

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

(Última modificació aprovada per Consell de Govern
de 20 de juliol de 2018)

CAPÍTOL I: CONSIDERACIONS GENERALS.

Article 1. Aspectes regulats per aquesta normativa.

Aquesta normativa regula el règim de jornada, permisos, llicències i vacances, així com 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, qualsevol que siga el règim que regule la seua vinculació amb aquesta.

En les qüestions que tenen relació amb aquesta normativa s'adoptaran les definicions que es preveuen en l'article 2 del Decret 175/2006, de 24 de novembre, del Consell de la Generalitat Valenciana, publicat en el DOGV de 28 del mateix mes.

CAPÍTOL II: JORNADA I HORARI DE TREBALL.

Article 2. Jornada de treball.

1. La jornada laboral del Personal d'Administració i Serveis serà de trenta-cinc hores i vint-i-cinc minuts setmanals¹.

Per necessitats del servei, podrà requerir-se la realització d'un nombre setmanal d'hores superior, que compensarà l'excés d'horari una vegada desapareguen les causes que el van motivar, tenint en compte les preferències del personal i les necessitats del servei. Aquesta compensació 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 i les que la llei permet autoritzar per excepció.

2. El personal que ocupe un lloc de treball que tinga assignat un complement específic igual o superior a l'E045 podrà ser requerit igualment per a la realització d'una jornada superior quan així ho exigisquen les necessitats del servei, si bé en cap cas hi haurà cap compensació per aquesta circumstància.

3. La jornada especial d'estiu es farà des de l'1 de juliol al 31 d'agost, tots dos inclusivament, en funció de l'horari que arrebegue el calendari laboral.

Es tindrà dret, així mateix, a una reducció de jornada equivalent a la d'un mes de jornada especial, que el personal podrà distribuir a la seua conveniència, sempre que no

¹ Modificat per Acord de Consell de Govern de 20 de Juliol de 2018. Efectes d'1 d'octubre de 2018.

repercutisca negativament en l'organització de les unitats administratives, en els períodes que van de l'1 al 30 de juny i de l'1 al 30 de setembre.

Durant els primers quinze dies del mes de maig, les sol·licituds dels interessats i les interessades es faran arribar als responsables de les unitats de destinació on s'indicaran les preferències; abans del 31 d'aquest mes es confirmaran les peticions, una vegada verificat com encaixen en la prestació del servei.

Tindran també consideració de jornada especial els períodes d'activitat reduïda de Nadal, Setmana Santa, en funció de la concreció que en cada cas figure en el mateix 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 per les Organitzacions Sindicals signants de l'Acord Administració-Sindicats en matèria de formació contínua, sempre que els organitzats per aquests últims estiguen dins d'aquest Acord i la Gerència considere que el seu contingut 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 a càrrec seu directe, per raons de guarda legal, algun menor de catorze anys.
- b) Quan tinga a càrrec seu persones majors de seixanta-cinc anys.
- c) Quan tinga a càrrec seu directe, per raons de convivència, persones amb discapacitat.
- d) Quan a càrrec seu familiars que requerisquen d'una dedicació especial. S'acreditarà documentalment la relació amb la persona a la qual es té obligació de cuidar o atendre, i la dedicació especial que requerisca per un facultatiu competent.
- e) Quan, per raó de llarga malaltia o malaltia crònica, no puga fer la seua jornada laboral completa, prèvia certificació d'aquest extrem per la Unitat de Valoració d'Incapacitats o pel Servei competent de la Universitat.
- f) Les treballadores 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, prèvia acreditació de la situació de violència exercida sobre elles, durant el temps que els serveis socials o de salut, segons com pertocarà, acrediten.

2. En els casos b), c), d), e) i f) 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 s'acredita per l'òrgan competent de l'Administració sanitària que el menor requereix una dedicació especial.

Igualment, en els supòsits b i c, i sempre que la reducció no supere l'hora diària, aquesta podrà distribuir-se al llarg del mes a voluntat de l'interessat o de la interessada, sense perjudici de les necessitats de cada unitat.

Per a poder gaudir de la reducció de jornada per tenir a càrrec persones majors de 65 anys, caldrà aportar un dels documents següents:

a.- Certificació mèdica de facultatiu dels sistemes públics de salut amb detall de la situació de la persona dependent, nivell de dependència i reversibilitat d'aquesta.

El Servei de Prevenció, en funció del contingut d'aquesta certificació, emetrà un informe sobre la procedència de la petició de reducció de jornada pel supòsit de dependència. L'informe del Servei de Prevenció, que serà revisat temporalment en funció de la seua missió, no podrà ser objecte de recurs en cas de ser negatiu. La petició de reducció de jornada podrà ser atesa si s'aporta el document a què es fa referència en l'apartat següent.

b.- Un altre tipus de document d'òrgan oficial en el qual conste la incapacitat que supose dependència irreversible, o la mateixa dependència de la persona a la qual es referisca la petició de reducció de jornada.

Considerant que la situació de dependent a càrrec no implica convivència, l'Administració valorarà la compatibilitat de la relació de la persona dependent amb la persona que sol·licite acollir-se a la reducció de jornada.

Si no s'aporta la documentació acreditativa, el personal podrà acollir-se a aquesta reducció de jornada amb la disminució proporcional de retribucions que corresponga.

Els ajustaments en aquests supòsits es comunicaran amb antelació i hauran de comptar amb el vistiplau dels responsables d'aquestes unitats.

3. Les disminucions de jornada previstes en l'apartat 1 d'aquest article són incompatibles entre si, i, en el cas que tots dos membres de la parella siguin treballadors de la Universitat, només podran ser gaudides per un d'ells.

4. En aquells casos en què siga compatible amb les funcions del lloc exercit i amb les del centre de treball, el personal podrà ser autoritzat a fer una jornada reduïda, contínua i ininterrompuda de les 9 a les 14 hores, o les equivalents si el lloc exercit està subjecte a torns, i percebrà el 75 per cent del total de les retribucions.

5. Es podrà sol·licitar una reducció de fins al 50% de la jornada laboral, per a atendre la cura d'un familiar de primer grau per raó de malaltia molt greu, prèvia acreditació mitjançant l'informe mèdic oportú. La durada màxima d'aquesta reducció serà d'un mes, i es mantindrà la percepció íntegra de la retribució mensual. En casos excepcionals, es podrà

sol·licitar l'acumulació d'aquesta reducció en un període diferent mantenint el màxim de temps previst, i sempre que les necessitats del servei ho permeten.

6².

7. Les treballadores víctimes de violència de gènere tindran dret, amb l'acreditació prèvia de la situació de violència exercida sobre elles, i durant el temps que els serveis socials o de salut ho estimen procedent i així ho acrediten, a la reducció d'un terç de la jornada sense reducció d'havers, o bé a un cinquanta per cent de la jornada, amb una reducció d'un sisè dels havers.

Article 4. Horari de treball.

1. L'horari fix de presència en el lloc de treball del personal que presta serveis en torn de matí serà de 9:00 a 14:00, de dilluns a divendres. El temps restant fins a completar la jornada setmanal es farà en horari flexible entre les 7:00 i les 9:00 o amb posterioritat a les 14:00 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 es durà a terme pel responsable de la unitat administrativa, amb caràcter general, de dilluns a dijous entre les 14:30 i les 19 hores, segons les necessitats del servei al que es troben adscrits perquè en aquest es cobrisquen el major nombre de vesprades possible. Per a això, es tindran en compte les preferències dels interessats sempre que siguin compatibles amb les necessitats del servei.

2. El personal amb torn de vesprada haurà de prestar amb caràcter general 6 hores i trenta-cinc minuts diaris³ en aquest torn, de dilluns a divendres, a partir de les 14:00 hores. Aquesta jornada podrà flexibilitzar-se, complint els mínims establits, sempre que el servei ho permeti

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 es durà a terme pel responsable de la unitat administrativa, amb caràcter general, de dilluns a dijous, segons les necessitats del servei a què es troben adscrits. Per a això 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 que hi estiga destinat a l'efecte de mantenir els horaris habituals d'obertura i tancament dels centres.

² Aquest apartat queda anul·lat amb efectes de l'1 de gener de 2019. No obstant això, el personal que es jubila en 2019, podrà mantindre la reducció que tinga aprovada fins a la data de jubilació. Acord de Consell de Govern de 20 de juliol de 2018

³ En aplicació de la nova jornada aprovada per Consell de Govern de 20 de juliol de 2018.

4. Quan la prestació de serveis durant la setmana siga 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 a càrrec seua persones majors, persones amb discapacitat o fills menors de 14 anys, podrà flexibilitzar fins a una hora la seua jornada de treball.

7. Aquesta flexibilitat podrà arribar a les dues hores en els casos següents:

- quan es tracte de famílies monoparentals;
- quan tinguen fills o filles, així com xiquets o xiquetes en acollida, 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, així com el d'altres centres on reben atenció;
- quan es tracte de treballadores víctimes de violència sobre la dona, amb la finalitat de fer efectiu el dret d'aquestes 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 compte amb 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 al 31 d'agost, així com 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 de manera efectiva, podrà ser objecte de recuperació dins del mes en què s'haja produït, o, si això no fóra possible, en el mes següent, d'acord amb el procediment establert pel Servei de Gestió de Personal, prèvia negociació amb els representants sindicals, i es podrà fer aquesta recuperació mitjançant la compensació amb dies d'assumptes propis.

Si no es produeix la recuperació, es procedirà a la retenció en nòmina oportuna.

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, previ informe 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 suposarà cap

compensació. En cas de complir-se horari amb jornada partida es procedirà a l'adaptació necessària.

11. Mitjançant petició individual es podran autoritzar altres horaris especials diferents dels previstos en aquesta normativa quan es donen circumstàncies concretes i justificades, mantenint el total d'hores setmanals que cal realitzar.

12. El personal que es reincorpore al servei efectiu a la finalització d'un tractament de radioteràpia o quimioteràpia, podrà sol·licitar una adaptació progressiva de la seua jornada de treball ordinària. L'Administració podrà concedir aquesta adaptació quan aquesta coadjuve a la plena recuperació funcional de la persona o evite situacions d'especial dificultat o de feina penosa en l'acompliment del seu treball. Aquesta adaptació podrà estendre's fins a un mes des de l'alta mèdica i podrà afectar fins a un 25% de la durada de la jornada diària, preferentment en la part flexible d'aquesta, i serà considerada com a temps de treball efectiu. La sol·licitud anirà acompanyada de la documentació que aporte la persona interessada per a acreditar l'existència d'aquesta situació, i l'Administració haurà de resoldre sobre aquesta en un termini de tres dies, després de recaptar informe del Servei de Prevenció que confirme l'oportunitat d'aquesta mesura en funció del tractament rebut o de les activitats de rehabilitació que hagen sigut prescrites. El termini al qual es refereix el paràgraf anterior podrà ampliar-se en un mes més quan es justifique la persistència en el seu estat de salut de les circumstàncies derivades del tractament de radioteràpia o quimioteràpia.

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

Article 5. Borses d'hores.

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

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 en 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 fer-se el complement horari de vesprada o de matí, segons el torn de treball, durant els períodes d'una activitat menor. Les hores que corresponguen a aquest horari complementari s'hauran de recuperar en el mateix horari, d'acord amb 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, es remetrà, per a la seua aprovació, a la Gerència, pel responsable de la unitat o servei corresponent, previ acord amb el personal a càrrec seu, tenint en compte les necessitats i les peculiaritats del servei i atenent als 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 la seua aplicació no impedisca la cobertura dels serveis que es presten, en aquest cas es fixarà l'aplicació d'aquests descansos amb la participació dels representants sindicals.

2. Durant la jornada laboral es disposarà d'una pausa de trenta minuts de descans, computable com de treball efectiu, respectant que les dependències i els serveis queden atesos adequadament.

Article 7. Control d'horari.

El personal estarà obligat a registrar les entrades i les eixides del centre mitjançant els sistemes establits a aquest efecte. La Gerència establirà els mitjans necessaris per al seu seguiment, amb indicació de les competències de les diferents unitats implicades.

Article 8. Justificació d'absències per malaltia .

1. El personal, en cas d'absències aïllades d'un dia o dos que no donen lloc a una situació d'incapacitat temporal, procedirà de la manera següent:

- Comunicarà la seua absència i la raó d'aquesta al responsable de la unitat de destinació, fins a una hora després de l'inici de la jornada, excepte causes justificades que ho impedisquen. Una vegada reincorporat al lloc de treball, es confirmarà per escrit la motivació de l'absència.
- Si no es produeix la justificació, s'aplicarà el que disposa l'art. 4.9.

2. Els dies d'absència per malaltia o accident que no donen lloc a una situació d'incapacitat temporal comportaran la deducció de retribució prevista en la normativa vigent. Aquesta deducció no serà aplicable a set dies al llarg de cada any natural.

CAPÍTOL III: HORARI D'ATENCIÓ AL PÚBLIC.

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

Les oficines on s'atenga els 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 tinga prou personal per a la seua cobertura. Cada unitat ha de comunicar a Gerència quin és l'horari d'obertura que millor cobreix la prestació del servei que tinga encomanat, i es requerirà el vistiplau dels responsables d'aquestes. 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 aquelles 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 estarà 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 gaudir 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 de vacances i no es gaudirà necessàriament a continuació del fet causant.

Article 13. Permís per matrimoni de familiars.

El personal podrà gaudir 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 100 km, computats des de la localitat de residència d'aquesta persona, el permís serà de dos dies naturals consecutius.

Article 14. Permís per paternitat.

1. Es tindrà dret a sis setmanes, amb plenitud de drets econòmics, per naixement, acolliment, tant preadoptiu com permanent, o adopció d'un/a fill/a, que gaudirà el pare a partir del mateix dia del naixement, de la decisió administrativa o judicial d'acolliment o de la resolució judicial per la qual es constituïska l'adopció. Amb la renúncia prèvia del pare, aquest permís podrà gaudir-lo el cònjuge o la parella de fet de la mare.

2. Aquest permís s'ampliarà en el supòsit de part, adopció o acolliment múltiples en dos dies més per cada fill a partir del segon.

3. En el supòsit de part, aquest permís correspondrà en exclusiva a l'altre progenitor. En els supòsits d'adopció o acolliment, aquest dret correspondrà només a un dels progenitors, a elecció de les persones interessades; no obstant això, quan el període de descans per maternitat siga gaudit íntegrament per un dels progenitors, el dret a aquest permís únicament podrà ser exercit per l'altre.

4. Aquest permís és independent del gaudi compartit dels permisos per part o permís per adopció o acolliment i comprèn el període de suspensió de contracte previst en la legislació laboral.

5. Durant el gaudi d'aquest permís, es podrà participar en els cursos de formació que convoque l'Administració.

6. En els casos previstos per a part, adopció, paternitat i lactància acumulada, el temps transcorregut durant el gaudi d'aquests permisos es computarà com de servei actiu.

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 els dos progenitors treballen, aquest període addicional es distribuirà a opció dels interessats, que podran gaudir-lo de forma simultània o successiva i sempre de forma ininterrompuda.

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

En cas de defunció de la mare, amb independència de si aquesta realitzara 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 gaudir amb anterioritat al part.

No obstant l'anterior, i sense 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 que el pare gaudisca d'una part determinada i ininterrompuda del període de descans posterior al part, bé de forma simultània o successiva amb el de la mare. L'altre progenitor podrà seguir gaudint 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, previ acord del personal beneficiari 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, el pare o l'altre progenitor, 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·licitara 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 a què corresponguen.

En el cas que la mare no tinguera reconegut el dret a suspendre la seua activitat professional amb dret a prestacions, d'acord amb les normes que regulen aquesta activitat, l'altre progenitor tindrà dret a gaudir del permís de maternitat arreplegat 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 a permanent, de menors de fins a sis anys, el permís tindrà una durada de setze setmanes ininterrompudes, comptadores a l'elecció de l'interessat o la interessada, bé a partir de la decisió administrativa o judicial d'acolliment, bé a partir de la resolució judicial per la qual es constituïska l'adopció. Aquest permís s'ampliarà 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.

La durada del permís serà, així mateix, de setze setmanes en els supòsits d'adopció o acolliment de menors, majors de sis anys d'edat, quan es tracte de menors discapacitats o minusvàlids o que per les seues circumstàncies i experiències personals o que, per provenir de l'estranger, tinguen dificultats especials d'inserció social o familiar degudament acreditades pels serveis socials competents.

Quan l'adopció es produísca en l'estranger, el còmput podrà començar al retorn dels sol·licitants al territori nacional, sempre que no es perllongue 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 gaudir d'un permís previ de fins a dos mesos, i és percebrà l'import de les retribucions bàsiques.

En el cas que la mare i el pare treballen, el permís es distribuirà a opció dels interessats, que podran gaudir-lo de manera simultània o successiva, sempre amb períodes ininterromputs i amb els límits assenyalats.

En els casos de gaudi 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 el cas de part múltiple.

El permís podrà ser gaudit, amb l'acord previ entre el personal beneficiari i l'Administració, a jornada completa o a temps parcial.

3. Durant el gaudi d'aquest permís es podrà participar en els cursos de formació que es convoquen, així com en els processos de promoció o concursos de provisió de llocs de treball.

Article 16. Permís per a l'assistència a exàmens prenatals, preparació al part, tractaments de fecundació i reunions relacionades amb processos d'adopció o acolliment, així com 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, reunions i consultes relacionades amb processos d'adopció o acolliment i a reunions de coordinació en els centres d'educació especial als quals assistisquen fills o filles amb discapacitat, que hagen de fer-se dins de la jornada laboral, així com per a l'assistència a tractaments basats en tècniques de fecundació, sempre que s'acredite que aquests no es puguen fer en horari d'assistència diferent del de la jornada de treball de la persona interessada.

Article 17. Permís per interrupció de l'embaràs.

En el 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. Per la seua voluntat podrà substituir aquest dret per una reducció de la jornada normal pel mateix temps i amb la mateixa finalitat. Aquesta llicència podrà ser gaudida indistintament per la mare o pel pare, però en qualsevol cas només per un d'ells.

Així mateix, aquest permís podrà ser substituït 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 s'incrementarà proporcionalment en els casos de part múltiple.

Article 19. Permís per mort o malaltia de familiar.

En el 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 ocorreguera a més de 100 km de la localitat de residència.

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

Es concedirà permís per malaltia greu quan hi haja hospitalització o siga acreditada per metge competent la gravetat de la malaltia. 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 al fet que per malaltia greu es té permís i no hi haguera certificat de gravetat, aquest permís es reduirà als dies que efectivament el familiar de l'afectat haja estat hospitalitzat.

Per intervenció quirúrgica que no requerisca hospitalització del cònjuge, parella de fet o familiar de fins a primer grau de parentiu, es tindrà dret al dia de la intervenció, i l'endemà amb justificació mèdic acreditatiu de la necessitat.

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

Article 20. Permís per a cura de fills o filles .

1. El personal tindrà dret als següents permisos per a la cura de fills o de filles, en la forma i circumstàncies que es desenvolupen en els successius apartats:

a) Permís per malaltia de fill o filla menor de fins a catorze anys.

b) Permís per cura de fill o filla menor, afectat per càncer o una altra malaltia greu.

2. 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.

3. El gerent concedirà, percebent les retribucions íntegres, sempre que els dos progenitors, adoptants o acollidors de caràcter preadoptiu o permanent treballen, una reducció de la jornada de treball d'almenys la meitat i com a màxim el vuitanta per cent de la durada d'aquella, per a la cura, durant l'hospitalització i tractament continuat, del menor d'edat afectat per càncer (tumors malignes, melanomes o carcinomes) o per qualsevol altra malaltia greu que implique un ingrés hospitalari de llarga durada i requereixca la necessitat d'atenció directa, contínua o permanent acreditada pels informes de l'òrgan corresponent de l'administració sanitària i, com a màxim, fins que el menor compleixca els 18 anys.

4. Quan concórreguen en els dos progenitors, adoptants o acollidors de caràcter preadoptiu o permanent pel mateix subjecte i fet causant, les circumstàncies necessàries per a tenir dret a aquest permís o, si escau, puguen tenir la condició de beneficiaris de la prestació establida per a aquesta finalitat en el Règim de la Seguretat Social que hi siga aplicable, es tindrà dret a la percepció de les retribucions íntegres durant el temps que dure la reducció de la seua jornada de treball, sempre que l'altre progenitor, adoptant o acollidor de caràcter preadoptiu o permanent, sense perjudici del dret a la reducció de jornada que li corresponga, no cobre les seues retribucions íntegres en virtut d'aquest permís o com a beneficiari de la prestació establida per a aquesta fi en el Règim de la Seguretat Social que li siga aplicable. En el cas contrari, només es tindrà dret a la reducció de la jornada, amb la consegüent reducció de retribucions.

Article 21. Altres permisos.

1. El personal podrà gaudir d'un dia per a concórrer a proves selectives per a l'ingrés en l'Administració pública, a exàmens finals i altres proves definitives d'aptitud i avaluació en centres oficials, encara que la realització dels exercicis siga compatible amb el desenvolupament de la seua jornada laboral. El gaudi d'aquest permís es refereix al dia de realització del fet causant.

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

3. Es concediran permisos per a realitzar funcions sindicals, de formació o de representació del personal, en els termes en què s'estableix en 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 la seua realització.

5. El personal podrà, així mateix, absentar-se del seu lloc de treball pel temps indispensable per al compliment d'un deure inexcusable, de caràcter públic i personal. S'entendrà per deure 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 de les consultes electorals.

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

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

e) Compliment d'obligacions d'anàloga naturalesa.

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

Així mateix, tindran dret a reduir la seua 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 corresponga.

Igualment, per a fer efectiva la seua protecció o el seu 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 hi puguem ser aplicables.

8. S'estableix per a les treballadores en estat de gestació un permís retribuït, a partir del dia primer de la setmana 37 d'embaràs, fins al dia del part.

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

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 gaudir de fins a 6 dies per assumptes propis o particulars, sense necessitat de cap motivació o justificació.

El personal d'administració i serveis tindrà dret al gaudiment de dos dies addicionals en complir el sisè trienni, incrementant-se aquest dret en un dia més per cada trienni complit a partir del vuitè.

El personal podrà distribuir aquests dies a la seua conveniència, prèvia comunicació a la corresponent unitat de personal amb la suficient antelació, i tenint en compte que la seua absència no provoque una especial dificultat en el normal desenvolupament del treball. La possible denegació serà motivada.

Al personal que no preste servei durant l'any complet, li correspondrà la part proporcional als mesos treballats.

Igual consideració, excepte el límit temporal, tindran els dies de permís que es gaudisquen per permuta dels quals s'assistisca al lloc de treball durant els períodes d'activitat atenuada o als quals es done aqueixa 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, el curs es trobe homologat i el contingut 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 interessada o interessat haurà de ser acceptada per la Gerència, i ser d'interès per a la millora en la qualitat i prestació del servei públic. El curs haurà de ser homologat prèviament, en relació 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 el gaudi 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 presentarà a l'òrgan competent en matèria de formació una memòria global del treball desenvolupat, així com una certificació acadèmica dels estudis realitzats.

La no presentació per part de la beneficiària o el beneficiari de la memòria i la certificació acadèmica corresponent implicarà l'obligació de reintegrar les retribucions percebudes.

En qualsevol moment que s'aprecie que la persona seleccionada no compleix els requisits establits li serà revocada la llicència pel mateix òrgan que va resoldre la concessió.

Article 25. Llicència sense retribució.

La Gerència podrà concedir, 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 se sol·licitarà, llevat de casos excepcionals degudament justificats, amb una antelació mínima de trenta dies a la data del seu inici, i es resoldrà com a mínim amb quinze dies d'antelació a aquesta data. 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 conviuen amb la funcionària o funcionari, patisquen malaltia greu o irreversible que requereixi una atenció continuada, aquesta llicència sense sou podrà prorrogar-se fins a un any. Als efectes indicats, la malaltia haurà de ser acreditada suficientment amb els necessaris informes mèdics.

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 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 gaudir, durant cada any complet de servei actiu, de vint-i-dos dies hàbils de vacances retribuïdes, o dels dies que corresponguen si el temps de serveis durant l'any fóra menor.

Es tindrà dret, així mateix, a un dia hàbil addicional en complir-se quinze anys de servei, afegint-se 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.

A aquests efectes els dissabtes es consideraran inhàbils, sense perjudici de les adaptacions que s'establisquen per als horaris especials

2. Les vacances es gaudiran, amb l'autorització prèvia i sempre que resulte compatible amb les necessitats del servei, dins de l'any natural i fins al 15 de gener de l'any següent.

3. El personal podrà gaudir de fins a 8 dies de les seues vacances sense necessitat que s'agrupen en períodes mínims de temps.

4. La denegació del període de vacances sol·licitat requerirà escrit motivat.

Article 28. Període de gaudiment preferent de les vacances.

1. Les vacances anuals retribuïdes es gaudiran de forma preferent en el mes d'agost, en funció de la instrucció que sobre aquesta qüestió es publique oportunament.

2. El personal que vulga gaudir de les seues vacances en el mes referit, elevarà al responsable de la seua unitat administrativa la seua sol·licitud, en la qual expressarà la seua opció personal al període de vacances anuals, cosa que haurà de fer abans del 15 de juny.

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

3. La sol·licitud de gaudi fora del mes d'agost es tramitarà almenys amb un mes d'antelació, implicarà l'oportuna justificació i serà necessari que la permeta el normal funcionament 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 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 seues vacances si no es poden iniciar com a conseqüència d'incapacitat temporal, encara que haja acabat l'any natural a què corresponguen i sempre que no hagen transcorregut més de 18 mesos a partir del final de l'any en què s'hagen originat.

b) A la interrupció del període de vacances quan entremig hi haguera incapacitat temporal. En aquest cas caldrà procedir de la mateixa manera que en l'apartat a).

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

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

2. El personal funcionari interí, així com el contractat laboral temporal, tindrà dret a l'abonament de la part proporcional de les seues vacances quan cesse abans de completar l'any, i sempre que no haguera sigut possible gaudir-ne 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 establert 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 suposarà augment en el nombre d'hores de dedicació setmanals assignat al lloc per aquesta normativa.

Article 31. Distribució.

La jornada es prestarà conformement als paràmetres generals següents:

- a) El personal proposat per a desenvolupar el seu 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, haurà de cobrir-se el servei 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 en què 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, suposaran la reducció proporcional de la percepció del complement de productivitat per jornada partida.
- g) El incompliment reiterat dels requisits establits en els apartats anteriors donarà lloc a la pèrdua d'aquest règim de jornada.

A aquests efectes 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, així com en els períodes d'activitat atenuada de Nadal i Setmana Santa, es mantindrà el règim de jornada partida, aplicant-se 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, i caldrà notificar en la proposta al Servei de Gestió de Personal el nombre de mesos que s'estendrà.

Article 34. Incompatibilitat amb aquest règim.

El personal que ocupe llocs de treball classificats amb complement específic igual o superior al 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 correspondrà cap compensació per aquesta circumstància.

Article 35. Autorització del règim de jornada partida.

El responsable de la unitat interessada a comptar amb personal que realitze aquest tipus de jornada haurà de sol·licitar-ho a la Gerència. En la sol·licitud haurà de plantejar l'horari concret a desenvolupar.

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

En les unitats en què preste servei personal que tinga autoritzat el règim de jornada partida, la resta de personal, si ho n'hi haguera, farà la seua 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 la 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 per part del personal afectat serà sempre voluntària.

Article 38. Quantia del complement de productivitat per jornada partida.

El complement econòmic es fixa en el 35% 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 fetes 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 prou antelació a Gerència, que l'autoritzarà o denegarà expressament amb anterioritat al seu desenvolupament.
3. Queden exceptuades d'aquest tràmit previ aquelles situacions que deriven d'un fet impossible de preveure i que eviten danys irreparables.
4. L'excés d'horari per al qual es requereix al 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 justificació prèvia per part 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 això, en la mateixa proporció que la compensació per descans prevista en el punt 4 d'aquest mateix article.

Article 40. Desplaçaments.

En ocasió de desplaçaments que se sustenten en una comissió de serveis per a realitzar tasques pròpies del lloc de treball que s'ocupa, l'excés d'horari de treball que es produïska podrà compensar-se en la mateixa setmana del desplaçament o en la posterior, ajustant l'horari però respectant sempre el tram comprès entre les 8.30 h i les 14.30 h o les 14.30 h i les 20.30 h. Es podrà optar per no realitzar la jornada complementària, vespertina o matutina, si l'excés de temps fóra almenys de dues hores i trenta minuts.

Qualsevol activitat, relacionada o no amb les tasques habituals, que de manera no habitual es realitzi en lloc diferent al lloc de treball dins de la jornada de treball, no donarà dret a cap indemnització, ni econòmica ni de temps lliure, a excepció de l'aplicació de la normativa de dietes i desplaçaments.

Les actuacions que es porten a terme representant la Universitat en esdeveniments culturals, musicals o esportius s'entendran emparades per la corresponent comissió de

serveis, i hauran de disposar de la pertinent autorització per a absentar-se del lloc de treball.

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 per 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.

El previst en els articles 3f, 4.7, i 21.7 serà aplicable a les víctimes reconegudes de violència domèstica o intrafamiliar.

Tercera.

A l'efecte d'aplicació d'aquesta normativa, no es consideraran dies hàbils els dissabtes.

Quarta.

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, excepte el que es refereix a la lletra b) del punt 1 de l'article 3 i la reducció màxima del 50% de la jornada de treball, que entraran en vigor el dia 1 de maig del present any.

Les reduccions de jornada per cura de major de 65 anys quedaran anul·lades en aquesta data, llevat que s'adapten als mateixos requisits.

Alacant, octubre de 2016.