



UNIVERSIDAD
DE MÁLAGA

40 años
compartiendo
FUTURO

UNIVERSIDAD DE MÁLAGA
REGISTRO GENERAL

Servicio de P.A.S.
Salida

Nº. 201300100705445

19/03/2013 12:05:23

INTERPRETACIÓN Y APLICACIÓN DEL CALENDARIO LABORAL PARA EL AÑO 2013 Y DE LA INSTRUCCIÓN DE LA GERENCIA DE LA UNIVERSIDAD DE MÁLAGA SOBRE JORNADAS Y HORARIOS, PERMISOS Y LICENCIAS, VACACIONES Y MEDIDAS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL PARA EL PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS.

Ante las numerosas consultas elevadas a la Vicegerencia de Organización de los Servicios Universitarios en relación a la interpretación del calendario laboral para el año 2013, así como de la instrucción de la gerencia de fecha 19 de febrero de 2013, se comunica lo siguiente:

PRIMERO.- En lo relativo a los puntos uno y tres de la Instrucción de la Gerencia, las recuperaciones de las horas necesarias para alcanzar el mínimo de horas anuales, originadas como consecuencia de la aplicación del calendario laboral, se podrán efectuar durante el año natural al que correspondan mediante la realización de actividades formativas homologadas relacionadas con el puesto de trabajo, previamente establecidas y acordadas con los representantes de los trabajadores, o con el exceso de tiempo sobre la jornada ordinaria de trabajo.

Todo saldo negativo a 31 de diciembre tendrá obligatoriamente que ser compensando durante el primer trimestre del año siguiente, no pudiéndose realizar en este caso mediante actividades formativas. El trabajador/a no podrá generar durante dicho trimestre ningún saldo negativo dando lugar, en caso contrario, a la deducción proporcional de haberes.

El crédito generado mediante el exceso de horas sobre la jornada laboral ordinaria se hará bajo la supervisión y coordinación del responsable del Servicio correspondiente.



EFQM
Committed to excellence



Campus de El Ejido s/n. 29071 MÁLAGA Telf.: 952 13 1058 Fax.: 952 13 2684
E-mail: serviciopas@uma.es



SEGUNDO.- Permisos y licencias (Estatuto Básico del Empleado Público)

j) *"Por tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal y por deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral"*, en el primer caso se trata de aquel deber que está impuesto por una norma, o pueda deducirse de la misma, y cuyo incumplimiento pueda generar responsabilidad, penal, civil o administrativa. En el segundo caso el hecho causante, ha de tratarse del ejercicio de actividades inexcusables vinculadas directamente al entorno familiar del titular del derecho. En todo caso, será requisito indispensable que se justifique una situación de dependencia directa respecto del titular del derecho y que se trate de una situación no protegida por los restantes permisos previstos en la normativa aplicable, salvo el permiso por asuntos particulares.

Dentro de los distintos supuestos que podrían encajar dentro de la figura del permiso, se encontraría la asistencia a los descendientes en primer grado o, en su caso, a los ascendientes dependientes, acompañándoles al médico en aquellos supuestos en los que, por su edad o estado de salud, no se valgan por sí mismos para acudir al médico.

Para poder acogerse a este permiso, siempre es necesario que no exista otro permiso cuyo hecho causante sea el que se pretende proteger a través del concepto de "deber inexcusable relacionado con la conciliación de la vida familiar y laboral".

En cuanto a la duración del permiso, deberá ser por el tiempo mínimo indispensable para el cumplimiento del citado deber.

TERCERO.- Medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

"Los trabajadores/as que tengan a su cargo personas mayores, hijos menores de 12 años o personas con discapacidad, así como quien tenga a su cargo directo a un familiar con enfermedad grave hasta el segundo grado de consanguinidad o





afinidad, tendrán derecho a flexibilizar en una hora diaria el horario fijo de jornada que tengan establecida". En este caso el trabajador/a deberá fijar la franja horaria en la cual va a hacer uso del derecho junto con la solicitud del mismo, pudiendo hacerlo sólo al principio o al final del periodo de presencia obligatoria.

"Los trabajadores/as que tengan a su cargo personas con discapacidad hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad, podrán disponer de dos horas de flexibilidad horaria diaria sobre el horario fijo que corresponda, a fin de conciliar los horarios de los centros educativos ordinarios de integración y de educación especial, de los centros de habilitación y rehabilitación, de los servicios sociales y centros ocupacionales, así como otros centros específicos donde la persona con discapacidad reciba atención, con los horarios de los propios puestos de trabajo". En este supuesto el trabajador/a podrá hacer uso del derecho de forma variable dentro del horario de obligado cumplimiento, debiendo comunicar al Servicio de Personal esta circunstancia.

Málaga, a 18 de marzo de 2013

El Jefe del Servicio de P.A.S.

Miguel Ángel García Rodríguez

