



INSTRUCCIÓN DE LA GERENCIA DE LA UNIVERSIDAD DE MÁLAGA SOBRE JORNADA Y HORARIOS, PERMISOS Y LICENCIAS, VACACIONES Y MEDIDAS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL PARA EL PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS 2015.

La Universidad de Málaga es competente para establecer la ordenación del tiempo de trabajo del personal a su servicio, de acuerdo con el artículo 47 de la Ley 7/2007, de 12 de abril que aprueba el Estatuto Básico del Empleado Público. Esta competencia debe ser ejercida respetando, a su vez, lo establecido en el artículo 37.1.m) del mismo texto legal que señala como materias objeto de negociación las referidas a calendario laboral, horarios, jornadas y permisos.

La jornada general de trabajo en el Sector Público quedó establecida en la disposición adicional septuagésima primera de la Ley 2/2012, de 29 de junio, de Presupuestos Generales del Estado para 2012, fijando que la misma no podrá ser inferior a treinta y siete horas y media semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual.

Por su parte, el Real Decreto-ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad, en su artículo 8 modifica los artículos 48 y 50 de la Ley 7/2007, sobre permisos y vacaciones de los funcionarios públicos, en virtud del cual se reducen respecto a la normativa anterior los días de libre disposición, se suprimen los días adicionales por antigüedad tanto en el caso de las vacaciones como en el de los días por asuntos particulares y se suspenden los pactos, acuerdos y convenios para el personal funcionario y laboral, suscritos por las Administraciones Públicas y por sus Organismos o Entidades a ellas vinculados, que contradigan estas disposiciones.

En consecuencia, se hace necesario adecuar con carácter temporal la Instrucción Interna sobre Horarios, Permisos y Licencias del Personal de Administración y Servicios de la Universidad de Málaga a estos cambios normativos realizados por el Gobierno de España, manteniéndola intacta en todo cuanto no entre en conflicto con esa nueva regulación.

Por tanto, visto el acuerdo alcanzado el pasado 29 de mayo de 2015 con los sindicatos representativos en el ámbito del Personal de Administración y Servicios y con el Comité de Empresa del PAS Laboral y oída la Junta de Personal del PAS Funcionario, esta Gerencia en ejercicio de las competencias asignadas a la Universidad de Málaga ha resuelto:



1. Jornada y horarios

La duración de la jornada general será de 37 horas y media semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual, equivalente a mil seiscientos sesenta y cinco horas anuales, sin que ello suponga incremento retributivo alguno.

Con carácter general y salvo lo establecido en el artículo 5 de la instrucción interna, el horario de trabajo será de 7:45 a 15:15 horas en turno de mañana y de 14:30 a 22:00 horas en turno de tarde y consistirá en un horario dividido en dos partes:

a) Tiempo de presencia obligatoria: se trata de un periodo de obligada concurrencia para todo el personal en su puesto de trabajo. En concreto el periodo de presencia obligatoria en función de los turnos es el siguiente: de 9:00 a 14:00 horas (turno mañana), de 16:00 a 21:00 (turno de tarde).

b) Tiempo flexible: comprende el resto de la jornada hasta completar las treinta y siete horas y media semanales. La recuperación de las horas no trabajadas como consecuencia del disfrute de este tiempo se realizará de acuerdo con el procedimiento establecido en la Instrucción Interna. Todo el personal podrá hacer uso de este tiempo flexible, sin excepción de ningún colectivo, siempre que quede garantizado el servicio. Las horas no trabajadas en los periodos de 7:45 a 9:00 y de 14:00 a 15:15 horas (turno mañana) y 14:30 a 16:00 y de 21:00 a 22:00 horas (turno tarde) tendrán el carácter de ausencias recuperables.

Estas recuperaciones se realizarán en el año natural correspondiente. La parte de jornada no realizada sin causa justificada y habiendo sido advertida su obligatoria recuperación, dará lugar, a la deducción proporcional de haberes, dentro de los 3 meses siguientes a la finalización del año.

Todo saldo negativo a 31 de diciembre tendrá obligatoriamente que ser compensado 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.

No obstante se podrán compensar las ausencias por días de asuntos particulares o por horas extraordinarias realizadas con anterioridad, de conformidad con el cómputo de la hora extraordinaria regulado en los acuerdos existentes en cada momento. Igualmente, de forma extraordinaria, el saldo positivo de horario acumulado durante el año 2015, podrá utilizarse para dicha compensación hasta el 31 de marzo del año siguiente.

La parte flexible del horario no realizada, así como las ausencias recuperables podrán cumplirse de lunes a viernes entre la apertura y el cierre de los Centros, respetando



las condiciones más beneficiosas para el personal y las necesidades del servicio.

Las horas necesarias para completar las 37 horas y media en cómputo anual, según lo establecido en la disposición adicional septuagésima primera de la Ley 2/2012, de 29 de junio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2012, originadas como consecuencia de la aplicación del calendario laboral de cada año y de la parte flexible del horario no realizada y no compensada con el exceso de tiempo sobre la jornada ordinaria de trabajo, generarán un crédito horario que será utilizado para la realización de las siguientes actividades fuera del horario de trabajo:

1. Actividades formativas homologadas relacionadas con el puesto de trabajo, en los términos recogidos en el acuerdo con los representantes de los trabajadores, de fecha 17 de enero de 2014:

“...el valor de los cursos será de 50 horas, hasta un máximo de 2. De las cuales 50 horas se podrán compensar en horario flexible durante todo el año y las otras 50 podrán utilizarse para la disposición de 5 días a libre disposición trabajador y 1 día de permiso en el día anterior o posterior al período de Semana Santa”

2. Programas de fomento de la productividad y mejora de los Servicios, mediante la certificación de la participación activa en el proceso de Evaluación del Desempeño, con informe de la Unidad Funcional valorando la participación y colaboración en dicho proceso.

Todas las alteraciones del deber de asistencia y del cumplimiento de la jornada de trabajo propias de la Universidad de Málaga quedan en suspenso, siendo de aplicación exclusivamente las contempladas en la normativa general, conforme al Real Decreto Ley 20/2012.

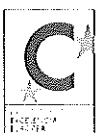
2. Permisos y licencias.

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

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

- b) Por traslado de domicilio sin cambio de residencia, un día.

- c) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal, en los términos





que se determine.

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

e) Para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto por las funcionarias embarazadas.

f) Por lactancia de un hijo menor de doce meses tendrá derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrá dividir en dos fracciones. Este derecho podrá sustituirse por una reducción de la jornada normal en media hora al inicio y al final de la jornada o, en una hora al inicio o al final de la jornada, con la misma finalidad. Este derecho podrá ser ejercido indistintamente por uno u otro de los progenitores, en el caso de que ambos trabajen.

Igualmente la funcionaria podrá solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente. Este permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

g) Por nacimiento de hijos prematuros o que por cualquier otra causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la funcionaria o el funcionario tendrá derecho a ausentarse del trabajo durante un máximo de dos horas diarias percibiendo las retribuciones íntegras. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional de sus retribuciones.

h) Por razones de guarda legal, cuando el funcionario tenga el cuidado directo de algún menor de doce años, de persona mayor que requiera especial dedicación, o de una persona con discapacidad que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a la reducción de su jornada de trabajo, con la disminución de sus retribuciones que corresponda.

Tendrá el mismo derecho el funcionario que precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe actividad retribuida.

i) Por ser preciso atender el cuidado de un familiar de primer grado, el funcionario tendrá derecho a solicitar una reducción de hasta el cincuenta por ciento de la jornada laboral, con carácter retribuido, por razones de enfermedad muy grave y por el plazo máximo de un mes.

Si hubiera más de un titular de este derecho por el mismo hecho causante, el tiempo de disfrute de esta reducción se podrá prorratear entre los mismos, respetando en





todo caso, el plazo máximo de un mes.

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" y su duración deberá ser por el tiempo mínimo indispensable para el cumplimiento del citado deber.

k) Por asuntos particulares, cinco días.

l) Por matrimonio, quince días.

3. Vacaciones anuales

Las vacaciones retribuidas tendrán una duración de 22 días hábiles anuales por cada año completo de servicios, o de los días que correspondan proporcionalmente si el tiempo de servicio durante el año fue menor y se podrán disfrutar en los períodos contemplados en el calendario laboral, pudiendo estar compuesto uno de ellos por un máximo de 3 días hábiles tomados de manera individualizada.

Cuando el período de vacaciones previamente fijado o autorizado, y cuyo disfrute no se haya iniciado, pueda coincidir en el tiempo con una situación de incapacidad temporal, riesgo durante la lactancia, riesgo durante el embarazo o con los permisos de maternidad o paternidad o permiso acumulado de lactancia, se podrá disfrutar en fecha distinta.



Cuando las situaciones o permisos indicados en el párrafo anterior impidan iniciar el disfrute de las vacaciones dentro del año natural al que correspondan, las mismas se podrán disfrutar en año natural distinto. En el supuesto de incapacidad temporal, el periodo de vacaciones se podrá disfrutar una vez haya finalizado dicha incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

Si durante el disfrute del período de vacaciones autorizado, sobreviniera el permiso de maternidad o paternidad, o una situación de incapacidad temporal, el período de vacaciones quedará interrumpido pudiendo disfrutarse el tiempo que reste en un período distinto. En el caso de que la duración de los citados permisos o de dicha situación impida el disfrute de las vacaciones dentro del año natural al que correspondan, las mismas se podrán disfrutar en el año natural posterior.

4. Medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Se podrá hacer uso de flexibilidad horaria, en el marco de las necesidades del servicio y previa autorización y concreción por el Servicio de Personal, en los siguientes supuestos:

El trabajador/a que tenga 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, debiendo éste/a fijar la franja horaria en la cual va a hacer uso del derecho junto con la solicitud del mismo. Sólo podrá realizarse al principio o al final del período de presencia obligatoria.

El trabajador/a que tenga 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. 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.

El servicio de personal, podrá autorizar, con carácter personal y temporal, la modificación del horario fijo en un máximo de dos horas por motivos directamente relacionados con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, y en los casos de familias monoparentales.





Las trabajadoras tendrán derecho a ausentarse del trabajo para someterse a técnicas de fecundación o reproducción asistida por el tiempo necesario para su realización y previa justificación de la necesidad dentro de la jornada de trabajo.

Los/as trabajadores/as que tengan hijos con discapacidad tendrán derecho a ausentarse del trabajo por el tiempo indispensable para asistir a reuniones de coordinación de su centro educativo, ordinario de integración o de educación especial, donde reciba atención, tratamiento o para acompañarlo si ha de recibir apoyo adicional en el ámbito sanitario o social.

Disposición adicional: ámbito temporal.

Estas medidas tienen carácter excepcional y temporal, siendo de aplicación hasta el 31 de diciembre de 2015. Al término de esa fecha se revisará esta instrucción, modificándola en lo que corresponda en función de la legislación vigente.

Málaga, a 29 de mayo de 2015

El Gerente

José Antonio Molina Ruiz