este permiso se concederá en los términos y condiciones previstos en el artículo 49. a) del Real Decreto Legislativo 5/2015, por el que se aprueba el texto refundido del Estatuto Básico del Empleado Público.

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

En el caso de familia monoparental, la madre biológica podrá disfrutar de 10 semanas más de permiso retribuido por nacimiento.

Artículo 33. Permiso por adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente.

1. Este permiso se concederá en los términos y condiciones previstos en el artículo 49. b) del Real Decreto Legislativo 5/2015, por el que se aprueba el texto refundido del Estatuto Básico del Empleado Público.

2. Este permiso se ampliará en 2 semanas en los supuestos de adopción o acogimiento de menores que, por sus circunstancias y experiencias personales o por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar. Estas circunstancias deberán ser acreditadas por los servicios sociales competentes.

3. El disfrute del permiso por adopción o acogimiento internacional de hasta 2 meses de duración podrá fraccionarse o ser continuado, en función de la tramitación que se requiera en el país de origen de la persona adoptada.

4. En el caso de familia monoparental, el padre adoptante o la madre adoptante podrá disfrutar de 10 semanas más de permiso retribuido por nacimiento.

Artículo 34. Permiso por interrupción del embarazo.

Les dones embarassades i les persones trans gestants que patisquen una interrupció de l'embaràs tindran dret un permís de 6 dies hàbils i consecutius a partir del fet causant, sempre que no es troben en situació especial d'incapacitat temporal per interrupció de l'embaràs.

Article 35. Permís del progenitor diferent de la mare biològica per naixement, guarda amb finalitats d'adopció, acolliment o adopció d'un fill o filla

Aquest permís es concedirà en els termes i condicions previstos en l'article 49c del Reial decret legislatiu 5/2015, pel qual s'aprova el text refós de l'Estatut bàsic de l'empleat públic.

En cas de família monoparental, el personal podrà gaudir de 10 setmanes més de permís retribuït.

Article 36. Permís per lactància

Aquest permís es concedirà en els termes i les condicions previstos en l'article 48f del Reial decret legislatiu 5/2015, pel qual s'aprova el text refós de l'Estatut bàsic de l'empleat públic.

Es podrà optar per acumular el temps de lactància en 26 dies hàbils d'absència del lloc de treball. Aquesta modalitat es podrà gaudir únicament a partir de la finalització del permís per naixement, adopció, guarda, acolliment o per la finalització del permís del progenitor diferent de la mare biològica, segons corresponga.

En cas de família monoparental, el permís de lactància es duplicarà, tant en la modalitat de reducció de jornada diària com en la d'acumulació en jornades.

Article 37. Permís per naixement de fills prematurs o filles prematures

En cas de naixement de fills prematurs o filles prematures que per qualsevol altra causa hagen de romandre hospitalitzats a continuació del part, el personal tindrà dret a absentar-se durant un màxim de 2 hores diàries mentre no es produïska l'alta hospitalària.

Article 38. Permís per cura de fill o filla o menor acollit de fins a catorze anys

Per malaltia d'un fill o filla o menor acollit, fins que complisca 14 anys, es tindrà dret a un permís de fins a 5 dies hàbils continuats. Per a exercir aquest dret serà necessari acreditar que els dos progenitors treballen, com també justificar la malaltia mitjançant informe de facultatiu o facultativa competent.

En el cas en què els dos progenitors siguen personal tècnic, de gestió i d'administració i serveis d'aquesta Universitat, podran compartir aquest permís, de manera consecutiva o alterna, amb el límit de 5 dies en total.

Article 39. Permís per cura de fill o filla menor que patisca càncer o altra malaltia greu

El personal tindrà dret, sempre que les dues persones progenitores, adoptants, guardadores amb finalitats d'adopció o acollidores de caràcter permanent treballen, a una reducció de la jornada de treball de com a mínim la meitat de la jornada laboral, amb la percepció de les retribucions íntegres, per a la cura durant l'hospitalització i el tractament continuat del fill o la filla menor d'edat que patisca càncer (tumors malignes, melanomes o carcinomes) o per qualsevol altra malaltia greu que implique un ingrés hospitalari de llarga duració i requereisca la necessitat de la cura directa, contínua i permanent acreditada per l'informe de l'òrgan corresponent de l'Administració sanitària. El dret a aquesta reducció s'extingirà quan el subjecte causant complisca els 23 anys, per la qual cosa el mer fet del compliment dels 18 anys d'edat no serà causa d'extinció de la reducció de jornada si es manté la necessitat de cura directa, contínua i permanent.

Las mujeres embarazadas y las personas trans gestantes que sufran una interrupción del embarazo tendrán derecho un permiso de 6 días hábiles y consecutivos a partir del hecho causante, siempre y cuando no se encuentren en situación especial de incapacidad temporal por interrupción del embarazo.

Artículo 35. Permiso del progenitor diferente de la madre biológica por nacimiento, guarda con fines de adopción, acogimiento a adopción de un hijo o hija.

Este permiso se concederá en los términos y condiciones previstos en el artículo 49. c) del Real Decreto Legislativo 5/2015, por el que se aprueba el texto refundido del Estatuto Básico del Empleado Público.

En caso de familia monoparental, el personal podrá disfrutar de 10 semanas más de permiso retribuido.

Artículo 36. Permiso por lactancia.

Este permiso se concederá en los términos y condiciones previstos en el artículo 48. f) del Real Decreto Legislativo 5/2015, por el que se aprueba el texto refundido del Estatuto Básico del Empleado Público.

Se podrá optar por acumular el tiempo de lactancia en 26 días hábiles de ausencia del puesto de trabajo. Esta modalidad se podrá disfrutar únicamente a partir de la finalización del permiso por nacimiento, adopción, guarda, acogimiento o por la finalización del permiso del progenitor diferente de la madre biológica, según corresponda.

En caso de familia monoparental, el permiso de lactancia se duplicará, tanto en la modalidad de reducción de jornada diaria como en la de acumulación en jornadas.

Artículo 37. Permiso por nacimiento de hijas o hijos prematuros.

En caso de nacimiento de hijas o hijos prematuros o que por cualquier otra causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, el personal tendrá derecho a ausentarse durante un máximo de 2 horas diarias mientras no se produzca el alta hospitalaria.

Artículo 38. Permiso por cuidado de hijo o hija o menor acogido de hasta catorce años.

Por enfermedad de un hijo o hija o menor acogido, hasta que cumpla 14 años, se tendrá derecho a un permiso de hasta 5 días hábiles continuados. Para ejercer este derecho será necesario acreditar que ambos progenitores trabajan, así como justificar la enfermedad mediante informe de facultativo o facultativa competente.

En el caso en que ambos progenitores sean personal técnico, de gestión y de administración y servicios de esta universidad podrán compartir este permiso, de forma consecutiva o alterna, con el límite de 5 días en total.

Artículo 39. Permiso por cuidado de hijo o hija menor que padezca cáncer u otra enfermedad grave.

El personal tendrá derecho, siempre que ambas personas progenitoras, adoptantes, guardadoras con fines de adopción o acogedoras de carácter permanente trabajen, a una reducción de la jornada de trabajo de como mínimo la mitad de su jornada laboral, percibiendo las retribuciones íntegras, para el cuidado durante la hospitalización y tratamiento continuado, del hijo o hija menor de edad que padezca 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 órgano correspondiente de la Administración Sanitaria. El derecho a esta reducción se extinguirá cuando el sujeto causante cumpla los 23 años, por lo que el mero hecho del cumplimiento de los 18 años de edad no será causa de extinción de la reducción de jornada, si se mantiene la necesidad de cuidado directo, continuo y permanente.

No obstant això, una vegada complits els 18 anys, es podrà reconèixer el dret a la reducció de jornada fins que la persona al seu càrrec complisca els 23 anys en els supòsits en què el patiment del càncer o la malaltia greu haja sigut diagnosticat abans d'arribar a la majoria d'edat, sempre que en el moment de la sol·licitud s'acrediten els requisits establits en els paràgrafs anteriors, excepte l'edat.

Així mateix, es mantindrà el dret a aquesta reducció de jornada fins que la persona al seu càrrec complisca 26 anys si, abans de fer els 23 anys, acreditara, a més, un grau de discapacitat igual o superior al 65%.

Quan concórreguen en les dues persones progenitores, adoptants, guardadores amb finalitats d'adopció o acollidores de caràcter permanent, pel mateix subjecte i fet causant, les circumstàncies necessàries per a tenir dret a aquest permís o, si escau, puguin tenir la condició de beneficiàries de la prestació establida per a aquesta finalitat en el règim de la Seguretat Social que els siga aplicable, el personal tindrà dret a la percepció de les retribucions íntegres durant el temps que dure la reducció de la jornada de treball, sempre que l'altra persona progenitora, adoptant o guardadora amb finalitats d'adopció o acollidora de caràcter permanent, sense perjudici del dret a la reducció de jornada que li corresponga, no cobre les seues retribucions íntegres en virtut d'aquest permís o com a beneficiària de la prestació establida per a aquesta finalitat en el règim de la Seguretat Social que li siga aplicable. En cas contrari, només es tindrà dret a la reducció de jornada, amb la consegüent reducció de retribucions.

Així mateix, en el cas que les dues persones presten serveis en la mateixa unitat, se'n podrà limitar l'exercici simultani per raons fundades en el correcte funcionament del servei.

Quan la persona malalta contraga matrimoni o constituïska una parella de fet, tindrà dret al permís qui siga el/la cònjuge o parella de fet, sempre que acredite les condicions per a ser beneficiària.

Sempre que resulte compatible amb el correcte funcionament dels serveis, es podrà autoritzar que la reducció de jornada s'acumule en jornades completes pel temps que resulte estrictament necessari segons informe mèdic.

Per a la resta de qüestions relacionades amb aquesta reducció de jornada, caldrà atènyer-se a allò que disposa el Reial decret legislatiu 5/2015, pel qual s'aprova el text refós de l'Estatut bàsic de l'empleat públic.

Article 40. Permís per a l'assistència a reunions de coordinació en centres d'educació especial

El personal podrà gaudir d'un permís pel temps indispensable per a l'assistència a reunions de coordinació en els centres d'educació especial als quals assistisquen fills o filles amb discapacitat, sempre que hagen de realitzar-se dins la jornada laboral.

Article 41. Permís per defunció de familiar

El personal podrà disposar de 4 dies hàbils per defunció del/de la cònjuge, parella de fet o un familiar dins el primer grau de consanguinitat o afinitat, o de 6 dies hàbils si la defunció ocorreguera a més de 100 km de la localitat de residència del personal.

Si la persona morta és familiar dins el segon grau de consanguinitat o afinitat, el personal podrà disposar de 3 dies hàbils, o de 5 dies hàbils si la defunció ocorreguera a més de 100 km de la localitat de residència del personal.

Els dies en què es faça ús d'aquest permís hauran de ser consecutius i immediatament posteriors al fet causant. Es computarà com a permís el dia de la defunció quan la persona no inicié la jornada de treball que li corresponguera realitzar eixe dia.

No obstante, cumplidos los 18 años, se podrá reconocer el derecho a la reducción de jornada hasta que la persona a su cargo cumpla los 23 años en los supuestos en que el padecimiento del cáncer o enfermedad grave haya sido diagnosticado antes de alcanzar la mayoría de edad, siempre que en el momento de la solicitud se acrediten los requisitos establecidos en los párrafos anteriores, salvo la edad.

Asimismo, se mantendrá el derecho a esta reducción de jornada hasta que la persona a su cargo cumpla 26 años si, antes de alcanzar los 23 años, acreditara, además, un grado de discapacidad igual o superior al 65%.

Cuando concurren en ambas personas progenitoras, adoptantes, guardadoras con fines de adopción o acogedoras de carácter 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 beneficiarias 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 la otra persona progenitora, adoptante o guardadora con fines de adopción o acogedora de carácter 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 beneficiaria 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.

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

Cuando la persona enferma contraiga matrimonio o constituya una pareja de hecho, tendrá derecho al permiso quien sea su cónyuge o pareja de hecho, siempre que acredite las condiciones para ser beneficiario.

Sempre que resulte compatible con el correcto funcionamiento de los servicios se podrá autorizar que la reducción de jornada se acumule en jornadas completas por el tiempo que resulte estrictamente necesario según informe médico.

Para el resto de cuestiones relacionadas con esta reducción de jornada se estará a lo dispuesto en el Real Decreto Legislativo 5/2015, por el que se aprueba el texto refundido del Estatuto Básico del Empleado Público.

Artículo 40. Permiso para la asistencia a reuniones de coordinación en centros de educación especial.

El personal podrá disfrutar de un permiso por el tiempo indispensable para la asistencia a reuniones de coordinación en los centros de educación especial a los que asistan hijos o hijas con discapacidad, siempre que deban realizarse dentro de la jornada laboral.

Artículo 41. Permiso por fallecimiento de familiar.

El personal podrá disponer de 4 días hábiles por fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o un familiar dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad, o de 6 días hábiles si el fallecimiento ocurriera a más de 100 km de la localidad de residencia del personal.

Si la persona fallecida es familiar dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad, el personal podrá disponer de 3 días hábiles, o de 5 días hábiles si el fallecimiento ocurriera a más de 100 km de la localidad de residencia del personal.

Los días en que se haga uso de este permiso deberán ser consecutivos e inmediatamente posteriores al hecho causante. Se computará como permiso el día del fallecimiento cuando la persona no inicié la jornada de trabajo que le correspondiera realizar ese día.

Article 42. Permís per accident o malaltia greu, hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització que requereisca repòs domiciliari de cònjuge, parella de fet o familiar, o persona diferent de les anteriors que convisca amb el personal

El personal podrà disposar de 5 dies hàbils per accident o malaltia greu, hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització que requereisca repòs domiciliari del/de la cònjuge, parella de fet o parents fins al segon grau per consanguinitat o afinitat, incloent-hi el familiar consanguini de la parella de fet, com també de qualsevol altra persona diferent de les anteriors que convisca amb el personal en el mateix domicili i que requereisca la cura efectiva, o de 6 dies hàbils si el fet causant ocorreguera a més de 100 km de la localitat de residència habitual del personal.

Es concedirà permís per malaltia greu quan hi haja hospitalització o siga acreditada per facultatiu/va competent la gravetat de la malaltia, o la necessitat de repòs domiciliari. 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 duració, aquests dies de permís es podran utilitzar continuats o alternats a petició del personal.

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

Article 43. Permís per assumptes propis

El personal podrà gaudir de fins a 6 dies per assumptes propis o particulars per cada any natural, sense necessitat de motivació o cap justificació.

Aquests dies de permís es podran gaudir, amb caràcter general, fins al dia 15 de febrer de l'any següent al qual corresponen. No obstant això, per necessitats del servei es podrà ampliar aquest termini fins al 31 de març.

El personal tindrà dret al gaudi de dos dies addicionals en complir el sisè trienni, i s'incrementarà aquest dret un dia més per cada trienni complert a partir del vuitè.

El personal podrà distribuir aquests dies a la seua conveniència, tenint en compte que el gaudi no haurà d'afectar l'adequada atenció al servei, per la qual cosa requeriran d'autorització prèvia. La possible denegació haurà d'acreditar el previsible perjudici que la concessió ocasionaria a la unitat de destinació.

Els dies d'assumptes propis anuals podran ser acumulats als permisos per naixement, lactància, adopció, guarda, acolliment o del progenitor diferent de la mare biològica, fins i tot una vegada que haja acabat ja l'any a què el període corresponga.

El personal que no preste servei durant l'any complet podrà en gaudir la part proporcional als mesos treballats.

En el supòsit de jubilació del personal, el règim d'aplicació serà el següent:

- a) Els 6 dies d'assumptes propis es gaudiran en proporció al temps treballat durant l'any natural de la jubilació.
- b) Els dies addicionals d'assumptes propis per antiguitat es podran utilitzar íntegrament abans de la data de jubilació, sense que s'aplique el criteri de proporcionalitat previst en l'apartat anterior.

Article 44. Permís per concurrència a exàmens

Artículo 42. Permiso por accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de cónyuge, pareja de hecho o familiar, o persona distinta de las anteriores que conviva con el personal.

El personal podrá disponer de 5 días hábiles por accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores que conviva con el personal en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de este, o de 6 días hábiles si el hecho causante ocurriera a más de 100 km de la localidad de residencia habitual del personal.

Se concederá permiso por enfermedad grave cuando medie hospitalización o sea acreditada por médico competente la gravedad de la enfermedad, o la necesidad de reposo domiciliario. 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 se podrán utilizar continuados 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.

Artículo 43. Permiso por asuntos propios.

El personal podrá disfrutar de hasta 6 días por asuntos propios o particulares por cada año natural, sin necesidad de motivación o justificación alguna.

Estos días de permiso se podrán disfrutar, con carácter general, hasta el día 15 de febrero del año siguiente al que corresponden. No obstante, por necesidades del servicio se podrá ampliar este plazo hasta el 31 de marzo.

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

El personal podrá distribuir dichos días a su conveniencia, teniendo en cuenta que su disfrute no deberá afectar a la adecuada atención al servicio, por lo que requerirán de autorización previa. La posible denegación deberá acreditar el previsible perjuicio que su concesión ocasionaría a la unidad de destino.

Los días de asuntos propios anuales podrán ser acumulados a los permisos por nacimiento, lactancia, adopción, guarda, acogimiento o del progenitor diferente de la madre biológica, aun habiendo expirado ya el año a que tal período corresponda.

El personal que no preste servicio durante el año completo podrá disfrutar la parte proporcional a los meses trabajados.

En el supuesto de jubilación del personal, el régimen de aplicación será el siguiente:

- a) Los 6 días de asuntos propios se disfrutarán en proporción al tiempo trabajado durante el año natural de la jubilación.
- b) Los días adicionales de asuntos propios por antigüedad, se podrán disfrutar íntegramente antes de la fecha de jubilación, sin que se aplique el criterio de proporcionalidad previsto en el apartado anterior.

Artículo 44. Permiso por concurrencia a exámenes.

El personal disposarà de permís durant el dia de l'examen per a concórrer a proves selectives per a l'ingrés en l'Administració pública, a exàmens finals i altres proves definitives d'aptitud i avaluació en centres oficials, encara que la realització d'exercicis siga compatible amb el desenvolupament de la jornada laboral.

Article 45. Permís per trasllat de domicili

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

Article 46. Permís per a realitzar funcions sindicals, de formació o de representació del personal

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

Article 47. Permís per consulta mèdica

El personal podrà acudir durant la jornada laboral, per necessitats pròpies o de menors d'edat, ancians o discapacitats al seu càrrec, a consultes, tractaments i exploracions de tipus mèdic durant el temps indispensable per a la realització i sempre que no existisca la possibilitat de realitzar-se fora de l'horari laboral.

Article 48. Permís per al compliment d'un deure inexcusable, de caràcter públic i personal

1. El personal podrà absentar-se del seu lloc de treball pel temps indispensable per al compliment d'un deure inexcusable, de caràcter públic i personal. A títol enunciatiu i no limitatiu, s'entendrà per deure de caràcter públic i personal:

a) Citacions de jutjats, tribunals de justícia o altre tipus de compareixences obligatòries davant aquests, degudament acreditades mitjançant certificat de compareixença expedid per lletrat de l'Administració de justícia, així com citacions de comissaries o qualsevol altre organisme oficial.

b) Compliment dels deures ciutadans derivats de les consultes electorals.

c) Assistència a les reunions dels òrgans de govern i comissions que en depenen quan deriven estrictament del càrrec electiu de regidora o regidor, com també de diputada o de diputat.

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

e) Altres obligacions que necessàriament hagen d'atendre's en horari laboral i que en cas d'incompliment generen a la persona interessada una responsabilitat d'ordre civil, penal o administrativa, sempre que queden degudament acreditades.

2. El personal també podrà absentar-se del seu lloc pel temps indispensable perquè, en cas que tinga una persona a càrrec, puga acompanyar-la perquè puga complir un deure inexcusable.

CAPÍTOL V. Llicències

Article 49. Llicència sense retribució

1. El personal tindrà dret a una llicència sense retribució per un període màxim de 6 mesos cada 3 anys.

2. Excepte casos excepcionals, la sol·licitud haurà de presentar-se amb una antelació mínima d'un mes a la data d'inici. La Gerència resoldrà, com a màxim, 15 dies abans de la data d'inici sol·licitada, amb l'informe de la persona responsable de la unitat de destinació. La possible denegació ha de ser motivada.

3. El personal es mantindrà en situació d'alta en el règim de previsió social que corresponga. El temps de gaudi d'aquesta llicència computarà a l'efecte d'antiguitat i promoció professional. Per contra, no computarà a l'efecte de vacances i permís d'assumptes propis.

El personal dispondrà de permiso durante el día del examen 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 ejercicios sea compatible con el desarrollo de su jornada laboral.

Artículo 45. Permiso por traslado de domicilio.

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

Artículo 46. Permiso para realizar funciones sindicales, de formación o de representación del personal.

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.

Artículo 47. Permiso por consulta médica.

El personal podrá acudir durante su jornada laboral, por necesidades propias o de menores de edad, ancianos o discapacitados a su cargo, a consultas, tratamientos y exploraciones de tipo médico durante el tiempo indispensable para su realización y siempre que no exista la posibilidad de realizarse fuera del horario laboral.

Artículo 48. Permiso para el cumplimiento de un deber inexcusable, de carácter público y personal.

1. El personal podrá ausentarse de su puesto de trabajo por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable, de carácter público y personal. A título enunciativo y no limitativo, se entenderá por deber de carácter público y personal:

a) Citaciones de juzgados, tribunales de justicia u otro tipo de comparecencias obligatorias ante los mismos, debidamente acreditadas mediante certificado de comparecencia expedido por letrado de la administración de justicia, así como citaciones de comisarías, o cualquier otro organismo oficial.

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

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

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

e) Otras obligaciones que necesariamente deban atenderse en horario laboral y que en caso de incumplimiento generen a la persona interesada una responsabilidad de orden civil, penal o administrativa, siempre que queden debidamente acreditadas.

2. El personal también podrá ausentarse de su puesto por el tiempo indispensable para que, en caso de que tenga persona a cargo, pueda acompañarla a que ésta pueda cumplir con un deber inexcusable.

CAPÍTULO V. Licencias

Artículo 49. Licencia sin retribución.

1. El personal tendrá derecho a una licencia sin retribución por un periodo máximo de 6 meses cada 3 años.

2. Salvo casos excepcionales, la solicitud deberá presentarse con una antelación mínima de un mes a la fecha de inicio. Gerencia resolverá, como máximo, 15 días antes de la fecha de inicio solicitada, previo informe de la persona responsable de la unidad de destino. La posible denegación ha de ser motivada.

3. El personal se mantendrá en situación de alta en el régimen de previsión social que corresponda. El tiempo de disfrute de esta licencia computará a efectos de antigüedad y promoción profesional. Por el contrario, no computará a efectos de vacaciones y permiso de asuntos propios.

4. Aquesta llicència podrà prolongar-se fins a un any en el cas que el/la cònjuge, familiar fins a segon grau que habitualment convisca amb el personal o qualsevol persona que legalment es trobe sota la seua guarda o custòdia patisca malaltia greu o irreversible que requerisca una atenció continuada. Per a fer-ho, la malaltia haurà de ser acreditada suficientment amb els necessaris informes mèdics.

Article 50. Llicència per a assistència a cursos de perfeccionament professional

El personal podrà gaudir d'una llicència retribuïda de fins a 40 hores anuals per a l'assistència a cursos de perfeccionament professional. La concessió o denegació d'aquesta llicència correspon a la Gerència, que haurà de tenir en compte que:

- a) El curs estiga homologat.
- b) El contingut estiga directament relacionat amb el lloc de treball o la carrera professional de la persona interessada.
- c) No afecte negativament el servei.

Article 51. Llicència per estudis

1. El personal amb relació permanent podrà gaudir d'una llicència de fins a 12 mesos per a formació en matèries directament relacionades amb la seua carrera professional en la Universitat. Aquesta llicència es podrà sol·licitar cada 5 anys, sempre que aquests s'hagen prestat en servei actiu ininterrompudament.

2. Durant el gaudi d'aquesta llicència es tindrà dret exclusivament a la percepció de les retribucions bàsiques i computarà a l'efecte d'antiguitat i promoció professional. Per contra, no computarà a l'efecte de vacances i permís d'assumptes propis.

3. La concessió o denegació d'aquesta llicència correspon a la Gerència, que haurà de tenir en compte:

- a) La matèria sobre la qual tracte la formació ha de ser d'interès per a la millora en la qualitat i prestació del servei públic.
- b) El curs ha de ser homologat prèviament en relació amb el Pla de Formació de la Universitat.

4. Quan finalitze el període de llicència, el personal beneficiari haurà de presentar a la Gerència una memòria global del treball desenvolupat, com també una certificació acadèmica dels estudis realitzats. La no presentació d'aquesta documentació implicarà l'obligació de reintegrar les retribucions percebudes. Així mateix, si en qualsevol moment s'aprecia que la persona beneficiària no compleix els requisits establits, la llicència serà revocada.

Article 52. Llicència sense retribució per a assistència a cursos de perfeccionament professional

1. El personal tindrà dret a llicències sense retribució per un màxim de 3 mesos per any natural per a l'assistència a cursos de perfeccionament professional quan el contingut d'aquests 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.

2. La concessió o denegació d'aquesta llicència correspon a la Gerència, que haurà de tenir en compte que:

- a) El contingut del curs estiga directament relacionat amb el lloc de treball o la carrera professional de la persona interessada.
- b) No afecte negativament el servei.

3. El personal es mantindrà en situació d'alta en el règim de previsió social que corresponga. El temps de gaudi d'aquesta llicència computarà a l'efecte d'antiguitat i promoció professional. Per contra, no computarà a l'efecte de vacances i permís d'assumptes propis.

Article 53. Llicència per participació en programes acreditats de cooperació internacional

4. Esta licencia podrá prolongarse hasta un año en el caso de que el cónyuge, familiar hasta segundo grado que habitualmente convivan con el personal, o cualquier persona que legalmente se encuentre bajo su guarda o custodia padezcan enfermedad grave o irreversible que requiera una atención continuada. Para ello, la enfermedad deberá ser acreditada suficientemente con los necesarios informes médicos.

Artículo 50. Licencia para asistencia a cursos de perfeccionamiento profesional.

El personal podrá disfrutar de una licencia retribuida de hasta 40 horas anuales para la asistencia a cursos de perfeccionamiento profesional. La concesión o denegación de esta licencia corresponde a Gerencia, que deberá tener en cuenta que:

- a) El curso esté homologado.
- b) Su contenido esté directamente relacionado con el puesto de trabajo o la carrera profesional de la persona interesada.
- c) No afecte negativamente al servicio.

Artículo 51. Licencia por estudios.

1. El personal con relación permanente podrá disfrutar de una licencia de hasta 12 meses para formación en materias directamente relacionadas con su carrera profesional en la universidad. Esta licencia se podrá solicitar cada 5 años, siempre que estos se hayan prestado en servicio activo ininterrompidamente.

2. Durante el disfrute de la presente licencia se tendrá derecho exclusivamente a la percepción de las retribuciones básicas y computará a efectos de antigüedad y promoción profesional. Por el contrario, no computará a efectos de vacaciones y permiso de asuntos propios.

3. La concesión o denegación de esta licencia corresponde a Gerencia, que deberá tener en cuenta:

- a) La materia sobre la que verse la formación ha de ser de interés para la mejora en la calidad y prestación del servicio público.
- b) El curso ha de ser homologado previamente, en relación con el Plan de Formación de la Universidad.

4. Cuando finalice el periodo de licencia, el personal beneficiario deberá presentar a Gerencia una memoria global del trabajo desarrollado, así como una certificación académica de los estudios realizados. La no presentación de esta documentación implicará la obligación de reintegrar las retribuciones percibidas. Asimismo, si en cualquier momento se aprecia que la persona beneficiaria no cumple los requisitos establecidos la licencia será revocada.

Artículo 52. Licencia sin retribución para asistencia a cursos de perfeccionamiento profesional.

1. El personal tendrá derecho a licencias sin retribución por un máximo de 3 meses por año natural 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.

2. La concesión o denegación de esta licencia corresponde a Gerencia, que deberá tener en cuenta que:

- a) El contenido del curso esté directamente relacionado con el puesto de trabajo o la carrera profesional de la persona interesada.
- b) No afecte negativamente al servicio.

3. El personal se mantendrá en situación de alta en el régimen de previsión social que corresponda. El tiempo de disfrute de esta licencia computará a efectos de antigüedad y promoción profesional. Por el contrario, no computará a efectos de vacaciones y permiso de asuntos propios.

Artículo 53. Licencia por participación en programas acreditados de cooperación internacional.

1. La Gerència podrà autoritzar llicències per a la participació voluntària, per un període no superior a 6 mesos, en missions o programes de cooperació internacional al servei d'organismes internacionals, governs o entitats públiques estrangeres, sempre que conste l'interès de la Universitat en la participació, com també el de l'organisme, govern o entitat que el sol·licite.

2. En la sol·licitud haurà d'adjuntar-se la documentació referida al programa en la qual conste la participació de la persona interessada, com també l'informe favorable de l'òrgan competent en matèria de cooperació internacional.

3. Una vegada finalitzada l'activitat voluntària, s'aportarà certificació de l'organisme, govern o entitat en la qual s'acredite l'efectiu compliment de l'activitat.

CAPÍTOL VI. Vacances

Article 54. Vacances anuals

1. El personal amb horari ordinari de 5 dies hàbils a la setmana distribuïts de dilluns a divendres tindrà dret a gaudir de 22 dies hàbils de vacances retribuïts per cada any complet de servei actiu, o de la part proporcional quan el temps de serveis durant l'any fora inferior. Així mateix, es tindrà dret a un dia hàbil addicional en complir 15, 20, 25 i 30 anys de servei, respectivament, fins a un total de 26 dies hàbils per any natural.

2. Aquest personal amb horari ordinari de 5 dies hàbils a la setmana podrà gaudir de fins a 8 dies de les vacances sense necessitat que s'agrupen en períodes mínims de temps.

3. La denegació del període de vacances sol·licitat requerirà escrit motivat del responsable de l'autorització de les vacances.

4. Els horaris especials poden establir les vacances en un període concret, sempre que aquest siga com a mínim d'un mes natural. Els dies de vacances addicionals es podran gaudir tant en jornades simples com aquelles que acumulen 2 dies hàbils.

Article 55. Període de gaudi de les vacances

1. Les vacances es gaudiran, amb l'autorització prèvia i sempre que resulte compatible amb les necessitats del servei, dins de l'any natural i fins al 31 de gener de l'any següent.

2. Independentment del que estableix l'apartat anterior, les vacances es gaudiran de manera preferent el mes d'agost, en el període establert per la Gerència.

3. Excepcionalment, les unitats administratives poden establir un període diferent per a adaptar les vacances del seu personal als fluxos d'activitat de la unitat. Aquesta modificació del període preferent de vacances ha de comptar amb el vistiplau de la Gerència.

4. El personal que desitge gaudir les vacances en el període preferent d'agost elevarà a la persona responsable de la seua unitat administrativa la sol·licitud abans del 15 de juny, i hi indicarà els dies que sol·licita. Una vegada rebudes les opcions, la persona responsable de la unitat resoldrà amb un mínim de 15 dies d'antelació a la data d'inici prevista, tenint en compte l'equilibri necessari perquè els serveis es presten amb normalitat.

5. El gaudi de les vacances fora del període preferent d'agost se sol·licitarà amb almenys un mes d'antelació, juntament amb la justificació de la causa que el motiva. La concessió estarà supeditada al fet que ho permetra el normal funcionament dels serveis.

Article 56. Modificació i interrupció de les vacances

1. Amb caràcter general, les vacances ja concedides o les ja iniciades no poden ser modificades ni interrompudes. No obstant això, 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 al Servei de Gestió de Personal, tramitada a través del responsable de la unitat, que hi adjuntarà un informe sobre l'oportunitat de concedir la sol·licitud.

1. La Gerencia podrá autorizar licencias para la participación voluntaria, por un periodo no superior a 6 meses, en misiones o programas de cooperación internacional al servicio de organismos internacionales, gobiernos o entidades públicas extranjeras, siempre que conste el interés de la Universidad en su participación, así como el del organismo, gobierno o entidad que lo solicite.

2. A la solicitud deberá acompañarse la documentación referida al programa en la que conste la participación de la persona interesada, así como informe favorable del órgano competente en materia de cooperación internacional.

3. Finalizada la actividad voluntaria, se aportará certificación del organismo, gobierno o entidad, en la que se acredite el efectivo cumplimiento de la actividad.

CAPÍTULO VI. Vacaciones

Artículo 54. Vacaciones anuales.

1. El personal con horario ordinario de 5 días hábiles a la semana distribuidos de lunes a viernes, tendrá derecho a disfrutar de 22 días hábiles de vacaciones retribuidas por cada año completo de servicio activo, o de la parte proporcional cuando el tiempo de servicios durante el año fuera menor. Asimismo, se tendrá derecho a un día hábil adicional al cumplir 15, 20, 25 y 30 años de servicio, respectivamente, hasta un total de 26 días hábiles por año natural.

2. Este personal con horario ordinario de 5 días hábiles a la semana podrá disfrutar de hasta 8 días de sus vacaciones sin necesidad de que se agrupen en periodos mínimos de tiempo.

3. La denegación del periodo de vacaciones solicitado requerirá escrito motivado del responsable de la autorización de las vacaciones.

4. Los horarios especiales pueden establecer las vacaciones en un periodo concreto, siempre que este sea como mínimo de un mes natural. Los días de vacaciones adicionales se podrán disfrutar tanto en jornadas simples como aquellas que acumulen 2 días hábiles.

Artículo 55. Período de disfrute de las vacaciones.

1. Las vacaciones se disfrutarán, previa autorización y siempre que resulte compatible con las necesidades del servicio, dentro del año natural y hasta el 31 de enero del año siguiente.

2. Independentemente de lo establecido en el apartado anterior, las vacaciones se disfrutarán de forma preferente en el mes de agosto, en el periodo establecido por Gerencia.

3. Excepcionalmente, las unidades administrativas pueden establecer un periodo distinto para adaptar las vacaciones de sus efectivos a los flujos de actividad de la unidad. Esta modificación del periodo preferente de vacaciones debe contar con el visto bueno de Gerencia.

4. El personal que desee disfrutar las vacaciones en el periodo preferente de agosto elevará a la persona responsable de su unidad administrativa su solicitud antes del 15 de junio, indicando los días que solicita. Recibidas las opciones, la persona responsable de la unidad resolverá con un mínimo de 15 días de antelación a la fecha de inicio prevista, teniendo en cuenta el equilibrio necesario para que los servicios se presten con normalidad.

5. El disfrute de las vacaciones fuera del periodo preferente de agosto se solicitará con al menos un mes de antelación, junto con la justificación de la causa que lo motiva. Su concesión estará supeditada a que lo permita el normal funcionamiento de los servicios.

Artículo 56. Modificación e interrupción de las vacaciones.

1. Con carácter general, las vacaciones ya concedidas o las ya iniciadas no pueden ser modificadas ni interrumpidas. No obstante, en el caso de que, por razones justificadas, se deba alterar el periodo de vacaciones ya concedido, se podrá solicitar un cambio mediante petición al Servicio de Gestión de Personal, tramitada a través del responsable de su unidad, quien adjuntará un informe sobre la oportunidad de conceder lo solicitado.

2. Quan les situacions de permís per naixement per a la mare biològica o per a l'altre progenitor diferent d'aquesta, incapacitat temporal, risc durant la lactància o risc durant l'embaràs impedisquen iniciar el gaudi de les vacances dins l'any natural al qual corresponguen, o una vegada iniciat el període vacacional sobrevinguera una d'aquestes situacions, el període vacacional es podrà gaudir encara que haja acabat l'any natural a què corresponguen i sempre que no hagen transcorregut més de 18 mesos a partir del final de l'any en què s'hagen originat.

Article 57. Drets relacionats amb les vacances

El personal té dret a l'acomodació del període de gaudi de les vacances en cas d'embaràs, tenir un/a fill/a menor de 12 mesos i en cas de separació legal, divorci o viudat l'any en què es produïsquen aquestes situacions i amb la corresponent justificació prèvia.

En cas que s'hagen de gaudir les vacances fora del període preferent per decisió de l'Administració, el personal tindrà dret a 2 dies hàbils més de vacances.

Article 58. Compensació

El període de vacances anuals retribuïdes del personal no pot ser substituït per una compensació econòmica. En els casos de renúncia voluntària, haurà de garantir-se en tot cas el gaudi de les vacances reportades.

No obstant això, en els casos de conclusió de la relació de serveis del personal per causes alienes a la voluntat del treballador o la treballadora, es tindrà dret a sol·licitar l'abonament d'una compensació econòmica per les vacances reportades i no gaudides. En els casos de jubilació per incapacitat permanent o de defunció, aquesta compensació podrà ser sol·licitada pel treballador o la treballadora, o si escau pels/per les hereus/ves, fins a 18 mesos després d'ocorregut el fet causant com a data límit.

CAPÍTOL VII. Règim de jornada partida

Article 59. Concepte

1. Es regula en aquest capítol la prestació de servei en horari de matí i vesprada per part de personal que ocupa un lloc de treball classificat amb jornada de matí en un nombre de vesprades superior al previst en l'article 10.2 d'aquesta normativa, d'acord amb al que estableixen els articles següents.

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

Article 60. Tramitació

La persona responsable de la unitat interessada a comptar amb personal amb aquest tipus de jornada presentarà la sol·licitud a la Gerència, en la qual s'inclourà:

- a) L'horari concret que es desenvolupar.
- b) La duració en mesos complets de l'aplicació d'aquesta jornada.
- c) L'acceptació del personal afectat, que serà sempre voluntària.

L'autorització d'aquest règim correspon a la Gerència, que resoldrà la sol·licitud tenint en compte la disponibilitat econòmica i el nombre d'efectius de la unitat.

Article 61. Distribució de la jornada partida

El personal autoritzat a desenvolupar el seu horari de treball en règim de jornada partida haurà de prestar-hi servei un mínim de 3 vesprades a la setmana, i haurà d'exercir almenys 10 hores setmanals en aquest torn.

Es considera que la jornada de vesprada d'aquest personal s'inicia a les 16 hores. 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.

2. Cuando las situaciones de permiso por nacimiento para la madre biológica o para el otro progenitor distinto de esta, incapacidad temporal, riesgo durante la lactancia o riesgo durante el embarazo impidan iniciar el disfrute de las vacaciones dentro del año natural al que correspondan, o una vez iniciado el periodo vacacional sobreviniera una de dichas situaciones, el periodo vacacional se podrá disfrutar aunque haya terminado el año natural a que correspondan y siempre que no hayan transcurrido más de 18 meses a partir del final del año en que se hayan originado.

Artículo 57. Derechos relacionados con las vacaciones.

El personal tiene derecho a la acomodación del periodo de disfrute de las vacaciones en caso de embarazo, tener un hijo menor de 12 meses y en caso de separación legal, divorcio o viudedad, el año en que se produzcan estas situaciones y previa justificación de las mismas.

En caso de que se deban disfrutar de las vacaciones fuera del periodo preferente por decisión de la Administración, el personal tendrá derecho a 2 días hábiles más de vacaciones.

Artículo 58. Compensación.

El periodo de vacaciones anuales retribuidas del personal no puede ser sustituido por una compensación económica. En los casos de renuncia voluntaria deberá garantizarse en todo caso el disfrute de las vacaciones devengadas.

No obstante, en los casos de conclusión de la relación de servicios del personal por causas ajenas a la voluntad del trabajador o trabajadora, se tendrá derecho a solicitar el abono de una compensación económica por las vacaciones devengadas y no disfrutadas. En los casos de jubilación por incapacidad permanente o de fallecimiento esta compensación se podrá solicitar, por el trabajador o trabajadora, o en su caso por sus herederos, hasta 18 meses después de ocurrido el hecho causante como fecha límite.

CAPÍTULO VII. Régimen de Jornada Partida

Artículo 59. Concepto.

1. Se regula en este capítulo la prestación de servicio en horario de mañana y tarde por parte de personal que ocupa un puesto de trabajo clasificado con jornada de mañana, en un número de tardes superior al contemplado en el artículo 10.2 de esta normativa, con arreglo a lo que se establece en los artículos siguientes.

2. La concesión de este régimen de jornada 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 60. Tramitación.

La persona responsable de la unidad interesada en contar con personal con este tipo de jornada presentará la solicitud a Gerencia, en la que se incluirá:

- a) El horario concreto a desarrollar.
- b) La duración en meses completos de la aplicación de esta jornada.
- c) La aceptación del personal afectado, que será siempre voluntaria.

La autorización de este régimen corresponde a Gerencia, que resolverá la solicitud teniendo en cuenta la disponibilidad económica y el número de efectivos de la unidad.

Artículo 61. Distribución de la jornada partida.

El personal autorizado a desarrollar su horario de trabajo en régimen de jornada partida deberá prestar servicio un mínimo de 3 tardes a la semana, debiendo desempeñar al menos 10 horas semanales en dicho turno.

Se considera que la jornada de tarde de este personal se inicia a las 16:00 horas. Entre el final de la jornada de mañana y el inicio de la de tarde debe mediar un mínimo de una hora y media.

Article 62. Condicions que cal tenir en compte en la resolució

1. No podrà autoritzar-se horari de 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 en què aquest servei estiga previst.
2. Quan en una unitat hi haja més d'una persona amb jornada partida, haurà de cobrir-se el servei durant totes les vesprades de dilluns a dijous.
3. En aquelles unitats en què preste servei personal que tinga autoritzat el règim de jornada partida, la resta de personal, si n'hi ha, realitzarà la jornada de vesprada de manera que es cobreisca el servei el major nombre de vesprades possible.

Article 63. Incompliment del règim de jornada partida

1. Les vesprades afectades per l'horari de jornada partida en dies laborables no complides i que no es recuperen dins el mateix mes comportaran la reducció proporcional de la percepció del complement de productivitat per jornada partida.
2. El reiterat incompliment dels paràmetres establits en la resolució que autoritza la jornada partida donarà lloc a la revocació de l'autorització d'aquest règim. Es considera incompliment reiterat quan s'hagen produït durant 2 mesos en un termini d'un any.

Article 64. Jornada partida durant la jornada d'estiu i períodes de Setmana Santa i Nadal

Durant la jornada d'estiu i en els períodes de Setmana Santa i Nadal 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 65. Incompatibilitat amb aquest règim

El personal que exercisca 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.

Article 66. Variacions sobre la distribució i condicions del règim de jornada partida

La Gerència podrà autoritzar les variacions sobre la distribució i les condicions establides en aquest capítol que puguin plantejar les diferents unitats per a adequar aquest règim de jornada partida a un millor desenvolupament del servei.

Article 67. Quantia del complement de productivitat per jornada partida

El complement econòmic es fixa en el 35% del sou del personal afectat.

CAPÍTOL VIII. Compensació d'activitats extraordinàries

Article 68. Objecte

Són objecte de regulació en aquest capítol les hores de treball realitzades quan el personal, fora de la jornada habitual de treball,

- a) Exercisca activitats pròpies de les funcions atribuïdes al seu lloc de treball.
- b) Col·labore en activitats d'investigació, de formació o relacionades amb estudis propis de la Universitat, com també de qualsevol altra activitat desenvolupada dins l'àmbit universitari que no siguen les habituals del lloc ocupat.
- c) Participe en presentacions, gales o ponències relacionades amb altres activitats programades per la Universitat.

Article 69. Qüestions generals

Artículo 62. Condiciones a tener en cuenta en la resolución.

1. No podrá autorizarse horario de 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.
2. Cuando en una unidad haya más de una persona con jornada partida deberá cubrirse el servicio durante todas las tardes de lunes a jueves.
3. 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 63. Incumplimiento del régimen de jornada partida.

1. 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.
2. El reiterado incumplimiento de los parámetros establecidos en la resolución que autoriza la jornada partida dará lugar a la revocación de la autorización de este régimen. Se considera incumplimiento reiterado cuando se hayan producido en 2 meses en un plazo de un año.

Artículo 64. Jornada partida durante la jornada de verano y periodos de Semana Santa y Navidad.

Durante la jornada de verano y en los periodos de Semana Santa y Navidad 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 65. 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.

Artículo 66. Variaciones sobre la distribución y condiciones del régimen de jornada partida.

Gerencia podrá autorizar las variaciones sobre la distribución y condiciones establecidas en este capítulo que puedan plantear las distintas unidades para adecuar este régimen de jornada partida a un mejor desarrollo del servicio.

Artículo 67. Cuantía del complemento de productividad por jornada partida.

El complemento económico se fija en el 35% del sueldo del personal afectado.

CAPÍTULO VIII. Compensación de actividades extraordinarias

Artículo 68. Objeto.

Son objeto de regulación en este capítulo las horas de trabajo realizadas cuando el personal, fuera de su jornada habitual de trabajo:

- a) Desempeñe actividades propias de las funciones atribuidas a su puesto de trabajo.
- b) Colabore en actividades de investigación, de formación o relacionadas con estudios propios de la universidad, así como de cualquier otra actividad desarrollada dentro del ámbito universitario que no sean las habituales del puesto ocupado.
- c) Participe en presentaciones, galas o ponencias relacionadas con otras actividades programadas por la universidad.

Artículo 69. Cuestiones generales.

1. Qualsevol necessitat d'ampliar la jornada habitual de treball ha de ser comunicada almenys amb 5 dies d'antelació a la Gerència amb el vistiplau del/de la superior jeràrquic/a. Queda exceptuada d'aquest tràmit previ l'ampliació de la jornada en aquelles situacions que deriven d'un fet impossible de preveure i servisca per a evitar danys irreparables.

2. No es podrà autoritzar la realització d'hores susceptibles de compensació al personal que no preste servei amb dedicació a temps complet.

3. Amb caràcter general, la realització d'activitats pròpies desenvolupades fora de la jornada de treball haurà de ser assumida per personal amb complement específic que implique disponibilitat horària. En cas que això no siga possible, s'hi aplicarà la compensació establida en l'article 70 d'aquesta normativa.

4. Qualsevol activitat extraordinària ha de quedar reflectida mitjançant un codi de fitxatge específic (marcatge extra).

5. Els marcatges extra no podran començar abans de les 14.30 hores, en el cas que el personal tinga horari habitual de matí, ni finalitzar després de les 14.30 hores quan s'exercisca la jornada de treball en horari habitual de vesprada.

El temps mínim que es tindrà en compte com a marcatge extra és una hora.

En el cas de recuperació de temps de la jornada habitual per impartició de cursos, aquest es podrà recuperar a partir de l'inici del curs.

La jornada màxima de treball, suma de l'ordinària i l'extraordinària, si escau, no podrà excedir 12 hores al dia.

6. No podran percebre pagaments a personal propi el personal que ocupe llocs de treball que tinguen assignat un complement específic 45 o superior, excepte quan es tracte de la impartició de cursos tant del Pla de Formació de la UA com de títols propis o projectes d'investigació el finançament dels quals permeta eixa retribució. Aquest complement específic no podrà ser modificat per a atendre aquesta qüestió.

7. En el supòsit de compensació d'activitats extraordinàries que es realitzen fora de l'horari de treball, finançades mitjançant ajudes o subvencions que calga justificar, l'import màxim per hora no podrà ser superior a 1,5 vegades el cost mitjà/hora del personal que perceba la retribució. Aquesta quantitat es calcula en funció de les retribucions de cada treballador, per la qual cosa caldrà sol·licitar-ne a la Unitat de Nòmines el càlcul.

Article 70. Compensació

1. En el cas d'activitats pròpies desenvolupades fora de la jornada habitual, l'excés d'horari serà compensat una vegada desapareguen les circumstàncies que el van motivar i a raó d'una hora i mitja de descans per cada hora de servei extraordinari.

Amb caràcter excepcional, i amb la justificació prèvia de la impossibilitat de compensació per hores de descans per part de la persona responsable de la unitat, la Gerència podrà autoritzar la compensació econòmica, sempre que hi haja disponibilitat de crèdit específic per a fer-ho. Aquesta compensació es farà en la mateixa proporció prevista en l'apartat anterior.

2. En el cas d'activitats no pròpies del lloc de treball, una vegada autoritzades, es retribuiran mitjançant pagaments a personal propi.

3. El personal podrà ser compensat quan:

a) El temps de dedicació a aquestes activitats estiga acreditat, de manera fefaent, en els registres de control de presència mitjançant marcatge extra. Quan les activitats es realitzen fora del campus universitari, el seguiment es realitzarà mitjançant declaració de la persona interessada en la qual consten els horaris complits i el vistiplau del responsable de les activitats.

1. Cualquier necesidad de ampliar la jornada habitual de trabajo debe ser comunicada al menos con 5 días de antelación a Gerencia con el visto bueno del superior jerárquico. Queda exceptuada de este trámite previo la ampliación de la jornada en aquellas situaciones que deriven de un hecho imposible de prever y sirva para evitar daños irreparables.

2. No se podrá autorizar la realización de horas susceptibles de compensación al personal que no preste servicio con dedicación a tiempo completo.

3. Con carácter general, la realización de actividades propias desarrolladas fuera de la jornada de trabajo deberá ser asumida por personal con complemento específico que implique disponibilidad horaria. En caso de que ello no sea posible, se aplicará la compensación establecida en el artículo 70 de esta normativa.

4. Cualquier actividad extraordinaria debe quedar reflejada mediante un código de fichaje específico (marcaje extra).

5. Los marcajes extra no podrán empezar antes de las 14:30 horas, en el caso que el personal tenga horario habitual de mañana, ni finalizar después de las 14:30 horas cuando se desempeñe la jornada de trabajo en horario habitual de tarde.

El tiempo mínimo que se tendrá en cuenta como marcaje extra es una hora.

En el caso de recuperación de tiempo de la jornada habitual por impartición de cursos, éste se podrá recuperar a partir del inicio del curso.

La jornada máxima de trabajo, suma de la ordinaria y la extraordinaria, en su caso, no podrá exceder de 12 horas al día.

6. No podrán percibir pagos a personal propio el personal que ocupe puestos de trabajo que tengan asignado un complemento específico 45 o superior, excepto cuando se trate de la impartición de cursos tanto del plan de formación de la UA como de Títulos Propios o proyectos de investigación cuya financiación permita esa retribución. Dicho complemento específico no podrá ser modificado para atender esta cuestión.

7. En el supuesto de compensación de actividades extraordinarias que se realicen fuera del horario de trabajo, financiadas mediante ayudas o subvenciones que haya que justificar, el importe máximo por hora no podrá ser superior a 1,5 veces el coste promedio/hora del personal que perciba la retribución. Esta cantidad se calcula en función de las retribuciones de cada trabajador, por lo que habrá que solicitar a la unidad de nóminas su cálculo.

Artículo 70. Compensación.

1. En el caso de actividades propias desarrolladas fuera de la jornada habitual, el exceso de horario será compensado una vez desaparezcan las circunstancias que lo motivaron y a razón de una hora y media de descanso por cada hora de servicio extraordinario.

Con carácter excepcional, y previa justificación de la imposibilidad de compensación por horas de descanso por parte de la persona responsable de la unidad, Gerencia podrá autorizar la compensación económica, siempre que se disponga de crédito específico para ello. Esta compensación se hará en la misma proporción prevista en el apartado anterior.

2. En el caso de actividades no propias del puesto de trabajo, una vez autorizadas, se retribuirán mediante pagos a personal propio.

3. El personal podrá ser compensado cuando:

a) El tiempo de dedicación a estas actividades esté acreditado, de forma fehaciente, en los registros de control de presencia mediante marcaje extra. Cuando las actividades se realicen fuera del campus universitario, el seguimiento se realizará mediante declaración del interesado en la que consten los horarios cumplidos y el visto bueno del responsable de las actividades.

b) El nombre d'hores emprades en la impartició de cursos que seran objecte d'un pagament a personal propi hauran de ser recuperades íntegrament abans d'iniciar-se el corresponent expedient econòmic, i hauran de quedar registrades com a marcatge extra (entrada i eixida) fora de la jornada habitual.

c) Si es tracta de la impartició de cursos dins la jornada laboral, en aquesta jornada no s'haurà de fer cap marcatge addicional al d'entrada i eixida al lloc de treball.

4. El màxim nombre d'hores susceptibles de compensació serà de 80 hores per persona i any. No computaran per a establir aquest límit les hores que corresponguen a activitats de reparació o prevenció de sinistres o danys urgents.

Article 71. Desplaçaments

En ocasió de desplaçaments que se sustenten en una comissió de serveis per a fer tasques pròpies del lloc de treball que s'ocupa, l'excés d'horari de treball que es produïska podrà compensar-se en la mateixa setmana del desplaçament o en la posterior, i s'ajustarà l'horari de manera que sempre es respecte la presència en el tram comprès entre les 9 i les 14 hores per a aquell personal que realitze la jornada en torn de matí. Es podrà optar per no realitzar la jornada complementària, vespertina o matutina, si l'excés de temps fora almenys de 2 hores i 30 minuts.

Qualsevol activitat, relacionada o no amb les tasques habituals, que de forma no habitual es realitze en lloc diferent al lloc de treball dins la jornada de treball, no donarà dret a cap indemnització, ni econòmica ni per temps lliure, llevat que siga aplicable el que es preveu en la normativa de dietes i desplaçaments.

Les activitats que es porten a terme representant la Universitat en esdeveniments culturals, musicals o esportius s'entendran emparades per la corresponent comissió de serveis i comptaran amb la pertinent autorització per a absentar-se del lloc de treball.

El personal amb relació laboral en projectes d'investigació en què els desplaçaments són inherents a les activitats del projecte contractat podrà sol·licitar compensació quan es produïska el desplaçament en dies festius segons el calendari laboral.

DISPOSICIONS ADDICIONALS

Primera

A l'efecte de l'aplicació d'aquesta normativa, la parella convivent que es trobe inscrita en qualsevol registre públic oficial d'unions de fet tindrà la mateixa consideració que el/la cònjuge.

Segona

El calendari laboral aprovat anualment pel 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 l'endemà de la publicació en el BOUA.

ANNEX I

Definicions

A l'efecte d'allò que disposa aquesta normativa s'entendrà per:

a) Parella de fet: persona que respecte de la persona de referència manté una relació que pot acreditar a través de la inscripció en un registre públic oficial d'unions de fet.

b) El número de horas empleadas en la impartición de cursos que serán objeto de un pago a personal propio deberán ser recuperadas en su totalidad antes de iniciarse el correspondiente expediente económico, y deberán quedar registradas como marcaje extra (entrada y salida) fuera de la jornada habitual.

c) Si se trata de la impartición de cursos dentro de la jornada laboral, en dicha jornada no se deberá hacer ningún marcaje adicional al de entrada y salida al puesto de trabajo.

4. El máximo número de horas susceptibles de compensación será de 80 horas por persona y año. No computarán para establecer este límite las horas que correspondan con actividades de reparación o prevención de siniestros o daños urgentes.

Artículo 71. Desplazamientos.

Con ocasión de desplazamientos que se sustenten en una comisión de servicios para realizar tareas propias del puesto de trabajo que se ocupa, el exceso de horario de trabajo que se produzca podrá compensarse en la misma semana del desplazamiento o en la posterior, ajustando el horario de modo que siempre se respete la presencia en el tramo comprendido entre las 9 y las 14 horas para aquel personal que realice la jornada en turno de mañana. Se podrá optar por no realizar la jornada complementaria, vespertina o matutina, si el exceso de tiempo fuera al menos de 2 horas y 30 minutos.

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

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

El personal con relación laboral en proyectos de investigación, donde los desplazamientos son inherentes a las actividades del proyecto contratado, podrá solicitar compensación cuando se produzca el desplazamiento en días festivos según el calendario laboral.

DISPOSICIONES ADICIONALES.

Primera.

A efectos de la aplicación de esta normativa, la pareja conviviente que se encuentre inscrita en cualquier Registro Público Oficial de Uniones de Hecho tendrá la misma consideración que el cónyuge.

Segunda.

El calendario laboral aprobado anualmente por 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 regulara con anterioridad los asuntos objeto del presente reglamento.

DISPOSICIÓN FINAL.

La presente normativa entrará en vigor el día siguiente de su publicación en el BOUA.

ANEXO I

Definiciones.

A los efectos de lo dispuesto en esta normativa se entenderá por:

a) Pareja de hecho: persona que respecto de la persona de referencia mantiene una relación que puede acreditar a través de la inscripción en un registro público oficial de uniones de hecho.

b) Familiar de primer grau en línia directa, per consanguinitat o afinitat: mares i pares, filles i fills, mares i pares polítics, cònjuge o parella de fet de la filla o el fill i filles i fills del cònjuge o parella de fet, sense perjudici del que poguera establir la normativa civil.

c) Familiar de segon grau en línia directa o col·lateral, per consanguinitat: germans i germanes, avis i àvies, nets i netes; o per afinitat: avis, àvies i nets, netes del/de la cònjuge o parella de fet i cunyats o cunyades, entenenent per això el/la cònjuge o la parella de fet de la germana o el germà, o bé la germana o el germà del/de la cònjuge o parella de fet, sense perjudici del que poguera establir la normativa civil.

d) Necessitar especial dedicació o atenció continuada: implica que cal que el subjecte reba tractament, atenció, cures o assistència continuada per terceres persones a causa de problemes de salut, entesa aquesta última com a benestar físic, psíquic i social. Així mateix, s'entendran incloses en aquesta situació les persones que tinguen reconeguda la situació de dependència en qualsevol dels graus.

e) Informe de l'òrgan competent de l'Administració sanitària: informe de la inspectora o l'inspector mèdic de zona o, si el tractament es rep a l'hospital, l'informe del/de la facultatiu/va responsable del pacient.

f) Tenir al seu càrrec: relació de dependència que no implica convivència.

g) Cura directa: relació de dependència que implica convivència.

h) Malaltia greu: inclou l'hospitalització, la intervenció quirúrgica sense hospitalització que requerisca repòs domiciliari o aquella malaltia la gravetat o la necessitat d'atenció continuada de la qual siga acreditada pel/per la facultatiu/va responsable del pacient.

i) Guarda legal o custòdia: guarda amb finalitats d'adopció o acolliment, tant temporal com permanent, com també guarda legal d'altra persona.

j) Sota la denominació de víctima de violència terrorista està inclòs el personal que haja patit danys físics o psíquics a conseqüència de l'activitat terrorista, el/la cònjuge o persona amb anàloga relació d'afectivitat, i les filles i els fills de les persones ferides i mortes, sempre que ostenten la condició de personal i de víctimes de terrorisme d'acord amb la legislació vigent, com també aquell personal amenaçat en els termes de l'article 5 de la Llei 29/2011, de 22 de setembre, de reconeixement i protecció integral a les víctimes del terrorisme, amb el reconeixement previ del Ministeri de l'Interior o de sentència judicial ferma.

k) Sota la denominació de víctima de violència de gènere, de violència sobre la dona i de violència sexual estan incloses les dones que siguen objecte de la violència que tipifica l'article 1 Llei orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de mesures de protecció integral contra la violència de gènere, o de les conductes descrites en l'article 3 de la Llei 7/2012, de 23 de novembre, integral contra la violència sobre la dona en l'àmbit de la Comunitat Valenciana.

l) Relació de dependència: estat en què es troben les persones que, per raons derivades de l'edat, la malaltia o la diversitat funcional, precisen l'atenció d'altra persones o altres persones per a realitzar activitats bàsiques de la vida diària.

Acreditacions

Sense perjudici de l'acreditació per qualsevol dels mitjans admesos en dret, amb caràcter general:

a) La situació de convivència ha de ser acreditada mitjançant certificat d'empadronament expedit per l'ajuntament de residència.

b) Familiar de primer grado en línea directa, por consanguinidad o afinidad: madres y padres, hijas e hijos, madres y padres políticos, cónyuge o pareja de hecho de la hija o hijo e hijas e hijos del cónyuge o pareja de hecho, sin perjuicio de lo que pudiera establecer la normativa civil.

c) Familiar de segundo grado en línea directa o colateral, por consanguinidad: hermanos y hermanas, abuelos y abuelas, nietos y nietas; o por afinidad: abuelos, abuelas y nietos, nietas del cónyuge o pareja de hecho y cuñados o cuñadas entendiéndose por tal, el cónyuge o pareja de hecho de la hermana o hermano o bien, la hermana o hermano del cónyuge o pareja de hecho, sin perjuicio de lo que pudiera establecer la normativa civil.

d) Necesitar especial dedicación o atención continuada: supone que es preciso que el sujeto reciba tratamiento, atención, cuidados o asistencia continuada por terceras personas debido a problemas de salud, entendida esta última como bienestar físico, psíquico y social. Asimismo, se entenderán incluidas en esta situación las personas que tengan reconocida la situación de dependencia en cualquiera de sus grados.

e) Informe del órgano competente de la administración sanitaria: informe de la inspectora o inspector médico de zona o, si el tratamiento se recibe en el hospital, el informe del facultativo responsable del paciente.

f) Tener a su cargo: relación de dependencia que no implica convivencia.

g) Cuidado directo: relación de dependencia que implica convivencia.

h) Enfermedad grave: incluye la hospitalización, la intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario o aquella enfermedad cuya gravedad o necesidad de atención continuada sea acreditada por el facultativo responsable del paciente.

i) Guarda legal o custodia: Guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente, así como guarda legal de otra persona.

j) Bajo la denominación de víctima de violencia terrorista se entiende incluido al personal que haya sufrido daños físicos o psíquicos como consecuencia de la actividad terrorista, su cónyuge o persona con análoga relación de afectividad, y las hijas e hijos de las personas heridas y fallecidas, siempre que ostenten la condición de personal y de víctimas de terrorismo de acuerdo con la legislación vigente, así como aquel personal 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.

k) Bajo la denominación de víctima de violencia de género, de violencia sobre la mujer y de violencia sexual se entiende incluidas a las mujeres que sean objeto de la violencia que tipifica el artículo 1 Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, o de las conductas descritas en el artículo 3 de la Ley 7/2012, de 23 de noviembre, integral contra la violencia sobre la mujer en el ámbito de la Comunitat Valenciana.

l) Relación de dependencia: Estado en que se encuentran las personas que, por razones derivadas de la edad, la enfermedad o la diversidad funcional, precisan de la atención de otra u otras personas para realizar actividades básicas de la vida diaria.

Acreditaciones

Sin perjuicio de su acreditación por cualquiera de los medios admitidos en Derecho, con carácter general:

a) La situación de convivencia ha de ser acreditada mediante certificado de empadronamiento expedido por el ayuntamiento de residencia.

b) La condició de discapacitat o diversitat funcional ha de ser acreditada mitjançant resolució o certificació oficial del grau de discapacitat expedida per la conselleria competent en la matèria o, si escau, òrgan equivalent d'altres administracions públiques.

c) El grau de parentiu i la relació familiar s'acreditarà amb el llibre o els llibres de família, certificació del Registre Civil o inscripció en qualsevol registre públic oficial d'unions de fet.

d) La guarda legal ha d'acreditar-se mitjançant la decisió administrativa de guarda amb finalitats d'adopció o acolliment, tant temporal com permanent, o mitjançant sentència judicial que atorgue al personal la tutela o qualsevol altra institució de guarda legal. Caldrà acreditar-se també en aquest últim supòsit l'acceptació del càrrec d'acord amb al que estableix la normativa civil.

e) La situació de violència de gènere o de violència sexual s'acreditarà d'acord amb el que preveu l'article 23 de la Llei orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de mesures de protecció integral contra la violència de gènere o amb allò que preveu l'article 9 de la Llei 7/2012, de 23 de novembre, integral contra la violència sobre la dona en l'àmbit de la Comunitat Valenciana.

f) La condició de família nombrosa haurà d'acreditar-se mitjançant el títol oficial actualitzat de família nombrosa expedit per l'òrgan competent.

g) La condició de família monoparental s'acreditarà mitjançant el títol corresponent expedit per la conselleria amb competències en la matèria.

h) La situació d'especial dedicació s'acreditarà mitjançant informe de l'òrgan que resulte competent de l'Administració sanitària o dels serveis socials en el qual s'indique aquesta circumstància. També mitjançant resolució de reconeixement de la situació de dependència.

i) La malaltia greu haurà d'acreditar-se mitjançant justificant d'hospitalització en institució sanitària o domiciliària que incloga la duració d'aquesta; justificant mèdic de la intervenció quirúrgica sense hospitalització que incloga el període de repòs domiciliari; o informe expedit pel/per la facultatiu/va responsable del pacient en el qual conste la gravetat de la malaltia quan no hi haja hospitalització.

j) Les persones interessades no estaran obligades a aportar documents que hagen sigut elaborats per qualsevol administració en els termes previstos en l'article 28 de la Llei 39/2015, d'1 d'octubre, del procediment administratiu comú de les administracions públiques, sempre que hi haja interoperativitat i que es puguin obtenir per la Universitat d'Alacant.

b) La condición de discapacidad o diversidad funcional ha de ser acreditada mediante resolución o certificación oficial del grado de discapacidad expedida por la consellería competente en la materia o, en su caso, órgano equivalente de otras administraciones públicas.

c) El grado de parentesco y la relación familiar se acreditará con el libro o libros de familia, certificación del Registro Civil o bien con la inscripción en cualquier registro público oficial de uniones de hecho.

d) La guarda legal ha de acreditarse mediante la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente o mediante sentencia judicial que otorgue al personal la tutela o cualquier otra institución de guarda legal, debiendo acreditarse asimismo en este último supuesto la aceptación del cargo conforme a lo establecido en la normativa civil.

e) La situación de violencia de género o de violencia sexual se acreditará de acuerdo con lo previsto en el artículo 23 de la Ley orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género o con lo previsto en el artículo 9 de la Ley 7/2012, de 23 de noviembre, integral contra la violencia sobre la mujer en el ámbito de la Comunitat Valenciana.

f) La condición de familia numerosa, deberá acreditarse mediante el título oficial actualizado de familia numerosa expedito por el órgano competente.

g) La condición de familia monoparental, se acreditará mediante el título correspondiente expedito por la consellería con competencias en la materia.

h) La situación de especial dedicación se acreditará mediante informe del órgano que resulte competente de la administración sanitaria o de los servicios sociales en el que se indique dicha circunstancia. Asimismo, mediante resolución de reconocimiento de la situación de dependencia.

i) La enfermedad grave deberá acreditarse mediante justificante de hospitalización en institución sanitaria o domiciliaria que incluya la duración de la misma; justificante médico de la intervención quirúrgica sin hospitalización que incluya el periodo de reposo domiciliario; o informe expedito por el facultativo responsable del paciente en el que conste la gravedad de la enfermedad cuando no exista hospitalización.

j) Las personas interesadas no estarán obligadas a aportar documentos que hayan sido elaborados por cualquier administración, en los términos previstos en el artículo 28 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del procedimiento administrativo común de las administraciones públicas, siempre que exista interoperatividad y se puedan obtener por la Universidad de Alicante.