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

Texto aprobado por el Consejo de Gobierno de la Universidad de Málaga en sesión de fecha XX de XXXXXXX de 2026, previo acuerdo de la Mesa de Negociación del Personal Técnico, de Gestión y de Administración y Servicios de fecha XX de XXXXXXX de 2026.

PREÁMBULO

Las universidades públicas, en el ejercicio de su potestad de autoorganización y de desarrollo reglamentario, reconocida por la Ley Orgánica 2/2023, de 22 de marzo, del Sistema Universitario (LOSU), así como por el resto de la normativa vigente, pueden establecer la ordenación de las condiciones de trabajo y de prestación de servicios de su personal. En este marco, el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP), regula en sus artículos 14 y 47 a 51 los derechos del personal empleado público en materia de jornada, permisos, licencias y vacaciones, mientras que la Ley 5/2023, de 7 de junio, de la Función Pública de Andalucía (LFPA), determina el régimen aplicable al personal al servicio de las Administraciones públicas andaluzas en dichas materias.

Conforme a este marco normativo, y en el ámbito de sus competencias, corresponde a la Universidad de Málaga establecer la regulación específica aplicable a su personal, desarrollando y adaptando dichos preceptos generales, de tal modo que el ejercicio de los derechos y obligaciones reconocidos al Personal Técnico, de Gestión y de Administración y Servicios queden conciliados con la mejor prestación de los servicios públicos que la Universidad debe ofrecer. Se trata. En definitiva, se persigue, conseguir la mejor combinación entre la mejora de las condiciones de trabajo y la búsqueda de la calidad del servicio público, adoptando medidas que favorezcan la conciliación de la vida personal, familiar y 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 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. Del mismo modo, se tienen presentes las modificaciones del régimen de jornadas, permisos y licencias de los empleados públicos, en la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI; el Real Decreto-ley 2/2024, de 21 de mayo, por el que se adoptan medidas urgentes para la simplificación y mejora del nivel asistencial de la protección por desempleo, y para completar la transposición de la Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, y por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE del Consejo; Ley Orgánica 2/2024, de 1 de agosto, de representación paritaria y presencia equilibrada de mujeres y hombres; la Ley 6/2024, de 20 de diciembre, para la mejora de la protección de las personas donantes en vivo de órganos o tejidos para su posterior trasplante; Real Decreto-ley 9/2025, de 29 de julio, por el que se amplía el permiso de nacimiento y cuidado, mediante la modificación del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, y el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, para completar la transposición de la Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, y por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE del Consejo.

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. DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1. Objeto.

La presente Instrucción tiene por objeto regular el régimen de jornada, horarios, vacaciones, permisos, licencias, reducciones de jornada, ausencias justificadas, control horario y prestación de servicios fuera de la jornada ordinaria del Personal Técnico, de Gestión y de Administración y Servicios de la Universidad de Málaga, de conformidad con la normativa estatal y autonómica vigente y con lo dispuesto, en su caso, por los acuerdos y convenio colectivo que resulte de aplicación.

Artículo 2. Ámbito subjetivo de aplicación.

1. Esta Instrucción será de aplicación al Personal Técnico, de Gestión y de Administración y Servicios de la Universidad de Málaga que perciba sus retribuciones con cargo al capítulo I del presupuesto de la Universidad.

Artículo 3. Principios de aplicación.

La interpretación y aplicación de esta Instrucción se ajustará a los siguientes principios:

a) Garantía de la prestación regular, eficaz y continua de los servicios universitarios.

b) Respeto a los derechos del personal en materia de jornada, descanso, permisos, licencias, vacaciones y conciliación.

c) Planificación suficiente de los servicios y utilización proporcionada de los mecanismos de flexibilidad.

d) Reducción y excepcionalidad de la prestación de servicios fuera de la jornada ordinaria.

e) Igualdad de trato y no discriminación.

f) Seguridad jurídica, transparencia y trazabilidad en la autorización, disfrute, compensación y registro de los derechos regulados en esta Instrucción.

Artículo 4. Competencia y responsabilidad en la aplicación de la Instrucción.

1. Corresponde al órgano que tenga atribuidas las competencias en materia de PTGAS dictar las instrucciones necesarias para la aplicación de esta norma, autorizar los supuestos en que así se prevea expresamente y resolver las incidencias que excedan de la gestión ordinaria de los Centros, Servicios o Unidades.

2. Las personas responsables de los Centros, Servicios y Unidades deberán organizar la prestación del servicio de conformidad con lo dispuesto en esta Instrucción, garantizando la adecuada cobertura

de las necesidades ordinarias y la correcta planificación de vacaciones, permisos, reducciones de jornada, ausencias y compensaciones.

3. La concesión de permisos, licencias, vacaciones, reducciones, compensaciones y demás derechos regulados en esta Instrucción estará condicionada, cuando así proceda, a las necesidades del servicio, que deberán valorarse de forma motivada, proporcionada y respetuosa con el derecho cuyo ejercicio se solicita.

4. Las solicitudes deberán presentarse con antelación suficiente, salvo en supuestos de urgencia, fuerza mayor o imposibilidad justificada.

TÍTULO I. JORNADA Y HORARIOS DE TRABAJO

Artículo 5. Jornada ordinaria de trabajo.

1. La jornada ordinaria de trabajo del PTGAS de la Universidad de Málaga será de treinta y cinco horas semanales, de trabajo efectivo, de promedio en cómputo anual, y se prestará, con carácter general, de lunes a viernes, salvo las excepciones que expresamente se contemplen en estas Instrucciones y en la normativa legal y convencional de aplicación.

La jornada anual será el número de horas que resulte de multiplicar los días laborables del año por el promedio de siete horas diarias, teniendo en cuenta las reducciones de jornada previstas en el calendario laboral.

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

a) Continuada de mañana (M): Se realizará sin interrupción entre su comienzo y su final, salvo lo previsto en el apartado cuarto de este precepto.

b) Rotatoria 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, salvo lo previsto en el apartado cuarto de este precepto.

c) 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 con el fin de garantizar el mejor servicio al estudiantado y demás personas usuarias que tengan turno de tarde.

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 Centros, Servicios o

BORRADOR

Unidades.

4. 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.

Artículo 6. Horario ordinario.

1. El horario ordinario de trabajo será, con carácter general, el siguiente:

   a) Turno de mañana: de 8:00 a 15:00 horas.

   b) Turno de tarde: de 15:00 a 22:00 horas.

   c) Jornada partida: de 9:00 a 14:00, y 16:00 a 18:00. Excepcionalmente y por causas motivadas, y a petición del Centro, Servicio o Unidad, el horario de 16:00 a 18:00 podrá ser modificado con la autorización del órgano con competencias en materia de PTGAS.

2. El horario se estructura en dos partes:

   a) Una franja de presencia obligatoria.

   b) Una franja flexible.

Artículo 7. Presencia obligatoria.

1. La franja de presencia obligatoria se trata de un periodo de presencia obligatoria para todo el personal en su puesto de trabajo, consistente en una banda fija de cinco horas de obligada asistencia diaria.

2. En el turno de mañana, la franja de presencia obligatoria se desarrollará entre las 9:00 y las 14:00 horas.

3. En el turno de tarde, la franja de presencia obligatoria se desarrollará entre las 16:00 y las 21:00 horas.

4. En la jornada partida, la presencia obligatoria será igualmente de cinco horas diarias y se desarrollará entre las 10:00 y las 13:00, y las dos horas de jornada de tarde.

5. Cuando las características de un Centro, Servicio, Unidad o colectivo hagan necesario establecer franjas distintas de presencia obligatoria, el órgano competente en materia de PTGAS podrá autorizarlas, previa propuesta motivada de la persona responsable correspondiente, siempre que quede garantizada la prestación del servicio y la atención a las personas usuarias.

BORRADOR

Artículo 8. Horario flexible.

1. El horario flexible comprende el resto de la jornada ordinaria hasta completar las treinta y cinco horas semanales.

2. Las horas no trabajadas en los periodos de 8:00 a 9:00 y de 14:00 a 15:00 horas, en turno de mañana, y de 15:00 a 16:00 y de 21:00 a 22:00 horas, en turno tarde, así como de 9:00 a 10:00 y de 13:00 a 14:00 en turno de jornada partida, tendrán el carácter de tiempo recuperable.

3. La recuperación podrá efectuarse de lunes a viernes, dentro del horario de apertura de los edificios, Centros, Servicios o Unidades, siempre que resulte compatible con las necesidades del servicio y con la organización establecida por la persona responsable.

4. La recuperación deberá quedar realizada dentro del año natural. El saldo negativo pendiente a 31 de diciembre podrá recuperarse durante los tres primeros meses del año siguiente, en los términos que establezca el órgano competente en materia de PTGAS.

5. Excepcionalmente, el saldo positivo que pudiera existir a 31 de diciembre podrá ser compensado durante el primer trimestre del año siguiente, previa autorización del órgano que ostente las competencias en materia de PTGAS.

6. 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.

Artículo 9. Prestación de servicios en régimen de teletrabajo.

1. El personal que preste servicios en régimen de teletrabajo estará sujeto al mismo régimen de jornada, horario, flexibilidad, presencia obligatoria, permisos, ausencias y control horario previsto en esta Instrucción, sin perjuicio de las especialidades establecidas en la normativa reguladora del teletrabajo en la Universidad de Málaga.

2. Durante la franja de presencia obligatoria, la disponibilidad deberá garantizarse mediante los medios electrónicos y sistemas de comunicación establecidos por la Universidad.

3. La prestación en teletrabajo no alterará, por sí misma, la duración de la jornada ni generará derechos distintos a los previstos para el trabajo presencial, salvo los expresamente reconocidos por la normativa específica aplicable.

BORRADOR

Artículo 10. Horario reducido.

1. Para favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, durante el periodo comprendido entre el 1 de julio y el 31 de agosto, el horario diario quedará establecido, con carácter general, en cinco horas diarias.

2. Adicionalmente y con la misma finalidad, mediante Resolución Rectoral que se dictará para cada curso académico, se podrá disponer la aplicación de horario reducido a los periodos que se determinen.

A estos efectos, la duración del tiempo de presencia obligatoria no sufrirá alteración alguna.

3. Para garantizar el normal funcionamiento de los distintos Centros, Servicios o Unidades durante el periodo lectivo afectado por este régimen de horario reducido, 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.

4. Excepcionalmente, aquellos Centros, Servicios o Unidades 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 período de horario reducido, cuando así quede acreditado y previa autorización del órgano que ostente las competencias en materia de PTGAS, se podrá habilitar en el sistema de control horario la posibilidad de compensar este exceso de horas en período distinto y dentro de la franja de obligado cumplimiento, o bien acumular dicho saldo para su compensación en días, adoptando la fórmula que mejor se adapte en cada caso para garantizar el normal funcionamiento de los servicios.

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

6. En el caso de que los periodos de horario reducido coincidan con momentos de mayor demanda de servicios por parte de las personas usuarias, su prestación quedará en todo caso garantizada, respetándose los horarios de atención al público.

Artículo 11. Horario de atención a las personas usuarias.

1. Salvo que expresamente se establezca un régimen distinto, el horario de atención al público en los diferentes Centros, Servicios o Unidades de la Universidad de Málaga será el siguiente:

— De 9:00 a 14:00 horas, en turno de mañana.

— De 16:00 a 21:00 horas, en turno de tarde.

BORRADOR

Durante los periodos declarados no lectivos en el Calendario Académico aprobado por el Consejo de Gobierno, la prestación del servicio se realizará en horario de mañana, siendo el horario de atención al público de 9:00 a 14:00 horas.

Sin embargo, cuando en dichos periodos no lectivos existan actividades programadas en horario de tarde, podrá establecerse atención al público en dicho horario. En tal caso, el órgano competente en materia de PTGAS, a propuesta de las personas responsables de los Centros, Servicios o Unidades correspondientes, determinará el personal necesario y el horario aplicable.

Cualquier modificación del horario de atención al público distinta de lo previsto en este artículo deberá ser comunicada por los Centros, Servicios o Unidades al órgano que ostente las competencias en materia de personal para su autorización, que trasladará la información de la misma a la Junta de PTGAS y al Comité de Empresa.

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 12. Horario especial (HE) y Disponibilidad Horaria (DH).

Horario Especial (HE): Se podrá establecer un horario especial (HE), en atención a las singulares características de determinados Centro, Servicios, Unidades, en los términos que se determinen, previa negociación del órgano que ostente las competencias en materia de PTGAS con los órganos de representación correspondientes, ya sea la Junta de Personal o Comité de Empresa, según proceda. En estos supuestos, no resultará de aplicación la regulación específica relativa al exceso de jornada.

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, por causas justificadas, de realizar prestaciones laborales más allá de la duración de la jornada de trabajo ordinaria.

Artículo 13. Control horario.

1. Todo el personal estará obligado a registrar su jornada mediante los sistemas de control horario establecidos por la Universidad, tanto al inicio como al final de la jornada.

2. No será necesario registrar la pausa diaria regulada en el artículo 5.

3. Cualquier ausencia distinta de la pausa deberá ser comunicada y, en su caso, autorizada por la persona responsable del servicio.

4. El sistema de control horario permitirá verificar el cumplimiento de la jornada, el uso del horario flexible, las compensaciones y las prestaciones fuera de la jornada ordinaria.

5. El incumplimiento de la obligación de registro horario podrá dar lugar a las responsabilidades disciplinarias que correspondan.

TÍTULO II. PRESTACIONES FUERA DE LA JORNADA ORDINARIA Y RÉGIMEN DE COMPENSACIÓN

Artículo 14. Horas de disponibilidad y exceso de jornada.

1. De conformidad con lo establecido en el Acuerdo para la percepción del complemento de homologación del PTGAS de las Universidades Públicas andaluzas, los/as empleados/as tendrán una disponibilidad de 30 horas anuales fuera de su jornada, cuya realización podrá ser demandada por las personas responsables de los Centros, Servicios y Unidades, en función de sus necesidades, sin perjuicio de su compensación a razón de 2 horas por cada hora realizada, a disfrutar cuando las necesidades de los servicios lo permitan. Esta disponibilidad podrá ser exigible en los servicios prestados entre las 8:00 y las 22:00 horas, de lunes a viernes.

2. De la misma forma, aquellos/as empleados/as que perciban el complemento de mayor dedicación, tendrán una disponibilidad de 100 horas anuales fuera de su jornada, cuya realización podrá ser demandada por las personas responsables de los Centros, Servicios y Unidades, en función de sus necesidades, sin perjuicio de su compensación a razón de 2 horas por cada hora realizada, a disfrutar cuando las necesidades de los servicios lo permitan. Esta disponibilidad podrá ser exigible en los servicios prestados entre las 8:00 y las 22:00 horas, de lunes a viernes.

3. Una vez agotadas las horas de disponibilidad previstas en los apartados anteriores, con carácter voluntario, y a demanda de las personas responsables de los Centros, Servicios y Unidades en función de sus necesidades, el exceso de jornada ordinaria, de lunes a viernes, entre las 8:00 y las 22:00, será compensado del siguiente modo:

a) Con carácter general, con dos horas por cada hora trabajada o 22 €/hora.

b) Cuando se trate de, al menos dos horas, cuando se produzca desplazamiento fuera de la localidad: una cantidad fija de 66 € por día.

c) Para las horas de trabajo realizadas para entidades ajenas a la Universidad de Málaga: 30 € por hora trabajada, con un mínimo de 90 €.

BORRADOR

4. Las horas realizadas de forma voluntaria a partir de las 22:00 serán compensadas a razón de dos horas y media por cada hora trabajada, debiendo ser justificada la necesidad de su realización, con carácter previo, al órgano que ostente las competencias en materia de PTGAS, que deberá autorizarlas.

Artículo 15. Trabajos de asistencia y apoyo que conlleven una jornada superior a la ordinaria.

1. La realización de trabajos de asistencia y apoyo, que no se correspondan con las funciones ordinarias del puesto de trabajo, en inauguraciones, actos de protocolo, exposiciones, ferias, competiciones, exámenes no habituales, actos académicos y, en general, actividades que conlleven una jornada superior a la establecida en su cómputo diario o semanal, que no se encuentren recogidas por los horarios especiales, tendrán la consideración de prestación de servicios extraordinarios y se realizarán de forma voluntaria. Dichas prestaciones serán compensadas, con carácter general, a razón de dos horas por cada hora realizada.

Para su consideración requerirá:

1º Conocimiento previo y autorización del órgano que ostente las competencias en materia de PTGAS de la actividad ocasional a realizar, mediante solicitud de la persona responsable de la actividad a realizar, en la que consten:

a) Los medios personales necesarios.

b) El tiempo de realización del servicio.

2º Aceptación de la prestación de servicios por parte del personal propuesto.

2. En cualquier caso, cuando por causa justificada no resulte posible dicha compensación en tiempo, se procederá a su retribución como indemnización por razón del servicio, en concepto de asistencias, a razón de 66 €/día o la parte proporcional, en el caso de que el tiempo de trabajo no alcance las tres horas diarias.

3. El Comité de Empresa y/o la Junta de Personal serán informados de la realización de estas actividades, así como del coste de personal necesario para las mismas.

Artículo 16. Horas extraordinarias de carácter urgente.

1. Con carácter general queda prohibida la realización de horas extraordinarias.

2. Se exceptúa de la prohibición anterior, relativa a la realización de horas extraordinarias, la realización por los/as empleados/as públicos/as de las horas de carácter urgente que sean necesarias, autorizadas expresamente por la persona que ostente las competencias en materia de PTGAS, a

BORRADOR

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.

3. Tendrán la consideración de urgentes los siguientes trabajos:

    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.

4. 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 del órgano que ostente las competencias en materia de PTGAS, 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 22 € por cada hora trabajada.

Artículo 17. Prestación de servicios en sábados, domingos y festivos.

1. El PTGAS que fuera de su jornada normal de lunes a viernes preste servicios en sábados, domingos o festivos, lo hará 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.

2. En estos casos, la persona trabajadora tendrá derecho a una compensación económica por cada uno de estos días trabajados, y/o un día de descanso, de acuerdo con la siguiente tabla:

    a) Trabajo en sábado, domingo o festivo con un día de descanso: 39,26 €.

    b) Trabajo en sábado, domingo o festivo en horario de mañana sin descanso: 78,54 €.

    c) Trabajo en sábado, domingo o festivo en horario de tarde o festivo sin descanso: 94,27 €.

3. El descanso compensatorio deberá disfrutarse antes del día 1 de abril del año siguiente, salvo causa justificada.

BORRADOR

TÍTULO III. CALENDARIO LABORAL, PERÍODOS DE CIERRE Y VACACIONES

Artículo 18. Calendario laboral. (PROPONER TEXTO NUEVO)

1. A través del calendario laboral de la Universidad de Málaga se determinarán cada año los días inhábiles, el período de vacaciones obligatorio y los días que todos los Centros, Servicios o Unidades de la Universidad se vean afectados por el cierre de la Universidad durante los períodos que puedan establecerse ~~por criterios de eficiencia energética~~ en aplicación del programa de reequilibrio del gasto en Semana Santa y Navidad, manteniendo los servicios esenciales que la persona que ostente las competencias en materia de PTGAS en su caso establezca. El personal afectado por dichos servicios esenciales disfrutará de un número equivalente de días de libre disposición, que se sumarán a los que les correspondan anualmente. Estos días quedarán establecidos en el artículo 28.15 de este mismo texto.

2. Dicho calendario será aprobado por el Consejo de Gobierno con anterioridad a la finalización de cada año natural, previo proceso de negociación de acuerdo con lo previsto en el Reglamento 3/2024, de 22 de febrero, de la Mesa Sectorial de Negociación para el PTGAS de la Universidad de Málaga.

Artículo 19. Apertura oficial del curso académico. Santo Tomás de Aquino. Patrón del centro.

1. Todo el personal podrá disfrutar de un día de permiso con motivo de la Apertura Oficial del Curso Académico y la festividad de Santo Tomás de Aquino, cuando en el calendario laboral tengan la consideración de laborables.

2. 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 estos.

3. Quienes por necesidades del servicio deban trabajar alguno de estos días, serán compensados con un día de descanso de libre disposición, que podrán disfrutar en las mismas condiciones establecidas para los días correspondientes a asuntos particulares.

4. Tendrá la consideración de no laborable el día del correspondiente Patrón del Centro, donde todo su personal podrá disfrutar de permiso.

5. Para el personal adscrito a los Servicios Centrales y a aquellos otros que no tengan establecido un día del Patrón, a estos efectos se considerará como día no laborable el 7 de diciembre del año correspondiente, con independencia de lo indicado en el apartado 2 de este mismo artículo.

6. En el caso de que el día 7 de diciembre sea festivo o sábado, este permiso se trasladará al primer día hábil anterior al 6 de diciembre o posterior al 8 de diciembre, debiendo quedar garantizado, en este supuesto, el normal funcionamiento de los servicios.

Artículo 20. Vacaciones anuales.

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.

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

5. 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 por nacimiento y cuidado de menor o permiso acumulado de lactancia, se podrá disfrutar en fecha distinta.

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

7. Si durante el disfrute del período de vacaciones autorizado, sobreviniera el permiso por nacimiento y cuidado de menor, o una situación de incapacidad temporal, el período de vacaciones quedará

BORRADOR

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.

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

TÍTULO IV. REDUCCIONES DE JORNADA Y MEDIDAS DE CONCILIACIÓN

Artículo 21. Régimen general de las reducciones de jornada.

1. El personal tendrá derecho a la reducción de su jornada de trabajo en los supuestos previstos en este Título, en los términos establecidos en la normativa aplicable y en la presente Instrucción.

2. La concesión de la reducción requerirá solicitud de la persona interesada, que deberá indicar la modalidad y fecha de inicio, acompañando la documentación acreditativa correspondiente.

Artículo 22. Reducción de jornada por guarda legal.

1. Por razones de guarda legal, quien tenga a su cuidado directo algún menor de doce años, persona mayor que requiera especial dedicación, o a una persona con discapacidad que no desempeñe 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.

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

3. Los beneficios de la reducción de jornada por cuidado directo de un menor 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.

4. El personal que quiera hacer uso de esta jornada reducida deberá solicitarla con, al menos, quince días de antelación a la fecha de inicio. Del mismo modo y con la misma antelación deberá comunicar

BORRADOR

la fecha en que se reincorpore a la jornada ordinaria.

Artículo 23. Bolsa de horas para la conciliación.

Para favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, 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 28.11 de la presente Instrucción. A efectos de aplicación de esta bolsa de horas, la duración del tiempo de presencia obligatoria no sufrirá alteración, salvo que las necesidades del servicio lo permitan y tenga el visto bueno de la persona responsable del mismo.

Artículo 24. Reducción de la jornada por razón de edad y discapacidad.

1. Las personas empleadas públicas que estén en edad próxima a la de jubilación podrán disfrutar de una reducción gradual de la jornada diaria de trabajo, que se aplicará en la parte flexible del horario, sin que pueda afectar al horario de presencia obligatoria, en función de la siguiente escala:

a) 60 años de edad: una hora de reducción horaria.

b) 61 años de edad: una hora de reducción horaria.

c) 62 años de edad: una hora y media de reducción horaria.

d) 63 o más años de edad hasta cumplir la edad de jubilación: dos horas de reducción horaria.

~~2. A partir de la edad de jubilación, en el caso de que voluntariamente se decida y se reconozca el derecho a seguir prestando servicios, la continuidad de la actividad será incompatible con el mantenimiento de las reducciones previstas en el apartado anterior.~~

3. Las personas que se encuentren en el ámbito de aplicación y reúnan los requisitos establecidos en el Real Decreto 1851/2009, de 4 de diciembre, por el que se desarrolla el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, en cuanto a la anticipación de la jubilación de las personas trabajadoras con discapacidad en grado igual o superior al 45 por ciento, podrán disfrutar, previa solicitud, de una reducción gradual de su jornada durante los cinco años previos a su jubilación, en los siguientes términos:

a) Una hora de reducción horaria, a partir de los cinco años previos a la fecha de jubilación anticipada.

b) Una hora de reducción horaria, a partir de los cuatro años previos a la fecha de jubilación anticipada.

c) Una hora y media de reducción horaria, a partir de los tres años previos a la fecha de jubilación anticipada.

d) Dos horas de reducción horaria, a partir de los dos años previos a la fecha de jubilación anticipada.

4. A la solicitud del cese gradual de actividad, que se presentará con, al menos, un mes de antelación a su inicio, se deberá adjuntar documentación acreditativa de la discapacidad, en los términos que se establecen en el artículo 5 del citado Real Decreto.

Las personas que soliciten esta 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 autorizada o reconocida cualquier compatibilidad con otra actividad, tanto pública como privada.

5. Las personas que se encuentren en el ámbito de aplicación y reúnan los requisitos establecidos en el referido Real Decreto, podrán disfrutar de una reducción de la jornada diaria de trabajo de una hora, que se aplicará en la parte flexible del horario, sin que pueda afectar al horario de presencia obligatoria en el puesto de trabajo.

6. La reducción anterior tendrá carácter supletorio respecto de la adopción de la adaptación del puesto previstas en el artículo 40 del Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social.

7. En ninguno de los supuestos previstos en este artículo será de aplicación la realización de horas extraordinarias o similares reguladas en la presente Instrucción Interna. Si la persona trabajadora tuviera opción entre distintas reducciones, podrá elegir la que resulte más beneficiosa.

Artículo 25. Reducción de jornada por recuperación de enfermedad o accidente. (anterior Art. 14.15)

1. Tras la finalización de un tratamiento de radioterapia o quimioterapia o de otros tratamientos de especial gravedad debidamente justificados, y para contribuir a su plena recuperación en estos procesos de especial dificultad, el personal afectado podrá solicitar una reducción de jornada de trabajo para incorporarse a su puesto de forma progresiva.

2. Esta reducción de jornada podrá solicitarse sólo durante el primer mes tras la reincorporación al puesto de trabajo una vez recibida el alta médica, percibiendo la totalidad de las retribuciones.

3. El porcentaje de reducción de jornada que puede solicitarse será:

- Cincuenta por ciento, las dos primeras semanas.

- Veinte por ciento, la tercera semana.

- Diez por ciento hasta el final de la duración de la misma.

4. Estas formas de utilización de la reducción de jornada por recuperación de enfermedad o accidente se concederán a petición de la persona interesada, previa justificación de la necesidad.

TÍTULO V. PERMISOS, LICENCIAS Y RÉGIMEN DE AUSENCIAS JUSTIFICADAS

CAPÍTULO I. Disposiciones generales

Artículo 26. Régimen jurídico de los permisos y licencias.

1. El régimen de permisos, licencias y ausencias del Personal Técnico, de Gestión y de Administración y Servicios de la Universidad de Málaga se regirá por lo dispuesto en:

a) El texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre.

b) El texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, en lo que resulte aplicable al personal laboral.

c) La normativa autonómica de función pública.

d) Los acuerdos y convenios colectivos aplicables.

e) La presente Instrucción, que desarrolla, concreta y, en su caso, mejora dicho régimen.

2. Los permisos y licencias constituyen **derechos individuales del personal**, cuyo ejercicio se encuentra vinculado a la concurrencia del hecho causante previsto en cada caso y se ajustará a las condiciones, requisitos y límites establecidos en la normativa aplicable.

3. Cuando esta Instrucción establezca condiciones más favorables que las previstas en la normativa básica o convencional, resultarán de aplicación estas, en tanto no contradigan disposiciones de derecho necesario.

4. El ejercicio de los permisos deberá realizarse de forma compatible con la adecuada prestación del servicio, salvo en aquellos supuestos en que la normativa reconozca un derecho de concesión automática.

5. En caso de concurrencia o conflicto entre normas, se aplicará la disposición más favorable al personal, siempre que no contravenga normas de derecho necesario. En lo no previsto expresamente

en esta Instrucción, será de aplicación supletoria la normativa básica estatal y la normativa autonómica correspondiente.

Artículo 27. Régimen general de permisos y licencias.

1.Con carácter general, el disfrute de los permisos y licencias requerirá:

a) Solicitud previa de la persona interesada, salvo supuestos de urgencia o imposibilidad justificada.

b) Acreditación documental del hecho causante.

c) Resolución expresa o tácita conforme a lo previsto en esta Instrucción.

2. La concesión corresponderá, con carácter general, a la persona responsable del Centro, Servicio o Unidad, supeditados al correcto funcionamiento de los mismos, sin perjuicio de las competencias atribuidas al órgano en materia de PTGAS en los supuestos previstos en esta Instrucción. Se entenderán concedidos salvo comunicación en contrario.

3.La denegación o limitación del disfrute de un permiso por necesidades del servicio deberá ser expresa y motivada.

CAPÍTULO II. Permisos ordinarios

Artículo 28. Permisos y licencias ordinarios.

El PTGAS de la Universidad de Málaga tendrá 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

BORRADOR

dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad.

El disfrute del permiso podrá ejercitarse de forma continuada desde la fecha del hecho causante, o bien en días alternos en tanto persista la situación que lo origina; en este último supuesto, se habrán de conjugar las condiciones más beneficiosas para el personal con 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 entenderá por enfermedad grave alguna de las previstas en el 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:

a) 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.

b) 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.

c) Aquellas enfermedades en que, sin producirse hospitalización, su gravedad quede acreditada mediante informe médico.

d) 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.

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.

BORRADOR

3. **Permiso por traslado de domicilio:** Se concederá un permiso de un día hábil si el traslado no implica cambio de localidad de residencia, que será de dos días hábiles si el traslado tuviera lugar a distinta 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. La concurrencia a pruebas celebradas en la Universidad de Málaga para la provisión de puestos de trabajos de la RPT será por el tiempo indispensable de las mismas.

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 empleadas públicas embarazadas incluye también a las personas funcionarias trans gestantes.

7. Por **sometimiento de la empleada pública a técnicas de fecundación o reproducción 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.

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**, la persona empleada pública 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.

Este permiso se podrá acumular en jornadas completas con una duración máxima de quince días naturales, siempre que las necesidades del servicio lo permitan.

En todo caso, sólo se podrá conceder este permiso una vez por cada proceso patológico.

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. **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.

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.

BORRADOR

- Antigüedad de 15 trienios: diez días adicionales.
- Antigüedad de 16 trienios: once días adicionales.

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).

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

Los días de asuntos particulares que no se hubieren hecho efectivos durante el año natural se podrán disfrutar, excepcionalmente, antes del día 1 de abril 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 en torno al acto, se disfrutará de una licencia por un período de 15 días naturales.

Este permiso, siempre que el hecho causante se encuentre comprendido en el periodo de disfrute, podrá iniciarse antes o a partir de aquel, compatibilizándose con las necesidades del servicio y pudiendo acumularse al periodo de vacaciones.

En el caso de que el hecho causante tenga lugar en sábado, domingo o festivo, el permiso podrá disfrutarse íntegramente a partir del día hábil siguiente.

13. **La persona empleada pública 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. La persona empleada pública podrá hacer uso del derecho de forma variable dentro del horario de obligado cumplimiento, debiendo comunicar a la persona que ostente las competencias en materia de PTGAS 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.

14. **Actos preparatorios de la donación de órganos o tejidos**, por el tiempo indispensable para su realización, siempre que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

15. La persona trabajadora tendrá derecho a permisos retribuidos ~~de cinco días hábiles~~ durante las festividades de Navidad, los días hábiles en el calendario entre el 24 de diciembre y el 6 de enero, así como en Semena Santa los tres días no festivos, además del viernes previo o el lunes posterior ~~cuatro~~

BORRADOR

~~durante la Semana Santa~~, ~~Feria o actividades equivalentes,~~ o a la proporción que corresponda cuando el tiempo trabajado sea inferior al año anterior a su devengo, de acuerdo con los turnos establecidos por el órgano competente. Se concederá permiso retribuido los días 24 y 31 de diciembre, así como el día del patrón académico, Santo Tomás de Aquino y el día de apertura de curso. Los trabajadores que, por necesidades del servicio hubieran de trabajar en esos días, serán compensados con un día de descanso.

CAPÍTULO III. Permisos por conciliación de la vida personal, familiar y laboral y por protección social

Artículo 29. Permisos para la conciliación y protección social.

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

1. **Permiso por nacimiento para la madre biológica**.

Tendrá una duración de diecinueve semanas. En el supuesto de monoparentalidad, por existir una única persona progenitora, el permiso será de treinta y dos semanas.

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.

Este permiso se ampliará para ambos progenitores 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.

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.

El permiso por el cuidado de menor se distribuye de la siguiente manera:

1º. Seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, serán obligatorias y habrán de disfrutarse a jornada completa.

2º. Once semanas, veintidós en el caso de monoparentalidad, que podrán distribuirse a voluntad de la madre, en períodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse desde la finalización del descanso obligatorio posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses.

BORRADOR

3º. Dos semanas, cuatro en el caso de monoparentalidad, para el cuidado del menor que podrán distribuirse a voluntad de la madre, en períodos semanales de forma acumulada o interrumpida hasta que el hijo o la hija cumpla los ocho años.

Este permiso, constituye un derecho individual de la madre biológica, sin que pueda transferirse su ejercicio.

El permiso previsto en los apartados 2.º y 3.º 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 el caso del disfrute interrumpido del permiso se requerirá, para cada período de disfrute, un preaviso de al menos quince días y se realizará por semanas completas.

En el caso de las semanas a que se refiere el párrafo 3.º, cuando concurran en ambas personas progenitoras, adoptantes, o acogedoras, por el mismo sujeto y hecho causante, y el período solicitado altere seriamente el correcto funcionamiento de la unidad de la administración en la que ambas presten servicios, esta podrá aplazar la concesión del permiso por un período razonable, justificándolo por escrito y después de haber ofrecido una alternativa de disfrute más flexible.

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.

2. **Permiso por adopción, por guarda con fines de adopción, o acogimiento, tanto temporal como permanente**.

Tendrá una duración de diecinueve semanas para cada adoptante, guardador o acogedor. En el supuesto de monoparentalidad, por existir una única persona progenitora, el permiso será de treinta y dos semanas.

Este permiso se ampliará para ambos progenitores 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 nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples, una para cada uno de los progenitores.

El permiso de cada uno de los progenitores por el cuidado de menor se distribuye de la siguiente manera:

1º. Seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores a 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, serán obligatorias y habrán de disfrutarse a jornada completa.

2º. Once semanas, veintidós en el caso de monoparentalidad, que podrán distribuirse a voluntad de

BORRADOR

aquellos, en períodos semanales a disfrutar de forma acumulada o 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.

3º. Dos semanas, cuatro en el caso de monoparentalidad, para el cuidado del menor que podrán distribuirse a voluntad de aquellos, en períodos semanales de forma acumulada o interrumpida hasta que el hijo o la hija cumpla los ocho años.

En ningún caso un mismo menor podrá dar derecho a varios periodos de disfrute de este permiso.

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

El permiso previsto en los apartados 2.º y 3.º 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 el caso del disfrute interrumpido del permiso se requerirá, para cada período de disfrute, un preaviso de al menos quince días y se realizará por semanas completas.

En el caso de las semanas a que se refiere el párrafo 3.º, cuando concurran en ambas personas progenitoras, adoptantes, o acogedoras, por el mismo sujeto y hecho causante, y el período solicitado altere seriamente el correcto funcionamiento de la unidad de la administración en la que ambas presten servicios, esta podrá aplazar la concesión del permiso por un período razonable, justificándolo por escrito y después de haber ofrecido una alternativa de disfrute más flexible.

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, una vez finalizado el período de descanso obligatorio, 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

BORRADOR

civiles de las comunidades autónomas que los regulen, debiendo tener el acogimiento temporal una duración no inferior a un año.

3. **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 diecinueve semanas. En el supuesto de monoparentalidad, por existir una única persona progenitora, el permiso será de treinta y dos semanas.

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.

Este permiso se ampliará para ambos progenitores 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 nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples, una para cada uno de los progenitores.

En caso de fallecimiento del progenitor distinto de la madre biológica, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste de permiso.

El permiso de cada uno de los progenitores por el cuidado de menor se distribuye de la siguiente manera:

1º. Seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores a 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, serán obligatorias y habrán de disfrutarse a jornada completa.

2º. Once semanas, veintidós en el caso de monoparentalidad, que podrán distribuirse a voluntad de aquellos, en períodos semanales a disfrutar de forma acumulada o 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.

3º. Dos semanas, cuatro en el caso de monoparentalidad, para el cuidado del menor que podrán distribuirse a voluntad de aquellos, en períodos semanales de forma acumulada o interrumpida hasta que el hijo o la hija cumpla los ocho años.

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

BORRADOR

El permiso previsto en los apartados 2.º y 3.º 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 el caso del disfrute interrumpido del permiso 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 dieciséis 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 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, será a la finalización de ese período cuando se dará inicio al cómputo del periodo de las doce semanas restantes del permiso del progenitor diferente de la madre biológica.

En el caso de las semanas a que se refiere el párrafo 3.º, cuando concurran en ambas personas progenitoras, adoptantes, o acogedoras, por el mismo sujeto y hecho causante, y el período solicitado altere seriamente el correcto funcionamiento de la unidad de la administración en la que ambas presten servicios, esta podrá aplazar la concesión del permiso por un período razonable, justificándolo por escrito y después de haber ofrecido una alternativa de disfrute más flexible.

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.

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.

4. **Permiso adicional para la madre biológica o progenitor diferente de la madre biológica por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento.**

BORRADOR

Una vez disfrutadas íntegramente las ~~diecinueve primeras~~ semanas de descanso obligatorio del permiso por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento correspondientes a la madre biológica, conforme a lo previsto en los apartados primero, segundo y tercero del presente artículo, ésta tendrá derecho a un permiso adicional retribuido.

La duración, condiciones, requisitos y régimen de disfrute de dicho permiso serán los establecidos en la normativa vigente que resulte de aplicación en cada momento.

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

5. **Permiso parental.**

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 concurran 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.

6. **Permiso por razón de violencia de género o de violencia sexual sobre la empleada pública.**

BORRADOR

Las faltas de asistencia de las empleadas públicas 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 empleadas públicas 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 empleada pública mantendrá sus retribuciones íntegras cuando reduzca su jornada en un tercio o menos.

7. **Permiso por cuidado de hijo menor, afectado por cáncer u otra enfermedad grave.**

La persona empleada pública 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, acreditara, además, un grado de discapacidad igual o superior al 65 por ciento.

BORRADOR

Cuando concurran 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.

No obstante lo anterior, excepcionalmente cuando la persona a cargo se encuentre en situación de gran discapacidad o gran dependencia que requiera cuidados directos, continuos y permanentes, el derecho a la reducción de jornada podrá prorrogarse más allá de los límites de edad previstos, mientras persista la necesidad de cuidado debidamente acreditada y se mantenga la convivencia con la persona beneficiaria del permiso.

Asimismo, en estos supuestos de especial intensidad asistencial, ambos progenitores, adoptantes, guardadores con fines de adopción o acogedores de carácter permanente, excepcionalmente podrán compartir el porcentaje de reducción de jornada hasta el máximo de 100% entre los dos progenitores, de forma simultánea y proporcional al tiempo de reducción asumido por cada uno de ellos, con independencia de su estado civil, con el fin de favorecer la corresponsabilidad en el cuidado sin verse obligados a renunciar ninguno de ellos a su actividad laboral.

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.

8. **Permiso 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.

9. **Flexibilidad horaria por cuidado de personas a cargo.**

El personal empleado público que tengan a su cargo a personas mayores, hijos/as 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 la persona interesada fijar la franja la que hará uso de este derecho junto con la solicitud correspondiente. Esta flexibilidad horaria solo podrá realizarse al inicio o al final del período de presencia obligatoria.

Los beneficios de flexibilidad horaria, en el caso de hijos/as 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.

10. **Permiso de asistencia al médico.**

El personal empleado público podrá disfrutar de permiso de asistencia al médico para acompañar al cónyuge o pareja de hecho, a los/as descendientes en primer grado o, en su caso, a los/as ascendientes dependientes, en aquellos supuestos en los que, por razón de su edad, enfermedad, discapacidad o estado de salud, precisen necesariamente del acompañamiento de otra persona.

CAPÍTULO IV. Licencias y Régimen de Ausencias

Artículo 30. Licencia no retribuida.

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 7 días naturales 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 31. 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, sin que, a estos efectos, en ningún caso, deba concretarse la naturaleza de la dolencia. En caso de ausencias reiteradas, se podrá recabar por parte de la Universidad una revisión médica, en la que se constate la existencia de la causa. Salvo imposibilidad justificada, deberá comunicarse la ausencia a la persona responsable del servicio el mismo día en que se produzca. Por este concepto, no se podrán justificar más de seis días al año. Sólo serán admisibles tres ausencias de este tipo en cada año natural. La duración de cada ausencia no podrá superar los tres días. En el caso de que se produzcan ausencias adicionales, éstas deducirán, en su caso, los días de asuntos particulares o –en el caso de haberse agotado- generarán la correspondiente deducción de retribuciones, sin perjuicio de la responsabilidad disciplinaria a que hubiera lugar.

2. Toda ausencia por enfermedad superior a tres días sólo podrá justificarse por motivo de una situación de Incapacidad Temporal. Tal circunstancia deberá ser comunicada por los Servicios de Salud, sin que ello obste para que, en su caso, la persona empleada pública, pueda, en cuanto sea posible, lo ponga en conocimiento de la persona responsable del servicio o unidad correspondiente a los efectos de su cobertura u organización y sin que la ausencia de dicha comunicación última pueda generar sanción alguna.

Artículo 32. Ausencias por causa de fuerza mayor.

1. La persona trabajadora tendrá derecho a ausentarse del puesto de trabajo por causa de fuerza mayor, por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata. Para ausencias de mayor duración deberán utilizarse los permisos que resulten de aplicación conforme a la normativa vigente.

La ausencia deberá ir acompañada de una declaración responsable justificativa de la misma y de la acreditación del vínculo familiar o, en el caso de persona conviviente, del correspondiente volante de empadronamiento.

2. En caso de alerta por fenómenos atmosféricos se estará a lo previsto en la normativa vigente y se podrá dispensar de la asistencia al trabajo de acuerdo a las directrices de los órganos competentes.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Disposición adicional primera. Definiciones de situaciones y contingencias.

A efectos de lo dispuesto en la presente Instrucción en materia de permisos y licencias, y sin perjuicio de lo establecido en la normativa aplicable, se entenderá por:

1. **Pareja de hecho**: es la que respecto de la persona de referencia mantiene una relación que puede acreditar a través de la inscripción en un registro público oficial de uniones de hecho, una escritura pública notarial o cualquier otro medio válido en Derecho.

2. **Familiar de primer grado en línea directa, por consanguinidad o afinidad:** padres, hijos, padres políticos y cónyuge o pareja de hecho de la hija o hijo.

3. **Familiar de segundo grado en línea directa, por consanguinidad:** hermanos/as, abuelos/as, nietos/as; **o por afinidad**: hermanos/as, abuelos/as y nietos/as del cónyuge o pareja de hecho.

4. **Requerir especial dedicación una persona:** necesidad de recibir tratamiento, atención, cuidados o asistencia continuada de terceras personas debido a problemas de salud, entendida esta última como bienestar físico, psíquico, social o dependencia.

5. **Situación de convivencia:** relación basada en la cohabitación en el mismo domicilio, lugar de residencia habitual.

6. **Tener persona a cargo:** situación en la que existe una relación de dependencia que no implica convivencia.

7. **Tener asumido el cuidado directo de una persona:** situación en la que existe una relación de dependencia que implica convivencia.

Disposición adicional segunda. Acreditaciones.

Para el disfrute de los derechos establecidos en esta Instrucción Interna, los solicitantes deberán acreditar documentalmente que se encuentran en la correspondiente situación protegida. A estos efectos, se deberá aportar junto con la solicitud la siguiente documentación, según la situación de que se trate:

1. **Situación de convivencia:** certificado de empadronamiento expedido por el Ayuntamiento de residencia.

2. **Grado de parentesco y relación familiar:** libro o libros de familia, certificación del Registro Civil o bien la inscripción en cualquier registro público oficial de uniones de hecho.

3. **Guarda legal**: libro de familia, resolución judicial o documento de formalización del acogimiento

BORRADOR

familiar.

4. **Condición de discapacidad**: resolución o certificación oficial del grado de discapacidad expedida por el órgano competente en la materia.

5. **Víctima de violencia de género**: se acreditará de conformidad con lo establecido en el artículo 23 de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género y en el artículo 30 de la Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género.

6. **Víctima de terrorismo:** reconocimiento del Ministerio del Interior o de sentencia judicial firme.

Disposición adicional tercera.

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 cuarta.

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

Disposición adicional quinta.

Cuando en un año natural alguna o algunas de las festividades laborales recogidas en el calendario laboral de la Universidad de Málaga, sean de ámbito nacional, autonómico o local, coincida en sábado, tendrán el carácter de recuperables, con un máximo de dos, en los términos que se establezcan en el referido calendario para ese año, donde se determinará el carácter de no laborable de un número equivalente de días.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA

Al personal contratado con cargo al capítulo VI del presupuesto, que ocupa aquellos puestos de trabajo reflejados en el Anexo I del Plan Extraordinario de Integración en la RPT del PTGAS de la Universidad de Málaga de puestos o funciones de naturaleza estructural y permanentes no incluidos, y aprobado en Consejo de Gobierno el 27 de mayo de 2026, les será de aplicación esta Instrucción hasta la definitiva ejecución del citado Plan.

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.

BORRADOR