

Normativa que regula la jornada de treball, horaris, permisos, llicències i vacances del PAS de la Universitat d'Alacant

CAPÍTOL I: CONSIDERACIONS GENERALS

Article 1. Aspectes regulats per aquesta normativa

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

CAPÍTOL II: JORNADA I HORARI DE TREBALL

Article 2. Jornada de treball

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

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

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

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

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

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

4. El temps d'assistència a cursos, seminaris o jornades de formació organitzats per la Universitat, l'Institut Valencià d'Administració Pública o les organitzacions sindicals signants de l'Acord Administració-sindicats en matèria de formació contínua, sempre que

els organitzats per aquests últims estiguen dins de l'esmentat Acord i la Gerència considere que el contingut d'aquests està relacionat amb les funcions del lloc de treball de l'assistent, computarà com a temps de treball d'acord amb el que estableix el Reglament de formació, si tenen lloc dins de la jornada laboral.

Article 3. Reducció de jornada

1. El personal d'administració i serveis tindrà dret a una reducció de fins a la meitat de la jornada de treball, amb reducció proporcional de les retribucions, en els casos següents:

- a) Quan tinga al seu càrrec directe, per raons de guarda legal, algun menor de dotze anys.
- b) Quan tinga al seu càrrec persones majors de seixanta-cinc anys.
- c) Quan tinga al seu càrrec directe, per raons de convivència, persones amb discapacitat.
- d) Quan, per raó de llarga malaltia o crònica, no puga realitzar la jornada laboral completa, amb el certificat previ d'aquest extrem per la Unitat de Valoració d'Incapacitats o pel servei competent de la Universitat.
- e) Les empleades víctimes de violència sobre la dona, per a fer efectiu el dret a l'assistència social integral, tindran dret a la reducció de la jornada, una vegada acreditada la situació de violència exercida sobre elles, durant el temps que acrediten els serveis socials o de salut, segons escaiga.

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

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

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

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

Article 4. Horari de treball

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

Així mateix, aquest personal estarà obligat a fer una jornada de 2 hores i mitja en torn de vesprada com a complement de l'horari. L'assignació de les vesprades a aquest personal la

portarà a terme el responsable de la unitat administrativa, amb caràcter general, de dilluns a dijous entre les 14,30 i les 19 hores, segons les necessitats del servei a què es troben adscrits perquè en aquest es cobrisquen el major nombre de vesprades possible. Per a fer-ho, es tindran en compte les preferències dels interessats sempre que siguin compatibles amb les necessitats del servei.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Article 5. Borses d'hores

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

L'aprovació d'aquest horari reduït haurà de respectar la permanència en el lloc de treball entre les 9 i les 14 hores de tot el personal amb torn de matí, o de 5 hores continuades per al personal amb torn de vesprada. Així mateix, es garantirà que l'atenció al públic a les vesprades quede coberta.

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

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

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

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

Article 6. Pausa i descans setmanal i de jornades

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

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

Article 7. Control d'horari

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

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

1. En els casos de malaltia o incapacitat temporal es regulen les situacions següents:
 - a) Absències aïllades d'un dia o dos. El personal comunicarà l'absència i la raó d'aquesta al responsable de la seua unitat de destinació, fins a una hora després de l'inici de la jornada, excepte causes justificades que ho impedisquen. Es podrà requerir un justificant expedit pel facultatiu o facultativa competent. En tot cas, si no es produeix amb posterioritat la justificació pertinent, es descomptarà el dia o dies faltats dels disponibles d'assumptes propis.
 - b) Absència de tres o més dies. El personal haurà de presentar el comunicat mèdic de baixa des del tercer dia d'absència, fent-lo arribar com abans millor a la Unitat de Seguretat Social (Servei de Gestió de Personal) i informant del fet telefònicament amb caràcter previ. El primer informe de confirmació serà expedit el quart dia des de l'inici de la malaltia i els successius cada set dies; els treballadors disposen de tres dies per a presentar-lo en la unitat esmentada. L'informe d'alta expedit pel facultatiu o facultativa competent serà presentat dins de les 24 hores següents a l'expedició.
Al personal acollit al Règim Especial de MUFACE li és d'aplicació la regulació pròpia d'aquest règim.
 - c) En el cas d'accidents laborals que impliquen baixa mèdica, es justificarà l'absència mitjançant l'informe emès per facultatiu o facultativa de la mútua d'accidents de la Universitat, que s'haurà de presentar en la Unitat de Seguretat Social en el termini de 24 hores des de l'expedició d'aquest. Si l'accident no comporta baixa mèdica, l'informe emès per la mútua d'accidents es presentarà en la unitat esmentada en el mateix termini de 24 hores.
2. Si les absències, tot i justificades, són reiterades, es valorarà la situació en el Servei de Prevenció; a la vista d'aquest informe, la Gerència adoptarà la solució adequada al cas.
3. Descomptes per incompliment de jornada. Els descomptes per faltes d'assistència injustificades al treball es determinaran de conformitat amb el que preveu el Decret 167/1992, de 16 d'octubre, del Govern valencià, i altres normes d'aplicació.

CAPÍTOL III: HORARI D'ATENCIÓ AL PÚBLIC

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

Les oficines en què s'atenga als usuaris tindran un horari general d'obertura al públic de 9 a 14 hores, de dilluns a divendres. Durant la vesprada, l'horari d'obertura serà de 2 hores, que les unitats podran distribuir, amb caràcter general, entre les 15 i les 19 hores. Aquest horari d'obertura de vesprada operarà de dilluns a dijous i es podrà concentrar en menys dies quan

la prestació del servei ho aconselle o quan la unitat no dispose de personal suficient per a cobrir-lo. Cada unitat ha de comunicar a Gerència quin és l'horari d'obertura que millor cobreix la prestació del servei que tinga encomanat. Cal que els responsables d'aquestes donen el vistiplau. Aquest horari es farà públic en cada dependència i en la pàgina web de la Universitat per a coneixement dels usuaris.

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

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

Article 11. Horari de les oficines de registre

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

CAPÍTOL IV: PERMISOS

Article 12. Permís per matrimoni o unió de fet

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

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

Article 13. Permís per matrimoni de familiars.

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

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

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

El pare, o l'altre progenitor, podrà fer ús de 15 dies naturals de permís per naixement o adopció de fills o filles, o per acolliment familiar de xiquets o xiquetes, a partir del naixement, de la resolució judicial per la qual es constituïska l'adopció o de la decisió administrativa o judicial d'acolliment.

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

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

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

Article 15. Permís de maternitat

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Article 17. Permís per interrupció de l'embaràs

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

Article 18. Permís per lactància

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

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

Article 19. Permís per mort o malaltia de familiar

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Article 21. Altres permisos

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

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

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

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

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

- a) Citacions de jutjats, tribunals de justícia, comissaries o qualsevol altre organisme oficial.
- b) Compliment dels deures ciutadans derivats d'una consulta electoral.
- c) Assistència a les reunions dels òrgans de govern i comissions dependents d'aquests quan deriven estrictament del càrrec electiu de regidora o regidor; com també de diputada o diputat.
- d) Assistència com a membre a les sessions d'un tribunal de selecció o provisió, amb nomenament de l'autoritat pertinent.
- e) Compliment d'obligacions de naturalesa anàloga.

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

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

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

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

CAPÍTOL V: LLICÈNCIES

Article 22. Llicència per assumptes propis

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

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

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

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

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

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

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

Article 24. Llicència per estudis

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

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

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

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

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

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

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

Article 25. Llicència sense retribució

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

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

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

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

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

Podran concedir-se llicències no retribuïdes, d'una durada màxima de tres mesos a l'any, per a l'assistència a cursos de perfeccionament professional, quan el seu contingut estiga

directament relacionat amb el lloc de treball o la carrera professional en l'administració i sempre que la gestió del servei i l'organització del treball ho permeten.

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

CAPÍTOL VI: VACANCES

Article 27. Vacances anuals

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

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

2. Quan les vacances s'usen en més d'un període, aquests hauran de ser d'almenys 5 dies hàbils. La Gerència, amb la sol·licitud prèvia del personal interessat, podrà accedir a l'ús de períodes de menys dies quan operen circumstàncies especials i no es perjudique el desenvolupament normal dels serveis.

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

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

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

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

Article 28. Període d'ús preferent de les vacances

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

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

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

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

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

Article 29. Drets relacionats amb les vacances

1. El personal tindrà dret:

- a) Al retard de les vacances si no pot iniciar-les com a conseqüència d'incapacitat temporal.
- b) A la interrupció del període de vacances quan hi haja hospitalització justificada no voluntària, per a reprendre'l posteriorment fins a completar els dies que resten. De la mateixa manera s'actuarà en cas d'incapacitat temporal que comporte immobilització o repòs absolut.
- c) A l'acomodació de l'ús de les vacances en cas d'embaràs i fins que el fill complisca dotze mesos, de separació legal, de divorci o de viduïtat, amb la justificació prèvia d'aquestes circumstàncies, sempre que no implique perjudici per a la resta del personal destinat en la unitat.
- d) A dos dies hàbils més de vacances si aquestes s'usen, per decisió de l'administració, fora del període preferent descrit i dins de l'any natural.

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

CAPÍTOL VII: RÈGIM DE JORNADA PARTIDA

Article 30. Concepte

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

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

Article 31. Distribució

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

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

- b) Quan en una unitat hi haja més d'una persona amb aquesta jornada de treball, el servei haurà de cobrir-se durant totes les vesprades de la setmana.
 - c) No podrà autoritzar-se horari treball en règim de jornada partida en unitats amb nombre d'efectius suficient per a atendre el servei durant totes les vesprades de la setmana que aquest servei estiga previst.
 - d) Es considera com a inici de la jornada de vesprada les 16 hores.
 - e) Entre el final de la jornada de matí i l'inici de la de vesprada ha d'haver-hi un mínim d'una hora i mitja.
 - f) Les vesprades afectades per l'horari de jornada partida en dies laborables, no complides i que no es recuperen dins del mateix mes, implicaran la reducció proporcional de la percepció del complement de productivitat per jornada partida.
 - g) L'incompliment reiterat dels requisits establits en els apartats anteriors donarà lloc a la perduda d'aquest règim de jornada.
- A aquest efecte es considerarà incompliment reiterat si es produeix en dos mesos durant un any.

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

Durant la jornada d'estiu, com també en els períodes d'activitat atenuada de Nadal i Setmana Santa, es mantindrà el règim de jornada partida i s'aplicarà la reducció proporcional corresponent a la presència en el lloc de treball en horari de vesprada. No obstant això, la presència en el lloc de treball cada vesprada serà d'un mínim d'una hora i mitja.

Article 33. Durada del règim de jornada partida

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

Article 34. Incompatibilitat amb aquest règim

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

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

Article 35. Autorització del règim de jornada partida

El responsable de la unitat interessada a disposar de personal que faça aquest tipus de jornada haurà de sol·licitar-ho a la Gerència, plantejant, juntament amb la sol·licitud, l'horari concret que es vol desenvolupar. La Gerència resoldrà en funció de les disponibilitats econòmiques i del nombre d'efectius de la unitat esmentada.

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

Article 36. Variacions sobre els paràmetres generals

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

Article 37. Acceptació del canvi de règim de jornada

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

Article 38. Quantia del complement de productivitat per jornada partida

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

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

CAPÍTOL VIII: GRATIFICACIONS PER SERVEIS EXTRAORDINARIS

Article 39. Concepte i compensació

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

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

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

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

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

6. Només amb caràcter excepcional i amb la justificació prèvia del responsable de la unitat corresponent de la impossibilitat de compensació per hores de descans, la Gerència pot autoritzar la compensació econòmica, sempre que es dispose de crèdit específic per a fer-

ho, en la mateixa proporció que la compensació per descans prevista en el punt 4 d'aquest mateix article.

DISPOSICIONS ADDICIONALS

Primera

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

Segona

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

Tercera

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

DISPOSICIÓ DEROGATÒRIA

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

DISPOSICIÓ FINAL

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

Alacant, juny de 2007