



**UNIVERSIDAD  
DE LA RIOJA**

**ACUERDO GENERAL  
SOBRE JORNADA, VACACIONES, PERMISOS Y LICENCIAS  
DEL PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS  
DE LA UNIVERSIDAD DE LA RIOJA**



## ÍNDICE

### CAPÍTULO I DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1. Ámbito Objetivo .....	2
Artículo 2. Ámbito Subjetivo .....	2
Artículo 3. Ámbito Temporal.....	2

### CAPÍTULO II CALENDARIO LABORAL, JORNADAS Y DESCANSOS

Artículo 4. Calendario laboral.....	2
Artículo 5. Jornada ordinaria.....	3
Artículo 6. Conciliación de la vida personal, familiar y laboral .....	3
Artículo 7. Jornadas especiales .....	3
Artículo 8. Especial Dedicación.....	4
Artículo 9. Jornadas reducidas .....	4-6
Artículo 10. Descansos.....	6
Artículo 11. Ausencias por enfermedad.....	6

### CAPÍTULO III VACACIONES, PERMISOS Y LICENCIAS

Artículo 12. Vacaciones anuales .....	7
Artículo 13. Vacaciones de Navidad y Semana Santa .....	8
Artículo 14. Permisos retribuidos.....	8-11
Artículo 15. Licencias retribuidas .....	11-13
Artículo 16. Licencia por asuntos propios sin retribución .....	14

### CAPÍTULO IV ORGANIZACIÓN DEL TIEMPO

Artículo 17. Facultad y responsabilidad de la organización del trabajo .....	14
Artículo 18. Obligaciones y responsabilidades .....	14
Artículo 19. Sistema de control horario .....	14

### DIPOSICIONES ADICIONALES

Primera. Referencias hechas a cónyuges.....	15
Segunda. Grados de parentesco.....	15
Tercera. Definición de personas dependientes .....	15
Cuarta. Comisión de Interpretación y Seguimiento .....	15

### DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Primera. Constitución de la Comisión de Interpretación y Seguimiento .....	15
Segunda. Vigencia de la homogeneización de la jornada y de incentivos.....	15
Tercera. Vigencia de los tipos de jornada de la actual RPT.....	16

## **CAPÍTULO I**

### **DISPOSICIONES GENERALES**

#### **Artículo 1. Ámbito Objetivo**

El presente Acuerdo 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 La Rioja.

#### **Artículo 2. Ámbito Subjetivo**

Estas normas se aplicarán al Personal de Administración y Servicios de la UR con independencia de su régimen jurídico. El personal con contrato laboral fuera del ámbito de aplicación del Convenio Colectivo del Personal Laboral estará excluido del ámbito de aplicación del presente Acuerdo.

#### **Artículo 3. Ámbito Temporal**

1. El presente Acuerdo entrará en vigor al día siguiente de su firma y tendrá vigencia hasta el 31 de diciembre de 2007. Llegada dicha fecha, el acuerdo se considerará prorrogado automáticamente por un período de tres años, salvo que se hubiera producido denuncia expresa de cualquiera de las partes firmantes con una antelación mínima de un mes al término de su vigencia.
2. Una vez denunciado el Acuerdo, y llegada la fecha de expiración del mismo, éste quedará sin efecto, volviendo a regir, a todos los efectos, las condiciones vigentes a la fecha de firma del mismo, sin perjuicio de los posibles acuerdos parciales que se pudieran alcanzar.
3. Durante la vigencia del presente acuerdo las condiciones establecidas en el mismo sustituyen en su conjunto a todas las existentes en el momento de su entrada en vigor, cualquiera que fuese su naturaleza u origen, sin perjuicio de lo establecido en la legislación básica estatal o la normativa de desarrollo autonómica. En particular, el Capítulo IX relativo a Jornada y Régimen de Trabajo así como los artículos 38 (Vacaciones) y 39 (Permisos retribuidos) del Convenio Colectivo para el Personal Laboral de Administración y Servicios de la Universidad de La Rioja no resultarán de aplicación durante la vigencia del presente acuerdo.

## **CAPÍTULO II**

### **CALENDARIO LABORAL, JORNADAS Y DESCANSOS**

#### **Artículo 4. Calendario Laboral**

Una vez aprobado el calendario académico por el Consejo de Gobierno, la Gerencia, 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 La Rioja, con referencia a las vacaciones anuales, de Navidad y de Semana

Santa; los días festivos de carácter nacional, autonómico, municipal o de ámbito universitario y pactados, así como las reducciones de jornada que se establezcan con carácter general.

### **Artículo 5. Jornada ordinaria**

1. Con carácter general, el PAS de la Universidad de La Rioja desarrollará una jornada de trabajo de 35 horas semanales en horario flexible, realizables de lunes a viernes, de forma continuada y en régimen de mañana o tarde.
2. El régimen de horario flexible consistirá en una banda fija de 5 horas de obligada asistencia diaria, comprendida entre las 9 y las 14 horas en turno de mañana y entre las 16 y las 21 horas en turno de tarde; y una parte variable, pudiendo cumplirse dicha parte de lunes a viernes, en los períodos comprendidos entre las 7'30 y las 21'30 horas, teniendo en cuenta la apertura y cierre de los distintos centros o servicios y los sistemas de control de acceso disponibles.
3. El cómputo de la parte variable del horario se efectuará por meses naturales, de modo que al finalizar cada uno se hayan cumplido las horas totales establecidas. A estos efectos, no podrá realizarse la prestación de trabajo durante más de ocho horas continuadas, debiendo mediar al menos media hora de descanso entre la jornada de mañana y la de tarde.
4. Cuando los medios de control horario lo permitan, y previo acuerdo con los representantes de los trabajadores, el cómputo de la jornada podrá efectuarse anualmente.

### **Artículo 6. Conciliación de la vida personal, familiar y laboral**

1. Quienes tengan a su cargo ancianos, hijos menores de 12 años o personas con discapacidad, así como quien tenga a su cargo directo a un familiar con enfermedad grave hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad podrán flexibilizar en un máximo de una hora el horario fijo de jornada.
2. Excepcionalmente, previa autorización de la Gerencia, se podrá conceder, 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.
3. Las trabajadoras víctimas de violencia sobre la mujer, para hacer efectiva su protección o su derecho de asistencia social integral, podrán reordenar el 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 puedan ser aplicables.

### **Artículo 7. Jornadas especiales**

1. Se exceptúan del régimen de jornada de trabajo en horario flexible descrito en los artículos 5º y 6º, en sus apartados 1 y 2, los siguientes colectivos:
  - a) El personal sujeto al régimen de jornada partida sin flexibilidad, cuyo horario será de 9 a 14 horas y de 16 a 18 horas, de lunes a viernes.
  - b) Los auxiliares de servicio, y personal de conserjería, que adecuarán su jornada diaria continuada en régimen de mañana o tarde, a la apertura y cierre de los centros o servicios según la organización establecida anualmente en los mismos.



- c) El personal de Laboratorios y Talleres, que adecuarán su jornada diaria continuada en régimen de mañana o tarde, o partida en su caso, de lunes a viernes, a la organización de la docencia o la investigación, en su caso, establecida en los mismos para cada curso académico.
  - d) El personal adscrito a los servicios de Registro, Información y, en general, todos aquellos que ocupen puestos de atención al público y que no se encuentren sujetos al régimen de jornada partida, que adecuarán su jornada diaria continuada en régimen de mañana o tarde, a los horarios de apertura y cierre de los referidos servicios.
2. Con carácter general, salvo las excepciones previstas en el apartado anterior, el horario laboral de los trabajadores con jornada no flexible será de 8 a 15 horas, en jornada de mañana, o de 15 a 22 horas, en jornada de tarde, de lunes a viernes.
  3. En ningún caso, entre el comienzo de la jornada y su finalización podrán transcurrir más de diez horas, ni el inicio de la misma será anterior al establecido para el régimen de horario flexible.
  4. Las jornadas que se establezcan con carácter excepcional serán pactadas con los representantes de los trabajadores, previo informe del Responsable del Servicio, teniendo en cuenta especialmente la necesidad de conciliar la vida familiar y laboral.

### **Artículo 8. Especial Dedicación**

En aquellos puestos de trabajo que específicamente se indique en la relación de puestos de trabajo como de especial dedicación, la jornada se realizará, 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 indistintamente.

La duración de la jornada de especial dedicación se podrá ampliar, como máximo, hasta las 40 horas semanales en régimen de horario flexible, y excluye cualquier derecho a compensación económica u horaria. Asimismo, se podrá fijar en la RPT un número mínimo de días semanales a realizar en jornada partida.

### **Artículo 9. Jornadas Reducidas**

1. El calendario laboral establecerá cada año los períodos de reducción de jornada y los horarios que correspondan, por motivo de fiestas locales, Navidad, Semana Santa y período ordinario de vacaciones de verano. En los períodos citados, la jornada se reducirá en una hora y media diarias, manteniéndose, en todo caso, la franja de obligada concurrencia.
2. En los períodos citados en el apartado anterior, siempre que la menor actividad académica lo permita y que los servicios queden debidamente atendidos, y en todo caso en el mes de agosto, la jornada reducida se podrá realizar exclusivamente en turno de mañana.
3. Se considera jornada reducida, además de las que se determinen anualmente y con carácter general en el calendario laboral, aquella cuya duración es inferior a la normal, por alguna de las siguientes causas:



**a) Por motivos familiares**

1. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 12 años o a un discapacitado psíquico o físico que no desempeñe actividad retribuida tendrá derecho a una disminución de la jornada de trabajo en un tercio o un medio, a elección del trabajador.

En el supuesto de cuidado de menor de 10 años o discapacitado psíquico o físico que no desempeñe actividad retribuida, se tendrá derecho a percibir un 80% y un 60% de las retribuciones, respectivamente.

En el supuesto de cuidado de mayor de 10 años y menor de 12, se aplicará una reducción proporcional de las retribuciones.

2. Quien precise encargarse del cuidado directo del cónyuge o de un familiar, hasta el 2º. 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, tendrá derecho a una disminución de la jornada de trabajo en un tercio o un medio, con la reducción proporcional de las retribuciones.

3. Se podrá solicitar una reducción de hasta el 50% de la jornada laboral, de carácter retribuido, para atender el cuidado de un familiar en primer grado, por razón de enfermedad muy grave, por el plazo máximo de un mes.

4. La reducción de jornada por motivos familiares constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la Universidad podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas relacionadas con el funcionamiento de los servicios.

5. La concreción horaria y la determinación del período de disfrute corresponderá al trabajador dentro de su jornada ordinaria.

6. *Justificantes:* Fotocopia del libro de familia y, en su caso, documento acreditativo de la discapacidad o informe médico sobre la enfermedad y cuidados necesarios.

**b) Lactancia de un hijo menor de quince meses**

1. *Duración:* Una hora diaria de ausencia del trabajo. Podrá dividirse en dos fracciones o reducir la jornada laboral en una hora, al comienzo o antes de la finalización de la misma. La trabajadora podrá optar por acumular las horas de lactancia en jornadas completas y ampliar el permiso por maternidad el tiempo correspondiente.

2. Cuando ambos progenitores trabajen podrán disfrutar de este derecho indistintamente cualquiera de ellos.

3. Cuando existan dos o más hijos menores de quince meses el tiempo de reducción se multiplicará por el número de hijos a cuidar.

4. Este derecho será compatible con la reducción de jornada por razones de guarda legal.



5. *Justificantes*: Fotocopia del libro de familia y en el caso de que el permiso lo disfrute el padre, será necesario que aporte un certificado de la empresa donde la madre presta sus servicios, en el que quede constancia de que la madre no ha solicitado ni tiene concedido este permiso.

***c) Cesación progresiva de actividades***

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 proporcional de retribuciones correspondientes, siempre que las necesidades del servicio lo permitan.

***d) Por razón de enfermedad***

Podrán solicitar y obtener de manera temporal reducción de jornada de hasta un medio, con reducción proporcional de retribuciones, aquellos trabajadores que la precisen en procesos de recuperación por razón de enfermedad, siempre que las necesidades del servicio lo permitan.

***e) Por interés particular***

En aquellos casos en que resulte compatible con la naturaleza del puesto de trabajo desempeñado, el personal que ocupe puestos de trabajo cuya jornada no esté definida como de Especial Dedicación podrá solicitar reducción de jornada, en un tercio o en un medio, con la reducción proporcional de retribuciones. El período mínimo de disfrute de esta jornada reducida será de 6 meses. Esta modalidad de jornada reducida será incompatible con las reducciones previstas en el artículo 30.1 de la Ley 30/1984, de 2 de agosto.

***f) Por violencia sobre la mujer***

Las trabajadoras víctimas de violencia sobre la mujer, para hacer efectiva su protección o su derecho de asistencia social integral, tendrán derecho a la reducción de la jornada con disminución proporcional de las retribuciones.

La concesión de reducción de jornada, en cualquier modalidad, será incompatible con el desempeño de cualquier otra actividad remunerada durante el horario que sea objeto de reducción.

**Artículo 10. Descansos**

Durante la jornada de trabajo se podrá disfrutar de un descanso de veinte minutos computables como de trabajo efectivo. El tiempo de este descanso se reducirá proporcionalmente en los supuestos de reducción de jornada.

Los turnos para el disfrute de este derecho se establecerán por el responsable de la Unidad teniendo en cuenta las necesidades del servicio y oídos los interesados.

**Artículo 11. 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 el volante médico o, en caso de no haberse producido asistencia médica, una declaración jurada. Salvo imposibilidad justificada, deberá comunicarse la ausencia a la persona responsable del servicio el mismo día en que se produzca.

2. En caso de ausencias reiteradas, se podrá recabar por parte de la Gerencia una inspección médica que determine las causas de las mismas y su procedencia.



3. Toda ausencia por enfermedad superior a tres días será justificada mediante la presentación del correspondiente parte de Incapacidad Temporal en el Servicio de Gestión de Personal. Cuando dicha situación supere el plazo de siete días, serán entregados los correspondientes partes de confirmación de la IT. No será necesaria la presentación del parte de confirmación en los supuestos de permiso por maternidad.

El Servicio de Gestión de Personal notificará al Responsable del Servicio correspondiente que el trabajador se encuentra en situación de incapacidad temporal.

### CAPÍTULO III

#### VACACIONES, PERMISOS Y LICENCIAS

##### **Artículo 12. Vacaciones anuales**

1. *Duración:* Con carácter general, las vacaciones anuales retribuidas tendrán una duración de 23 días laborables en cada año natural completo de servicios, o los días que en proporción correspondan si el tiempo hubiese sido menor.

2. *Disfrute:* Las vacaciones anuales se disfrutarán entre el 1 de julio y el 30 de septiembre, preferentemente en el mes de agosto, en forma continuada o fraccionadas en dos períodos. A estos efectos los sábados tendrán la consideración de festivos.

No obstante lo anterior, se podrán disfrutar hasta 8 días como máximo fuera del período estival, bien de forma continua o discontinua, siempre que las necesidades del servicio lo permitan y previa autorización de la Gerencia con el informe favorable del Responsable de la Unidad correspondiente. El resto de días hasta completar todos a los que se tenga derecho, se disfrutarán en un solo período continuado.

Los trabajadores de nuevo ingreso disfrutarán, dentro del año de su contratación, la parte proporcional de vacaciones correspondiente desde la fecha de su ingreso hasta el final del año o hasta la terminación de su contrato, si éste ha de producirse con anterioridad. A los trabajadores que cesen por cualquier motivo en el transcurso del año sin poder disfrutar de vacaciones, previa justificación del Jefe de Servicio, se les abonará la parte proporcional correspondiente a las vacaciones no disfrutadas.

El derecho a elegir turno de vacaciones será rotatorio, salvo acuerdo entre los trabajadores afectados y siempre que se respeten las necesidades del servicio.

Si las vacaciones anuales estuvieran programadas de antemano y el trabajador o trabajadora no las pudiese disfrutar por incapacidad temporal, maternidad o por riesgo durante el embarazo, a que hace referencia el apartado 3 del artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, podrá disfrutarlas fuera del período previsto, respetando las necesidades del servicio y, siempre que sea posible, dentro del año natural a que correspondan.

Se podrá acumular el período de vacaciones al permiso de maternidad, lactancia y paternidad, aún habiendo expirado ya el año natural a que tal período corresponda.

3. *Tramitación:* En el primer trimestre del año, cada responsable de Servicio planificará las vacaciones anuales del personal adscrito a su Servicio, quien deberá comunicarlo al Servicio de



Gestión de Personal antes del día 1 de junio del año correspondiente y en la que deberá quedar garantizado el adecuado funcionamiento del Servicio, especialmente en los períodos de mayor actividad del mismo.

### **Artículo 13. Vacaciones de Navidad y Semana Santa**

El personal tendrá derecho a disfrutar de siete días naturales consecutivos en Navidad y Semana Santa respectivamente. El calendario laboral de la Universidad de La Rioja establecerá el período de disfrute, de acuerdo con esta norma, y establecerá los turnos correspondientes, en su caso.

El derecho a elegir turno de vacaciones será rotatorio, salvo acuerdo entre los trabajadores afectados y siempre que se respeten las necesidades del servicio.

### **Artículo 14. Permisos retribuidos**

No se podrán solicitar días de permisos retribuidos que no estén expresamente incluidos en el presente artículo.

El personal de administración y servicios que presta servicios en la Universidad de La Rioja, independientemente de su vínculo administrativo o laboral tendrá derecho a disfrutar de los siguientes permisos retribuidos, en las condiciones que se especifican a continuación:

#### **1.- Fallecimiento, enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización de familiares**

*a) De un familiar de primer grado de consanguinidad o afinidad:* Cuatro días naturales.

*b) De un familiar de segundo grado de consanguinidad o afinidad:* Tres días naturales.

Cuando se necesite hacer un desplazamiento desde el domicilio habitual a localidad que diste más de 60 Km. el permiso podrá ampliarse en un día adicional.

No se podrá disfrutar de este permiso cuando la hospitalización del familiar fuese por parto.

En caso de fallecimiento o accidente grave, si el hecho se produce durante la jornada de trabajo o finalizada ésta, se entenderá que el permiso comienza al día siguiente.

En el caso de que la hospitalización fuese inferior a los días a que por enfermedad grave se tiene permiso y no mediase certificado de gravedad o informe de necesidad de cuidados, este permiso se reducirá a los días que efectivamente el familiar afectado haya estado hospitalizado.

En caso de intervención quirúrgica sin hospitalización será necesario un informe médico sobre la necesidad de reposo y cuidados domiciliarios. En caso contrario, el permiso se limitará al día de la intervención.

Previo justificación y siempre que sea compatible con las necesidades del servicio estos días podrán ser utilizados de forma discontinua.



*Justificantes:*

- En el caso de fallecimiento: Copia del certificado de defunción y justificante de parentesco.
- En el caso de enfermedad grave: Justificante médico y justificante de parentesco.
- En el caso de hospitalización: Certificado de hospitalización, que indicará la duración prevista, y justificante de parentesco. Cuando los días no se disfruten de forma continuada también deberá presentarse certificado médico del alta hospitalaria.
- En el caso de intervención quirúrgica sin hospitalización: Informe médico sobre la necesidad de reposo y cuidados domiciliarios.

**2.- Asistencia a consulta médica del trabajador**

- a) *Motivo:* La asistencia del trabajador a la consulta del médico de cabecera o de los especialistas autorizados en función del sistema de salud que le corresponda.
- b) *Duración:* Por el tiempo imprescindible
- c) *Justificantes:* Comprobante de asistencia a consulta médica.

**3.- Acompañamiento a consulta médica**

- a) *Motivo:* Acompañar a consultas médicas en los mismos términos que en el apartado anterior a hijos menores de 16 años, ancianos hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad que requieran especial dedicación o discapacitados a su cargo que, reuniendo la condición anterior, exijan su presencia.
- b) *Duración:* Por el tiempo imprescindible.
- c) *Justificantes:* Comprobante de asistencia a consulta médica y fotocopia del libro de familia y/o justificante de la necesidad de acompañamiento.

**4.- Acompañamiento a hijos con discapacidad psíquica, física o sensorial o personas dependientes**

- a) *Motivo:* Asistir a las reuniones de los órganos de coordinación de los centros de educación especial donde el hijo discapacitado reciba tratamiento o para acompañarlo si ha de recibir apoyo adicional en el ámbito sanitario, o acudir a reuniones en aquellos centros donde se encuentren internadas personas dependientes por razón de su enfermedad y a cargo del trabajador.
- b) *Duración:* Por el tiempo imprescindible.
- c) *Justificantes:* fotocopia del libro de familia y justificante de la asistencia del empleado al centro.

**5.- Asistencia a exámenes prenatales y cursos de técnicas de preparación al parto**

- a) *Duración:* Tiempo imprescindible.
- b) *Justificantes:* Comprobante de asistencia.

**6.- Asistencia a técnicas de fecundación**

- a) *Motivo:* Asistir a técnicas de fecundación asistida.
- b) *Duración:* Tiempo imprescindible
- c) *Justificantes:* Comprobante de asistencia y justificación de la necesidad de asistir dentro de la jornada de trabajo.

**7.- Interrupción del embarazo, en los casos que contempla la legislación vigente**

- a) *Duración:* La trabajadora tendrá derecho hasta tres días de permiso cuando no se le conceda la correspondiente incapacidad temporal.
- b) *Justificante:* Documento expedido por el facultativo competente.

**8.- Traslado del domicilio habitual**

- a) *Duración:* Un día en misma localidad, o dos días cuando el traslado sea a otra localidad que diste más de 60 Km.
- b) *Justificantes:* Contrato de compraventa o alquiler, certificado de empadronamiento, etc.

**9.- Asistencia a exámenes finales o liberatorios en centros oficiales o a pruebas selectivas convocadas por las Administraciones y Organismos Públicos**

- a) *Duración:* El día de su celebración y el tiempo necesario para el desplazamiento.
- b) *Justificantes:* Certificado de asistencia.

**10.- Deber inexcusable de carácter público o personal**

- a) *Motivo:* Se entiende por “deber inexcusable” la obligación que incumbe a una persona cuyo incumplimiento le genera una responsabilidad de índole civil, penal o administrativa. Así como los deberes de carácter cívico como la participación en procesos electorales y el ejercicio del derecho de sufragio. El deber ha de ser personal, es decir, sin posibilidad de ejecución por medio de un representante o sustituto.

Se incluyen entre los deberes de carácter público o personal:

- La asistencia a Tribunales de Justicia, previa citación.
- La asistencia de los Concejales y Diputados a los Plenos de las instituciones respectivas.
- La asistencia a reuniones o actos motivados por la actividad de asociaciones cívicas, por aquellos trabajadores que ocupen cargos directivos en las mismas y hayan sido convocadas formalmente por algún órgano de la Administración Pública.
- El cumplimiento de los deberes de los ciudadanos derivados de una consulta electoral nacional, autonómica o municipal; así como las elecciones a órganos de representación en el ámbito de la Universidad.
- La asistencia a las sesiones de un tribunal de exámenes o de oposiciones con nombramiento de la autoridad pertinente como miembros del mismo.

b) *Duración*: El tiempo imprescindible.

c) *Justificantes*: El que proceda según el caso.

### **11.- Para realizar funciones sindicales o de representación del personal**

Este derecho se ejercerá en los términos previstos en los Acuerdos sobre derechos sindicales y ejercicio de la actividad sindical entre la Universidad de La Rioja y las Organizaciones Sindicales.

### **12.- Asuntos particulares**

Los trabajadores podrán disfrutar, por asuntos particulares, hasta ocho días al año, siempre que se hubiera cumplido un año de servicio o, si no fuese el caso, la parte proporcional correspondiente al de servicios efectivos prestados durante el año.

Estos días podrán disfrutarse a conveniencia del trabajador, previa autorización y respetando las necesidades del servicio, dentro del año al que correspondan y, en casos excepcionales y previa autorización de la Gerencia, previo informe del responsable de la Unidad, hasta el 31 de enero del año siguiente.

Además de los días de asuntos particulares, previstos en el apartado anterior, los trabajadores tendrán derecho al disfrute de días adicionales por asuntos particulares cuando se cumplan las condiciones siguientes:

- Un día adicional, al cumplir el cuarto trienio, incrementándose en un día adicional por cada trienio cumplido a partir de éste.
- Un día adicional, cuando el día de la apertura del curso no se declare festivo en el calendario laboral.
- Asimismo, se podrán disfrutar dos días adicionales de permiso por asuntos particulares cuando los días 24 y 31 de diciembre del año correspondiente coincidan en sábado o domingo.

Los días de asuntos particulares no podrán acumularse a las vacaciones anuales ni a las de Navidad o Semana Santa, salvo autorización expresa del responsable del servicio, en la que conste que no se produce ningún perjuicio para el funcionamiento del mismo.

## **Artículo 15. Licencias retribuidas**

### **1.- Por matrimonio**

a) *Duración*: Quince días naturales, incluido el día de su celebración. Pueden ser inmediatamente anteriores o posteriores en todo o en parte. Su disfrute puede ser bien continuado o partido, distribuyendo en ese caso los quince días en dos períodos, antes y después de la fecha del matrimonio, pudiéndose acumular al período vacacional si las necesidades del servicio lo permiten.

b) *Justificantes*: Certificado del Registro.

## 2.- Maternidad

*Duración:* Dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables por parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo.

El período de permiso se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que ésta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor, podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del permiso, computado desde la fecha del parto, y sin que se descuenta del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto. En el supuesto de fallecimiento del hijo, el período de permiso no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo.

En el caso de que ambos progenitores trabajen, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, ésta, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar porque el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir disfrutando del permiso de maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

En el caso de que la madre no tuviese derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestaciones de acuerdo con las normas que regulen dicha actividad, el padre tendrá derecho a este permiso por el período que hubiera correspondido a la madre.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el período de permiso podrá computarse, a instancia de la madre, o en su defecto, del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto obligatorias para la madre. El período de permiso se ampliará en tantos días como el neonato se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales y en los términos que reglamentariamente se desarrolle.

En el supuesto de discapacidad del hijo, el permiso a que se refiere este apartado tendrá una duración adicional de dos semanas. En caso de que ambos progenitores trabajen, este período adicional se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva y siempre de forma ininterrumpida.

En los supuestos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas o de las que le correspondan.

El permiso podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, a solicitud de los trabajadores, si lo permiten las necesidades del servicio y en los términos que reglamentariamente se determinen.

### **3.- Nacimiento, acogimiento o adopción de un hijo**

*Duración:* Quince días. En el supuesto de nacimiento, la licencia corresponde en exclusiva al otro progenitor. En los supuestos de adopción o acogimiento, este derecho corresponderá sólo a uno de los progenitores, a elección de los interesados. No obstante, cuando el período de descanso establecido en el artículo 15.4 del presente Acuerdo, sea disfrutado en su totalidad por uno de los progenitores, el derecho a esta licencia por acogimiento o adopción podrá ser ejercido por el otro.

En el caso de nacimiento, la fecha de comienzo del permiso será la del día de nacimiento. Si éste se produce durante la jornada de trabajo o finalizada ésta, se entenderá que comienza al día siguiente.

En el caso de adopción o acogimiento, la fecha de comienzo del permiso será, a opción de los adoptantes, a partir de la resolución judicial por la que se constituya la adopción, o a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento preadoptivo.

El supuesto de parto o adopción múltiple no supondrá causa para ampliar la duración de este permiso.

### **4.- Adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple de un menor, siempre que el acogimiento simple sea de duración no inferior a un año**

Dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada menor a partir del segundo, contadas a elección del trabajador, bien a partir de la decisión administrativa o judicial del acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituya la adopción, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, provisional o definitivo, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios períodos de descanso.

En los supuestos de discapacidad del menor adoptado o acogido, el permiso tendrá una duración adicional de dos semanas. En caso de que ambos progenitores trabajen, este período adicional se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva y siempre de forma ininterrumpida.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado, el permiso previsto podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

En caso de que ambos progenitores trabajen, el período de permiso se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos.

En los casos de disfrute simultáneo de ambos progenitores de los períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas o de las que correspondan.

El permiso podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, a solicitud de los trabajadores, si lo permiten las necesidades del servicio y en los términos que reglamentariamente se determinen.



Cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado, se podrá disfrutar de un permiso de hasta dos meses de duración, percibiendo durante este período exclusivamente las retribuciones básicas.

### **Artículo 16. Licencia por asuntos propios sin retribución**

Los trabajadores que hayan cumplido, al menos, un año de servicios efectivos en la Universidad podrán solicitar licencia por asuntos propios sin retribución, por un plazo no inferior a quince días, ni superior a seis meses. Será concedida dentro del mes siguiente a la solicitud, siempre que lo permitan las necesidades del servicio. La duración acumulada de estas licencias no podrá exceder de seis meses cada tres años. Los días de duración de la licencia son naturales.

El tiempo de disfrute de esta licencia no generará derecho a vacaciones.

## **CAPÍTULO IV ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO**

### **Artículo 17. Facultad y responsabilidad de la organización del trabajo**

La organización del trabajo es facultad y responsabilidad de la Gerencia de la Universidad de La Rioja, que la ejercerá dentro de los límites establecidos por la legislación vigente y el presente Reglamento, y respetando los cauces de participación de los representantes legítimos de los trabajadores.

### **Artículo 18. 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 de las unidades asumen las funciones y competencias propias del seguimiento y control de la jornada y el horario del personal a su cargo.

### **Artículo 19. Sistema de Control Horario**

A efectos de una mejor gestión del sistema de horario flexible y las restantes modalidades previstas en el presente reglamento, la Gerencia 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.



## DISPOSICIONES ADICIONALES

**Primera.** Las referencias hechas a cónyuges serán extensivas a las situaciones legalmente equivalentes.

**Segunda. Grados de parentesco.-** A efectos de lo dispuesto en el presente Acuerdo, las referencias a los grados de parentesco se entenderán como sigue:

- *Primer grado de consanguinidad:* Hijos y padres.
- *Primer grado de afinidad:* El cónyuge propio, yernos, nueras y suegros.
- *Segundo grado de consanguinidad:* Abuelos, nietos y hermanos.
- *Segundo grado de afinidad:* Abuelos del cónyuge, hermanos del cónyuge, cónyuge de los hermanos y cónyuge de los nietos.

**Tercera. Definición de personas dependientes.-** A efectos de lo dispuesto en el presente Acuerdo, las referencias hechas a personas dependientes se entenderán aquellas personas cuyo estado de carácter permanente en que se encuentren por razones derivadas de la edad, la enfermedad o la discapacidad, y ligadas a la falta o a la pérdida de autonomía física, mental, intelectual o sensorial, precisan de la atención de otra u otras personas o ayudas importantes para realizar actividades básicas de la vida diaria o, en el caso de las personas con discapacidad intelectual o enfermedad mental, de otros apoyos para su autonomía personal.

**Cuarta. Comisión de Interpretación y Seguimiento.-** Para realizar el seguimiento y evaluación del presente Acuerdo se creará una comisión de seguimiento paritaria y con representación de personal laboral y funcionario, que deberá reunirse a petición de cualquiera de las partes en el plazo máximo de siete días naturales desde la petición, prestando especial atención a aquellos casos en los que haya habido denegaciones de solicitudes de trabajadores respecto a lo previsto en el presente Acuerdo.

## DISPOSICIONES TRANSITORIAS

**Primera.** En el plazo de un mes a partir de la entrada en vigor del presente Acuerdo se constituirá la Comisión de Interpretación y Seguimiento.

**Segunda.** El sistema de homogeneización de la jornada y de incentivos a la productividad previstos en el Acuerdo de 17 de diciembre de 2002 permanecerá en vigor hasta la modificación de la vigente Relación de Puestos de Trabajo del Personal de Administración y Servicios de la Universidad de La Rioja.



**Tercera.** Los tipos de jornada previstos en la vigente Relación de Puestos de Trabajo, seguirán siendo de aplicación hasta que se acuerde con los representantes de los trabajadores la modificación de la misma. A tal efecto, se considerarán jornada ordinaria sometida al régimen de horario flexible todas aquellas que no figuran en el [Anexo](#) del presente Acuerdo.

Logroño, a 2 de abril de 2007

Gerencia

Comité de Empresa

Junta de Personal

Ignacio Gavira Tomás

Jesús Bujanda Requibátiz

M<sup>a</sup> Rosario Marín Antón