

Contra la presente Resolución, que no agota la vía administrativa, podrá interponerse recurso de alzada ante la Consejera de Medio Ambiente de la Junta de Andalucía, conforme a lo establecido en la Ley 4/1999, de 13 de enero, de modificación de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento

Administrativo Común, en el plazo de un mes desde la notificación de la presente, así como cualquier otro que pudiera corresponder de acuerdo con la normativa aplicable.

Lo que así acuerdo y firmo en Sevilla, 23 de noviembre de 2005.- El Secretario General Técnico, Juan López Domech.

ANEXO A LA RESOLUCION DE FECHA 23 DE NOVIEMBRE DE 2005, DE LA SECRETARIA GENERAL TECNICA DE LA CONSEJERIA DE MEDIO AMBIENTE, POR LA QUE SE APRUEBA EL DESLINDE TOTAL DE LA VIA PECUARIA «COLADA DE CIJUELA», CON UNA LONGITUD APROXIMADA DE 400 METROS, EN EL TERMINO MUNICIPAL DE LACHAR, PROVINCIA DE GRANADA

LINEA BASE DERECHA			LINEA BASE IZQUIERDA		
	X	Y		X	Y
1D	426745.8520	4114696.3430	1I	426746.6070	4114684.5240
2D	426727.3256	4114682.6324	2I	426730.6278	4114672.5874
3D	426721.0264	4114682.7164	3I	426722.9540	4114672.6898
4D	426713.0861	4114679.4228	4I	426721.0204	4114671.8878
5D	426688.7606	4114611.0015	5I	426698.1842	4114607.6555
6D	426650.9750	4114504.4402	6I	426660.3920	4114501.0753
7D	426633.7842	4114456.6957	7I	426643.1736	4114453.2547
8D	426614.5666	4114405.1635	8I	426623.8999	4114401.5717
9D	426602.3099	4114374.2790	9I	426612.1080	4114371.8584
10D	426600.3978	4114356.4106	10I	426610.8168	4114359.7925

UNIVERSIDADES

RESOLUCION de 24 de enero de 2006, de la Universidad de Almería, por la que se dispone la publicación del Reglamento de Jornadas, Horarios, permisos, Licencias y Vacaciones del Personal de Administración y Servicios de la Universidad de Almería.

Visto el acuerdo adoptado por el Consejo de Gobierno de la Universidad de Almería, en sesión celebrada con fecha 21 de diciembre de 2005, por el que se aprueba el Reglamento de Jornadas, Horarios, Permisos, Licencias y Vacaciones del Personal de Administración y Servicios de esta Universidad, este Rectorado, en virtud de las competencias atribuidas por el artículo 51 del Decreto 343/2003, de 24 de diciembre, por el que se aprueban los Estatutos de la Universidad de Almería, ha resuelto disponer la publicación en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía del Reglamento de Jornadas, Horarios, Permisos, Licencias y Vacaciones del Personal de Administración y Servicios de la Universidad de Almería, que figura como anexo a esta Resolución.

La presente resolución agota la vía administrativa, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 6.4 de la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades (BOE de 24.12.2001) y en el artículo 62 de los Estatutos de la Universidad de Almería, aprobados por Decreto 343/2003, de 9 de diciembre (BOJA de 24 de diciembre de 2003). Contra la misma podrá interponer recurso contencioso-administrativo ante el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo de Almería en el plazo de dos meses a partir de la recepción de esta Resolución, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 8.3 y 46 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa (BOE del 14.7.1998), o potestativamente recurso de reposición ante éste Organo en el plazo de un mes a partir igualmente de la recepción de esta Resolución según establece el artículo 117 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen

Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común (BOE de 27.11.1992) en su nueva redacción dada por la Ley 4/1999, de 13 de enero (BOE de 14.1.1999).

Almería, 24 de enero de 2006.- El Rector, Alfredo Martínez Almécija.

A N E X O

CAPITULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1. Ambito objetivo.

El presente reglamento tiene por objeto la regulación de la jornada de trabajo, horario, vacaciones, permisos y licencias que determinan las condiciones de trabajo en la Administración y Servicios de la Universidad de Almería.

Artículo 2. Ambito subjetivo.

Estas normas se aplicarán al Personal de Administración y Servicios de la UAL con independencia de su régimen jurídico. El personal con contrato laboral fuera del ámbito de aplicación del IV Convenio Colectivo del Personal Laboral de las Universidades Públicas Andaluzas estará excluido del ámbito de aplicación del presente Reglamento.

Artículo 3. Garantías.

Todas las condiciones establecidas en el presente Reglamento sean o no de naturaleza salarial sustituyen, compensan y absorben en su conjunto a todas las existentes en el momento de su entrada en vigor, cualquiera que fuese su naturaleza u origen. No obstante, ello se realizará sin perjuicio de lo establecido en la legislación básica estatal, normativa de desarrollo autonómica y lo establecido en la negociación colectiva para el personal laboral y los acuerdos de homologación del PAS Funcionario de las Universidades Andaluzas.

CAPITULO II

DEL CALENDARIO LABORAL, LAS JORNADAS
Y LOS DESCANSOS

Artículo 4. Calendario laboral.

Para cada curso, aprobado el calendario académico por el Consejo de Gobierno, el Gerente, previa negociación con los representantes de los trabajadores y antes del 31 de diciembre, establecerá el calendario laboral del año siguiente para el personal de administración y servicios de la Universidad de Almería, con referencia a las vacaciones Estivales, de Navidad y de Semana Santa, los días festivos de carácter nacional, autonómico, municipal, universitarios y pactados (Patrón Académico y día de la Apertura del Curso), así como las reducciones de jornadas que se establezcan con carácter general. Asimismo, se hará referencia a la distribución de las jornadas a cumplir en cada período a efectos de percepción del complemento establecido en el artículo 8.3 del presente Reglamento.

En todo caso, deberá figurar expresamente el número de días laborables y no laborables como la forma de su disfrute a los efectos de garantizar que no se superen las 1.445 horas anuales.

Artículo 5. Jornadas.

La jornada de trabajo se realizará con carácter general de lunes a viernes, pudiendo ser:

5.1. Jornada normal.

La jornada normal será de 35 horas semanales continuada en turno de mañana o tarde.

5.2. Excepciones a la jornada normal.

Constituyen excepciones a la jornada normal aquellos puestos de trabajo que conlleven la realización de trabajos los sábados por la tarde, domingos y días festivos, así como los que tengan jornada partida mañana-tarde y no puedan cubrirse por turnos. En concreto, tendrán dicha consideración:

- El personal que preste servicios en los laboratorios podrá tener jornada partida durante el período de impartición de prácticas docentes, siempre que éstas se realicen por la mañana y por la tarde y no pueda cubrirse este servicio por turnos.
- Coordinador de seguridad.

Igualmente el Gerente, en caso debidamente justificado y previo acuerdo con los órganos de representación de los trabajadores podrá determinar otros supuestos no incluidos expresamente en este apartado.

5.3. Jornadas reducidas.

Se consideran jornada reducida aquella cuya duración es inferior a la normal por alguna de las siguientes causas:

- Período de vacaciones: Desde el 15 de junio al 15 de septiembre se realizará una jornada especial de cinco horas diarias, preferentemente de 9,00 a 14,00 en turno de mañana, y de 14,00 a 19,00 en el turno de tarde.

En los supuestos que por necesidades de los servicios u otra causa de interés general resultara imposible la reducción horaria en los períodos anteriores se disfrutarán en otras fechas, de acuerdo con los cómputos establecidos en el artículo 4 del presente Reglamento, dentro del plazo de un año y previo acuerdo con los trabajadores afectados en la forma de disfrute.

- Guarda legal: El trabajador que por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de seis años, o un minusválido físico, psíquico o sensorial que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a la disminución de su jornada de trabajo de al menos un tercio y un máximo de un medio, con la reducción proporcional de sus retribuciones. Tendrá el mismo derecho 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 actividades retribuidas.

Si dos o más trabajadores de esta Universidad generasen este derecho por el mismo sujeto causante, se podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento.

- Lactancia: La trabajadora, por lactancia de un hijo menor de un año, tendrá derecho a una hora diaria 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 el padre o la madre, en el caso de que ambos trabajen.

Tanto en el caso de lactancia como de guarda legal, la concreción horaria y la determinación del período de disfrute corresponderá al trabajador dentro de su jornada ordinaria, preavisando con quince días de antelación a la fecha de reincorporación a la jornada ordinaria.

- Nacimiento de hijos prematuros: En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, el trabajador tendrá derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional de sus retribuciones.

- Parto, adopción o acogimiento. El disfrute de los permisos por parto, adopción o acogimiento establecidos en los artículos 10.1, 10.2 y 10.3 podrán disfrutarse a tiempo parcial a solicitud de los trabajadores, produciendo la correspondiente reducción de jornada si lo permiten las necesidades del servicio. La suma de las reducciones no podrá exceder de la totalidad del permiso.

- Proximidad de la jubilación: Los trabajadores a quienes falten menos de cinco años para cumplir la edad de jubilación forzosa, podrán obtener, a su solicitud, la reducción de su jornada de trabajo hasta un medio, con la reducción de retribuciones, siempre que las necesidades del servicio lo permitan.

- Proceso de recuperación por razón de enfermedad: Los trabajadores podrán solicitar una reducción de su jornada de hasta un medio, con la reducción de retribuciones y de manera temporal, siempre que la precisen en procesos de recuperación por razón de enfermedad y las necesidades del servicio lo permitan.

5.4. Jornadas extraordinarias.

Se considera aquella jornada de trabajo superior a la que se tenga establecida.

Con carácter general tiene la consideración de jornada extraordinaria:

- 5.4.1. Horas extraordinarias: Los trabajadores tendrán una disponibilidad de treinta horas anuales fuera de su jornada, cuya realización podrá ser demandada por el Gerente en función de las necesidades de los servicios, sin perjuicio de su compensación a razón de una hora y cuarenta y cinco minutos por cada hora realizada, a disfrutar cuando las necesidades de los servicios lo permitan.

Dichas horas de disponibilidad se utilizarán para atender aquellos supuestos en que resulte imprescindible y justificado la realización de una jornada de trabajo superior a la habitual y sin perjuicio de lo establecido en el Convenio Colectivo para horas extraordinarias.

En todo caso, será necesaria la previa comunicación a la Gerencia por parte de los distintos responsables funcionales, utilizando para ello cualquier medio que permita la constancia de dicha comunicación (por escrito, mediante correo electrónico, etc...). Los trabajadores que eventualmente agoten las 30 horas de disponibilidad, serán compensados en tiempo

a razón de 2 horas por cada hora trabajada. Excepcionalmente, la Gerencia podrá autorizar la compensación económica que para cada caso se determine.

5.4.2. Trabajos en períodos no laborables: Aquellos supuestos donde el trabajador fuera de su jornada preste servicios en sábados, domingos y festivos por necesidades de la unidad donde presta sus servicios.

Los trabajadores que fuera de su jornada normal de lunes a viernes presten servicios en sábados o domingos, cuando no disfruten de vivienda facilitada por la Universidad, tendrán derecho a una compensación por cada uno de estos días trabajados de 30 € y un día libre o, a elección del trabajador, de 60 € sin día libre para servicios prestados en turno de mañana durante los sábados y de 72 € sin día libre para servicios prestados en turno de tarde durante los sábados o en cualquier turno durante un domingo. En caso de disfrute de vivienda la compensación será de un día libre por cada jornada trabajada en sábado o domingo.

Los trabajadores que en su jornada normal de trabajo presten servicios en sábados o domingos tendrán derecho a una compensación de 30 €.

Los trabajadores que presten servicios en día declarado festivo por la autoridad laboral tendrán derecho a una compensación de 30 € y un día libre, o a elección del trabajador de 72 € sin día libre.

Las jornadas de trabajo en sábados y domingos serán preferentemente de 5 horas. En ningún caso esta jornada laboral podrá ser ampliada en más de dos horas, respecto de las 5 referidas anteriormente, en cuyo caso la compensación por este exceso de tiempo será a razón de una hora y cuarenta y cinco minutos por hora trabajada, en aplicación del punto séptimo del acuerdo para la percepción del complemento de homologación del PAS de las Universidades Públicas andaluzas.

En relación con la percepción de este complemento, se aplicarán los siguientes criterios:

a) El personal que realice una jornada en sábado, domingo o festivo de al menos 4 horas 30 minutos, tendrá derecho a percibir el complemento correspondiente en su totalidad, en los mismos términos que este Reglamento prevé para una jornada de 5 horas.

b) El personal que realice una jornada en sábado, domingo o festivo inferior a 4 horas 30 minutos, tendrá derecho, a elección del trabajador, a:

- la parte proporcional de 30 € más un día libre completo de descanso.

- la parte proporcional de 60 €, si se trata de servicios prestados en turno de mañana de un sábado, o a la parte proporcional de 72 €, si se trata de servicios prestados en turno de tarde de un sábado o en cualquier turno de trabajo de un domingo o festivo.

5.4.3. Colaboraciones: Se trata de aquellos servicios realizados por trabajadores sin relación inmediata con el puesto que desempeñan. Se procurará respetar el carácter voluntario de la colaboración.

Sólo se percibirá la compensación económica que sea fijada por el Gerente, debiendo éste informar a los representantes sindicales de los trabajadores de la cuantía fijada.

5.4.4. Comisiones de Servicio: El personal que realice trabajos en comisión de servicios más allá de la jornada habitual de trabajo de lunes a viernes, tendrá derecho a la siguiente compensación:

- Comisión de servicio sin registro en el sistema de control de presencia (asistencia a cursos, reuniones, etc...): Se tendrá

derecho a 3 horas de compensación por cada día de comisión de servicios.

- Comisión de servicio con registro en el sistema de control de presencia y que se extiendan más allá de la jornada normal de trabajo: Se tendrá derecho a 1 hora de compensación por cada hora excedida sobre la jornada normal de trabajo (respetando en todo caso el descanso de 1 hora), hasta un máximo de 3 horas por día.

El personal que realice trabajos en comisión de servicios en sábados, domingos o festivos tendrá derecho a la compensación establecida al efecto en el Reglamento (30 € y día libre o, a elección del trabajador, 60 euros sin día para el sábado mañana y 72 euros sin día para el sábado tarde, domingo y festivo). En caso de que la comisión de servicios abarque la jornada de mañana y tarde, se aplicará, a elección del trabajador, la compensación de 30 € más día libre o 72 € sin día libre.

Con carácter excepcional y sin perjuicio de lo anteriormente establecido, la Gerencia podrá establecer el disfrute de una compensación no contemplada en los párrafos anteriores.

En cualquier caso, la consideración de jornada extraordinaria deberá ser autorizada previamente y por escrito por el Gerente, salvo el supuesto de horas extraordinarias para prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes. En todo caso, la citada autorización se entenderá concedida en caso de que no se reciba respuesta negativa de la Gerencia con anterioridad a la realización de la jornada extraordinaria solicitada.

No tendrá la consideración de jornada extraordinaria las realizadas en días no laborables cuando se trate de alguna de las excepciones a la jornada normal recogidas en este Reglamento, que conlleven la realización de trabajos los sábados por la tarde, domingos y días festivos. Asimismo, tampoco tendrá dicha consideración los trabajos realizados fuera de la jornada laboral como consecuencia de la recuperación derivadas de la utilización del horario flexible o de otras ausencias recuperables.

La vigencia de las compensaciones horarias derivadas de la realización de jornadas extraordinarias será, en todo caso, hasta el 31 de diciembre del año en curso. En caso de trabajos en sábados, domingos o festivos, si llegada esa fecha y por causas justificadas no se ha procedido a la compensación de las horas acumuladas, se procederá, previo informe del responsable funcional, al abono de la compensación económica correspondiente.

Artículo 6. Descansos.

Durante la jornada de trabajo se podrá disfrutar de un descanso de treinta minutos computables como de trabajo efectivo, que será de veinte minutos en caso de jornada reducida por período de vacaciones.

Los oportunos turnos para el disfrute de este derecho se establecerán por el responsable de la unidad a la vista de las necesidades del servicio y oído los interesados.

Entre jornada y jornada deberá darse un descanso consecutivo mínimo de doce horas.

En los casos de excepciones a la jornada normal con trabajo en turno de mañana y tarde, el trabajador disfrutará de una interrupción de dos horas entre turnos, salvo acuerdo del mismo con el responsable funcional.

El descanso semanal será de cuarenta y ocho horas ininterrumpidas. En caso de trabajos en sábados y domingos el día de descanso por compensación se disfrutará el día laboral siguiente para completar dicho descanso, salvo acuerdo con el trabajador afectado.

CAPITULO III DEL HORARIO

Artículo 7. Horario.

7.1. Horario general.

Con carácter general el horario de trabajo es: De 8 a 15 (turno mañana), de 15 a 22 (turno tarde).

La concreción horaria en períodos de jornada reducida será establecida por el Gerente, pudiendo establecerse a ese fin turnos y horarios de trabajos necesarios para garantizar una adecuada atención de los servicios, o en su caso, el cierre de las instalaciones en el turno de tarde.

7.2. Horario flexible.

El trabajador podrá solicitar la aplicación del horario flexible que consistirá en un horario dividido en dos partes:

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

b) 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 el artículo 17.2 del presente Reglamento. Las horas no trabajadas en los períodos de 8,00 a 9,00 y de 14,00 a 15,00 horas (turno mañana) y 15,00 a 16,00 y de 21,00 a 22,00 horas (turno tarde) tendrán el carácter de ausencias recuperables.

El Gerente, previo informe del responsable funcional, autorizará motivadamente la concesión del horario flexible.

En caso de existencia de obstáculos para el disfrute del horario flexible el responsable funcional deberá presentar un plan de adaptación o la justificación que impide dicho disfrute. El plan de adaptación evidenciará el acuerdo entre los trabajadores y la dirección.

En momentos excepcionales en que las necesidades puntuales de las áreas o servicios así lo exija, el Gerente podrá suspender de forma temporal la aplicación del horario flexible y establecer un horario único de presencia obligatoria para todos los trabajadores, previa comunicación a los mismos con una antelación mínima de diez días naturales.

7.3. Disponibilidad horaria.

En aquellos puestos de trabajos que específicamente se indique en la relación de puestos de trabajo como de disponibilidad horaria se realizará el trabajo en función de la demanda de la unidad o servicio, en jornada de lunes a viernes, pudiéndose prestar el servicio en horario de mañana o tarde. En ningún caso dichos trabajos tendrán la consideración de jornada extraordinaria, y el cómputo de horas anuales no podrá ser superior al establecido con carácter general.

Artículo 8. Control y seguimiento.

8.1. Obligaciones y responsabilidades.

La obligación del trabajador del cumplimiento de la jornada y horario y de realizar las actividades establecidas para su control y seguimiento es personal e intransferible. Igualmente los responsables funcionales asumen las funciones y competencias propias del seguimiento y control de la jornada y el horario del personal a su cargo.

Dichas obligaciones son irrenunciables y solo con autorización de carácter temporal del Gerente podrán eximirse. El incumplimiento de estas obligaciones conllevará a las consecuencias establecidas en el artículo 18.

8.2. Sistema de control horario.

El Gerente establecerá un sistema de seguimiento del horario que permita dejar constancia de la entrada y salida de trabajadores del Centro de Trabajo, así como de las incidencias que puedan producirse en la jornada laboral. Este

sistema deberá asegurar la personalización del control, y permitir una gestión ágil y cercana a los puestos de trabajo.

8.3. Incentivos a la asistencia.

Se establece un complemento que retribuye la asistencia al trabajo y el cumplimiento horario de 35 horas semanales.

Consistirá en una cuantía fija, que podrá reducirse por el incumplimiento de las jornadas previstas en cómputo anual. Dicha reducción se realizará en función de lo establecido para el complemento homologador en los Acuerdos establecidos para la homologación del Personal de Administración y Servicios de las Universidades Públicas. En ningún caso se percibirá si no se ha computado 170 días laborables o la parte proporcional correspondiente.

El abono como mínimo será trimestral y las excepciones y justificaciones para considerar jornadas de trabajos efectivas en cómputo anual se realizará de conformidad con los Acuerdos establecidos para la homologación del Personal de Administración y Servicios de las Universidades Públicas.

A los efectos del cómputo de las jornadas para la percepción del complemento de homologación, se entenderá como jornadas no trabajadas las siguientes:

a) Vacaciones de verano, permisos por Navidad y Semana Santa, así como día de patrón y día de apertura de curso.

b) Bajas laborales, a excepción de las siguientes:

- Accidente de trabajo o enfermedad profesional.
- Ausencias por hospitalización del trabajador y convalecencias posthospitalarias.
- Incapacidad temporal vinculada a la situación de embarazo.
- Licencia por maternidad.

c) Cambio de domicilio.

d) Días no trabajados por enfermedad sin baja laboral o consulta médica.

e) Permiso por examen.

f) Ausencias no justificadas.

A efectos del cómputo de las jornadas necesarias para percibir el citado complemento, y teniendo en cuenta que algunos de los conceptos considerados como jornadas no trabajadas pueden no suponer una jornada completa, la Gerencia, oída a la Comisión de Seguimiento del presente Reglamento, determinará los criterios para el cálculo por horas de las mismas.

CAPITULO IV

DE LOS PERMISOS, LAS LICENCIAS Y LAS SUSPENSIONES DE CONTRATOS

Artículo 9. Enfermedad.

9.1. Por enfermedad o consultas médicas del trabajador.

Las enfermedades que impidan el normal desempeño de las funciones, así como las consultas médicas de los trabajadores, darán lugar a una licencia, de acuerdo con los siguientes:

9.1.1. En los casos de enfermedad o incapacidad temporal se regulan las siguientes situaciones:

a) Ausencias aisladas de uno o dos días: el personal comunicará su ausencia y la razón de la misma al responsable funcional hasta una hora después del inicio de la jornada, salvo causas justificadas que lo impidan, pudiendo requerirse, en el momento de la comunicación, sea entregado justificante expedido por el facultativo/a competente. En todo caso, de no producirse con posterioridad la justificación requerida, se descontará el día o días faltados de los disponibles de asuntos propios, vacaciones o de los saldos horarios favorables.

b) Ausencias de tres días o más: el personal deberá presentar el parte médico de baja desde el primer día de ausencia, haciéndolo llegar lo antes posible al Servicio de Gestión de Personal, vía Registro. Los partes de confirmación deberán ser entregados cada siete días. De no entregarse los justificantes se descontarán en nómina los días correspondientes.

9.1.2. Las ausencias del puesto de trabajo por asistencia a consulta médica, que en todo caso serán por el tiempo mínimo imprescindible, se documentarán a posteriori presentando el correspondiente justificante de asistencia. Si la asistencia médica se realiza en una consulta privada, deberá justificarse que la misma no tiene horario fuera de la jornada de trabajo del interesado, o que la asistencia a consulta en horario de trabajo es de carácter urgente, o bien, imprescindible.

9.2. Por enfermedad grave de familiares.

9.2.1. Enfermedad o accidente graves, hospitalización o intervención quirúrgica de cónyuge o pareja de hecho, padres o hijos:

Finalidad: Asistencia a familiares incapacitados por enfermedad, accidente, hospitalización o intervención quirúrgica.

Disfrute: A partir de la fecha de ingreso en el Centro Hospitalario con una duración máxima de 4 días laborables. Se podrá disfrutar en idénticas condiciones cuando la enfermedad o la intervención se refiera a hijos de un solo miembro de la pareja.

9.2.2. Enfermedad o accidente graves, hospitalización de familiares de primer grado de afinidad o hermanos.

Finalidad: Asistencia a familiares incapacitados por enfermedad, accidente u hospitalización.

Disfrute: A partir de la fecha de ingreso en el Centro Hospitalario con una duración máxima de 3 días laborables.

9.2.3. Enfermedad o accidente graves, hospitalización de familiares de segundo grado de afinidad o consaguinidad no comprendidos en los apartados anteriores.

Finalidad: Asistencia a familiares incapacitados por enfermedad, accidente u hospitalización.

Disfrute: A partir de la fecha de ingreso en el Centro Hospitalario con una duración máxima de 2 días laborables.

A los efectos de los tres casos anteriores, se entiende:

- Por enfermedad grave, la debidamente acreditada como tal.

- En caso de intervención quirúrgica, y siempre y cuando subsista la hospitalización, se tendrá derecho al disfrute de los distintos permisos por el tiempo máximo señalado.

- Que el permiso no podrá ser superior al tiempo de hospitalización y podrá ejercerse de forma discontinua mientras subsista esta situación o su convalecencia posthospitalaria, compatibilizándose con las necesidades de los servicios. En caso de alegar convalecencia posthospitalaria, se deberá acreditar que es necesaria la atención domiciliaria del enfermo mediante el parte de baja del enfermo, o mediante el informe médico correspondiente.

- En caso de hospitalización por cesárea no se podrán acumular los días de permiso por nacimiento de hijo a los días por intervención quirúrgica u hospitalización, pudiéndose disfrutar bien un permiso u otro, según sea el caso más favorable.

9.2.5. Enfermedad terminal de cónyuge o pareja de hecho y de hijos.

Finalidad: Asistencia a familiares en situación de enfermedad terminal.

Disfrute: Dispondrá de un permiso retribuido de hasta quince días mientras subsista la situación, ampliables a treinta, si bien en este segundo período no se devengará retribución.

Se podrá disfrutar en idénticas condiciones cuando la enfermedad se refiera a hijos de un solo de miembro de la pareja.

En los supuestos de ausencia del trabajador por enfermedades no graves de familiares tendrá la consideración de ausencia recuperable y se estará a lo establecido en el artículo 17.

Artículo 10. Familia.

10.1. Parto normal o múltiple.

Finalidad: Recuperación del parto y atención personal y cuidados al recién nacido.

Disfrute: El permiso o la suspensión de contrato será de dieciséis semanas ininterrumpidas ampliables en el caso de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. Se distribuirá a opción de la trabajadora siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, el padre podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del 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 la madre y el padre trabajen, ésta, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el padre 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, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga un riesgo para su salud.

En el supuesto de riesgo durante el embarazo, en los términos previstos en el artículo 26, apartados 2 y 3, de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la licencia o suspensión del contrato por maternidad biológica o desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

10.2. Parto prematuro u hospitalización del neonato.

Finalidad: Recuperación del parto y atención personal y cuidados al recién nacido.

Disfrute: El permiso o la suspensión de contrato será de dieciséis semanas ininterrumpidas ampliables en el caso de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. Podrá computarse a instancia de la madre o, en su defecto, del padre a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las primeras seis semanas posteriores al parto de disfrute obligatorio.

10.3. Adopción o acogimiento (preadoptivo o permanente) de menores de seis años.

Finalidad: Atención personal y cuidados al adoptado o acogido.

Disfrute: El permiso o la suspensión del contrato tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo, contadas a la elección del trabajador, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituya la adopción.

La duración será, asimismo, de dieciséis semanas en los supuestos de adopción o acogimiento de menores, mayores de seis años de edad, cuando se trate de menores discapacitados o minusválidos o que por sus circunstancias y experiencias personales o que, por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar, debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes. En caso de que la madre y el padre trabajen, el permiso se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarla de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos. En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en los apartados anteriores o de las que correspondan en caso de parto múltiple.

Los períodos a los que se refiere el presente apartado podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la Universidad y los trabajadores afectados, siempre que las necesidades del servicio lo permitan.

10.4. Adopción internacional.

Finalidad: Desplazamiento y gestiones en país de origen del adoptado y atención personal y cuidados al adoptado.

Disfrute: Cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado, el permiso o la suspensión de contrato previsto para cada caso en el artículo 10.3, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

10.5. Exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto.

Finalidad: Asistencia a actividades de seguimiento y preparación al parto.

Disfrute: Las trabajadoras tendrán derecho a ausentarse del trabajo por el tiempo necesario para su práctica y previa justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada laboral.

10.6. Nacimiento, adopción o acogida de hijo.

Finalidad: Realización de gestiones derivadas del nacimiento y asistencia al nacimiento.

Disfrute: cuatro días naturales, a partir de la fecha de nacimiento o desde la decisión administrativa o judicial de adopción o acogimiento.

10.7. Fallecimiento de familiares: Padre, hijo, cónyuge o pareja de hecho.

Finalidad: Realización de gestiones derivadas del fallecimiento y asistencia al duelo.

Disfrute: 5 días naturales a partir de la fecha del fallecimiento. Se podrá disfrutar en idénticas condiciones cuando se refiera a hijos de un solo miembro de la pareja. El trabajador disfrutará de este período de forma consecutiva.

10.8. Fallecimiento de familiares de primer grado de afinidad o hermanos.

Finalidad: Asistencia al duelo.

Disfrute: 4 días naturales a partir de la fecha del fallecimiento. El trabajador disfrutará de este período de forma consecutiva.

10.9. Fallecimiento de familiares de segundo grado de consanguinidad o afinidad no comprendidos en los artículos 10.7 y 10.8.

Finalidad: Asistencia al duelo.

Disfrute: 3 días naturales a partir de la fecha del fallecimiento. El trabajador disfrutará de este período de forma consecutiva.

10.10. Matrimonio.

Finalidad: Preparación y disfrute por boda.

Disfrute: 15 días naturales, que, siempre que el hecho causante se encuentre comprendido en el período de disfrute, podrá ejercerse antes o después de aquel, compatibilizándose con las necesidades de los servicios, pudiendo acumularse al período de vacaciones, sin que ello implique alteración de los turnos de trabajo previamente establecidos.

10.11. Permiso especial en supuestos de parto o adopción.

En los supuestos de parto o de adopción, una vez agotado el permiso de maternidad, el Personal al Servicio de la Universidad de Almería, con relación contractual o funcional, tendrá derecho a un Permiso Especial de Maternidad, de 4 semanas de duración.

Artículo 11. Formación y mejora.

11.1. Exámenes finales o liberatorios y pruebas definitivas en Centros oficiales.

Finalidad: Concurrir a exámenes finales o liberatorios y demás pruebas definitivas de aptitud en Centros Oficiales.

Disfrute: El día de su celebración, si se trata de la primera convocatoria y durante el tiempo que se entienda razonable

para el desplazamiento y asistencia al examen, en los demás casos.

11.2. Actividades en otras organizaciones.

Finalidad: Colaborar y aprender de la gestión de otras organizaciones.

Disfrute: Podrá concederse licencias especiales, de duración superior a un mes e inferior a un año, para la realización de actividades en otras Universidades, Centros o instituciones públicas o privadas, encaminadas a la mejora de la gestión de los servicios de esta Universidad. La concesión de dichas licencias corresponderá al Consejo de Gobierno, previo informe de la gerencia y de los órganos de representación del personal de Administración y Servicios. Las actividades que deban desarrollarse así como su duración deberán ser documentadas con carácter previo a su concesión y justificadas mediante una memoria, que se presentará ante la gerencia en el plazo de un mes desde su finalización, y de la que se elevará informe al Consejo de Gobierno.

11.3. Asistencia a actividades formativas.

Finalidad: Permitir la asistencia a actividades formativas.

Disfrute: Cuando la asistencia a la actividad imposibilite la realización de la jornada laboral de trabajo, el Gerente podrá concretar con el trabajador la concesión de un permiso de formación por el tiempo de duración que tenga la actividad.

11.4. Compensación por actividades formativas.

Finalidad: Compensar al trabajador por las horas dedicadas a formación relevante para su puesto de trabajo fuera de su jornada laboral.

Disfrute: El trabajador podrá disfrutar de una reducción de su jornada de trabajo en un número de horas igual a la mitad o la totalidad de la que se dedica a la asistencia a las actividades formativas cuando se realizan fuera de la jornada laboral. El Gerente determinará los supuestos y reducciones previstas, de acuerdo con lo dispuesto en la planificación de la formación del Personal de Administración y Servicios. La vigencia de las horas de compensación acumuladas por este concepto será hasta el 31 de diciembre del año en curso.

11.5. Compensación por actividades de mejora.

Finalidad: Compensar al trabajador por las horas dedicadas a los trabajos de mejora continua fuera de su jornada laboral.

Disfrute: El trabajador podrá disfrutar de una reducción de su jornada de trabajo en un número de horas igual a la totalidad de la que se dedica a los trabajos de mejora continua fuera de su jornada laboral. El Gerente determinará los supuestos de mejora continua. La vigencia de las horas de compensación acumuladas por este concepto será hasta el 31 de diciembre del año en curso.

Artículo 12. Personales.

12.1. Traslado de domicilio.

Finalidad: Realizar gestiones y mudanza inherentes al cambio de domicilio.

Disfrute: Se disfrutarán 2 días naturales, ampliables a 4 si viene motivado por traslado de puestos de trabajo dentro de la provincia y a 7 días naturales si la causa de aquél se deriva del traslado del trabajador a otra Universidad. En cualquier caso este derecho no podrá ejercerse más de una vez al año.

12.2. Asuntos particulares.

Finalidad: Realización de actividades de interés personal que no supongan un deber inexcusable.

Disfrute: Hasta diez días laborables, distribuidos a conveniencia del trabajador, sin necesidad de justificación, respetando las necesidades del servicio, y en todo caso, antes del 31 de diciembre del año en curso. Los días de asuntos particulares podrán ser acumulados a períodos vacacionales, siempre que las necesidades del servicio lo permitan. En caso de no haber cumplido un año completo de trabajo se reducirá proporcionalmente.

12.3. Licencia sin retribución.

Finalidad: Realización de actividades de interés personal que no supongan un deber inexcusable.

Disfrute: El trabajador fijo que lleve como mínimo un año al servicio de la Universidad, tendrá derecho, si las necesidades del servicio lo permiten, a una licencia no retribuida, con una duración mínima de 15 días y máxima acumulada 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.

El disfrute de esta licencia conlleva la reducción de la parte proporcional de días de vacaciones y de asuntos particulares.

12.4. Permiso especial.

Finalidad: Ausencia del trabajador por interés particular del mismo.

Disfrute: El Rector, de conformidad con los criterios establecidos por el Consejo de Gobierno y previo informe de la Gerencia de la Universidad, podrá conceder permisos no retribuidos por un período de un año, renovable anualmente por un máximo de otros dos, al personal de administración y servicios, garantizando que durante dicho período las funciones correspondientes serán atendidas con cargo al crédito presupuestario correspondiente al puesto de trabajo ocupado por el solicitante del permiso.

12.5. Deber inexcusable de carecer público o personal.

Finalidad: Atender asuntos de los que puedan derivarse responsabilidad civil, penal o administrativa.

Disfrute: Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de tal deber. Se entiende por deber de carácter inexcusable y personal:

1. La asistencia a Tribunales de Justicia, previa citación.

2. La asistencia a Plenos de los concejales de Ayuntamiento y de los Alcaldes, así como la de los miembros de las Asambleas Legislativas de las Comunidades Autónomas, cuando no tengan plena dedicación ni perciban retribución.

3. El cumplimiento de los deberes ciudadanos o como miembros de la Comunidad Universitaria derivados de una consulta electoral como componente de una mesa electoral, teniendo derecho a ausentarse del trabajo el día inmediatamente posterior a aquel en el que se celebre la consulta electoral.

Artículo 13. Representativos.

13.1. Sindicales:

13.1.1. Liberaciones sindicales.

Finalidad: Realizar actividades sindicales con carácter permanente dentro de la estructura del sindicato y/o relacionado con la administración y servicios de la Universidad.

Disfrute: Se podrá suspender total o parcialmente el deber de prestación de servicio por el tiempo solicitado en función de los pactos establecidos derivados de la negociación colectiva.

13.1.2. Actividades sindicales en el propio centro de trabajo o fuera del mismo de los Delegados Sindicales.

Finalidad: Realizar actividades propias de las funciones sindicales.

Disfrute: Crédito horario por aplicación del artículo 10 de la L.O. 11/1985, de Libertad Sindical. El crédito horario podrá acumularse a favor de un Delegado Sindical.

13.1.3. Actividades representativas del personal.

Finalidad: Realizar funciones propias de los órganos de representación de los trabajadores.

Disfrute: Crédito horario por aplicación de lo dispuesto en el artículo 11 de la Ley 9/1987, de 12 de junio, y derivados de los Convenios Colectivos. Los créditos podrán acumularse en cualquier miembro que ostente la condición de representante de dichos órganos. No podrá acumularse dicho crédito con el correspondiente a los delegados sindicales.

13.1.4. Actividades de formación sindical.

Finalidad: Asistir a formación en materia sindical o representativa con carácter ocasional.

Disfrute: Se aplicará el mismo régimen que para el permiso establecido en el artículo 11.3.

13.1.5. Cargos Sindicales.

Finalidad: Desarrollo de las funciones sindicales propias de su cargo.

Disfrute: Quienes ostenten cargos electivos en el ámbito provincial, autonómico o estatal, en las organizaciones sindicales más representativas, tendrán derecho al disfrute de los permisos no retribuidos necesarios, pudiéndose establecer, por acuerdo, limitaciones al disfrute de los mismos en función de las necesidades del proceso productivo.

13.1.6. Asistencia a Asambleas.

Finalidad: Facilitar la participación de los trabajadores a las Asambleas convocadas por los representantes de los trabajadores y las secciones sindicales.

Disfrute: Se dispondrá de cuarenta horas anuales dentro del horario del trabajo para asistir a dichas asambleas, previa comunicación al Gerente en un plazo de cuarenta y ocho horas de antelación. La comunicación deberá contener los requisitos previstos en la legislación vigente.

13.2. Políticos:

13.2.1. Cargo electivo en una corporación local o asambleas legislativas de comunidades autónomas.

Finalidad: Permitir el desempeño del cargo electivo cuando no es retribuido y sin dedicación exclusiva.

Disfrute: Se aplicará el permiso establecido en el artículo 12.4, teniendo en cuenta que el tiempo indispensable para el desempeño del cargo conlleva el necesario para la asistencia a las sesiones del pleno o de las comisiones y atención a las delegaciones de que forme parte o desempeño.

13.2.2. Candidato a elecciones.

Finalidad: Facilitar la realización de campaña electoral.

Disfrute: Se aplicará el permiso establecido en el artículo 12.5, en este caso los candidatos a elecciones a Diputados y Senadores a Cortes Generales, a las elecciones de miembros de las Corporaciones Locales y a las elecciones para las Asambleas legislativas de las Comunidades Autónomas, podrán ser dispensados previa solicitud de los interesados de la prestación de servicios durante el tiempo de la campaña electoral.

13.2.3. Ejercicio del derecho al voto.

Finalidad: Facilitar el ejercicio del derecho al voto.

Disfrute: Los trabajadores que presten servicios el día de las elecciones pueden disponer de hasta cuatro horas libres para el ejercicio del derecho al voto dentro de su jornada laboral, que serán retribuidas. Cuando el trabajo se preste en jornada reducida se efectuará la correspondiente reducción.

13.2.4. Cargo Académico Universitario.

Finalidad: Permitir la dedicación al desarrollo del cargo.

Disfrute: El Rector, previo informe del Gerente, podrá acordar la exención parcial o total en la actividad propia del trabajador que ostente algún cargo académico. El Secretario General, cuando sea personal de Administración y Servicios, podrá acogerse al régimen de exención total o parcial.

CAPITULO V

DE LAS VACACIONES

Artículo 14. Vacaciones estivales.

Todos los trabajadores tendrán derecho, por año completo de servicios, a disfrutar de una vacación retribuida de un mes natural o de veintidós días laborables anuales, o a los días que corresponda proporcionalmente al tiempo de servicios efectivos, a computar a fin de año. Deberán disfrutarse durante el período 1 de julio a 30 de septiembre. Agosto será el mes preferente para el disfrute de las vacaciones estivales.

Asimismo, tendrán derecho a un día hábil adicional al cumplir quince años de servicio, añadiéndose un día hábil más al cumplir los veinte, veinticinco y treinta años de servicio, respectivamente, hasta un total de veintiséis días hábiles por año natural. Este derecho se hará efectivo a partir del año natural siguiente al del cumplimiento de los años de servicio señalados en el párrafo anterior.

Se entenderá mes natural el correspondiente con el calendario y el disfrutado de fecha a fecha siempre que se disfrute de forma consecutiva durante 30 días naturales. Igualmente, se considera mes natural la suma de dos quincenas en el período preferencial, que en todo caso no podrán disfrutarse de forma consecutiva, comenzando dichas quincenas los días 1 y 16 independientemente sea el día laborable o no.

A los efectos previstos en el presente artículo, los sábados no serán considerados días laborables, sin perjuicio de las adaptaciones que se establezcan para los horarios especiales.

El trabajador podrá solicitar el disfrute de vacaciones fuera del período estival por circunstancias de interés particular excepcionales y debidamente acreditadas. El Gerente resolverá la petición a la vista del informe del responsable de la unidad. En este caso no se devengará el derecho al disfrute de los 5 días suplementarios previstos en el apartado siguiente. Asimismo, el trabajador que por necesidades del servicio no pueda disfrutar de sus vacaciones durante el período estival, dispondrá de cinco días adicionales de vacaciones, para compensar la extemporaneidad de las mismas o a los días que corresponda proporcionalmente al tiempo de servicios efectivos, a computar a fin de año.

En la distribución de los turnos de vacaciones entre los integrantes de cada unidad, a falta de acuerdo entre los afectados, la rotación será el criterio de asignación de turnos.

En caso de que el trabajador deba interrumpir sus vacaciones por razón del servicio, tendrá derecho a la compensación de las horas trabajadas a razón de 1 hora y tres cuartos por cada hora.

La enfermedad debidamente acreditada mediante baja laboral, sobrevenida antes de comenzar las vacaciones, puede ser alegada para solicitar un cambio en la determinación del período vacacional. Corresponde al Gerente autorizar dicho cambio atendiendo a las necesidades del servicio.

La enfermedad sobrevenida durante el período de disfrute de las vacaciones no las interrumpe. Los días de vacaciones durante los que se padezca la enfermedad no podrán disfrutarse en momento distinto.

El personal de nuevo ingreso disfrutará, dentro del año de su incorporación, de la parte proporcional de vacaciones correspondientes desde la fecha de su ingreso hasta fin de año o hasta la fecha de terminación de la prestación de sus servicios si ésta ha de producirse dentro del año. Igualmente, en el año correspondiente a su jubilación, los trabajadores disfrutarán de un período vacacional proporcional al tiempo trabajado durante dicho año. A efectos de cómputo del período vacacional se entenderá por año, el tiempo comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre.

Artículo 15. Semana Santa y Navidad.

15.1. Semana Santa.

Los trabajadores tendrán derecho a cuatro días laborables por vacaciones en la festividad de Semana Santa, de acuerdo con los turnos establecidos por el Gerente.

En el supuesto de producirse necesidades del Servicio debidamente justificadas, el Gerente podrá autorizar el disfrute de este permiso en otro período distinto a los indicados.

15.2. Navidad.

Los trabajadores tendrán derecho a cinco días laborables por vacaciones de Navidad, de acuerdo con los turnos establecidos por la Gerencia.

En el supuesto de producirse necesidades del Servicio debidamente justificadas, el Gerente podrá autorizar el disfrute de este permiso en otro período distinto a los indicados.

CAPITULO VI

DE LAS AUSENCIAS Y SU RECUPERACION Y COMPENSACION

Artículo 16. Ausencias recuperables o compensables.

16.1. Concepto.

Tendrán el carácter de ausencias recuperables o compensables aquellas, que motivadas por una carga para el trabajador de las que no se deriven responsabilidades civiles, penales o administrativas, sean autorizadas como tales por el responsable funcional o de las causadas por el disfrute de horario flexible. En el primer caso, el trabajador deberá avisar con carácter inmediato al responsable funcional, el cual podrá exigir justificación documental.

En todo caso, se considerarán dentro de este concepto las ausencias derivadas de consultas médicas de familiares en primer grado de consanguinidad, así como la asistencia a enfermedades no graves de familiares en el grado indicado, y las comparecencias judiciales o administrativas derivadas de actividades privadas y voluntarias.

No será necesario autorización expresa del responsable funcional en el caso de que el trabajador disfrute de horario flexible para las ausencias coincidentes con la parte flexible del horario; dicha autorización se entenderá implícita con la concesión del disfrute de dicho horario.

Igualmente, el trabajador podrá optar por la recuperación o compensación de las ausencias derivadas de consultas médicas propias o de enfermedad sin baja laboral, sólo y exclusivamente a los efectos del cómputo de jornadas para la percepción del complemento de homologación.

16.2. Sistemas de recuperación o compensación.

A los efectos de recuperar las horas declaradas como ausencias recuperables o compensables, el trabajador podrá prestar servicios fuera de su jornada laboral, previo acuerdo con su responsable funcional. Igualmente dicha recuperación podrá realizarse a través del exceso en media hora sobre la jornada diaria de trabajo disponible en la franja de marcaje.

En caso de que el trabajador no proceda a la recuperación de dichas horas dentro del período establecido para ello, se procederá a realizar la compensación de un número de horas equivalentes al de la ausencia, de los créditos horarios derivados de:

- Compensaciones por jornadas extraordinarias.
- Horarios especiales (equivalencia horaria: 6 horas).
- Compensación por actividades formativas y por actividades de mejora.
- Permiso por asuntos particulares (equivalencia horaria 6 horas).
- Vacaciones estivales que se disfruten en días laborables alternos (equivalencia horaria 5 horas).

El cómputo de horas de presencia se hará de forma que las horas no cumplidas habrán de recuperarse o compensarse hasta completar la jornada dentro del semestre natural donde se produzca. En caso de que las horas no sean recuperadas o compensadas tendrán la consideración de ausencia injustificada con las consecuencias previstas en el artículo 18.

Excepcionalmente el Gerente, para determinadas ausencias no justificadas y motivadamente, podrá contemplar la posibilidad de que dichas ausencias no justificadas tengan la consideración de ausencias recuperables.

Artículo 17. Ausencias injustificadas.

17.1. Concepto.

Se entenderá como ausencia injustificada aquella que se produce dentro del período de tiempo en el que el trabajador debe prestar un servicio como consecuencia de su jornada laboral y no venga causada por el disfrute de un permiso, licencia, período vacacional o ausencias recuperables; esta

misma consideración tendrán éstas últimas siempre y cuando no se haya producido su recuperación en el período establecido para ello.

17.2. Deducción de haberes y responsabilidad disciplinaria.

La diferencia entre la jornada laboral de cada trabajador y la efectivamente realizada por el mismo dará lugar, a la correspondiente deducción proporcional de haberes, si ésta tiene la consideración de ausencia injustificada.

Sin perjuicio de lo anterior, las faltas de asistencia y la tolerancia por parte de los responsables funcionales a este respecto podrán constituir responsabilidad disciplinaria en los términos establecidos en la legislación general de funcionarios y en la derivada de la negociación colectiva.

DE LA GESTION

Artículo 18. Autorizaciones de gestión.

Corresponde al Gerente la facultad y responsabilidad de la organización del trabajo para que el cumplimiento de lo establecido en el presente Reglamento. No obstante, para la designación de los trabajadores que realicen servicios en sábados por la mañana se tendrán en cuenta los siguientes criterios:

a) Voluntariedad. En primer lugar se acudirá a los trabajadores de la categoría, centro o unidad que voluntariamente se ofrezcan, por turnos rotatorios.

b) Otros criterios que se adopten por Acuerdos entre la Gerencia, el Comité de Empresa y la Junta de Personal del PAS Funcionario.

c) En ausencia de los anteriores, turnos rotatorios.

Los criterios para la designación de los trabajadores que realicen servicios en sábados por la tarde, domingos o festivos serán los siguientes:

a) Voluntariedad. En primer lugar se acudirá a los trabajadores de la categoría, centro o unidad que voluntariamente se ofrezcan, por turnos rotatorios.

b) Otros criterios que se adopten por Acuerdos entre la Gerencia y el Comité de la Empresa.

Corresponde al Gerente, por delegación del Rector, la concesión de permisos, licencias y vacaciones del personal de administración de servicios, así como la autorización de comisiones de servicios y las comunicaciones de altas y bajas en la Seguridad Social, salvo en aquellos casos que el presente Reglamento la atribuya expresamente a otro órgano de gobierno universitario.

El Gerente establecerá en los correspondientes procedimientos operativos los requisitos de solicitud, tramitación y resolución, los documentos justificativos necesarios en cada caso y los criterios para la determinación del responsable funcional. Estos procedimientos tendrán la consideración de instrucciones de servicio y no de disposiciones administrativas de carácter general. El Gerente informará de éstos a los órganos de representación de los trabajadores.

La forma de concesión de los permisos, licencias y vacaciones recogidas en el presente Reglamento se realizará de acuerdo con lo establecido en los procedimientos operativos.

Igualmente, fijará recomendaciones de gestión y las especificaciones necesarias para la gestión de los permisos y licencias, así como respecto del funcionamiento del sistema de recuperación establecido en el artículo 17, y su relación con el cómputo y abono del complemento establecido en el artículo 8.3.

Asimismo, fijado el calendario laboral el Gerente podrá realizar modificaciones excepcionales motivadas por circunstancias sobrevenidas.

Artículo 19. Seguimiento y control.

Para realizar el seguimiento y evaluación del sistema se creará una comisión de seguimiento que deberá reunirse al menos trimestralmente y que prestará especial atención a aquellos casos en los que haya habido denegaciones de solicitudes de trabajadores respecto a lo previsto en el presente Reglamento.

Artículo 20. Actualizaciones.

Los acuerdos que eventualmente pudieran adoptarse en el ámbito de Comunidad Autónoma, en materia recogida en este Reglamento, serán incorporados al mismo, sustituyendo, ampliando o modificando los aquí recogidos.

4. Administración de Justicia

AUDIENCIA PROVINCIAL DE SEVILLA

EDICTO de la Sección Octava dimanante del rollo de apelación núm. 7161/05. (PD. 377/2006).

EDICTO

El Magistrado Ponente de la Sección Octava de la Ilma. Audiencia Provincial de Sevilla.

Hago saber: Que en el rollo de apelación número 7161/05C dimanante de los autos de Juicio Ordinario núm. 1257/02, procedentes del Juzgado de Primera Instancia número Nueve de Sevilla, promovidos por Francisco García de la Rosa y María Teresa de Pareja Fernández, contra CC Propietarios Urbanización Lagos del Serrano La Madroña y Lagos del Serrano, S.A.; se ha dictado sentencia con fecha 18.1.06, cuyo fallo literalmente dice: «Se desestima el recurso interpuesto por la representación de Francisco García de la Rosa y María Teresa de Pareja Fernández contra la Sentencia

dictada por el Juzgado de Primera Instancia núm. Nueve de Sevilla con fecha 17.1.05 en el Juicio Ordinario núm. 1257/02, y se confirma íntegramente la misma, sin hacer expresa condena en costas.

Dentro del plazo legal devuelvanse las actuaciones originales al Juzgado de procedencia con testimonio de esta resolución para su ejecución.

Así, por esta nuestra Sentencia, definitivamente juzgando en grado de apelación, lo pronunciamos, mandamos, y firmamos, salvo el Ilmo. Sr. Presidente don Víctor Nieto Matas, que votó en Sala y no puede firmar por imposibilidad física.

Publicación. La anterior Sentencia ha sido publicada por el Ilustrísimo Señor Magistrado Ponente en el día de su fecha. Doy fe.

Y con el fin de que sirva de notificación al/los apelado/s rebelde/s Lagos del Serrano, S.A. extiendo y firmo la presente en la ciudad de Sevilla, 23 de enero de 2006.- El Magistrado Ponente; El Secretario.