

INSTRUCCIÓN INTERNA SOBRE JORNADA, HORARIOS, PERMISOS, LICENCIAS Y VACACIONES DEL PERSONAL TÉCNICO, DE GESTIÓN Y DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS DE LA UNIVERSIDAD DE MÁLAGA.

~~(Aprobada por el Consejo de Gobierno el 27 de junio de 2016, modificada por el Consejo de Gobierno el 6 de febrero de 2017)~~

El Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP) regula en sus artículos 14 y 47 a 51 los derechos de los empleados públicos en materia de jornada, permisos, licencias y vacaciones.

En ejercicio de su autonomía y potestad de autoorganización, es preciso que la Universidad de Málaga regule el desarrollo y adaptación de los citados preceptos generales, de tal modo que el ejercicio de los derechos y obligaciones reconocidos al [PTGAS](#) queden conciliados con la mejor prestación de los servicios públicos que la Universidad debe ofrecer. Se trata, en definitiva, de conseguir la mejor combinación entre la mejora de las condiciones de trabajo y la búsqueda de la calidad del servicio público, adoptando medidas que, por un lado, favorezcan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y, por otro, permitan la recuperación de los derechos perdidos por el personal en las normas que en los últimos años los han recortado, al tiempo que esas medidas permitan reducir o eliminar el absentismo laboral.

La presente Instrucción Interna [tiene por objeto actualizar y adaptar a la normativa vigente el régimen de permisos, licencias, vacaciones, jornadas y horario aplicable al personal técnico, de gestión y de administración y servicios, en un único instrumento que facilite su conocimiento, uso y aplicación](#), de acuerdo con las prescripciones legales vigentes, estableciendo el horario laboral y de atención al público, de tal modo que dota de una cierta flexibilidad a los diferentes Centros, Servicios y Unidades administrativas para fijar con mayor precisión los citados horarios de atención al ciudadano. Se regulan y desarrollan los derechos en materia de licencias y permisos, y las vacaciones anuales del [PTGAS](#), todo ello tomando en consideración, para cada año, el calendario laboral ~~acordado~~ aprobado por el Consejo de Gobierno.

A estos efectos, se incluyen en el texto las novedades resultantes de la entrada en vigor del Real Decreto-Ley 5/2023, de 28 de junio, por el que se adoptan y prorrogan determinadas medidas de respuesta a las consecuencias económicas y sociales de la guerra de Ucrania, de apoyo a la reconstrucción de la isla de La Palma y a otras situaciones de vulnerabilidad; de transposición de Directivas de la Unión Europea en materia de modificaciones estructurales de sociedades mercantiles y conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores; y de ejecución y cumplimiento del Derecho de la Unión Europea, cuyo Libro Segundo acoge disposiciones que afectan al régimen de permisos y licencias de los empleados públicos.

En materia de horas extraordinarias y servicios prestados fuera de la jornada habitual, la Instrucción Interna apuesta decididamente por la disminución y excepcionalidad de estas actividades suplementarias, en lógica correspondencia con la decisión de coadyuvar a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Se prevé la constitución, por último, de la Comisión de Interpretación y Vigilancia de la Instrucción Interna, órgano que ha de permitir la interpretación y adaptación permanente de estas normas.

TÍTULO PRELIMINAR.

Artículo 1. Ámbito objetivo.

La presente Instrucción tiene por objeto la regulación de la jornada de trabajo, horario, vacaciones, permisos y licencias que determinan las condiciones de trabajo del personal técnico, de gestión y de administración y servicios de la Universidad de Málaga.

Artículo 2. Ámbito subjetivo.

Esta Instrucción es de aplicación al Personal Técnico, de Gestión y de Administración y Servicios (PTGAS) que percibe sus retribuciones con cargo a las correspondientes consignaciones del capítulo I del presupuesto de la Universidad de Málaga.

TÍTULO I. CALENDARIO, JORNADA Y HORARIOS DE TRABAJO

Artículo 3. Calendario laboral.

La determinación de los días ~~inhábiles~~ no laborables, el período de vacaciones obligatorio, ~~así como de los días afectados por el cierre de la Universidad y los cierres~~ durante los períodos de Semana Santa y Navidad, quedarán establecidos para cada año por el Calendario Laboral de la Universidad, que será aprobado antes de la finalización de cada año natural por el Consejo de Gobierno, previa negociación de ~~la Gerencia~~ la persona que ostente las competencias en materia de PTGAS con los órganos de representación.

Artículo 4. Jornada de trabajo ordinaria.

1. El PTGAS de la Universidad de Málaga desarrollará una jornada de trabajo ordinaria de 35 horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual y se desarrollará, con carácter general, de lunes a viernes.

2. La distribución de la jornada ordinaria de trabajo podrá ser:

2.1. Continuada de mañana (M): Se realizará sin interrupción entre su comienzo y su final.

2.2. Continuada de mañana o de tarde (M/T): Se realizará sin interrupción entre su comienzo y su final y, en caso de alternancia, esta será semanal.

2.3. Partida (JP): El personal sujeto al régimen de jornada partida cumplirá su horario laboral en los términos que en cada Centro, Servicio o Unidad se determine, considerando el horario de atención al público que se establezca en cada caso. El establecimiento de horarios de atención al público se determinará procurando dicha atención de modo ininterrumpido, con el fin de garantizar el mejor servicio a los estudiantes y demás usuarios que tengan turno de tarde. En todo caso, el horario de tarde en los Centros, Servicios y Unidades que lo tengan asignado tendrá efecto de lunes a jueves.

2.4. Horario especial (HE): Cultura, CTI y Comunicación....

2.5. Disponibilidad horaria (DH): De especial dedicación o disponibilidad especial. Para aquellos puestos de trabajo que en la RPT tengan asignado un régimen de disponibilidad horaria, este podrá determinar la exigencia de realizar prestaciones laborales más allá de la duración de la jornada de trabajo habitual.

3. El régimen de jornada vinculado a cada puesto de trabajo vendrá determinado en la Relación de Puestos de Trabajo del PTGAS de la UMA, y su asignación se efectuará conforme a las características del mismo, teniendo en cuenta las necesidades de organización de los distintos Servicios o Unidades.

Artículo 5. Horario normal de trabajo.

1. Con carácter general, el horario de trabajo será de 8:00 a 15:00 horas en turno de mañana y de 15:00 a 22:00 horas en turno de tarde y consistirá en un horario dividido en dos partes:

1.1. Tiempo de presencia obligatoria: se trata de un período de obligada concurrencia para todo el personal en su puesto de trabajo consistente en una banda fija de cinco horas de obligada asistencia diaria. En concreto, como norma general, el período de presencia obligatoria en función de los turnos es el siguiente: de 9:00 a 14:00 horas (turno de mañana); y de 16:00 a 21:00 (turno de tarde). Los empleados y empleadas públicas

que tengan su jornada en régimen de jornada partida tendrán un tiempo de presencia obligatoria de cinco horas diarias, que deberán realizar, con carácter general, entre las 10 y las 13 horas y las dos horas de jornada de tarde que en cada caso se establezca, debiendo comenzar ésta, al menos, a las 15 horas.

1.2. Tiempo flexible: comprende el resto de la jornada hasta completar las treinta y cinco horas 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 presente Instrucción. Todo el personal podrá hacer uso de este tiempo flexible, sin excepción de ningún colectivo, siempre que queden atendidas las necesidades del servicio. Las horas no trabajadas en los períodos de 8:00 a 9:00 y de 14:00 a 15:00 horas (turno mañana) y de 15:00 a 16:00 y de 21:00 a 22:00 horas (turno tarde) tendrán el carácter de tiempo recuperable.

2. La parte flexible del horario no realizada, así como el tiempo recuperable, 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.

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

4. Excepcionalmente, el saldo positivo que pudiera existir a 31 de diciembre podrá ser compensado durante el primer trimestre del año siguiente.

Artículo 6.

~~El PAS disfrutará de una pausa diaria de 30 minutos, que será considerada a todos los efectos como de trabajo efectivo, respetando el normal funcionamiento de los servicios.~~

Artículo 6. Horario reducido.

Para favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, durante el periodo comprendido entre el 16 de junio y el 15 de septiembre, la jornada ordinaria queda establecida en cinco horas diarias, con carácter general. A estos efectos, la duración del tiempo de presencia obligatoria no sufrirá alteración alguna.

Esta medida se articulará mediante la concesión de una bolsa de horas al PTGAS que permita reducir el tiempo de trabajo en dos horas diarias durante el referido periodo.

Para garantizar el normal funcionamiento de las distintas Unidades y Servicios durante el periodo lectivo afectado por esta reducción de jornada, las personas responsables de los mismos adoptarán las medidas necesarias, entre las que se contempla el escalonamiento de las horas de inicio y fin de los turnos de trabajo, de modo que se pueda dar cobertura al horario de apertura y cierre de los edificios de la Universidad que, con carácter general, se establezca para cada Curso Académico.

Excepcionalmente, aquellas Unidades o Servicios en las que para garantizar su correcto funcionamiento, se haga necesario que parte o la totalidad de su personal desempeñe un número de horas superior al establecido con carácter general para el periodo de horario reducido, cuando así quede acreditado y previa autorización de la persona que ostente las competencias en materia de personal, se habilitará en el sistema de control horario la posibilidad de compensar este exceso de horas en periodo distinto o acumular dicho saldo para su compensación en días, adoptando la fórmula que mejor se adapte en cada caso para garantizar el normal funcionamiento del servicio.

Esta reducción no será acumulable a la reducción de jornada por motivo de la edad.

En el caso de que los períodos de jornada reducida coincidan con momentos de mayor demanda de servicios por parte de los usuarios, su prestación quedará en todo caso garantizada, respetándose los horarios de atención a los usuarios.

Artículo 7. Artículo 5 Horario de atención al público.

1. Salvo en aquellos casos en que expresamente se establezca, el horario de atención al público en los

diferentes servicios de la Universidad de Málaga será de 9:00 a 14:00 horas para el turno de mañana, y de 16:00 a 21:00 horas para el turno de tarde, exceptuando los periodos declarados no lectivos en el Calendario académico aprobado por el Consejo de Gobierno, durante los que con carácter general se realizará la prestación del servicio en horario de mañana, siendo la atención al público de 9:00 a 14:00 horas, y con las excepciones de aquellos Centros o servicios que tengan alguna actividad programada para dichos días en horario de tarde, determinándose por la persona que ostente las competencias en materia de personal, a propuesta de los responsables de esos Centros o servicios, el personal necesario y el horario especial.

El establecimiento de unos horarios de atención al público distintos de los expresados en el párrafo anterior deberá ser comunicado por los Centros, Servicios y Unidades a la Comisión de Interpretación y Vigilancia de la presente Instrucción.

2. En todo caso, y salvo acuerdo en contrario, se garantizará la apertura de los centros por las tardes hasta la finalización del período lectivo aprobado por el Consejo de Gobierno en cada curso académico.

Artículo 8. Períodos de descanso.

1. El PTGAS disfrutará de una pausa diaria de 30 minutos, que será considerada a todos los efectos como de trabajo efectivo, respetando el normal funcionamiento de los servicios.

2. En el período de Navidad, el PTGAS disfrutará de descanso entre los días 24 de diciembre y 6 de enero, ambos inclusive; y en Semana Santa, disfrutará de descanso los tres días no festivos, además del viernes previo o el lunes posterior, estableciéndose turnos en cada Servicio que garanticen la correcta prestación de los servicios universitarios. Con carácter general, en Navidad y en Semana Santa todos los centros, servicios y unidades de la Universidad permanecerán cerrados, salvo los servicios mínimos que la Gerencia establezca. El personal afectado por dichos servicios mínimos disfrutará de un número equivalente de días de libre disposición, que se sumarán a los que les correspondan anualmente.

3. Con carácter general, todo el personal podrá disfrutar de un día de permiso con motivo de día correspondiente a la Apertura Oficial del Curso Académico y la festividad de Santo Tomás de Aquino. Salvo que en el calendario laboral tengan la consideración de no laborables, todos los servicios deberán permanecer abiertos al público, habiéndose de determinar por las personas responsables el personal indispensable al efecto, de modo que quede garantizado el correcto funcionamiento de los mismos. Quienes por necesidades del servicio deban trabajar alguno de esos días serán compensados con un día adicional, que podrán disfrutar en las condiciones establecidas para los permisos contemplados en el apartado anterior.

4. Tendrá la consideración de no laborable el día del correspondiente Patrón del Centro, donde todo su personal podrá disfrutar de permiso. Para el personal adscrito a los Servicios Centrales y en aquellos otros casos que no tengan establecido un día del Patrón, a estos efectos, se considerará como no laborable el día 7 de diciembre.

En el caso de que el día 7 de diciembre sea festivo o sábado, este permiso se extenderá al primer día hábil anterior al 6 de diciembre o posterior al 8 de diciembre.

5. Los permisos recogidos en los apartados anteriores se generan por la participación del empleado público en los 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 que valore la participación y colaboración en dicho proceso, con una valoración global de 105 horas laborables.

6. ~~El calendario laboral de cada año se negociará en el mes de octubre y se aprobará por el Consejo de Gobierno, incluyéndose en el mismo, si procede, los períodos de apertura extraordinaria de los Centros o Servicios.~~

Artículo 9. Artículo 7. Control horario.

A efectos de control horario, se establece la obligación de todo el PTGAS de fichar a la entrada y a la salida del centro de trabajo, tanto al comienzo como al final de la jornada diaria. Se excluye de la obligación de fichar la ausencia motivada por la pausa diaria regulada en el artículo anterior. Cualquier otra ausencia deberá ser comunicada y autorizada por la persona que ostente la responsabilidad del servicio.

Artículo 10. Artículo 8. Ausencias por enfermedad.

1. Las ausencias por enfermedad de duración no superior a tres días serán justificadas a la persona responsable del servicio correspondiente, acompañándose del volante médico o, en caso de no haberse producido asistencia médica, de una declaración jurada. En caso de ausencias reiteradas, se podrá recabar por parte de la Universidad una inspección médica que determine las causas de las mismas y su procedencia. Salvo imposibilidad justificada, deberá comunicarse la ausencia a la persona responsable del servicio el mismo día en que se produzca. En todo caso, solo serán admisibles dos ausencias de hasta tres días, sin justificación médica, al año. En el caso de que se produzcan ausencias adicionales, éstas deducirán, en su caso, los días de asuntos propios o –en el caso de haberse agotado– generarán la correspondiente deducción de retribuciones, sin perjuicio de la responsabilidad disciplinaria a que hubiera lugar.

Artículo 9.

2. Toda ausencia por enfermedad superior a tres días ~~sólo podrá justificarse será justificada mediante la presentación del correspondiente parte por motivo de una situación de Incapacidad Temporal, en el Registro de la Universidad, en el plazo de tres días desde la fecha de la baja médica. Cuando dicha situación supere el plazo de siete días, serán entregados los correspondientes partes de confirmación de la incapacidad temporal.~~ Tal circunstancia deberá ser comunicada por parte de la persona empleada pública, en cuanto sea posible, a la jefatura del servicio o unidad correspondiente. ~~la presentación del parte de la incapacidad temporal y, a instancias del mismo, los sucesivos partes de confirmación. En los supuestos de permiso por maternidad no será necesaria la presentación del parte de confirmación.~~

TÍTULO II. PERMISOS Y LICENCIAS.

Artículo 10.

El [PTGAS](#) de la Universidad de Málaga tiene derecho a disfrutar de los siguientes permisos:

1. **Permiso por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise de reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores que conviva con el personal empleado público en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquélla.**

- a. Cinco días hábiles en los supuestos de accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise de reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el primer grado por consanguinidad o afinidad, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores que conviva con el personal empleado público en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquélla.
- b. Cuatro días hábiles cuando se trate de accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise de reposo domiciliario, de un familiar dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad.

El disfrute del permiso podrá ejercitarse bien de forma continuada desde el inicio del hecho causante, o bien alternativamente durante el mismo, en este último supuesto, cuando lo permitan las necesidades del servicio.

Si la enfermedad grave derivase en terminal, cuando se trate del cónyuge, pareja de hecho inscrita o hijo/a del empleado público, éste, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración mientras subsista la situación hasta un máximo de 15 días, que podrán ampliarse a 30, en este último caso sin derecho a retribución.

A efectos del presente permiso se entiende por enfermedad grave las previstas en Anexo al Real Decreto 1148/2011, de 29 de julio, para la aplicación y desarrollo, en el sistema de la Seguridad Social, de la prestación económica por cuidado de menores afectados por cáncer y otra enfermedad grave, en la redacción dada por la Orden TMS/103/2019, de 6 de febrero, por la que se modifica el citado Anexo.

Asimismo, el concepto de enfermedad grave comprende:

- Todos los procesos patológicos en los que tenga lugar una hospitalización. A estos efectos, se entenderá por hospitalización la estancia hospitalaria para asistencia médica y/o quirúrgica con una indicación de ingreso y asignación de una cama definida como de hospitalización.
- El parto sin ingreso hospitalario. A los solos efectos del disfrute de este permiso y exclusivamente para el padre y la madre de los dos progenitores, el parto sin ingreso hospitalario tendrá la consideración de proceso patológico con hospitalización.
- Aquellas enfermedades en que, sin producirse hospitalización, su gravedad quede acreditada mediante informe médico.
- Aquellos casos en que una vez terminada la hospitalización o la fase de gravedad, la enfermedad requiera a continuación de especiales cuidados en el domicilio y se acredite mediante informe médico.

2. Permiso por fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad

Cuando se trate de fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o 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.

En el caso de fallecimiento de 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.

~~1. Por fallecimiento, accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica 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.~~

3. **Por traslado de domicilio sin cambio de localidad de residencia se concederá un permiso de un día hábil, que será de dos días hábiles si el traslado tuviera lugar a otra localidad.**
4. Para realizar funciones sindicales o de representación del personal, en los términos que se determinen.
5. Para concurrir a exámenes finales o liberatorios y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación en centros oficiales, durante los días de su celebración, acreditando la concurrencia a dichos exámenes y pruebas mediante certificación de asistencia.
6. Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto por las empleadas públicas embarazadas y, en los casos de adopción o acogimiento, o guarda con fines de adopción, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

A efectos de lo dispuesto en este apartado, el término de funcionarias embarazadas incluye también a las personas funcionarias trans gestantes.

7. Por sometimiento de la empleada pública a técnicas de fecundación asistida, por el tiempo necesario para su realización. En este supuesto, si para esas necesidades se precisa más de un día laborable al mes, la concesión del resto dependerá de su compatibilidad con las necesidades del servicio y tendrá carácter recuperable o imputable a los permisos por asuntos particulares. En los dos supuestos precedentes deberá preavisarse a la Universidad con antelación suficiente y presentarse justificación de la necesidad de realización durante la

jornada de trabajo.

8. 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 empleada pública 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.~~

El permiso contemplado en este apartado constituye un derecho individual de los funcionarios, sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor.

Se podrá solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente. Esta modalidad se podrá disfrutar únicamente a partir de la finalización del permiso por nacimiento, adopción, guarda, acogimiento o del progenitor diferente de la madre biológica respectivo.

~~Este permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple.~~

9. Por ser preciso atender el cuidado de un familiar de primer grado, el empleado público 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.
10. 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, el deber ha de estar impuesto por una norma, y de su incumplimiento poder derivarse 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 inexcusable la justificación de 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.
11. a) Por asuntos particulares, se concederán seis días al año, en proporción al tiempo de servicios efectivos prestados en el mismo, teniéndose en cuenta las necesidades del servicio.
- a. Además, se concederán dos días adicionales de permiso por asuntos particulares desde el día siguiente al del cumplimiento del sexto trienio, incrementándose en un día más por cada trienio cumplido a partir del octavo, de acuerdo con el siguiente criterio:
- Antigüedad de 6 trienios: dos días adicionales.
 - Antigüedad de 8 trienios: tres días adicionales.
 - Antigüedad de 9 trienios: cuatro días adicionales.
 - Antigüedad de 10 trienios: cinco días adicionales.
 - Antigüedad de 11 trienios: seis días adicionales.
 - Antigüedad de 12 trienios: siete días adicionales.
 - Antigüedad de 13 trienios: ocho días adicionales.
 - Antigüedad de 14 trienios: nueve días adicionales.
 - Antigüedad de 15 trienios: diez días adicionales.
 - Antigüedad de 16 trienios: once días adicionales.
- b. Los días de asuntos particulares podrán ser disfrutados en jornadas completas o en su

equivalente en horas, dentro de la parte flexible del horario, hasta un máximo de cuatro días (veintiocho horas).

c. Siempre que las necesidades del servicio lo permitan, los días de permiso por asuntos particulares podrán acumularse a los días de vacaciones.

d. Los días de asuntos particulares que no se hubieren hecho efectivos durante el año natural se podrán disfrutar, excepcionalmente, antes del día 1 de marzo del año siguiente, hasta un límite máximo de tres.

12. Por razón de matrimonio **o registro o constitución formalizada por documento público de pareja de hecho** y en las fechas entorno al acto, se disfrutará de una licencia por un período de 15 días naturales. **A estos efectos, se equipara la inscripción como pareja de hecho al matrimonio.**

13. El empleado público que tenga a su cargo personas con discapacidad hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad, podrá 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 empleado público podrá hacer uso del derecho de forma variable dentro del horario de obligado cumplimiento, debiendo comunicar a la Gerencia esta circunstancia, pudiendo ésta 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.

Artículo 11.

El **PTGAS** de la Universidad de Málaga que lleve como mínimo un año al servicio de la misma, tendrá derecho, si las necesidades del servicio lo permiten, a una licencia no retribuida, con una duración mínima de 15 días y máxima de tres meses, no pudiendo solicitar tal derecho más de una vez cada dos años, siempre y cuando haya agotado el plazo máximo de tal licencia.

Artículo 12.

La concesión de los permisos y licencias regulados en el presente Título se encuentran genéricamente supeditados al correcto funcionamiento de los servicios de la Universidad de Málaga. Todos ellos deberán ser solicitados con antelación suficiente. Se entenderán concedidos salvo comunicación en contrario.

TÍTULO III. PERMISOS POR MOTIVOS DE CONCILIACION DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL, POR RAZÓN DE VIOLENCIA DE GÉNERO Y PARA LAS VÍCTIMAS DEL TERRORISMO Y SUS FAMILIARES DIRECTOS.

Artículo 13.

En todo caso se concederán los siguientes permisos con las correspondientes condiciones mínimas:

a) **Permiso por nacimiento para la madre biológica:** tendrá una duración de diecisésis semanas, de las cuales las seis semanas inmediatas posteriores al parto serán en todo caso de descanso obligatorio e ininterrumpidas. Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del hijo o hija y, por cada hijo o hija a partir del segundo en los supuestos de parto múltiple, una para cada uno de los progenitores.

No obstante, en caso de fallecimiento de la madre, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste de permiso.

En el caso de que ambos progenitores trabajen y transcurridas las seis primeras semanas de descanso obligatorio, el período de disfrute de este permiso podrá llevarse a cabo a voluntad de aquellos, de manera interrumpida y ejercitarse desde la finalización del descanso obligatorio posterior al parto hasta que el

hijo o la hija cumpla doce meses. En el caso del disfrute interrumpido se requerirá, para cada período de disfrute, un preaviso de al menos 15 días y se realizará por semanas completas.

Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades del servicio lo permitan, y en los términos que reglamentariamente se determinen, conforme a las reglas establecidas en el presente artículo.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, este permiso se ampliará en tantos días como el neonato se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales.

En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el período de duración del permiso no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

Durante el disfrute de este permiso, una vez finalizado el período de descanso obligatorio, se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración.

A efectos de lo dispuesto en este apartado, el término de madre biológica incluye también a las personas trans gestantes.

~~Permiso por parto: tendrá una duración de diecisésis semanas ininterrumpidas, y cuatro semanas ininterrumpidas más adicionales. Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del hijo y, por cada hijo a partir del segundo, en los supuestos de parto múltiple. El permiso se distribuirá a opción de la empleada pública siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste de permiso. No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir disfrutando del permiso de maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal. En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las diecisésis semanas o de las que correspondan en casos de discapacidad del hijo o de parto múltiple. Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades del servicio lo permitan. En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, este permiso se ampliará en tantos días como el neonato se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales. Durante el disfrute de este permiso se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Universidad.~~

~~Por nacimiento de hijos prematuros o que por cualquier otra causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la o el empleado público 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.~~

b) Permiso por adopción, por guarda con fines de adopción, o acogimiento, tanto temporal como permanente: tendrá una duración de diecisésis semanas. Seis semanas deberán disfrutarse a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.

En el caso de que ambos progenitores trabajen y transcurridas las seis primeras semanas de descanso obligatorio, el período de disfrute de este permiso podrá llevarse a cabo de manera interrumpida y ejercitarse desde la finalización del descanso obligatorio posterior al hecho causante dentro de los doce meses a contar o bien desde el nacimiento del hijo o hija, o bien desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. En el caso del disfrute interrumpido se requerirá, para cada período de disfrute, un preaviso

de al menos 15 días y se realizará por semanas completas.

Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del menor adoptado o acogido y por cada hijo o hija, a partir del segundo, en los supuestos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple, una para cada uno de los progenitores.

El cómputo del plazo se contará a elección del progenitor, a partir de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o acogimiento, o a partir de la resolución judicial por la que se constituya la adopción sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios períodos de disfrute de este permiso.

Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades de servicio lo permitan, y en los términos que reglamentariamente se determine, conforme a las reglas establecidas en el presente artículo.

Si fuera necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, en los casos de adopción o acogimiento internacional, se tendrá derecho, además, a un permiso de hasta dos meses de duración, percibiendo durante este periodo exclusivamente las retribuciones básicas.

Con independencia del permiso de hasta dos meses previsto en el párrafo anterior y para el supuesto contemplado en dicho párrafo, el permiso por adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución judicial por la que se constituya la adopción o la decisión administrativa o judicial de acogimiento.

Durante el disfrute de este permiso se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración.

Los supuestos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente, previstos en este artículo serán los que así se establezcan en el Código Civil o en las leyes civiles de las comunidades autónomas que los regulen, debiendo tener el acogimiento temporal una duración no inferior a un año.

Permiso de cuatro semanas adicionales para la madre biológica por nacimiento de hijo e hija, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento.

Una vez agotado el permiso por nacimiento de hijo o hija para la madre biológica a que se refiere el apartado 8.1 de la presente Instrucción, ésta tendrá derecho a un permiso adicional retribuido de cuatro semanas.

También se tendrá derecho a este permiso retribuido una vez agotado el permiso recogido en el apartado 8.2 de la Instrucción para los supuestos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento.

El permiso contemplado en este apartado constituye un derecho individual del personal incluido en el ámbito de aplicación de la presente Instrucción.

Este permiso es intransferible al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor, y se disfrutará de forma ininterrumpida una vez finalizado el permiso por nacimiento de hijo o hija recogido en el apartado 8.1 de la Instrucción, o del permiso por adopción, guarda con fines de adopción o de acogimiento establecido en el apartado 8.2 de la Instrucción.

No obstante lo dispuesto en el párrafo anterior, en el caso de que ambos progenitores trabajen el disfrute de este permiso podrá llevarse a cabo de forma interrumpida en el plazo de doce meses a contar desde la fecha de nacimiento de hijo o hija, de la resolución judicial por la que se constituya la adopción o de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o acogimiento. En el caso del disfrute interrumpido se requerirá, para cada período de disfrute, un preaviso de al menos quince días y se realizará por semanas completas.

Este permiso adicional podrá acumularse a los días que correspondan por vacaciones y asuntos particulares.

A efectos de lo dispuesto en este apartado, el término de madre biológica incluye también a las personas trans gestantes.

~~Permiso por adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, tendrá una duración de diecisésis semanas ininterrumpidas, y cuatro semanas ininterrumpidas más adicionales. Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del menor adoptado o acogido y por cada hijo, a partir del segundo, en los supuestos de adopción o acogimiento múltiple. El cómputo del plazo se contará a elección del empleado público, a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o a partir de la resolución judicial por la que se constituya la adopción sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios períodos de disfrute de este permiso. En el caso de que ambos progenitores trabajen, el permiso se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre en períodos ininterrumpidos. En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las diecisésis semanas o de las que correspondan en caso de adopción o acogimiento múltiple y de discapacidad del menor adoptado o acogido. Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades de servicio lo permitan, y en los términos que reglamentariamente se determine. Si fuera necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, en los casos de adopción o acogimiento internacional, se tendrá derecho, además, a un permiso de hasta dos meses de duración, percibiendo durante este periodo exclusivamente las retribuciones básicas. Con independencia del permiso de hasta dos meses previsto en el párrafo anterior y para el supuesto contemplado en dicho párrafo, el permiso por adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución judicial por la que se constituya la adopción o la decisión administrativa o judicial de acogimiento. Durante el disfrute de este permiso se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Universidad. Los supuestos de adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, previstos en este artículo serán los que así se establezcan en el Código Civil o en las Leyes civiles de las Comunidades Autónomas que los regulen, debiendo tener el acogimiento simple una duración no inferior a un año.~~

c) Permiso del progenitor diferente de la madre biológica por nacimiento, guarda con fines de adopción, acogimiento o adopción de un hijo o hija: tendrá una duración de diecisésis semanas de las cuales las seis semanas inmediatas posteriores al hecho causante serán en todo caso de descanso obligatorio. Este permiso se ampliará en dos semanas más, una para cada uno de los progenitores, en el supuesto de discapacidad del hijo o hija, y por cada hijo o hija a partir del segundo en los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples, a disfrutar a partir de la fecha del nacimiento, de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o acogimiento, o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción.

Este permiso podrá distribuirse por el progenitor que vaya a disfrutar del mismo siempre que las seis primeras semanas sean ininterrumpidas e inmediatamente posteriores a la fecha del nacimiento, de la decisión judicial de guarda con fines de adopción o acogimiento o decisión judicial por la que se constituya la adopción.

En el caso de que ambos progenitores trabajen y transcurridas las seis primeras semanas, el período de disfrute de este permiso podrá llevarse a cabo de manera interrumpida dentro de los doce meses a contar o bien desde el nacimiento del hijo o hija, o bien desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. En el caso del disfrute interrumpido se requerirá, para cada período de disfrute, un preaviso de al menos quince días y se realizará por semanas completas.

En el caso de que se optara por el disfrute del presente permiso con posterioridad a la semana diecisésis del permiso por nacimiento, si el progenitor que disfruta de este último permiso hubiere solicitado la acumulación del tiempo de lactancia de un hijo menor de doce meses en jornadas completas del apartado f) del artículo 48, será a la finalización de ese período cuando se dará inicio al cómputo de las diez semanas restantes del permiso del progenitor diferente de la madre biológica.

Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades del servicio lo permitan, y en los términos que reglamentariamente se determinen, conforme a las reglas establecidas en el presente artículo.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba

permanecer hospitalizado a continuación del parto, este permiso se ampliará en tantos días como el neonato se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales.

En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el periodo de duración del permiso no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

Durante el disfrute de este permiso, transcurridas las seis primeras semanas ininterrumpidas e inmediatamente posteriores a la fecha del nacimiento, se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración.

En los casos previstos en los apartados a), b), y c) el tiempo transcurrido durante el disfrute de estos permisos se computará como de servicio efectivo a todos los efectos, garantizándose la plenitud de derechos económicos de la funcionaria y, en su caso, del otro progenitor funcionario, durante todo el periodo de duración del permiso, y, en su caso, durante los periodos posteriores al disfrute de este, si de acuerdo con la normativa aplicable, el derecho a percibir algún concepto retributivo se determina en función del periodo de disfrute del permiso.

Los funcionarios que hayan hecho uso del permiso por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente, tendrán derecho, una vez finalizado el periodo de permiso, a reintegrarse a su puesto de trabajo en términos y condiciones que no les resulten menos favorables al disfrute del permiso, así como a beneficiarse de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a las que hubieran podido tener derecho durante su ausencia.

A efectos de lo dispuesto en este apartado, el término de madre biológica incluye también a las personas trans gestantes.

Permiso adicional al permiso del progenitor diferente de la madre biológica por nacimiento de hijo o hija, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento.

Una vez agotado el permiso del progenitor diferente de la madre biológica por nacimiento, guarda con fines de adopción, acogimiento, o adopción de un hijo o hija, a que se refiere el apartado 8.3 de esta Instrucción y, a continuación del mismo, el personal empleado público incluido en el ámbito de aplicación de esta Instrucción dispondrá de un permiso adicional retribuido con una duración que, sumada al citado permiso regulado conforme a la legislación básica estatal vigente, alcance un período de descanso total de veinte semanas, o de las que corresponda en caso de discapacidad del hijo o hija y por cada hijo o hija a partir del segundo en caso de parto, adopción o acogimiento múltiples.

El permiso contemplado en este apartado constituye un derecho individual del personal incluido en el ámbito de aplicación de la presente Instrucción.

Este permiso es intransferible al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor, y se disfrutará de forma ininterrumpida una vez finalizado el permiso contemplado en el apartado 8.3 de esta Instrucción.

No obstante lo dispuesto en el párrafo anterior, en el caso de que ambos progenitores trabajen el disfrute de este permiso podrá llevarse a cabo de forma interrumpida en el plazo de doce meses a contar desde la fecha de nacimiento de hijo o hija, de la resolución judicial por la que se constituya la adopción o de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o acogimiento. En el caso del disfrute interrumpido se requerirá, para cada período de disfrute, un preaviso de al menos quince días y se realizará por semanas completas.

Este permiso adicional podrá acumularse a los días que correspondan por vacaciones y asuntos particulares.

A los efectos de lo dispuesto en este apartado, el término de madre biológica incluye también a las personas trans gestantes.

~~Permiso de paternidad por el nacimiento, acogimiento o adopción de un hijo. tendrá una duración de quince días, a disfrutar por el padre o el otro progenitor a partir de la fecha del nacimiento, de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción. Este~~

~~permiso es independiente del disfrute compartido de los permisos contemplados en los apartados a) y b). En los casos previstos en los apartados a), b), y c) el tiempo transcurrido durante el disfrute de estos permisos se computará como de servicio efectivo a todos los efectos, garantizándose la plenitud de derechos económicos de la empleada pública y, en su caso, del otro progenitor empleado público, durante todo el periodo de duración del permiso, y, en su caso, durante los periodos posteriores al disfrute de este, si de acuerdo con la normativa aplicable, el derecho a percibir algún concepto retributivo se determina en función del periodo de disfrute del permiso. Los empleados públicos que hayan hecho uso del permiso por parte o maternidad, paternidad y adopción o acogimiento tendrán derecho, una vez finalizado el periodo de permiso, a reintegrarse a su puesto de trabajo en términos y condiciones que no les resulten menos favorables al disfrute del permiso, así como a beneficiarse de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a las que hubieran podido tener derecho durante su ausencia.~~

- d) Permiso por razón de violencia de género o de violencia sexual sobre la mujer funcionaria: las faltas de asistencia de las funcionarias víctimas de violencia de género o de violencia sexual, totales o parciales, tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales de atención o de salud según proceda.

Asimismo, las funcionarias víctimas de violencia sobre la mujer o de violencia sexual, para hacer efectiva su protección o su derecho de asistencia social integral, tendrán derecho a la reducción de la jornada con disminución proporcional de la retribución, o la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que sean aplicables, en los términos que para estos supuestos establezca el plan de igualdad de aplicación o, en su defecto, la Administración pública competente en cada caso.

En el supuesto enunciado en el párrafo anterior, la funcionaria pública mantendrá sus retribuciones íntegras cuando reduzca su jornada en un tercio o menos.

~~Permiso por razón de violencia de género sobre la mujer empleada pública: las faltas de asistencia de las funcionarias víctimas de violencia de género, totales o parciales, tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales de atención o de salud según proceda. Asimismo, las empleadas públicas víctimas de violencia sobre la mujer, para hacer efectiva su protección o su derecho de asistencia social integral, tendrán derecho a la reducción de la jornada con disminución proporcional de la retribución, o la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que sean aplicables, en los términos que para estos supuestos establezca la Administración Pública competente en cada caso.~~

- e) Permiso por cuidado de hijo menor, afectado por cáncer u otra enfermedad grave: el funcionario tendrá derecho, siempre que ambas personas progenitoras, adoptantes, guardadoras con fines de adopción o acogedoras de carácter permanente trabajen, a una reducción de la jornada de trabajo de al menos la mitad de la duración de aquélla, percibiendo las retribuciones íntegras con cargo a los presupuestos del órgano o entidad donde venga prestando sus servicios, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del hijo o hija menor de edad, afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas o carcinomas) o por cualquier otra enfermedad grave que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma o, en su caso, de la entidad sanitaria concertada correspondiente y, como máximo, hasta que el hijo o persona que hubiere sido objeto de acogimiento permanente o guarda con fines de adopción cumpla los 23 años. A estos efectos, el mero cumplimiento de los 18 años del hijo o del menor sujeto a acogimiento permanente o a guarda con fines de adopción, no será causa de extinción de la reducción de la jornada, si se mantiene la necesidad de cuidado directo, continuo y permanente.

No obstante, cumplidos los 18 años, se podrá reconocer el derecho a la reducción de jornada hasta que la persona a su cargo cumpla los 23 años en los supuestos en que el padecimiento del cáncer o enfermedad grave haya sido diagnosticado antes de alcanzar la mayoría de edad, siempre que en el momento de la

solicitud se acrediten los requisitos establecidos en los párrafos anteriores, salvo la edad.

Asimismo, se mantendrá el derecho a esta reducción de jornada hasta que la persona a su cargo cumpla 26 años si, antes de alcanzar los 23 años, acreditará, además, un grado de discapacidad igual o superior al 65 por ciento.

Cuando concurren en ambas personas progenitoras, adoptantes, guardadoras con fines de adopción o acogedoras de carácter permanente, por el mismo sujeto y hecho causante, las circunstancias necesarias para tener derecho a este permiso o, en su caso, puedan tener la condición de beneficiarias de la prestación establecida para este fin en el Régimen de la Seguridad Social que les sea de aplicación, el funcionario o funcionaria tendrá derecho a la percepción de las retribuciones íntegras durante el tiempo que dure la reducción de su jornada de trabajo, siempre que la otra persona progenitora, adoptante o guardadora con fines de adopción o acogedora de carácter permanente, sin perjuicio del derecho a la reducción de jornada que le corresponda, no cobre sus retribuciones íntegras en virtud de este permiso o como beneficiaria de la prestación establecida para este fin en el Régimen de la Seguridad Social que le sea de aplicación. En caso contrario, sólo se tendrá derecho a la reducción de jornada, con la consiguiente reducción de retribuciones.

Asimismo, en el supuesto de que ambos presten servicios en el mismo órgano o entidad, ésta podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas en el correcto funcionamiento del servicio.

Cuando la persona enferma contraiga matrimonio o constituya una pareja de hecho, tendrá derecho al permiso quien sea su cónyuge o pareja de hecho, siempre que acredite las condiciones para ser beneficiario.

Reglamentariamente se establecerán las condiciones y supuestos en los que esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas.

~~Permiso por cuidado de hijo menor afectado por cáncer u otra enfermedad grave: el empleado público tendrá derecho, siempre que ambos progenitores, adoptantes o acogedores de carácter preadoptivo o permanente trabajen, a una reducción de la jornada de trabajo de al menos la mitad de la duración de aquélla, percibiendo las retribuciones íntegras con cargo a los presupuestos del órgano o entidad donde venga prestando sus servicios, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del hijo menor de edad afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas o carcinomas) o por cualquier otra enfermedad grave que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente acreditado por el informe del servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma o, en su caso, de la entidad sanitaria concertada correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los 18 años. Cuando concurren en ambos progenitores, adoptantes o acogedores de carácter preadoptivo o permanente, por el mismo sujeto y hecho causante, las circunstancias necesarias para tener derecho a este permiso o, en su caso, puedan tener la condición de beneficiarios de la prestación establecida para este fin en el Régimen de la Seguridad Social que les sea de aplicación, el empleado público tendrá derecho a la percepción de las retribuciones íntegras durante el tiempo que dure la reducción de su jornada de trabajo, siempre que el otro progenitor, adoptante o acogedor de carácter preadoptivo o permanente, sin perjuicio del derecho a la reducción de jornada que le corresponda, no cobre sus retribuciones íntegras en virtud de este permiso o como beneficiario de la prestación establecida para este fin en el Régimen de la Seguridad Social que le sea de aplicación. En caso contrario, sólo se tendrá derecho a la reducción de jornada, con la consiguiente reducción de retribuciones. Asimismo, en el supuesto de que ambos presten servicios en la Universidad, ésta podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas en el correcto funcionamiento del servicio.~~

- f) Para hacer efectivo su derecho a la protección y a la asistencia social integral, los empleados públicos que hayan sufrido daños físicos o psíquicos como consecuencia de la actividad terrorista, su cónyuge o persona con análoga relación de afectividad, y los hijos de los heridos y fallecidos, siempre que ostenten la condición de empleados públicos y de víctimas del terrorismo de acuerdo con la legislación vigente, así como los empleados públicos amenazados en los términos del artículo 5 de la Ley 29/2011, de 22 de septiembre, de Reconocimiento y Protección Integral a las Víctimas del Terrorismo, previo reconocimiento del Ministerio del

Interior o de sentencia judicial firme, tendrán derecho a la reducción de la jornada con disminución proporcional de la retribución, o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que sean aplicables, en los términos que establezca la Administración competente en cada caso.

Dichas medidas serán adoptadas y mantenidas en el tiempo en tanto que resulten necesarias para la protección y asistencia social integral de la persona a la que se concede, ya sea por razón de las secuelas provocadas por la acción terrorista, ya sea por la amenaza a la que se encuentra sometida, en los términos previstos reglamentariamente.

g) Las personas trabajadoras tendrán derecho a un permiso parental no retribuido, para el cuidado de hijo, hija o menor acogido por tiempo superior a un año, hasta el momento en que el menor cumpla ocho años.

Este permiso, que tendrá una duración no superior a ocho semanas, continuas o discontinuas, podrá disfrutarse a tiempo completo, o en régimen de jornada a tiempo parcial, cuando las necesidades del servicio lo permitan y conforme a los términos que reglamentariamente se establezcan.

Este permiso, constituye un derecho individual de las personas progenitoras, adoptantes o acogedoras, hombres o mujeres, sin que pueda transferirse su ejercicio.

Cuando las necesidades del servicio lo permitan, corresponderá a la persona progenitora, adoptante o acogedora especificar la fecha de inicio y fin del disfrute o, en su caso, de los períodos de disfrute, debiendo comunicarlo a la Administración con una antelación de quince días y realizándose por semanas completas.

Cuando concurren en ambas personas progenitoras, adoptantes, o acogedoras, por el mismo sujeto y hecho causante, las circunstancias necesarias para tener derecho a este permiso en los que el disfrute del permiso parental en el período solicitado altere seriamente el correcto funcionamiento de la unidad de la administración en la que ambas presten servicios, ésta podrá aplazar la concesión del permiso por un período razonable, justificándolo por escrito y después de haber ofrecido una alternativa de disfrute más flexible.

A efectos de lo dispuesto en este apartado, el término de madre biológica incluye también a las personas trans gestantes.

h) Los empleados públicos que tengan a su cargo a personas mayores, hijos menores de 12 años o personas con discapacidad, así como quienes tengan 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 la 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.

Los beneficios de flexibilidad horaria, en el caso de hijos menores, se extenderán hasta la finalización del curso escolar en el que el menor cumpla los 12 años, considerándose que dicha finalización se produce el 31 de julio.

i) Los empleados públicos podrán disfrutar de permiso de asistencia al médico para 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.

Artículo 14.

1. Por razones de guarda legal, quien tenga a su cuidado directo algún menor de nueve años o con disminución física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida tendrá derecho a una reducción de jornada de un tercio o de la mitad de la misma, percibiendo un 80 o un 60 por 100, respectivamente, de la totalidad de sus retribuciones tanto básicas como complementarias, con inclusión de los trienios. Igual porcentaje se aplicará a las pagas extraordinarias, en el caso de que el personal hubiese disfrutado de jornada de trabajo reducida en los períodos anteriores al devengo de las citadas pagas. ~~Dicha reducción podrá ampliarse por cuidado de un menor de hasta doce años, con la correspondiente reducción proporcional de las retribuciones (en el mismo porcentaje que la jornada).~~

2. También por razones de guarda legal, quien 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 correspondiente disminución proporcional de sus retribuciones (en el mismo porcentaje que la jornada).

3. Los beneficios ~~de flexibilidad horaria y posibilidad asociados a la~~ de reducción de jornada ~~por cuidado directo de un menor~~ se extenderán hasta la finalización del curso escolar en el que el menor cumpla los 9 o los 12 años, ~~según el caso~~, considerándose que dicha finalización se produce el 31 de julio
4. Se otorgarán los mismos derechos reconocidos en el apartado segundo de este artículo ~~los supuestos del párrafo anterior~~ a quien precise encargarse del cuidado directo de ~~persona mayor que requiera especial dedicación, o de una persona con discapacidad~~ 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.
5. Igualmente podrán acogerse a dicho derecho las víctimas de violencia de género, previa acreditación en los términos establecidos legalmente.

Artículo 15.

1. ~~Para favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, y en atención a la realización de actividad laboral en modalidad de teletrabajo, se concede una bolsa de horas a los empleados públicos que permita reducir el horario presencial, entre el 1 de julio y el 31 de agosto, en dos horas diarias, de tal modo que durante ese período la jornada ordinaria queda establecida en cinco horas diarias. A estos efectos, la duración del tiempo de presencia obligatoria no sufrirá alteración en este período.~~¹
2. Para favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, ~~Asimismo, y en atención a las mismas causas recogidas en el párrafo anterior~~, se concede una bolsa de 28 horas a los empleados públicos, que podrá aplicarse a la reducción en cómputo anual de la jornada de trabajo o a la obtención de un máximo de cuatro días, que se sumarán a los reconocidos por asuntos particulares regulados en el artículo 10.10 de la presente Instrucción.

Artículo XX. Reducción extraordinaria de la jornada por razón de edad

Las personas trabajadoras que hayan alcanzado los 60 años de edad ~~que Los empleados públicos que estén en edad próxima a la~~ y a quienes resten un máximo de cinco años para alcanzar la edad legal de jubilación, según las normas reguladoras vigentes del Régimen General de la Seguridad Social, podrán ~~disfrutar de solicitar~~ una reducción gradual de la jornada diaria de trabajo, que se aplicará en la parte flexible del horario, sin que pueda afectar al período de presencia obligatoria, en función de la siguiente escala:

- a. Durante el primer año: media hora de reducción horaria.
- b. Durante el segundo año: una hora de reducción horaria.
- c. Durante el tercer año: una hora y media de reducción horaria.
- d. Durante los dos últimos años: dos horas de reducción horaria.

A la solicitud del cese gradual de actividad, que se presentará con, al menos, 1 mes de antelación a su inicio, se deberá adjuntar informe de simulación de jubilación expedido por el INSS, donde conste la edad legal de jubilación que corresponde. En caso de que se produzca una modificación de la normativa relativa a la edad de jubilación, que implique un retraso en la misma, las personas que estén disfrutando del permiso podrán solicitar la suspensión y retomarlo en el período inmediatamente anterior a su jubilación, por el período que reste.

Las personas que soliciten la reducción de jornada deberán encontrarse en servicio activo y desempeñar sus funciones en régimen de tiempo completo. No podrá beneficiarse de esta medida el personal que tenga

¹ Redacción dada por Acuerdo del Consejo de Gobierno de 6 de febrero de 2017.

autorizada o reconocida cualquier compatibilidad con otra actividad, tanto pública como privada.

Esta reducción extraordinaria de la jornada tendrá una duración máxima de cinco años

En ninguno de los supuestos previstos y regulados en el presente artículo será de aplicación la realización de horas extraordinarias o similares reguladas en el Título V de la presente Instrucción Interna.

Esta reducción extraordinaria no será acumulable a otras que pudieran existir. Si la persona trabajadora tuviera opción de distintas reducciones, podrá elegir la que resulte más beneficiosa.

Si por cualquier motivo, una vez agotados los cinco años del disfrute del permiso no se produjese la jubilación efectiva, el permiso quedará revocado con carácter definitivo.

TÍTULO IV. VACACIONES ANUALES

Artículo 16.

El [PTGAS](#) de la Universidad de Málaga disfrutará de vacaciones anuales retribuidas en los términos que se regulan en el presente Título.

Artículo 17.

1. El [PTGAS](#) tendrá derecho a disfrutar, durante cada año natural, de unas vacaciones retribuidas de veintidós días hábiles, o de los días que correspondan proporcionalmente si el tiempo de servicio durante el año fue menor, pudiéndose disfrutar en los períodos contemplados en el calendario laboral y en todo caso supeditadas a las necesidades del servicio.
2. A los efectos de lo previsto en el presente artículo, no se considerarán como días hábiles los sábados, sin perjuicio de las adaptaciones que se establezcan para los horarios especiales.
3. En el supuesto de haber completado los años de antigüedad en la Administración que se indican, se tendrá derecho al disfrute de los siguientes días de vacaciones anuales:

- 15 años de servicio: 23 días hábiles
- 20 años de servicio: 24 días hábiles
- 25 años de servicio: 25 días hábiles
- 30 o más años de servicio: 26 días hábiles

Este derecho se hará efectivo a partir del día natural siguiente al cumplimiento de la antigüedad referenciada.

Artículo 18.

En ningún caso podrá sustituirse el disfrute de las vacaciones anuales por retribución alguna.

Artículo 19.

1. 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.
2. 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 período 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.
3. Si durante el disfrute del período de vacaciones autorizado, sobreveniera 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.

Artículo 20.

Al [PTGAS](#) que cese por cualquier motivo en el transcurso del año sin haber disfrutado vacaciones, se le abonará la parte proporcional correspondiente.

TÍTULO V. PRESTACIÓN DE SERVICIOS FUERA DE LA JORNADA DE TRABAJO

Artículo 21.

1. De conformidad con lo establecido en el Acuerdo para la percepción del complemento de homologación del [PTGAS](#) de las Universidades Públicas andaluzas, los trabajadores y trabajadoras tendrán una disponibilidad de 30 horas anuales fuera de su jornada. En aquellos casos en los que se perciba el complemento de mayor dedicación, aquélla se incrementará en 100 horas anuales más. Una y otra disponibilidades podrán ser exigibles en los servicios prestados entre las 8:00 y las 21:30 horas, de lunes a viernes.²
2. Las horas realizadas en base a las disponibilidades previstas en el número anterior serán compensadas a razón de dos horas por cada hora realizadas, a disfrutar cuando las necesidades del servicio lo permitan.
3. Con carácter general queda prohibida la realización de horas extraordinarias.
4. En aquellos casos en que hayan de prestarse servicios en sábado, domingo o festivo, éstos se prestarán, en primer término, de acuerdo con el principio de voluntariedad, siendo preferente la elección de los empleados públicos de la categoría, centro o unidad en que sean necesarios dichos servicios, y estableciéndose turnos rotatorios.
5. Las horas que se realicen a partir de las 22:00 horas serán compensadas a razón de dos horas y media por cada hora trabajada, debiendo ser justificada la necesidad de su realización con carácter previo a la Gerencia, que deberá autorizarlas³.

Artículo 22.

Se exceptúa de la prohibición contenida en el artículo anterior, relativa a la realización de horas extraordinarias, la realización por el empleado público de las horas de carácter urgente que sean necesarias, autorizadas expresamente por la Gerencia a propuesta de la persona responsable del servicio correspondiente, circunstancia que será puesta en conocimiento inmediato del empleado público y del órgano de representación del personal correspondiente, Comité de Empresa o Junta de Personal.

Artículo 23.

La realización de horas extraordinarias de carácter urgente se compensará en descanso a razón de dos horas por cada hora trabajada. Excepcionalmente, y con autorización expresa de la Gerencia, se podrá retribuir la realización de dichas horas cuando se justifique el perjuicio claro y evidente para el normal desarrollo de las actividades del servicio que supondría el citado descanso, circunstancia que será puesta en conocimiento inmediato del empleado público y del órgano de representación correspondiente, Comité de Empresa o Junta de Personal. El importe de la gratificación en este excepcional caso será de 20 € por cada hora trabajada, una vez descontadas, en su caso, las disponibilidades horarias correspondientes al complemento de homologación y al percibo, en su caso, del complemento de mayor dedicación.

Artículo 24.

Tendrán la consideración de urgentes los siguientes trabajos:

² Redacción dada por Acuerdo del Consejo de Gobierno de 6 de febrero de 2017.

³ Redacción dada por Acuerdo del Consejo de Gobierno de 6 de febrero de 2017.

- a. Aquellos que de no realizarse de inmediato impidan el normal desarrollo de la docencia, investigación, la actividad académica o la administrativa.
- b. Aquellos que de no realizarse de inmediato puedan producir averías o daños graves en edificios, instalaciones o material de la Universidad.
- c. Aquellos que de no realizarse de inmediato puedan producir daños en las personas.

Artículo 25.

El [PTGAS](#) que fuera de su jornada normal de lunes a viernes preste servicios en sábados, domingos o festivos, en los términos expuestos en los artículos anteriores, tendrá derecho a una compensación económica por cada uno de estos días trabajados, y/o a un día de descanso, de acuerdo con la siguiente tabla:

- Exceso de jornada ordinaria, de lunes a viernes, entre las 8:00 y las 22:00 horas, hasta las 30 horas de disponibilidad horaria general y, en su caso, las 100 horas de disponibilidad establecidas en el complemento de mayor dedicación: dos horas por cada hora trabajada.
- Exceso de jornada ordinaria, de lunes a viernes, entre las 8:00 y las 22:00 horas, a partir de las 30 horas de disponibilidad horaria general y, en su caso, las 100 horas de disponibilidad establecidas en el complemento de mayor dedicación: dos horas por cada hora trabajada o 20 €/hora, a elección del empleado o empleada pública.
- Exceso de jornada de al menos dos horas, cuando se produzca desplazamiento: cantidad fija de 60 € por día.
- Horas de trabajo realizadas para entidades ajenas a la Universidad de Málaga: 30 € por hora trabajada, con un mínimo de 90 €.
- Trabajo en sábado o festivo con un día de descanso, que deberá disfrutarse antes del día 1 de marzo del año siguiente: 33,14 €.
- Trabajo en sábado en horario de mañana sin descanso: 66,31 €.
- Trabajo en sábado en horario de tarde o festivo sin descanso: 79,58 €.

Artículo 26.

La realización de trabajos de asistencia y apoyo en inauguraciones, actos de protocolo, exposiciones, ferias, competiciones, exámenes no habituales, actos académicos, mudanzas y, en general, actividades que conlleven una jornada superior a la establecida en su cómputo diario o semanal, tendrán la consideración de prestación de servicios extraordinarios, que serán retribuidos como indemnización por razón del servicio, en concepto de asistencias, a razón de 60 €/día o la parte proporcional, en el caso de que el tiempo de trabajo no alcance las tres horas diarias. Para su consideración requerirá:

1º Conocimiento previo y autorización de la Gerencia de la actividad ocasional a realizar, mediante solicitud de la persona responsable del servicio, en la que consten:

- a. Los medios personales necesarios.
- b. El tiempo de realización del servicio.

2º Informe del Comité de Empresa y/o Junta de Personal.

3º Aceptación de la prestación de servicios por parte del personal propuesto.

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA

Todas aquellas disposiciones normativas que, pudiendo ser de aplicación al ámbito universitario, estableciesen en el ámbito de la Instrucción Interna condiciones más favorables para el [PTGAS](#), podrán incorporarse a la

misma, previa negociación de la Universidad con los representantes del personal.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA

Para el disfrute de los derechos establecidos en esta Instrucción Interna, los solicitantes deberán acreditar documentalmente que se encuentran en la correspondiente situación protegida.

DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA

Las cuantías reconocidas en la presente Instrucción Interna serán actualizadas cada año, de conformidad con el Índice General de Precios al Consumo anual.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA. COMISIÓN DE INTERPRETACIÓN Y VIGILANCIA

1. En el plazo de tres meses a contar desde la aprobación de la presente Instrucción, se constituirá la Comisión de Interpretación y Vigilancia (CIVI) de la misma, de composición paritaria, cuyas funciones serán las de interpretación y actualización de la Instrucción, así como las de recibir información periódica de la aplicación de la misma.
2. Tras la aprobación de la Instrucción Interna, las partes firmantes del acuerdo de aprobación de la presente Instrucción acordarán la composición y funciones de la CIVI, que será presidida por la Gerente o persona en quien delegue, y de la que formarán parte, además, un representante de cada una de las Secciones Sindicales firmantes del presente acuerdo y un número igual de representantes de la Gerencia.

DISPOSICIÓN DEROGATORIA.

La presente Instrucción Interna sustituye y deja sin efecto alguno la vigente Instrucción por la que se dictan normas sobre jornadas y horarios de trabajo, licencias y vacaciones del Personal [Técnico, de Gestión y de Administración y Servicios](#) de la Universidad de Málaga, así como sus posteriores modificaciones y todos aquellos pactos o acuerdos que contravengan lo dispuesto en la misma.

DISPOSICIÓN FINAL.

La presente Instrucción Interna entrará en vigor el día siguiente al de su aprobación por el Consejo de Gobierno, y será publicada en el Boletín Oficial de la Universidad de Málaga.