



UNIVERSIDAD
DE MÁLAGA

| uma.es

Vicerrectorado para la Reforma Estatutaria,
Relaciones de Empleo y Negociación Colectiva



GUÍA DE APLICACIÓN

**ACUERDO BÁSICO EN MATERIA DE TIEMPO DE
TRABAJO Y CRÉDITO HORARIO PARA EL PERSONAL
INVESTIGADOR DEL CAPÍTULO VI DE LA UNIVERSIDAD
DE MÁLAGA
PREGUNTAS FRECUENTES**

Septiembre de 2025



ÍNDICE

INTRODUCCIÓN.....	2
I. ÁMBITOS Y VIGENCIA	3
¿A quién se aplica este Acuerdo?	3
¿Se aplica este Acuerdo al personal del capítulo VI equiparable al Personal Técnico, de Gestión y de Administración y Servicios (PTGAS)?	3
¿A qué actividades afecta?	3
¿Qué se entiende por personal investigador y en qué consiste la actividad investigadora a efectos del Acuerdo?	3
¿Dónde se aplica el Acuerdo?	3
¿Quiénes son las partes firmantes del Acuerdo?	4
¿Regula este Acuerdo todos los aspectos de la relación laboral del personal investigador?	4
¿Qué materias concretas quedan fuera de este Acuerdo?	4
¿Hasta cuándo estará vigente este Acuerdo?	4
¿Puede revisarse el contenido del Acuerdo antes de la aprobación del nuevo Convenio Colectivo?	5
II. MODALIDADES DE CONTRATACIÓN	5
¿Qué modalidades de contrato puede utilizar la Universidad de Málaga para contratar personal investigador?	5
¿Cuál es el régimen jurídico aplicable a estos contratos?	5
¿Puede la Universidad utilizar otras modalidades de contrato distintas a las previstas en la Ley de la Ciencia?	6
¿Qué ocurre si una convocatoria pública de ayudas establece requisitos o condiciones específicas?	6



III. TIEMPO DE TRABAJO 6

¿Cuál es la duración máxima de la jornada laboral del personal investigador a tiempo completo? 6

¿Qué ocurre si el personal investigador tiene asignadas horas de docencia? 6

¿Cómo se regula la jornada del personal investigador contratado a tiempo parcial? . 7

¿Existe un sistema de control de la jornada de trabajo? 7

¿Qué es el registro de jornada al que se refiere el Estatuto de los Trabajadores? 7

Si soy personal investigador e imparto docencia, ¿debo registrar mis horas de docencia y tutoría en el sistema implantado por la UMA y también conforme a lo establecido en cada Facultad o Titulación? 7

¿El registro de jornada implantado por la UMA sustituye a los partes de trabajo (timesheets) exigidos en proyectos (Horizon Europe, LIFE, Interreg, Plan Estatal, etc.)? 7

¿Tiene el personal investigador derecho a la desconexión digital? 8

¿Cómo se garantiza el respeto a los descansos legales? 8

¿Cuál es el horario de trabajo del personal investigador? 8

¿Puede modificarse o prolongarse el horario habitual de trabajo? 8

¿Puede modificarse el horario de forma unilateral por parte del personal investigador o por el/la IP? 9

¿Qué ocurre con las horas que excedan la jornada ordinaria? 9

¿Puede el personal investigador realizar funciones docentes dentro de su horario de trabajo? 9

¿Cómo se asigna la docencia al personal investigador? 9

¿Qué finalidad tiene esta previsión? 9

¿Cómo se aprueba el calendario laboral del personal investigador? 10



En el caso de personal con contrato predoctoral o contrato de acceso de personal investigador doctor que tenga docencia asignada, ¿qué calendario laboral se aplica?	10
¿Qué derecho a vacaciones tiene el personal investigador?	10
¿El personal investigador tiene derecho a los días festivos?	10
¿Puede disfrutarse un festivo en una fecha distinta a la prevista en el calendario laboral?	10
¿Qué licencias y permisos puede disfrutar el personal investigador contratado?	11
¿Qué modalidades contractuales pueden solicitar esta autorización?	11
¿Cómo debe presentarse la solicitud?	11
¿Qué documentación debe adjuntarse?	12
¿Cómo debo indicar las fechas del permiso o licencia en la solicitud?	12
¿Se requiere autorización previa en todos los casos?	12
¿Existen permisos que no requieren autorización previa?	13
¿Qué ejemplos de permisos no necesitan autorización previa, pero sí comunicación?	13
¿Qué debo hacer en estos casos?	13
¿Qué ocurre con los permisos que no están en esta lista?	13
¿Puede el personal investigador realizar trabajo a distancia?	14
¿Qué normativa regula el teletrabajo del personal investigador?	14
¿Cómo se solicita el trabajo a distancia o teletrabajo?	14
¿Cómo se gestiona la jornada cuando se trabaja a distancia?	14
¿El trabajo a distancia exime del cumplimiento de las obligaciones ordinarias?	14



IV. REPRESENTACIÓN Y PARTICIPACIÓN	15
¿Qué es el crédito horario?	15
¿El personal investigador tiene derecho a crédito horario?	15
¿Sobre qué tareas puede aplicarse el crédito horario?	15
¿Es necesario algún trámite para su disfrute?	15
V. COMISIÓN DE SEGUIMIENTO	15
¿Qué es la Comisión de Seguimiento?	15
¿Quiénes forman parte de la Comisión de Seguimiento?	15
¿Qué tipo de cuestiones puede resolver la Comisión?	16
VI. GARANTÍAS	16
¿Este Acuerdo limita otros derechos laborales del personal investigador?	16
¿Qué ocurre si se incumple el Acuerdo?	16
¿Quién puede denunciar un incumplimiento del Acuerdo?	16

INTRODUCCIÓN

En julio de 2025 se aprobaba, en Consejo de Gobierno, un instrumento negociado fruto del acuerdo con el comité de empresa del Personal Docente e Investigador de la Universidad de Málaga y respuesta a una intensa reclamación de los investigadores de esta Universidad.

Se trata de un acuerdo novedoso que marca un hito en el ámbito del sistema público de Universidades, estableciendo, por esta vía, por primera vez, un marco regulador de condiciones mínimas de trabajo de un colectivo que podía considerarse desprotegido.

Este es, sin duda, un primer paso que requerirá desarrollos posteriores o el avance mediante la introducción de algunas de sus previsiones en la negociación del convenio colectivo estatutario que afecta al conjunto de Universidades Andaluzas, pero que responde ya a una necesidad apremiante de regulación de la prestación de trabajo de este colectivo.

No obstante, la referida novedad, así como el desconocimiento de algunas cuestiones claves, nos ha hecho sobre la necesidad de elaborar esta guía de aplicación en forma de preguntas y respuestas que pueden resolver la mayoría de las dudas que plantea la aplicación de este acuerdo.

Somos conscientes, en cualquier caso, que cabe la posibilidad de que surjan o existan otras muchas dudas, para lo que nos ponemos a disposición de cualquier persona interesada en la aplicación del reiterado acuerdo.

I. ÁMBITOS Y VIGENCIA

¿A quién se aplica este Acuerdo?

Este Acuerdo se aplica al personal investigador de la Universidad de Málaga cuyas retribuciones estén vinculadas al capítulo VI de su Presupuesto.

¿Se aplica este Acuerdo al personal del capítulo VI equiparable al Personal Técnico, de Gestión y de Administración y Servicios (PTGAS)?

No. Las condiciones laborales de este colectivo no se regulan en el presente Acuerdo, sino que serán objeto de una determinación específica mediante un Acuerdo negociado con el comité de empresa del personal laboral que le representa, siempre que así lo solicite dicho órgano de representación.

¿A qué actividades afecta?

A todas las actividades y servicios de carácter investigador desarrollados en la Universidad de Málaga por el personal comprendido en este Acuerdo.

¿Qué se entiende por personal investigador y en qué consiste la actividad investigadora a efectos del Acuerdo?

Se considera personal investigador a aquel que, en posesión de la titulación exigida en cada caso, lleva a cabo una actividad de naturaleza investigadora. Dicha actividad se vincula con el trabajo creativo realizado de forma sistemática para incrementar el volumen de conocimientos, incluidos los relativos al ser humano, la cultura y la sociedad, el uso de esos conocimientos para crear nuevas aplicaciones, su transferencia y su divulgación.

¿Dónde se aplica el Acuerdo?

El Acuerdo resulta aplicable en todos los centros, departamentos, institutos y demás unidades de la Universidad de Málaga en las que preste servicios el personal investigador incluido en su ámbito.



¿Quiénes son las partes firmantes del Acuerdo?

Las partes son, por un lado, la Universidad de Málaga, representada por su Consejo de Gobierno, y, por otro, el personal investigador, representado a través de su legítimo órgano de representación, esto es, su comité de empresa.

¿Regula este Acuerdo todos los aspectos de la relación laboral del personal investigador?

No. Este Acuerdo se limita a regular las condiciones específicas relativas al tiempo de trabajo y al crédito horario del personal investigador del Capítulo VI de la Universidad de Málaga. En todo lo demás, resultan de aplicación la normativa laboral general: el Estatuto de los Trabajadores (ET), las disposiciones que correspondan del Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP) y el Convenio Colectivo del PDI Laboral de las Universidades Públicas de Andalucía.

¿Qué materias concretas quedan fuera de este Acuerdo?

Quedan excluidas aquellas cuya negociación entraría en concurrencia o conflicto con lo dispuesto en el *I Convenio Colectivo del Personal Docente e Investigador y del Personal Investigador con Contrato Laboral de las Universidades Públicas de Andalucía*, que tiene carácter prioritario en estas materias. Entre ellas se encuentran, de forma destacada, los aspectos retributivos, regulados expresamente en el artículo 41 del citado Convenio, por lo que no pueden ser objeto de este Acuerdo. En consecuencia, el contenido del presente Acuerdo se ha delimitado cuidadosamente para respetar el marco competencial de la negociación colectiva a nivel autonómico y evitar solapamientos normativos que pudieran comprometer su validez o eficacia.

¿Hasta cuándo estará vigente este Acuerdo?

El Acuerdo mantendrá su vigencia hasta la aprobación del *II Convenio Colectivo del Personal Docente e Investigador y del Personal Investigador con Contrato Laboral de las Universidades Públicas de Andalucía*. No obstante, podrá seguir aplicándose en aquellos

aspectos que no se regulen expresamente en el nuevo convenio, siempre que no se opongan a su contenido.

¿Puede revisarse el contenido del Acuerdo antes de la aprobación del nuevo Convenio Colectivo?

Sí. El Acuerdo podrá ser objeto de revisión anual, a solicitud de cualquiera de las partes firmantes, a través de los cauces legales para ello.

II. MODALIDADES DE CONTRATACIÓN

¿Qué modalidades de contrato puede utilizar la Universidad de Málaga para contratar personal investigador?

Las previstas en el artículo 20 de la Ley 14/2011, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación (modificada por la Ley 17/2022):

- Contrato predoctoral.
- Contrato de acceso de personal investigador doctor.
- Contrato de investigador/a distinguido/a.
- Contrato de actividades científico-técnicas.

¿Cuál es el régimen jurídico aplicable a estos contratos?

El régimen jurídico aplicable es el establecido en la Ley 14/2011, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación, en el Estatuto de los Trabajadores y en la parte que le corresponda del Estatuto Básico del Empleado Público y el I Convenio Colectivo del personal docente e investigador laboral de las Universidades Públicas de Andalucía que resulten de aplicación. Asimismo, deben respetarse las normas específicas de las convocatorias públicas de ayudas que financien los contratos.

¿Puede la Universidad utilizar otras modalidades de contrato distintas a las previstas en la Ley de la Ciencia?

No. Solo pueden utilizarse las modalidades previstas en la normativa vigente. Únicamente podrán incorporarse nuevas categorías contractuales si son introducidas por disposiciones legales con eficacia en el ámbito universitario.

¿Qué ocurre si una convocatoria pública de ayudas establece requisitos o condiciones específicas?

Esas condiciones son de aplicación obligatoria, junto con el marco jurídico general antes mencionado.

III. TIEMPO DE TRABAJO

¿Cuál es la duración máxima de la jornada laboral del personal investigador a tiempo completo?

De acuerdo con el marco de homogeneización en Andalucía, la jornada máxima del personal investigador contratado a tiempo completo es de 1.445 horas anuales, incluyendo, en su caso, las horas de docencia reconocidas.

Esta cifra equivale, en promedio, a 35 horas semanales en cómputo anual, por lo que debe entenderse como un tope global de dedicación anual y no como la exigencia de cumplir exactamente 35 horas cada semana, sin que ello implique, no obstante, una distribución irregular de la jornada. La distribución concreta del tiempo de trabajo podrá organizarse en función de las necesidades investigadoras y, en su caso, docentes, siempre dentro del marco de la normativa vigente y de lo establecido en la convocatoria pública.

¿Qué ocurre si el personal investigador tiene asignadas horas de docencia?

En ese caso, se garantizará la posibilidad de asumir el número máximo de horas docentes permitido por la normativa vigente y la convocatoria correspondiente.

¿Cómo se regula la jornada del personal investigador contratado a tiempo parcial?

La jornada será la que figure en su contrato de trabajo o, en su caso, la establecida en la convocatoria pública que financie su contrato.

¿Existe un sistema de control de la jornada de trabajo?

Sí. Se implantará un sistema objetivo, fiable y accesible de registro de jornada, conforme al artículo 34.9 del Estatuto de los Trabajadores. Mientras se produce su implantación definitiva en la Universidad de Málaga, podrá utilizarse cualquier sistema que garantice dichos requisitos de objetividad, fiabilidad y accesibilidad de acuerdo con este Vicerrectorado.

¿Qué es el registro de jornada al que se refiere el Estatuto de los Trabajadores?

Es un sistema que la parte empleadora debe implantar para llevar un control del tiempo de trabajo efectivo de cada persona trabajadora. Su finalidad es favorecer una adecuada organización de la jornada, garantizando el cumplimiento de la normativa sobre tiempo de trabajo y descansos.

Si soy personal investigador e imparto docencia, ¿debo registrar mis horas de docencia y tutoría en el sistema implantado por la UMA y también conforme a lo establecido en cada Facultad o Titulación?

Sí. El personal investigador que tiene reconocida funciones docentes debe registrar tanto sus horas de docencia como las de tutoría en el sistema de control de jornada implantado por la Universidad de Málaga, además de cumplir con las obligaciones específicas de registro establecidas por cada Facultad, Titulación u órgano competente.

¿El registro de jornada implantado por la UMA sustituye a los partes de trabajo (timesheets) exigidos en proyectos (Horizon Europe, LIFE, Interreg, Plan Estatal, etc.)?

No. El registro de jornada responde a una obligación legal laboral conforme al artículo 34.9 del Estatuto de los Trabajadores, mientras que los *timesheets* son un requisito de justificación propio de los proyectos de ámbito europeos y otras convocatorias de

financiación. Aunque ambos puedan referirse a horas de trabajo, tienen distinta finalidad y régimen jurídico.

¿Tiene el personal investigador derecho a la desconexión digital?

Sí. El personal investigador tiene derecho a la desconexión digital fuera de su tiempo de trabajo, conforme al artículo 20 bis del Estatuto de los Trabajadores. Este derecho solo podrá limitarse de forma excepcional, en situaciones urgentes y debidamente justificadas a consecuencia de las características especiales de la propia actividad investigadora y con el propósito de no interferir en la investigación.

¿Cómo se garantiza el respeto a los descansos legales?

El personal investigador disfruta de los descansos entre jornadas y semanales previstos en la normativa laboral vigente. Si, en atención a lo previsto en su programa de actividades de conformidad con el tipo de ayuda o convocatoria, se producen cambios que afectan al derecho al descanso, será compensado con el tiempo equivalente necesario y sin que se puedan rebasar los derechos imperativos que actúan como máximo legal.

¿Cuál es el horario de trabajo del personal investigador?

El personal investigador debe desarrollar sus tareas dentro del horario correspondiente a su jornada de trabajo y conforme al calendario laboral vigente.

¿Puede modificarse o prolongarse el horario habitual de trabajo?

Sí, pero solo de manera excepcional y debidamente justificada, cuando así lo requieran las particularidades de la investigación en curso. En ningún caso se trata de una facultad ordinaria o discrecional. Además, cualquier modificación o prolongación deberá respetar siempre los límites legales de jornada y descansos, así como lo previsto en el apartado séptimo del Acuerdo sobre Jornada de trabajo y régimen de dedicación.

¿Puede modificarse el horario de forma unilateral por parte del personal investigador o por el/la IP?

No. Una vez fijado el horario, no podrá ser modificado unilateralmente por ninguna de las partes, salvo en los supuestos excepcionales previstos en la pregunta anterior o por los cauces previstos legalmente.

¿Qué ocurre con las horas que excedan la jornada ordinaria?

Las horas extraordinarias que hayan sido previamente autorizadas deberán compensarse con un tiempo de descanso equivalente, que deberá disfrutarse dentro de los cuatro meses siguientes a su realización. A estos efectos se estará a lo previsto en el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores.

¿Puede el personal investigador realizar funciones docentes dentro de su horario de trabajo?

Sí, de acuerdo a lo previsto en el artículo 26.5 del convenio colectivo aplicable. Las funciones docentes forman parte del horario laboral siempre que estén expresamente reconocidas en el contrato de trabajo o en los términos fijados en la convocatoria correspondiente. En tal caso, la docencia se integra en la jornada de trabajo y se computa dentro del límite máximo de dedicación anual establecido.

¿Cómo se asigna la docencia al personal investigador?

La asignación de docencia debe realizarse de manera que favorezca el progreso en la carrera universitaria del personal investigador, contribuyendo a su desarrollo profesional y académico.

¿Qué finalidad tiene esta previsión?

Se pretende garantizar que la docencia asignada no constituya una carga desproporcionada, sino un elemento positivo para la promoción y consolidación del personal investigador dentro de la Universidad.

¿Cómo se aprueba el calendario laboral del personal investigador?

En los mismos términos que para el resto del personal. Una vez aprobado, se publica a través de los canales habituales de comunicación institucional de la UMA.

En el caso de personal con contrato predoctoral o contrato de acceso de personal investigador doctor que tenga docencia asignada, ¿qué calendario laboral se aplica?

En estos supuestos, el calendario laboral debe ser compatible con el calendario académico, de forma que permita el adecuado desarrollo de la actividad docente junto con la investigadora.

¿Qué derecho a vacaciones tiene el personal investigador?

El personal investigador con relación laboral tiene derecho, por cada año natural completo de servicios prestados, a un período de vacaciones retribuidas equivalente a un mes natural o veintidós días hábiles. Dicho período se ajustará proporcionalmente al tiempo de servicios efectivos prestados o, en su caso, a los términos fijados en la correspondiente convocatoria. Todo ello con las previsiones del artículo 28 del convenio colectivo aplicable.

¿El personal investigador tiene derecho a los días festivos?

Sí. El personal investigador tiene derecho a disfrutar de los días festivos fijados en el calendario laboral.

¿Puede disfrutarse un festivo en una fecha distinta a la prevista en el calendario laboral?

Sí, pero solo de manera excepcional y justificada, para no interferir en el desarrollo de la investigación. En ese caso, el personal investigador deberá presentar una solicitud previa y motivada a través del Registro oficial, dirigida al Vicerrectorado con competencias en materia de investigación, esto es, al Vicerrectorado de Investigación y Divulgación Científica.

¿Qué requisitos debe cumplir la solicitud de disfrute alternativo de un día festivo?

Dado su carácter excepcional, la petición debe presentarse, salvo circunstancias extraordinarias, con al menos un mes de antelación, debidamente motivada y acompañada con informe del/la Investigador/a Principal o de la persona responsable del contrato. La resolución deberá dictarse con la suficiente antelación para garantizar la efectividad de la petición.

¿Qué licencias y permisos puede disfrutar el personal investigador contratado?

El personal investigador tiene derecho a disfrutar de los permisos previstos en la normativa específica vigente en materia de investigación, así como en la normativa legal o convencional aplicable al Personal Docente e Investigador (PDI).

¿Qué modalidades contractuales pueden solicitar esta autorización?

Pueden solicitarla las personas contratadas bajo las siguientes modalidades:

- Contrato predoctoral (personal investigador en formación).
- Contrato de acceso al Sistema Español de Ciencia, Tecnología e Innovación (personal investigador doctor en fase de perfeccionamiento).
- Contrato de investigador/a distinguido/a.
- Contrato con cargo a proyectos.

¿Cómo debe presentarse la solicitud?

La solicitud debe realizarse a través del **Gestor de Peticiones del Servicio de Investigación**, en el apartado “*Solicitud de autorización de permiso, desplazamiento temporal o estancia de investigación (Personal contratado)*” y de la aplicación de Registro horario utilizada por el personal que podría sustituir, en su caso, el Gestor de peticiones, salvo que el investigador tenga funciones docentes, en cuyo caso, se deberán cumplimentar, obligatoriamente, ambos sistema.

¿Qué documentación debe adjuntarse?

Debe aportarse el formulario de solicitud correspondiente, que varía según se tengan o no obligaciones docentes:

- Formulario con obligaciones docentes.
- Formulario sin obligaciones docentes.

Ambos formularios se encuentran disponibles en la página web oficial del **Vicerrectorado de Investigación y Divulgación Científica**.

¿Cómo debo indicar las fechas del permiso o licencia en la solicitud?

El período debe señalarse indicando expresamente la fecha de inicio y la fecha de fin, ambas inclusive.

¿Quién autoriza los permisos, desplazamientos temporales o estancias de investigación?

La autorización corresponde, en última instancia, al Vicerrectorado de Investigación y Divulgación Científica, tanto para las actividades de investigación que se desarrollen fuera del lugar habitual de trabajo como, en su caso, para los permisos previstos en el Estatuto de los Trabajadores y en el I Convenio Colectivo, cuando resulten de aplicación.

La solicitud debe presentarse firmada por la persona interesada y contar con el visto bueno de la persona responsable del contrato o de la tesis doctoral. Cuando el personal investigador tenga funciones docentes, será necesario además el visto bueno de la dirección del Departamento correspondiente.

¿Se requiere autorización previa en todos los casos?

No. Solo será necesaria autorización cuando así lo exija la normativa aplicable o cuando se trate de permisos específicamente vinculados a la actividad investigadora (por ejemplo, estancias, desplazamientos o ausencias prolongadas).

¿Existen permisos que no requieren autorización previa?

Sí. El personal investigador, como cualquier persona trabajadora, tiene derecho a determinados permisos retribuidos regulados en el Estatuto de los Trabajadores, que no requieren autorización previa, sino únicamente su comunicación y justificación documental cuando corresponda.

¿Qué ejemplos de permisos no necesitan autorización previa, pero sí comunicación?

Entre otros, los previstos en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores, como permiso por matrimonio; por fallecimiento, accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica de parientes hasta el segundo grado; los permisos necesarios para exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto; etc.

¿Qué debo hacer en estos casos?

En estos supuestos basta con realizar la **comunicación previa al Vicerrectorado de Investigación y Divulgación Científica**, así como a la aplicación del sistema de Registro horario y aportar, en su caso, la documentación justificativa.

La solicitud debe de contar con la constancia de conocimiento por parte de la persona responsable del contrato o de la tesis doctoral. Igualmente, cuando el personal investigador tenga funciones docentes, deberá dejarse constancia también de la dirección del Departamento correspondiente.

¿Qué ocurre con los permisos que no están en esta lista?

Cuando se trate de permisos o licencias vinculados a la investigación (como desplazamientos, estancias o ausencias prolongadas), sí será necesaria la **autorización expresa** del Vicerrectorado de Investigación y Divulgación Científica, siguiendo el procedimiento establecido en el Acuerdo y que hacíamos mención en las preguntas anteriores.

¿Puede el personal investigador realizar trabajo a distancia?

Sí. Dadas las características de los proyectos, actividades y tareas investigadoras, que requieren, en su caso, desplazamientos o realización de funciones fuera del lugar de trabajo, se facilitará, previa autorización, en lo posible, la realización del trabajo a distancia. la investigación lo justifiquen y siempre que lo permitan la convocatoria y las funciones asignadas.

¿Qué normativa regula el teletrabajo del personal investigador?

Además de lo establecido en este Acuerdo, resulta de aplicación lo previsto en el artículo 47.5 bis del Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP), siempre que las características de la convocatoria y su labor investigadora lo permitan.

¿Cómo se solicita el trabajo a distancia o teletrabajo?

La petición debe realizarse a través del **gestor de peticiones** de la Universidad de Málaga, siguiendo el procedimiento previsto en este Acuerdo. La solicitud será resuelta en los mismos términos que los apartados precedentes relativos a permisos y desplazamientos.

¿Cómo se gestiona la jornada cuando se trabaja a distancia?

El personal investigador que realice trabajo a distancia deberá registrar su jornada laboral mediante los medios telemáticos habilitados por la Universidad de Málaga, en cumplimiento del régimen de jornada y de registro horario previsto en este Acuerdo.

¿El trabajo a distancia exime del cumplimiento de las obligaciones ordinarias?

No. El trabajo a distancia o teletrabajo no exime del cumplimiento del régimen de jornada, del registro horario ni de las demás obligaciones establecidas en este Acuerdo.

IV. REPRESENTACIÓN Y PARTICIPACIÓN

¿Qué es el crédito horario?

Es el tiempo retribuido del que disponen los representantes legales de los trabajadores para el ejercicio de sus funciones de representación, de acuerdo con la normativa laboral vigente.

¿El personal investigador tiene derecho a crédito horario?

Sí. El personal investigador tiene reconocido el derecho al disfrute del crédito horario en los términos establecidos por la normativa laboral vigente.

¿Sobre qué tareas puede aplicarse el crédito horario?

El crédito horario puede aplicarse sobre cualquier tarea que forme parte del trabajo efectivo del personal incluido en el ámbito de aplicación de este Acuerdo, siempre en función de los términos en que se presente la solicitud.

¿Es necesario algún trámite para su disfrute?

Sí. El disfrute del crédito horario deberá solicitarse formalmente, de modo que quede constancia de su aplicación y se garantice la adecuada organización de la actividad investigadora y, en su caso, docente.

V. COMISIÓN DE SEGUIMIENTO

¿Qué es la Comisión de Seguimiento?

Es el órgano constituido por las partes firmantes del presente Acuerdo, encargado de velar por su correcta aplicación.

¿Quiénes forman parte de la Comisión de Seguimiento?

Está integrada por los sujetos firmantes del Acuerdo, es decir, la representación de la Universidad de Málaga y la representación del personal investigador laboral.



¿Qué tipo de cuestiones puede resolver la Comisión?

Todas aquellas dudas, conflictos o discrepancias que se deriven de la interpretación o aplicación práctica del Acuerdo, garantizando una solución consensuada entre las partes.

VI. GARANTÍAS

¿Este Acuerdo limita otros derechos laborales del personal investigador?

No. El contenido del Acuerdo se aplica sin perjuicio de otras condiciones laborales que puedan corresponder al personal incluido en su ámbito de aplicación, de acuerdo con la normativa o convenios colectivos vigentes.

¿Qué ocurre si se incumple el Acuerdo?

Los incumplimientos del Acuerdo pueden ser expresamente invocados ante la Inspección de Servicios.

¿Quién puede denunciar un incumplimiento del Acuerdo?

Pueden hacerlo, por un lado, la representación de las personas trabajadoras, actuando de oficio, y, por otro, la persona interesada directamente afectada por el incumplimiento.