



CRITERIOS PARA LA PERCEPCIÓN DEL COMPLEMENTO HOMOLOGACION CORRESPONDIENTE AL AÑO 2007.

El Acuerdo para la percepción del complemento de homologación del personal de administración y servicios de las Universidades Públicas Andaluzas de julio de 2003, establece este complemento que retribuye la asistencia al trabajo y el cumplimiento horario de 35 horas semanales , y así lo señala su apartado 4º: "para la percepción del citado complemento el PAS estará obligado al cumplimiento de 190 jornadas de trabajo efectivo en cómputo anual, o en la proporción correspondiente en los casos de contratación de duración determinada".

Previo acuerdo de la Gerencia, con la Junta de Personal, Comité de Empresa, y Secciones Sindicales de esta Universidad, se pone en conocimiento del personal de administración y servicios, los criterios de aplicación del acuerdo, para la percepción del Complemento de Homologación, suscrito el 23/09/2003 de septiembre, que serán los siguientes:

El trabajador estará obligado al cumplimiento de 190 jornadas de trabajo efectivo en cómputo anual, o en la proporción correspondiente en los casos de contratación de duración determinada.

Se consideran excepciones al cumplimiento de dicho cómputo las siguientes causas justificadas:

- Ausencias por hospitalización del trabajador y convalecencias post-hospitalarias. Las ausencias por hospitalización deben ser justificadas documentalmente mediante la aportación del correspondiente parte de hospitalización y alta o certificación del hospital. (Se considera hospitalización aquella persona que justifique mediante certificado del hospital el ingreso en el mismo, independientemente del tiempo que haya estado ingresado).
- Licencia por maternidad.
- Accidentes de trabajo o enfermedad profesional.
- Ejercicio del derecho de huelga.
- Ejercicio de la función de representación de los trabajadores.
- Los trabajadores y trabajadoras mayores de 60 años que acrediten a través de los respectivos servicios de prevención padecer enfermedad crónica o degenerativa, durante las situaciones de incapacidad temporal.



Universidad
de Huelva

- Incapacidad temporal vinculada a situación de embarazo. Tal circunstancia deberá ser acreditada mediante el correspondiente parte de baja por "riesgo durante el embarazo"
- Y, salvo que en la negociación a nivel de las Universidades de Andalucía se disponga otra cosa, los siguientes permisos retribuidos:
 - a) Por matrimonio, 15 días naturales, que, siempre que el hecho causante se encuentre comprendido en el periodo de disfrute, podrá ejercerse antes o después de aquel, compatibilizándose con las necesidades de los servicios, pudiendo acumularse al periodo de vacaciones, sin que ello implique alteración de los turnos de trabajo previamente establecidos.
 - b) Nacimiento, adopción o acogida 10 días naturales.
 - c) Por enfermedad o accidente graves, hospitalización o intervención quirúrgica del padre, cónyuge o hijo, 4 días hábiles.
 - d) Por enfermedad o accidente graves u hospitalización de familiares de primer grado por afinidad o hermanos, tres días hábiles.

Por enfermedad o accidente graves u hospitalización de familiares de segundo grado por consanguinidad o afinidad no comprendidos en los anteriores apartados, dos días hábiles.

A los efectos de los tres apartados anteriores:

- ❖ Se entiende por enfermedad grave la debidamente acreditada como tal.
 - ❖ La intervención quirúrgica dará derecho a permiso por el tiempo de la intervención mientras subsista la hospitalización hasta el máximo señalado.
 - ❖ El permiso no podrá ser superior al tiempo de hospitalización y podrá ejercerse de forma discontinúa mientras subsista esta situación, compatibilizándose con las necesidades de los servicios.
- e) Se concederá permiso adicional de cuatro semanas, una vez agotado el período de baja o permiso por maternidad. Este permiso podrá disfrutarlo la madre o, en caso de que ambos progenitores trabajen, el padre, si aquélla renuncia a su derecho a favor de éste.

- f) Adopción y acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de menores de hasta seis años, dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo
- g) La realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto por las empleadas que deban realizarlos necesariamente dentro de la jornada de trabajo, por el tiempo indispensable.
- h) El sometimiento de la empleada a técnicas de fecundación asistida por el tiempo necesario para su realización.
- i) Los empleados que tengan hijos con discapacidad psíquica, física o sensorial tendrán derecho a ausentarse del trabajo por el tiempo indispensable para asistir a reuniones de coordinación de su centro de educación especial, donde reciba tratamiento.
- j) Por enfermedad terminal de cónyuge o hijo, mientras subsista la situación hasta un máximo de 15 días, ampliables a 30, si bien en el segundo periodo no se devengará retribución.
- k) Por fallecimiento del padre, cónyuge o hijo del trabajador 5 días naturales de familiares de primer grado por afinidad o hermanos 4 días naturales y de familiares de segundo grado por consanguinidad o afinidad no comprendidos en los anteriores apartados 3 días naturales
- l) Por traslado del domicilio habitual, 2 días naturales, ampliables a 4 si viene motivado por traslado de puestos de trabajo dentro de la provincia y a 7 si la causa de aquél se deriva del traslado del trabajador a otra Universidad.
- m) Para concurrir a exámenes finales o liberatorios y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación en Centros oficiales, el día de su celebración, si se trata de la primera convocatoria

- n) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal por el que el funcionario no perciba retribución alguna y sin que pueda superarse por este concepto la quinta parte de las horas laborales que correspondan a un trimestre en cuyo caso podrá la Universidad pasar al funcionario a la situación administrativa que corresponda. Se entiende por deber de carácter inexcusable y personal:
- o La asistencia a tribunales de Justicia, previa citación.
 - o La asistencia a Plenos de los Concejales de Ayuntamiento y de los Alcaldes, cuando no tengan plena dedicación.
 - o El cumplimiento de los deberes ciudadanos derivados de una consulta electoral como componente de una mesa electoral.
- o) La ampliación de los días de vacaciones por antigüedad en la Administración
1. En caso de incumplimiento de las jornadas previstas dará lugar a las siguientes reducciones sobre la cuantía de cada periodo, con arreglo a los siguientes criterios, establecidos en cómputo anual:
- 1) Por el cumplimiento de 180 a 189 jornadas se deducirá el 60% de este complemento.
 - 2) Por el cumplimiento de 170 a 179 jornadas se deducirá el 80% de este complemento.
 - 3) Por el cumplimiento de 169 jornadas o menos se deducirá el 100% de este complemento
2. En aquellos casos que no teniendo cumplidas las 190 jornadas efectivas por bajas (IT), se revisará de forma puntual y específica, sirviendo de referencia los antecedentes de ausencias en los 3 últimos años anteriores




Universidad
de Huelva


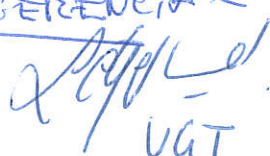
Las cantidades que eventualmente no hayan sido abonadas por los conceptos anteriores, generarán un fondo, que será redistribuido linealmente entre aquellos trabajadores y trabajadoras que hayan cumplido las 190 jornadas.

3. Los trabajadores y trabajadoras tendrán una disponibilidad de 30 horas anuales, fuera de su jornada, cuya realización podrá ser demandada por la Gerencia en función de las necesidades de los servicios, sin perjuicio de su compensación a razón de 1 hora y 45 minutos por cada hora realizada, a disfrutar cuando las necesidades de los servicios lo permita.
4. Se crea una comisión paritaria de seguimiento de este acuerdo que estará formada por los Presidentes de la Junta de P.A.S. y Comité de empresa, dos representantes de la Gerencia o personas en quienes deleguen y todos los delegados sindicales con voto ponderado.
5. La Comisión de seguimiento, siempre previa reclamación, estudiara y resolverá, aquellos casos y situaciones que por razones de equidad, deban ser tenidas en cuenta.


Huelva 28 de Marzo de 2007


SIEP


P. Vázquez
CCOO


VICEGERENTE

UGT


Comité de
empresa


Delegados Sindicales
de CSI-CSIF


JUNTA DE PERSONAL