



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

Aprobado por Acuerdo de Consejo de Gobierno de 29 de noviembre de 2016.

# **REGLAMENTO SOBRE JORNADA LABORAL, VACACIONES Y PERMISOS DEL PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS DE LA UNIVERSIDAD INTERNACIONAL DE ANDALUCÍA.**

## **ÁMBITO DE APLICACIÓN.**

El presente acuerdo será de aplicación al personal de administración y servicios que perciba sus retribuciones con cargo al Capítulo I de los presupuestos que estén incluidos en la Relación de Puestos de Trabajo y presten sus servicios en la Universidad Internacional de Andalucía.

## **1. JORNADA LABORAL Y HORARIOS**

### **1.1. Jornada de Trabajo Semanal**

El personal de administración y servicios al servicio de la Universidad Internacional de Andalucía, incluido en la Relación de Puestos de Trabajo, deberá cumplir una jornada de trabajo semanal de 37,5 horas, en cómputo anual, con un horario flexible, a cumplir con carácter general, de lunes a viernes.

A efectos del control horario, se establece la obligación de todo el PAS de fichar a a la entrada y a la salida del centro de trabajo, tanto al comienzo como al final de la jornada diaria. Cualquier ausencia deberá ser comunicada y autorizada por la persona que ostente la responsabilidad del servicio. La concesión de permisos y licencias regulados en este Reglamento deberán ser solicitados con antelación suficiente. Se entenderán concedidos, salvo comunicación en contrario.

A partir de cinco olvidos de marcaje a lo largo del año, tendrán que recuperarse las horas no registradas. El horario computable en caso de olvido será la jornada obligatoria.

Las recuperaciones se realizarán en el año natural correspondiente. La parte de jornada no realizada sin causa justificada y sin que conste su obligatoria recuperación dentro de los tres meses siguientes a la finalización del año, dará lugar a la deducción proporcional de haberes.

### **1.2 Horario de Trabajo**

1. Para el personal con horario de mañana, se establece la obligatoriedad de permanencia en el puesto de trabajo en la franja horaria comprendida entre la 9:00 y las 14:00 horas, de lunes a viernes. Para los que, además hayan optado por partir la jornada al menos una tarde, deberán realizarla de forma obligatoria en el horario comprendido entre las 16:00 y las 17:30 horas debiendo realizar, al menos, dos horas y media semanales en horario de tarde, que comenzará a las 15:15.

2. El resto de horas semanales, hasta completar las 37,5 horas, podrán realizarse libremente siempre que las instalaciones se encuentre abiertas o se trate de una actividad laboral que se desarrolle fuera del Campus.

3. Para el personal laboral con horario de tarde, el tiempo de presencia obligatoria será de 15:45 a 21:15. El resto de la jornada hasta las 37 horas y media semanales podrán realizarse libremente siempre que las instalaciones se encuentre abiertas o se trate de una actividad laboral que se desarrolle fuera del Campus.

4. El saldo de horas no cumplido deberá ser compensado con un exceso en la misma cantidad, considerándose el cómputo anual.
5. La asistencia, seguimiento o impartición de Cursos, Jornadas, Seminarios o, en general, acciones formativas, siempre que sean organizadas por la UNIA o que se realicen con la autorización de la misma tendrán la consideración de trabajo efectivo y el tiempo empleado en ellos computará como tiempo trabajado. Las acciones formativas se realizarán preferentemente en horario de trabajo. En el caso de las acciones formativas que se realicen en modalidad total o parcialmente online, la convocatoria de las mismas establecerá el tiempo de trabajo que será computado como de trabajo efectivo fuera de la jornada para el personal que las realice o imparta. El tiempo de trabajo que así se compute no podrá afectar a efectos de compensación en ningún caso, a la parte no flexible del horario de trabajo (de 9 a 14 horas o de 15:45 a 21:15 horas), en turno de mañana o tarde respectivamente.
6. Las horas de formación u otras actividades previamente acordadas por los representantes de los trabajadores y la Gerencia, fuera de la jornada laboral ordinaria de trabajo, se computarán a razón de 1 hora y 45 minutos por cada hora realizada.
7. El trabajo que, extraordinariamente, por razones de servicio y previa autorización de Gerencia o Vicegerencia se realice en horario nocturno, después de las 22:00, será compensado por 1 hora y 45 minutos por hora trabajada. La realización de trabajo nocturno aumentará la flexibilidad horaria a la entrada del día siguiente, en caso de ser laborable, en tantas horas como las trabajadas en horario nocturno.
8. La realización de jornadas de trabajo por el personal funcionario y laboral en viernes tardes, sábados y festivos, excepto en el caso de los funcionarios que realicen la jornada de tarde los viernes y el personal laboral con jornada de tarde, serán requeridos de forma expresa por los Gerentes de Sede o Vicegerente y serán compensadas en los términos recogidos en la regulación del complemento de homologación, con un máximo de 30 horas anuales compensables a razón de 1 hora y 45 minutos por hora trabajada.
9. La jornada trabajada en fin de semana por personal laboral, se compensará según los terminos establecidos en el convenio colectivo vigente del personal laboral de las Universidades Públicas de Andalucía, aplicándose el saldo restante de horas, de haberlo, al crédito de horario flexible.

### **1.3 Horario reducido**

Para favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, y atención a la realización de la actividad laboral en la modalidad de teletrabajo, si este se produce, se concede una bolsa de horas a los empleados públicos que permita reducir el horario presencial, entre el 16 de Junio y el 15 de Septiembre, y en los días no lectivos que coincidan con los permisos de Navidad, Semana Santa y los indicados para cada Campus en el punto 3.4 de este Reglamento, en dos horas y media diarias, de tal modo que durante este periodo la jornada ordinaria queda establecida en cinco horas diarias.

El personal con jornada reducida por razones de conciliación de la vida personal y laboral, deberán concretar su horario obligatorio.

### **1.4 Adaptación de la jornada por razones de conciliación de la vida laboral, familiar y personal.**

Se podrá flexibilizar hasta una hora del horario de presencia obligatoria, siempre que las necesidades del servicio lo permitan, en los siguientes casos:

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

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

Esta flexibilidad sólo podrá realizarse al principio o al final del horario de presencia obligatoria, en los términos que se determinen. En cualquier caso, si dicha adaptación de jornada conlleva una reducción de la misma, se detraerán las cuantías económicas correspondientes de la nómina.

### **1.5 Horario flexible.**

Los permisos de ámbito universitario y el resto de horas recuperables durante los periodos de jornada reducida generarán una bolsa a disposición de la Gerencia, que serán empleadas para la participación en actividades derivadas de la calidad, la evaluación del desempeño y formativas.

## **2.- COMPLEMENTO DE PRODUCTIVIDAD ASOCIADO A LA JORNADA PARTIDA, A LA DISPONIBILIDAD HORARIA, Y AL RESULTADO DE LOS PROCESOS DE EVALUACIÓN DE LA CALIDAD DE LOS SERVICIOS Y DEL CONTROL DEL CUMPLIMIENTO DE LOS OBJETIVOS QUE SE ESTABLEZCAN**

Para percibir las cantidades establecidas en concepto de complemento de productividad, el personal de administración y servicios es preciso que:

1. Cumpla una jornada de trabajo semanal de 37,5 horas, en cómputo anual.
2. El personal de administración y servicios podrá optar por partir su jornada laboral en horario de mañana y tarde. En este caso, el funcionario deberá optar a 1º de enero de cada año por prestar sus servicios, al menos, una tarde semanal a ser posible fija de lunes a viernes, en la que realizará su jornada laboral y se mantendrá durante todo el año natural, salvo necesidades del servicio. El total máximo de tardes a realizar anualmente será de 36.
3. La tarde semanal podrá ser cambiada, a solicitud del trabajador de acuerdo con las necesidades del Servicio o fuerza mayor, previo informe favorable del Jefe de Servicio del que dependa el trabajador y autorizado por la Gerencia, y en caso de denegación, esta debe ser notificada.
4. La opción prevista en los párrafos anteriores, irá asociada a la participación del empleado público en los programas de fomento de la productividad y mejora de los servicios, establecido en el apartado Primero.1 del Acuerdo de la Gerencia con los representantes del personal de 23 de noviembre de 2005, mediante la certificación de la participación activa en el proceso de evaluación del desempeño, con informe de la unidad funcional que valore la participación y colaboración en dicho proceso, con una valoración global de 110 horas laborables.
5. El personal funcionario con nivel de complemento de destino 25 o superior deberá acogerse obligatoriamente a esta opción.
6. En el caso de que la tarde asignada sea de un día no laborable, de reducción de jornada o durante el que se esté disfrutando cualquier permiso o licencia, la tarde no deberá ser recuperada, computando el sistema el cumplimiento de 2 horas y media.

7. El personal funcionario que opte por no percibir el complemento de productividad, tendrá una jornada semanal de 7:45 a 15:15 horas, de lunes a viernes, sin perjuicio de la flexibilidad horaria que se establezca.

8. El personal de administración y servicios funcionario podrá optar, además, por acogerse a la productividad asociada a la disponibilidad horaria de hasta 90 horas anuales sin compensación, a realizar de lunes a viernes, a requerimiento de la Gerencia de Sede, haciendo constar de forma expresa que la jornada requerida va con cargo a este saldo horario. Esta opción irá asociada a la percepción del complemento de productividad establecido en el apartado Primero.2 del mencionado Acuerdo.

9. Cualquier ausencia, sea o no justificada, de una jornada completa, por cualquier causa, salvo en los casos de baja por maternidad, nacimiento, adopción, acogimiento y lactancia, vacaciones anuales, de Semana Santa, Navidad o similares y los señalados inhábiles en el calendario laboral, así como las licencias por asuntos particulares, será descontada proporcionalmente, basándose el citado descuento en el importe asignado y el número de días con jornada de tarde que comprende el trimestre. A trimestre vencido se hará pública, a efectos del cálculo del complemento de productividad, la relación de personal funcionario de administración y servicios con indicación de la totalidad de jornadas de tarde que serán objeto de deducción.

## **2. VACACIONES**

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

Para el cálculo del período anual de vacaciones, las ausencias motivadas por enfermedad, accidente, las derivadas del disfrute de los permisos regulados en los artículos 48 y 49 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, o de la licencia a que se refiere el artículo 72 del texto articulado de la Ley de Funcionarios Civiles del Estado, aprobado por el Decreto 315/1964, de 7 de febrero, tendrán, en todo caso y a estos efectos, la consideración de tiempo de servicio.

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

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

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

El periodo de vacaciones se determinará para cada año natural en el Acuerdo de Calendario Laboral.

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

### **3. ASUNTOS PARTICULARES Y DÍA ADICIONAL POR SÁBADO FESTIVO**

#### **3.1 Asuntos particulares**

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

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

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

Se podrá acumular en una bolsa de horas hasta 6 días de libre disposición, a disfrutar según la conveniencia del personal de administración y servicios previa autorización de sus superiores y respetando siempre las necesidades del servicio, en los términos que se determinen.

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

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

#### **3.2 Días adicionales por sábado festivo**

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

#### **3.3 Prestación de servicios los días 24 y 31 de Diciembre**

El personal que excepcionalmente preste servicios los días 24 y 31 de diciembre disfrutará de dos días de descanso.

#### **3.4 Permisos de ámbito universitario**

El personal podrá disfrutar de un permiso retribuido de 5 días hábiles durante la festividad de Navidad y 4 días hábiles según se relaciona:

- En el Campus de Sevilla. 4 días entre la Semana Santa y la Feria de Abril
- En el Campus de La Rábida 4 días entre Semana Santa y la festividad del Rocío
- En el Campus de Málaga, 4 días entre Semana Santa y la cuarta semana de Octubre
- En el Campus de Baeza, 4 días entre Semana Santa y la Feria de Jaén

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

### 3.5 Ausencia por enfermedad sin baja

Se fija en cuatro el número de días laborables de ausencia al trabajo por causa de enfermedad o accidente, en el año natural, a los que no resulta de aplicación el descuento en nómina previsto en la disposición adicional trigésima octava de la Ley 17/2012, de 27 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2013, de los cuáles sólo tres podrán tener lugar en días consecutivos. Ello exigirá la justificación de la ausencia.

A partir del quinto día de ausencia al trabajo, motivada por enfermedad o accidente y que no dé lugar a una situación de incapacidad temporal, se aplicará la misma deducción de retribuciones del 50 por ciento prevista para los tres primeros días de ausencia por incapacidad temporal en el artículo 9 del Real Decreto-ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad.

## 4. PERMISOS

El personal de administración y servicios tendrá los siguientes permisos:

### 4.1. Permiso por fallecimiento, accidente, enfermedad grave o crónica

Por fallecimiento, **accidente**, hospitalización o enfermedad grave de un familiar dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad, tres días hábiles cuando el suceso se produzca en la misma localidad y cinco días hábiles cuando sea en distinta localidad.

Cuando se trate del fallecimiento, accidente o enfermedad grave de un familiar dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad, el permiso será de dos días hábiles cuando se produzca en la misma localidad y de cuatro días hábiles cuando sea en distinta localidad.

El concepto de enfermedad grave comprende:

- Aquellas enfermedades, en que sin producirse hospitalización, su gravedad quede acreditada mediante informe médico.
- La intervención quirúrgica dará derecho a permiso por el tiempo de la intervención mientras subsista la hospitalización hasta el máximo señalado.
- El permiso no podrá ser superior al tiempo de hospitalización y podrá ejercerse de forma discontinua mientras subsista esta situación compatibilizándose con las necesidades de los servicios, excepto en aquellos casos en los que una vez terminada la hospitalización o la fase de gravedad, la enfermedad requiera a continuación de especiales cuidados en el domicilio y se acredite mediante informe médico.
- Todos los procesos patológicos en que se produzca hospitalización.
- El permiso por enfermedad crónica, se ajustará al tiempo necesario para la recuperación del trabajador/ra.
- El parto tendrá la misma consideración que la hospitalización, a los solos efectos de este permiso y exclusivamente para el padre y la madre de los dos progenitores.
- El permiso por fallecimiento se tomará a partir de día siguiente del hecho causante y en días hábiles consecutivos. No obstante, procederá la autorización del disfrute en días alternos siempre y cuando los interesados acrediten la concurrencia de circunstancias excepcionales que habrán de ser debidamente ponderadas por el órgano competente en materia de personal, siempre que se justifiquen y ello no suponga un abuso del derecho.

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

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

#### **4.2. Por enfermedad infectocontagiosa de hijos/as menores de 12 años**

Este permiso, incompatible con el resto de supuestos del apartado anterior, tendrá una duración de 3 días naturales continuados.

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

Justificación: Certificado o informe médico sobre la enfermedad infectocontagiosa.

#### **4.3. Traslado de domicilio**

Se disfrutarán 2 días naturales, ampliables a 4 si viene motivado por traslado de puestos de trabajo dentro de la provincia y a 7 días naturales si la causa de aquél se deriva del traslado del trabajador a otra Universidad. En cualquier caso este derecho no podrá ejercerse más de una vez al año.

Justificación: Certificado de empadronamiento.

#### **4.4. Funciones sindicales o de representación del personal**

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

Los/las representantes y delegados/as sindicales preavisarán a la persona responsable de la unidad de la que dependa en su centro de trabajo, con una antelación suficiente del uso del crédito horario. Este periodo de preaviso mínimo sólo podrá incumplirse en casos de urgencia acreditada por la respectiva sección sindical.

#### **4.5. Cuidado de familiar de primer grado**

Por ser preciso atender el cuidado de un familiar de primer grado o en su caso, a los ascendientes dependientes, el personal tendrá derecho a solicitar una reducción de hasta el cincuenta por ciento de la jornada laboral, con carácter retribuido, por razones de enfermedad muy grave y por el plazo máximo de un mes.

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

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

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



#### **4.6. Cumplimiento de deber inexcusable**

Por tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal y por deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral.

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

Se entiende por deber de carácter inexcusable y personal:

- La asistencia a tribunales de Justicia, previa citación.
- La asistencia a Plenos de los Concejales de Ayuntamiento y de los Alcaldes, cuando no tengan plena dedicación.
- El cumplimiento de los deberes ciudadanos derivados de una consulta electoral como componente de una mesa electoral.
- La pertenencia a un jurado.
- Para disfrutar este permiso, el personal no puede percibir retribución alguna ni puede superarse por este concepto la quinta parte de las horas laborales que correspondan a un trimestre en cuyo caso podrá la Universidad pasar al empleado/a a la situación administrativa que corresponda. No podrán considerarse como supuestos en los que cabría la concesión de este permiso todas aquellas actuaciones que impliquen la presencia de la persona interesada y puedan realizarse fuera del horario de trabajo y cuyo incumplimiento no le genere responsabilidad.

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

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

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

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

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

#### **4.7. Matrimonio**

Por matrimonio, quince días naturales que, siempre que el hecho causante se encuentre comprendido en el periodo de disfrute, podrá ejercerse antes o después de aquel, compatibilizándose con las necesidades de los servicios, pudiendo acumularse al periodo de vacaciones, sin que ello implique alteración de los turnos de trabajo previamente establecidos.

#### **4.8. Licencia/asuntos particulares sin retribución**

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

#### **5. COMPLEMENTO DE HOMOLOGACIÓN**

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

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

3. La cuantía del citado complemento será reducida en un 60% en el caso de que el número de jornadas trabajadas sea entre 180 y 189, y en un 80% si el número es entre 170 y 179. En el caso de que el número de jornadas trabajadas sea inferior a 170, no se percibirá el citado complemento.

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

- Ausencias por hospitalización del trabajador y convalecencia posthospitalarias.
- Licencia por maternidad.
- Accidentes de trabajo o enfermedad profesional.
- Ejercicio del derecho de huelga.
- Ejercicio de la función de representación de los trabajadores.
- Los trabajadores y trabajadoras mayores de 60 años que acrediten a través de los respectivos servicios de prevención padecer enfermedad crónica o degenerativa.
- Incapacidad temporal vinculada a situación de embarazo
- Por matrimonio, 15 días naturales, que, siempre, que el hecho causante se encuentre comprendido en el periodo de disfrute, podrá ejercerse antes o después de aquel, compatibilizándose con las necesidades de los servicios, pudiendo acumularse al periodo de vacaciones, sin que ello implique alteración de los turnos.
- Nacimiento, adopción o acogida 4 días naturales.
- Por enfermedad o accidentes graves, hospitalización o intervención quirúrgica del padre, cónyuge o hijos (4.1 de este Reglamento).
- Por enfermedad o accidentes graves u hospitalización de familiares de primer grado por afinidad o hermanos (4.1 de este Reglamento).
- Por enfermedad o accidente graves u hospitalización de familiares de segundo grado por consanguinidad o afinidad no comprendidos en los anteriores apartados (4.1 de este Reglamento).

A los efectos de los tres apartados anteriores, se entiende por enfermedad grave la debidamente acreditada como tal.

- La intervención quirúrgica dará derecho a permiso por el tiempo de la intervención mientras subsista la hospitalización hasta el máximo señalado.
- El permiso no podrá ser superior al tiempo de hospitalización y podrá ejercerse de forma discontinua mientras subsista esta situación, compatibilizándose con las necesidades de los servicios.
- Por enfermedad terminal de cónyuge o hijo, mientras subsista la situación un máximo de 15 días, ampliables a 30, si bien en el segundo periodo no se devengará retribución.
- Por fallecimiento de un familiar (4.1 de este Reglamento).
- Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal por el que el funcionario no perciba retribución alguna y sin que pueda superarse por este concepto la quinta parte de las horas laborales que correspondan a un trimestre, en cuyo caso podrá la Universidad pasar al funcionario a la situación administrativa que corresponda (4.6 de este Reglamento).
  
- Por asuntos particulares, hasta seis días al año, distribuidos a conveniencia del funcionario, sin necesidad de justificación, respetando las necesidades del servicio, siempre que se hubiese cumplido un año completo de trabajo. En caso contrario, se reducirá proporcionalmente.

Así pues, se entenderá como jornadas no trabajadas las siguientes:

- Vacaciones anuales, permisos por Navidad, Semana Santa o similares, así como día del patrón y día de apertura del curso académico.
- Bajas laborales, a excepción de las siguientes:
  - Accidente de trabajo o enfermedad profesional
  - Ausencias por hospitalización del trabajador y convalecencias posthospitalarias
  - Incapacidad temporal vinculada a la situación de embarazo.
  - Licencia por maternidad
- Cambio de domicilio.
- Permiso por examen.
- Ausencias no justificadas.

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

6. Cuando la jornada trabajada en fin de semana sea de 5 o más horas, se compensará con descanso uno de los días laborables de la semana siguiente, aplicándose el saldo restante de horas al crédito de horario flexible. A efectos del cómputo del número de jornadas trabajadas, se considerará trabajada la del fin de semana, pero no aquella en la que, en la semana siguiente, se descanse.

## **5. CONCILIACIÓN VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL**

**1. Permisos y reducciones de jornada** por razones de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, por razón de violencia de género y para las víctimas del terrorismo y sus familiares directos.

**2. Permiso por parto:** tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas.

Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del hijo/a y, por cada hijo/a a partir del segundo, en los supuestos de parto múltiple. El permiso se distribuirá a opción de la trabajadora siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste de permiso.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el periodo de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del periodo de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir disfrutando del permiso de maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

En los casos de disfrute simultáneo de periodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas o de las que correspondan en caso de discapacidad del hijo/a o de parto múltiple.

Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades del servicio lo permitan.

En los casos de parto prematuro y en aquéllos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, este permiso se ampliará en tantos días como el neonato se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales.

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

**3. Por nacimiento de hijos/as prematuros/as** o que por cualquier otra causa deban permanecer hospitalizados/as a continuación del parto, el personal de administración y servicios tendrá derecho a ausentarse del trabajo durante un máximo de dos horas diarias percibiendo las retribuciones íntegras.

Así mismo, tendrá derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional de sus retribuciones.

**4. Permiso por adopción o acogimiento**, tanto preadoptivo como permanente o simple: tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas. Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del menor adoptado o acogido y por cada hijo/a, a partir del segundo, en los supuestos de adopción o acogimiento múltiple.

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

En el caso de que ambos progenitores trabajen, el permiso se distribuirá a opción de las personas interesadas, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre en periodos ininterrumpidos.

En los casos de disfrute simultáneo de periodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas o de las que correspondan en caso de adopción o acogimiento múltiple y de discapacidad del menor adoptado o acogido.

Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades de servicio lo permitan.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento de los padres al país de origen del adoptado, se podrá disfrutar de un permiso por el tiempo de permanencia en el mismo por un máximo de hasta tres meses, percibiendo como retribución la cuantía correspondiente en cómputo mensual respecto del 65% de las retribuciones anuales.

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

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

**5. Ampliación del permiso por parto, adopción o acogimiento:** En los supuestos de parto, adopción o acogimiento, se concederá permiso adicional de cuatro semanas, una vez agotado el período de baja o permiso por maternidad. Este permiso podrá disfrutarlo la madre o, en caso de que ambos progenitores trabajen, el padre, si aquélla renuncia a su derecho a favor de éste. De igual forma, en caso de adopción sólo podrá disfrutarlo un/a adoptante.

**6. Permiso de paternidad por el nacimiento, acogimiento o adopción de un hijo/a:** tendrá una duración de quince días, a disfrutar por el padre o el otro progenitor a partir de la fecha del nacimiento, de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción. No obstante lo anterior, el permiso será de veinte días naturales ininterrumpidos cuando se den las siguientes circunstancias:

a) si el nacimiento, adopción o acogimiento se produce en una familia numerosa o cuando la familia adquiera dicha condición con el nuevo nacimiento, adopción o acogimiento.

A los efectos de la consideración de la familia numerosa se estará a lo dispuesto en la normativa vigente.

b) Cuando en la familia existiera previamente una persona con discapacidad en un grado igual o superior al 33 por 100 (grados de discapacidad de conformidad con lo establecido en el Real Decreto 1971/1999, de 23 de diciembre).

**7. Permiso por razón de violencia de género sobre la mujer empleada:** las faltas de asistencia de las empleadas víctimas de violencia de género, totales o parciales, tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales de atención o de salud según proceda.

Así mismo, las empleadas víctimas de violencia sobre la mujer, para hacer efectiva su protección o su derecho de asistencia social integral, tendrán derecho a la reducción de la jornada con disminución proporcional de la retribución, o la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que sean aplicables, en los términos que para estos supuestos establezca la Administración Pública competente en cada caso.

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

#### **8. Permiso por cuidado de hijo/a menor afectado por cáncer u otra enfermedad grave.**

El personal tendrá derecho, siempre que ambos progenitores, adoptantes o acogedores de carácter preadoptivo o permanente trabajen, a una reducción de la jornada de trabajo de al menos la mitad de la duración de aquélla, percibiendo las retribuciones íntegras con cargo a los presupuestos del órgano o entidad donde venga prestando sus servicios, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del hijo/a menor de edad afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas o carcinomas) o por cualquier otra enfermedad grave que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente acreditado por el informe del servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma o, en su caso, de la entidad sanitaria concertada correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los 18 años.

Cuando concurren en ambos progenitores, adoptantes o acogedores de carácter preadoptivo o permanente, por el mismo sujeto y hecho causante, las circunstancias necesarias para tener derecho a este permiso o, en su caso, puedan tener la condición de beneficiarios de la prestación establecida para este fin en el Régimen de la Seguridad Social que les sea de aplicación, el personal tendrá derecho a la percepción de las retribuciones íntegras durante el tiempo que dure la reducción de su jornada de trabajo, siempre que el otro progenitor, adoptante o acogedor de carácter preadoptivo o permanente, sin perjuicio del derecho a la reducción de jornada que le corresponda, no cobre sus retribuciones íntegras en virtud de este permiso o como beneficiario de la prestación establecida para este fin en el Régimen de la Seguridad Social que le sea de aplicación. En caso contrario, sólo se tendrá derecho a la reducción de jornada, con la consiguiente reducción de retribuciones.

Así mismo, en el supuesto de que ambos presten servicios en el mismo órgano o entidad, ésta podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas en el correcto funcionamiento del servicio.

Reglamentariamente se establecerán las condiciones y supuestos en los que esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas.

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

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

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

Se otorgarán los mismos derechos a quien precise encargarse del cuidado directo del cónyuge o persona con relación de pareja de hecho que esté inscrita en el registro correspondiente o debidamente acreditada, o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad, no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

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

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

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

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

Así mismo, se concederán permisos para:

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

**13. El sometimiento del empleado/a a técnicas de fecundación asistida** por el tiempo necesario para su realización.

**14. El personal que tenga hijos/as con discapacidad psíquica, física o sensorial** tendrán derecho a ausentarse del trabajo por el tiempo indispensable para asistir a reuniones de coordinación de su centro de educación especial, donde reciba tratamiento.

En los tres supuestos precedentes, deberá preavisarse a la Universidad con antelación suficiente y presentarse justificación de la necesidad de realización durante la jornada de trabajo. En los casos de sometimiento de la empleada a técnicas de fecundación asistida y para asistir a reuniones de coordinación, si para estas necesidades se precisa más de un día laborable al mes, la concesión del resto dependerá de su compatibilidad con las necesidades de los servicios y tendrá carácter recuperable o imputable a los permisos por asuntos particulares.

**15. Los empleados públicos que estén en edad próxima a la jubilación** podrán disfrutar de una reducción gradual de la jornada diaria de trabajo, que se aplicará en la parte flexible del horario, sin que pueda afectar al período de presencia obligatoria, en función de la siguiente escala:

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

En ninguno de los supuestos previstos y regulados en este apartado será de aplicación el pago o compensación por horas extraordinarias o similares

## **6. PERMISOS POR RAZONES DE FORMACIÓN**

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

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

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

**2. El tiempo destinado a la realización de cursos de formación dirigidos a la capacitación profesional o a la adaptación a las exigencias de los puestos de trabajo** programados por la Universidad se considera tiempo de trabajo a todos los efectos cuando los cursos se celebren dentro del horario de trabajo y así lo permitan las necesidades del servicio. Las horas de formación u otras actividades previamente acordadas fuera de la jornada ordinaria de trabajo se computarán a razón de 1 hora y 45 minutos por cada hora realizada.

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

## **7. COMPENSACIÓN HORARIA POR RECONOCIMIENTOS MÉDICOS**

Teniendo en cuenta que las revisiones médicas organizadas desde el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales de la Universidad Internacional de Andalucía se realizan en horario de mañana, el personal de administración y servicios laboral con turno de tarde podrá compensar una hora de su jornada laboral con tiempo de descanso, previa justificación de la asistencia (extracción de sangre y reconocimiento médico) y cuando lo permitan las necesidades del servicio.



## **DISPOSICIÓN TRANSITORIA. COMISIÓN DE INTERPRETACIÓN Y VIGILANCIA**

1. En el plazo de tres meses a contar desde la aprobación del presente Reglamento, se constituirá la Comisión de Interpretación y Vigilancia (CIVI) de la misma, de composición paritaria, cuyas funciones serán las de interpretación y actualización del Reglamento, así como las de recibir información periódica de la aplicación del mismo.

2. Ésta será presidida por la Gerencia o persona en quien delegue y de la que formarán parte además dos representantes de los trabajadores y dos representantes de la Gerencia

## **DISPOSICIÓN ADICIONAL 1ª**

1.-El personal eventual que realiza su trabajo en la UNIA está obligado a cumplir la jornada semanal de 37,5 horas en cómputo anual, si bien, con un horario flexible a cumplir con carácter general de lunes a viernes. Para contabilizar este horario se establece fichar a la entrada y a la salida del centro de trabajo, tanto al comienzo como al final de la jornada diaria.

Cualquier ausencia, permisos, licencias, comisiones de servicio, actividades realizadas fuera del centro de trabajo, etc., necesarias, para el correcto cumplimiento del horario, serán certificadas por el Rector o persona en quien delegue para su regularización mensual.

## **DISPOSICIÓN ADICIONAL 2ª**

Cualquier situación excepcional no recogida en el Reglamento será resuelta por Gerencia.

## **DISPOSICIÓN DEROGATORIA**

Queda derogado el Reglamento sobre Jornada Laboral, Vacaciones y Permisos del Personal de Administración y Servicios de la Universidad Internacional de Andalucía (Aprobado por Consejo de Gobierno de 22/06/2016)