



ACORD SOBRE PERMISOS I LICÈNCIES PER A LA CONCILIACIÓ DE LA VIDA FAMILIAR I LABORAL D'EMPLEATS PÚBLICS DE LA UNIVERSITAT POLITÈCNICA DE VALÈNCIA

Aprovat pel Consell de Govern de 22 de juliol de 2021

1. Preàmbul

L'Acord sobre els permisos i llicències per a la conciliació de la vida familiar i laboral de les persones emprades públiques de la Universitat Politècnica de València (UPV) va ser negociat per la Mesa General de Negociació de data 13 de juliol de 2021 i aprovada en Consell de Govern de data 22 de juliol de 2021.

2. Àmbit d'aplicació

- e) Aquest acord és aplicable a totes les persones treballadores públiques que presten serveis a la Universitat Politècnica de València.
- f) En el cas del personal laboral, aquest acord és aplicable sense perjudici del que pugui establir el conveni col·lectiu regulador de les seues condicions laborals.

3. Vigència

Aquest acord entra en vigor a partir de l'endemà de l'aprovació pel Consell de Govern (data d'aprovació pel Consell de Govern, 21 de juliol del 2021).

4. Permisos

4.1. Permís per matrimoni o unió de fet

El personal pot gaudir de quinze dies naturals i consecutius per raó de matrimoni o inscripció en el Registre d'unions de fet de la Comunitat Valenciana o en qualsevol altre registre públic oficial d'unions de fet.

Aquest permís pot acumular-se al període vacacional i als dies d'assumptes propis, i no és obligat que es gaudisca a continuació del fet causant, però sí sempre dins dels sis mesos següents al matrimoni o la inscripció en el Registre d'unions de fet de la Comunitat Valenciana.

El personal que gaudisca d'aquest permís per inscripció en un registre d'unions de fet no pot gaudir-ne de nou en cas que contraiga matrimoni posteriorment amb la mateixa persona.

Així mateix, el personal té dret a permís tant pel dia de la celebració del seu matrimoni o inscripció de la seua unió de fet com pel corresponent a un familiar dins del segon grau de consanguinitat o afinitat.

Si el lloc on es fa la celebració supera la distància de 375 quilòmetres, comptadors des de la localitat de residència d'aquest personal, el permís és de dos dies naturals consecutius.



4.2. Permís per tècniques prenatales

- d) Quan han de fer-se dins de la jornada de treball, es concedeix permís pel temps indispensable per a la realització d'exàmens prenatales i tècniques per a la preparació al part de les treballadores públiques.
- e) Dins de la jornada de treball, el personal té dret a absentar-se a fi de sotmetre's a tècniques de fecundació o reproducció assistida durant el temps necessari, després de justificar aquesta necessitat.

4.3. Permís per qüestions relacionades amb l'adopció, acolliment o guarda amb finalitats d'adopció.

En els casos d'adopció, acolliment o guarda amb finalitats d'adopció es té dret a un permís per a l'assistència a les sessions d'informació i preparació preceptives, com també per a la realització dels informes psicològics i socials preceptius previs a la declaració d'idoneïtat, que hagen de fer-se dins de la jornada de treball.

4.4. Permís per estat de gestació

Les treballadores públiques en estat de gestació gaudeixen d'un permís retribuït a partir del primer dia de la setmana 37 d'embaràs i fins a la data del part.

En el supòsit de gestació múltiple, aquest permís pot iniciar-se el primer dia de la setmana 35 d'embaràs i fins a la data del part.

4.5. Permís per naixement per a la mare biològica

Sense perjudi del que es disposa en els apartats següents, aquest permís es concedeix en els termes i amb les condicions que figuren en l'art. 49.a) del TREBEP (Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'estatut bàsic de l'empleat públic).

4.6. Permís per adopció, guarda amb finalitats d'adopció o acolliment, tant temporal com permanent

- e) Aquest permís es concedeix en els termes i amb les condicions que figuren en l'article 49.b) del TREBEP.
- f) Aquest permís s'amplia en dues setmanes en els supòsits d'adopció o acolliment de menors que, per les seues circumstàncies i experiències personals, o bé pel fet de provenir de l'estranger, tinguen dificultats especials d'inserció social i familiar, degudament acreditades pels serveis socials competents.
- g) El gaudi del permís per adopció o acolliment internacional de fins a dos mesos de duració pot fraccionar-se o ser continuat, segons la tramitació que es requerisca al país d'origen de la persona adoptada.



4.7. Permís per lactància

1. Sense perjudi del que es disposa en els apartats següents, aquest permís es concedeix en els termes i amb les condicions que figuren en l'article 48.f) del TREBEP.
2. Durant el gaudi d'aquest permís es pot participar en els cursos de formació que convoque l'administració.
3. Així mateix, a voluntat del personal, aquest dret es pot substituir per una reducció de la jornada normal pel mateix temps i amb la mateixa finalitat. Aquesta reducció es pot aplicar a la dedicació de la jornada a fer al matí o a la vesprada pel personal que tinga dedicació especial.
4. Així mateix, el personal pot sol·licitar la substitució del temps de lactància per un permís retribuït que acumule en jornades completes el temps corresponent (30 dies naturals després de la finalització del permís de maternitat o de la data d'incorporació).

4.8. Permís per naixement de filles o fills prematurs

Per naixement de filles o fills prematurs o que, per qualsevol altra causa, hagen d'estar hospitalitzats a continuació del part, el personal té dret a absentar-se de la faena durant un màxim de dues hores diàries i percebre les retribucions íntegres.

4.9. Permís per cura de fill o filla menor o amb diversitat funcional intel·lectual, afectat per càncer o una altra malaltia greu o rara

Els òrgans competents en matèria de personal concedeixen, sempre que les dues persones progenitores, adoptants, guardadores amb finalitats d'adopció o acollidores de caràcter permanent treballen, una reducció de la jornada de treball almenys de la meitat de la duració d'aquella i percebre les retribucions íntegres, per a la cura del fill o filla menor d'edat amb diversitat funcional intel·lectual, afectat per càncer o per una altra malaltia greu o rara.

1. El càncer o una altra malaltia greu de la persona menor ha d'implicar un ingrés hospitalari de llarga duració que requerisca la cura directa del menor, contínua i permanent o bé, en cas de menors amb diversitat funcional intel·lectual, que requerisquen o necessiten atenció directa, contínua i permanent a causa de la diversitat funcional. Les situacions següents també es consideren protegides:
 - a) La continuació del tractament mèdic o cura del menor, persona amb diversitat funcional intel·lectual a domicili després del diagnòstic i hospitalització per càncer o malaltia greu o rara.
 - b) Quan hi haja recaiguda o agudització del menor o persona amb diversitat funcional intel·lectual pel càncer o per la mateixa malaltia greu o rara, incloent-hi els supòsits en què no siga necessari un nou ingrés hospitalari, i requerisquen una cura directa, contínua i permanent.
2. L'acreditació que la persona amb diversitat funcional intel·lectual, el menor que té càncer



o una altra malaltia greu o rara, així com la necessitat de la cura directa, contínua i permanent durant el temps d'hospitalització i tractament continuat de la malaltia, es materialitza mitjançant un informe del personal facultatiu responsable de l'assistència mèdica de la persona afectada per la malaltia.

En els casos de recaiguda o agudització del càncer o de la mateixa malaltia greu o rara, cal aportar un nou informe mèdic del personal facultatiu que assisteix el menor en el qual s'acredite aquesta circumstància i la necessitat de cures directes, contínues i permanents.

3. El personal que tinga dret al permís regulat en aquest article ha de percebre les seues retribucions íntegres, amb independència de la reducció de jornada autoritzada.

No obstant això, quan concorren en les dues persones progenitores, adoptants, guardadores amb finalitats d'adopció o acollidores de caràcter permanent, pel mateix subjecte i fet causant, les circumstàncies necessàries per a tenir dret a aquesta reducció de jornada o, si s'escau, puguen tenir la condició de persona beneficiària de la prestació establida per a aquesta finalitat en el règim de la Seguretat Social que els siga aplicable, es té dret a la percepció de les retribucions íntegres durant el temps que dure la reducció de la jornada de treball, sempre que l'altra persona progenitora, adoptant o acollidora de caràcter preadoptiu o permanent no cobre les seues retribucions íntegres en virtut d'aquest permís o com a persona beneficiària de la prestació establida per a aquesta finalitat en el règim de la Seguretat Social que li siga aplicable. En cas contrari, només es té dret a la reducció de jornada, amb la reducció consegüent de retribucions.

Així mateix, en el cas que els dos progenitors tinguen la condició de personal empleat públic i presten serveis en el mateix òrgan o entitat, es pot limitar l'exercici simultani d'aquesta reducció de jornada per raons fundades en el correcte funcionament del servei.

4. La reducció de jornada pot concedir-se fins a un percentatge màxim del 99% quan es tracte d'un ingrés hospitalari ocasionat per càncer o per una altra malaltia greu o rara, i també quan s'estiga en una fase crítica del tractament segons conste en l'informe mèdic.

En els altres casos no inclosos en el paràgraf anterior, el percentatge de reducció de jornada pot ser de fins al 75%.

Sempre que siga compatible amb el funcionament correcte dels serveis, es pot autoritzar que la reducció de jornada s'acumule en jornades completes pel temps que sia estrictament necessari segons l'informe mèdic.

5. El permís es concedeix per un període inicial de fins a un mes. No obstant això, mentre subsistisca la necessitat de la cura directa, contínua i permanent, s'ha de prorrogar per períodes de fins a dos mesos i, com a màxim, fins que el menor complisca divuit anys o, en el cas de persones amb diversitat funcional intel·lectual, es revoque la tutela legal de la persona amb diversitat funcional intel·lectual.



En el cas que l'informe mèdic determine la necessitat d'un temps inferior o superior, es concedeix pel període indispensable que conste en l'informe.

La concessió de les pròrrogues successives requereix en cada cas una sol·licitud de la persona interessada, sol·licitud que ha d'anar acompanyada d'un nou informe mèdic actualitzat que acredite la necessitat de les cures del menor.

La concessió de les pròrrogues successives requereix en cada cas una sol·licitud de la persona interessada, sol·licitud que ha d'anar acompanyada d'un nou informe mèdic actualitzat que acredite la necessitat de les cures del menor o persona amb diversitat funcional intel·lectual.

En cas de personal empleat públic que té la tutela legal sobre persones amb diversitat funcional intel·lectual i malaltia greu o rara que requereixen cura directa, contínua i permanent, de manera excepcional, els treballadors tenen dret a l'acompliment de la jornada laboral de manera no presencial. Aquesta sol·licitud ha d'anar acompanyada d'una memòria en la qual s'incloua la proposta de condicions en les quals es desenvoluparà l'activitat laboral.

4.10. Permís del progenitor diferent de la mare biològica per naixement, guarda amb finalitats d'adopció, acolliment o adopció d'un fill o filla

Sense perjudi del que es disposa en els apartats següents, aquest permís es concedeix en els termes i amb les condicions que figuren en l'article 49.c) del TREBEP.

4.11. Disposicions comunes a determinats permisos

1. En els permisos per naixement, adopció, guarda, acolliment i del progenitor diferent de la mare biològica, el temps transcorregut durant el gaudi d'aquests permisos es computa com de servei efectiu amb caràcter general, es garanteix la plenitud de drets econòmics del personal durant tot el període de duració del permís i, si s'escau, durant els períodes posteriors al gaudi d'aquest permís, si d'acord amb la normativa aplicable, el dret a percebre algun concepte retributiu es determina segons el període de gaudi del permís.
2. El personal que haja fet ús dels permisos indicats en l'apartat anterior, té dret, una vegada finalitzat el període de permís, a reintegrar-se al seu lloc de treball en termes i condicions que no siguen menys favorables al gaudi del permís, com també a beneficiar-se de qualsevol millora en les condicions de treball a les quals hagen pogut tenir dret durant el temps d'absència.

4.12. Permís per interrupció de l'embaràs

En cas d'interrupció de l'embaràs, les treballadores públiques tenen dret a set dies naturals i consecutius a partir del fet causant, sempre que no estiguen en situació d'incapacitat temporal.



4.13. Permís per deures relacionats amb la conciliació de la vida personal, familiar i laboral

- c) El personal pot acudir durant la jornada laboral, per necessitats pròpies o de menors, persones majors o amb diversitat funcional, física, psíquica o sensorial a càrrec seu a:
- a) Consultes, tractaments i exploracions de tipus mèdic durant el temps indispensable.
 - b) Reunions de coordinació dels seus centres d'educació especial.
 - c) Consultes de suport addicional en l'àmbit socio sanitari.
- d) Així mateix, pot acudir pel temps indispensable durant la jornada laboral a consultes, tractaments i exploracions mèdiques del cònjuge o parella de fet, quan s'acredite documentalment la necessitat d'assistir-hi amb acompanyant.
- e) Les absències parcials al lloc de treball a conseqüència de l'assistència a situacions indicades en el punt anterior han de durar el temps indispensable, i es consideren com de treball efectiu sempre que l'absència es limite al temps necessari i que el personal funcionari justifique documentalment tant l'assistència com l'hora de la cita.
- f) El personal té permís per a absentar-se del lloc de treball a fi d'assistir a les tutories o a qualsevol altre requeriment del centre escolar de les seues filles i fills.

Aquestes absències han de durar el temps indispensable i es consideren de treball efectiu sempre que es facen dins de l'horari laboral i s'acredite que no és possible acudir-hi en horari diferent perquè no ho permet el centre escolar.

4.14. Permís per defunció

1. Per defunció del cònjuge, parella de fet o d'un familiar dins del primer grau de consanguinitat o afinitat, quatre dies hàbils quan el fet es produeix en la mateixa localitat i sis dies hàbils quan ocorre en una altra localitat.
2. Quan es tracta de defunció d'un familiar dins del segon grau de consanguinitat o afinitat, el permís és de tres dies hàbils quan es produeix en la mateixa localitat i de cinc dies hàbils quan ocorre en una altra localitat.
3. El personal que té a càrrec o conviu amb una persona dependent i hi té una afinitat afectiva, una vegada justificada aquesta circumstància, té dret a un dia hàbil per defunció d'aquesta persona.
4. Aquest permís es pren a partir del fet causant.
5. Aquest permís és compatible i no necessàriament consecutiu amb el permís per malaltia greu.
6. Els dies en què es faça ús d'aquest permís han de ser consecutius i immediatament posteriors al fet causant.
7. Únicament es computarà com a permís el dia de la defunció quan la persona no inicie la



jornada de treball que li corresponguera fer aquest dia.

8. Per al còmput dels terminis en la mateixa localitat o en una altra, es pren com a referència el terme municipal de la residència habitual de la persona sol·licitant.

4.15. Permís per accident o malaltia greu

1. Per accident o malaltia greu del cònjuge o parella de fet o d'un familiar de primer grau, en línia directa, per consanguinitat o afinitat, es té dret a un permís de quatre dies hàbils quan el fet es produeix en la mateixa localitat, i sis dies hàbils quan ocorre en una altra localitat.
2. Quan es tracta d'accident o malaltia greu d'un familiar dins del segon grau de consanguinitat o afinitat, el permís és de tres dies hàbils quan es produeix en la mateixa localitat i de cinc dies hàbils quan ocorre en una altra localitat.
3. Es té dret a aquest permís cada vegada que s'acredita una nova situació de gravetat.
4. Per al còmput dels terminis en la mateixa localitat o en una altra, es pren com a referència el terme municipal de la residència habitual de la persona sol·licitant.
5. En els casos de malaltia greu, hospitalització en institució sanitària o hospitalització domiciliària de llarga duració, els dies de permís poden gastar-se seguits o alterns, a petició del personal.
6. Aquest permís és compatible i no necessàriament consecutiu amb el de l'article anterior. Aquest permís es concedeix cada vegada que s'acredite una nova situació de les que s'indiquen més amunt.
7. A l'efecte d'aquest article, s'entén que malaltia greu inclou l'hospitalització, la intervenció quirúrgica sense hospitalització que requereix repòs domiciliari, o la malaltia en què la gravetat o la necessitat d'atenció continuada siga acreditada pel facultatiu responsable del pacient. El part amb hospitalització té aquest mateix tractament.

4.16. Permís per exàmens finals i altres proves definitives d'aptitud

El personal disposa de permís durant el dia de l'examen per a acudir a proves selectives per a l'ingrés en qualsevol administració pública, a exàmens finals i altres proves definitives d'aptitud i avaluació en centres oficials, encara que la realització de l'exercici siga compatible amb la jornada laboral. Es consideren inclosos en aquest permís els exàmens parcials sempre que tinguen caràcter eliminatori.

4.17. Permís per trasllat de domicili habitual

El personal disposa de tres dies naturals consecutius per trasllat del domicili habitual, circumstància que s'ha de justificar i notificar amb una antelació de tres dies hàbils.



4.18. Permís per deure inexcusable

1. Es té dret al temps indispensable per al compliment d'un deure inexcusable de caràcter públic i personal.
2. A títol enunciatiu i no limitador, s'entén per deure de caràcter públic i personal:
 - a) Citacions de jutjats i tribunals de justícia o un altre tipus de compareixences obligatòries davant d'aquests, degudament acreditades mitjançant certificat de compareixença expedit per lletrat de l'administració de justícia, com també citacions de comissaries o de qualsevol altre organisme oficial.
 - b) Compliment de deures ciutadans derivats d'una consulta electoral.
 - c) Assistència a reunions dels òrgans de govern i comissions dependents d'aquests òrgans quan deriven estrictament del càrrec electiu de regidora o regidor, així com de diputada o diputat.
 - d) Assistència com a membre a les sessions d'un tribunal de selecció o provisió, amb nomenament de l'autoritat pertinent.
 - e) Altres obligacions que necessàriament hagen de ser ateses en horari laboral i que en cas d'incompliment generen a la persona interessada una responsabilitat de tipus civil, social, penal o administratiu, sempre que siguen degudament acreditades.

4.19. Permís per funcions representatives i formació

Es concedeixen permisos per a fer funcions sindicals, de formació o de representació del personal, en els termes en què s'estableix en la normativa vigent.

4.20. Permís per assumptes propis

1. Cada any natural, i fins al dia 15 de febrer de l'any següent, es pot disposar de sis dies per assumptes propis o particulars, així com de dos dies addicionals en complir el sisè trienni i d'un dia addicional per cada trienni a partir del vuitè.

Quan els dies 24 i 31 de desembre, exempts d'assistència a la faena, cauen en dia festiu, dissabte o dia no laborable, es concedeixen dos dies de permís.

Així mateix, cada any natural es concedeixen com a màxim dos dies de permís quan alguna festivitat d'àmbit autonòmic o d'àmbit nacional de caràcter retribuït, no recuperable i no substituïble cau en dissabte.

2. El personal distribueix aquests dies segons li convé, tenint en compte que aquest gaudi no ha d'afectar l'adequada atenció al servei públic o el desenvolupament normal de les activitats docents, per la qual cosa cal autorització prèvia. La sol·licitud s'ha de dirigir a la unitat de personal corresponent i, si es denega, ha de ser de manera motivada i acreditant el possible perjudici que la concessió del permís ocasionaria a l'organització.

En qualsevol cas, el personal té dret a gaudir dels dies per assumptes particulars dins de l'any natural al qual corresponguen. Aquest dret no pot quedar condicionat per la necessitat d'autorització prèvia indicada en el paràgraf anterior.



3. L'administració, després de negociació amb els representants sindicals, pot dictar les normes oportunes durant el primer trimestre de l'any perquè el gaudi d'aquests dies no repercutisca negativament en l'adequada prestació dels serveis.
4. El personal funcionari interí i personal laboral temporal pot gaudir d'aquest permís a raó d'un dia per cada dos mesos complets treballats a la UPV.
5. El personal funcionari interí pot gaudir d'aquest permís a raó d'un dia per cada dos mesos complets treballats a la UPV. Els períodes treballats en diversos contractes o nomenaments d'aquesta, dins del mateix any, que no hagen donat lloc al gaudi d'un d'aquests dies o dels dies addicionals que, si escau, corresponguen, es poden acumular a fi de fer efectiu aquest permís. Si necessitats del servei degudament acreditades impedeixen el gaudi d'aquests dies acumulats, es té dret a l'abonament dels dies.
6. Els dies d'assumptes propis anuals es poden acumular als permisos per naixement, lactància, adopció, guarda, acolliment o del progenitor diferent de la mare biològica, fins i tot havent expirat ja l'any a què corresponga aquest període.
7. Els sis dies anuals d'assumptes propis corresponen per any natural de prestació de serveis efectius. En els casos de llicència sense retribució o de reingrés, quan el temps de serveis prestats siga més petit, es gaudeixen d'un nombre de dies proporcional al temps treballat, a raó d'un dia per cada dos mesos treballats i arrodonit a l'alça a favor del personal sol·licitant.

Aquesta previsió no s'aplica al supòsit de reingrés després d'haver gaudit d'una excedència per cura de filles i fills o familiars, situació que es considera com de treball efectiu i es podran gaudir fins al 15 de febrer de l'any següent.
8. Quan se sol·licita el dia de permís, transcorregudes 48 hores sense autorització, es considera concedit. Una vegada autoritzat el permís, l'interessat pot cancel·lar-lo fins a un dia hàbil abans del dia sol·licitat, excepte causes justificades.
9. En el cas que la persona interessada no estiga d'acord amb la motivació de la denegació del permís, la comissió creada a aquest efecte resol el seu cas.

10. En el cas de jubilació del personal, el règim d'aplicació és el següent:

a) Els sis dies d'assumptes propis es gaudeixen en proporció al temps treballat durant l'any natural de la jubilació.

b) Els dies addicionals d'assumptes propis per antiguitat es poden gaudir íntegrament abans de la data de jubilació, sense que s'hi aplique el criteri de proporcionalitat previst en l'apartat anterior.

5. Llicències sense retribució

5.1. Llicència per interès particular

1. El personal de la UPV pot sol·licitar llicència per interès particular amb una duració



màxima de sis mesos cada tres anys.

Amb caràcter excepcional, es pot concedir llicència per interès particular al personal de la UPV sempre que haja prestat serveis durant un any ininterromput o un any en els últims tres i ha de ser proporcional al temps treballat.

2. Aquesta llicència se sol·licita, llevat de casos excepcionals degudament justificats, amb una antelació mínima, respecte de la data d'inici, de trenta dies, i ha de resoldre's, com a mínim, amb quinze dies d'antelació a aquesta data. La denegació ha de ser motivada.
3. L'administració, mentre dure aquesta llicència sense retribució, manté el personal en el règim de previsió social que corresponga.
4. Aquesta llicència té la consideració de serveis efectivament prestats a l'efecte d'antiguitat i consolidació de grau personal.

En la consideració anterior s'exclou el cas del còmput de les vacances anuals. En aquest supòsit, i quan coincideix amb un mes natural o el supera, ha de descomptar-se de les vacances anuals el temps proporcional de la llicència sense retribució gaudida.

5.2. Llicència per malaltia de familiars

1. En el cas que el cònjuge, la parella de fet, un familiar en línia directa o col·lateral fins a segon grau, per consanguinitat o afinitat, que convisca amb la persona sol·licitant o qualsevol persona que legalment es trobe sota la seua guarda o custòdia, tinga malaltia greu o irreversible que requerisca una atenció continuada, pot sol·licitar-se una llicència amb una duració màxima d'un any per cada subjecte causant. L'inici de cada nova llicència per diferent subjecte causant posa fi a la llicència de què es gaudia fins a aquest moment.
2. El període que dure aquesta llicència té la consideració de serveis efectivament prestats, als efectes exclusivament del còmput d'antiguitat i consolidació de grau, i es manté el règim de previsió social corresponent.
3. Als efectes indicats, la malaltia ha de ser suficientment acreditada amb els informes mèdics escaients.

5.3. Llicència per participació en programes acreditats de cooperació internacional

En els termes i amb les condicions que s'establisquen, el personal té dret a gaudir, amb autorització prèvia, de llicència per participació en programes acreditats de cooperació internacional.

El Servei de Recursos Humans i el vicerectorat competent pot autoritzar llicències per a la participació voluntària, per un període no superior a sis mesos, en missions o programes de cooperació internacional al servei d'organismes internacionals, governs o entitats públiques estrangeres, sempre que conste l'interès de la UPV en aquesta participació, així com el de l'organisme, govern o entitat sol·licitant.



La sol·licitud ha d'anar acompanyada de la documentació referida al programa en què figure la participació de la persona interessada, com també de l'informe favorable de l'òrgan competent en matèria de cooperació internacional.

Durant el temps de duració de la llicència, les retribucions de la persona participant són a càrrec de la UPV.

Finalitzada l'activitat voluntària, cal aportar un certificat de l'organisme, govern o entitat en què s'acredite el compliment efectiu de l'activitat.

6. Reduccions de jornada

1. Té dret a una reducció fins a la meitat de la jornada laboral, amb disminució proporcional de retribucions:

- a) El personal que, per raons de guarda legal, quan el personal té a càrrec algun infant de 13 anys o menys, persona major que requerisca especial dedicació o persona amb un grau de discapacitat física, psíquica o sensorial igual o superior al 33% que no exercisca activitat retribuïda que supere el salari mínim interprofessional.
- b) El personal que té a càrrec el cònjuge, la parella de fet o un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat que requerisca especial dedicació.
- c) El personal que a causa de tenir reconegut un grau de discapacitat o per raó de malaltia llarga o crònica no puga fer la seua jornada laboral completa. Aquestes circumstàncies, les ha d'acreditar inicialment la Unitat de Valoració Mèdica d'Incapacitats i, en els casos en què siga revisable, les ha de ratificar aquesta Unitat anualment.
- d) Personal d'administració i serveis i laboral d'investigació a qui li falte menys de cinc anys per a complir l'edat de jubilació forçosa. Sempre que siga compatible amb el correcte funcionament dels serveis, es pot autoritzar que la reducció de jornada s'acumule en jornades completes, sense que aquesta acumulació forme, en cap cas, un període superior a sis mesos continuats en un període d'un any comptadors des del dia d'inici.

Tenint en compte la proximitat d'edat de jubilació forçosa de la persona sol·licitant, cal consultar prèviament a l'INSS la possible repercussió que puga tenir aquesta reducció de jornada en el càlcul de la pensió de jubilació.

- f) El personal que per naixement de filles i fills prematurs o per qualsevol altra causa haja d'estar hospitalitzat a continuació del part, té dret a reduir-se la jornada de treball fins a un màxim de dues hores, amb la disminució proporcional de les retribucions, Sense perjuí del permís indicat en el punt 4.8 d'aquest Pla Concilia.
- g) El personal que ocupe llocs de treball amb component d'acompliment del complement de lloc de treball que comporten una jornada de 35 hores setmanals, pot sol·licitar una jornada reduïda, contínua i ininterrompuda de les 9.00 a les 14.00 hores, o les equivalents si el lloc exercit està subjecte a torns, i percebre un 75% del total de les seues retribucions. Per a la concessió d'aquesta jornada reduïda es requereix que la persona sol·licitant acredite l'existència de circumstàncies personals diferents de les



que s'indiquen en l'apartat 1 i que justifiquen la necessitat d'aquesta reducció. En cas de denegació, s'ha de motivar.

- h) Es pot sol·licitar reducció de jornada d'una hora diària sense disminució de retribucions per les causes següents:
- a) Per les causes indicades en els apartats a) b) i c) del número 1.

No obstant això, en el cas de guarda legal d'infant de 13 anys o menys, es pot concedir únicament en algun dels supòsits següents:

- 1r Que el menor requereisca dedicació especial.
2n Que l'infant tinga tres anys o menys.
3r Que tinga a càrrec dos o més infants de 13 anys o menys.
4t Que es tracte de família monoparental.

Durant un termini màxim de sis mesos, comptadors des de la data de finalització del permís corresponent per adopció, acolliment o guarda amb finalitats d'adopció, d'un menor de més de 12 mesos que per circumstàncies i experiències personals, degudament acreditades pels serveis socials competents, o que pel fet de provenir de l'estranger tinga dificultats especials d'inserció social i familiar.

- i) Quan per raons de malaltia molt greu calga atendre el cònjuge, la parella de fet o un familiar de primer grau, el personal té dret a sol·licitar una reducció de fins al 50% de la jornada laboral, amb caràcter retribuït i pel termini màxim d'un mes, que pot acumular-se en jornades completes sempre que no afecte el correcte funcionament del servei i amb l'autorització del Servei d'RH.

Per al gaudi d'aquesta reducció es requereix un informe del facultatiu que assisteix el pacient que determine que la malaltia és molt greu i la necessitat de cures per a atendre la persona malalta.

Aquesta reducció queda sense efecte, tot i que no haja transcorregut el termini màxim d'un mes, en cas d'alta o defunció del familiar.

En el cas que hi haja més d'un beneficiari d'aquest dret pel mateix subjecte causant, poden gaudir-ne de forma parcial, respectant en tot cas el termini màxim.

- j) Les treballadores víctimes de violència sobre la dona, per a fer efectiu el seu dret a l'assistència social integral, tenen dret a la reducció d'un terç de la jornada sense reducció d'havers, o bé d'un 50% de la jornada, amb una reducció d'havers corresponent a la diferència entre el terç i la meitat d'aquella.
- k) El personal víctima de violència terrorista tenen dret a una reducció de jornada en els mateixos termes que s'indiquen en l'apartat anterior.
- l) Quan el personal es reincorpora al servei efectiu després de la finalització d'un tractament oncològic o qualsevol malaltia considerada greu que l'impossibilitava les



funcions laborals, pot sol·licitar, durant el termini màxim d'un mes des de la data de l'alta mèdica, una reducció de fins al 25% de la jornada sense reducció d'havers. Aquest termini pot ampliar-se en un mes més quan el personal justifique la persistència en el seu estat de salut de les circumstàncies derivades del tractament oncològic.

El Servei de Recursos Humans concedeix aquesta reducció quan afavorisca la plena recuperació funcional de la persona o evite situacions d'especial dificultat o penúria en l'exercici de la seua faena. La persona sol·licitant ha d'adjuntar a la documentació acreditativa de l'existència d'aquesta situació l'informe facultatiu corresponent.

Es consideren malaltia greu les incloses en l'annex, llista de malalties greus, del Reial decret 1148/2011, de 29 de juliol, per a l'aplicació i desplegament, en el Sistema de la Seguretat Social, de la prestació econòmica per cura de menors afectats per càncer o una altra malaltia greu.

El personal que té dret a gaudir de reduccions de jornada en els supòsits anteriors pot acumular-les, totalment o parcialment, en la realització de la jornada de matí o vesprada que comporta la percepció del complement específic de dedicació completa, tot això sense perjudici de les necessitats del servei.

- m) Les reduccions de jornada que s'indiquen en aquest punt són incompatibles entre si, a excepció de les dels apartats 1.c), 6 i 7, que són compatibles amb les altres.
- n) En el cas que es tinga dret al gaudi simultani de diverses reduccions de jornada compatibles entre si, només se'n pot concedir una sense deducció de retribucions, i a les altres s'aplicarà la deducció proporcional corresponent.
- o) Si diversos funcionaris o funcionàries de l'administració de la UPV tenen dret a una reducció de jornada respecte a un mateix subjecte causant, poden gaudir d'aquest dret de forma parcial.

En aquests casos, les sol·licituds de reducció de jornada parcial han de presentar-se de forma simultània i s'hi ha d'indicar tant el nombre global d'hores de reducció, com el nombre concret de què gaudirà cadascun. El gaudi de la reducció de forma parcial serà ininterromput, és a dir, que el règim pactat, una vegada concedit, només pot modificar-se mitjançant una nova sol·licitud i resolució.

- e) El personal ha de comunicar al responsable de la seua unitat administrativa, amb quinze dies d'antelació, la data en què es reincorporarà a la jornada ordinària.
- f) Les reduccions de jornada són concedides per la gerència o vicerectorat competent, mitjançant informe del Servei d'RH. La denegació ha de ser degudament motivada i s'ha de comunicar a aquest efecte a la persona interessada.
- g) El personal que sol·licite deixar sense efecte una reducció de jornada no pot començar a gaudir-ne d'una altra per la mateixa causa fins que transcorre, com a mínim, un mes des que es va deixar sense efecte la reducció anterior.



- h) Les previsions de l'apartat anterior no s'apliquen a les treballadores víctimes de violència sobre la dona ni al personal víctima de terrorisme que tinguen una reducció de jornada per aquesta causa.
- i) En els supòsits en què el personal tinga dret a sol·licitar una reducció de jornada d'una hora diària sense deducció de retribucions, però sol·licite un nombre d'hores de reducció superior, la sol·licitud s'ha de dirigir a RH, departament que resol les dues reduccions descomptant l'hora diària del nombre global d'hores de reducció sol·licitades.
- j) El PDI que sol·licita una reducció de jornada d'acord amb els supòsits indicats en aquesta norma, pot sol·licitar de forma justificada que no li assignen docència en una determinada franja horària o franges si sol·licita més d'una hora de reducció. Aquesta franja o franges es mantenen pel període d'un curs acadèmic o de la duració de la reducció.

El departament, el centre o centres on imparteix docència, després de l'informe d'RH, estudien la possibilitat de tenir en compte aquestes circumstàncies en l'assignació de docència, que es pot fer amb un canvi d'horari, un canvi d'assignatura, de grup o qualsevol altra fórmula que garantisca en tot cas el compliment docent encomanat al departament. La denegació del possible encaix horari ha de ser justificat i motivat, incloent-hi les accions que s'han intentat emprendre a fi de fer-la efectiva, i és ratificat o no per la Comissió Paritària Permanent de Seguiment, Interpretació i Actualització de l'Acord del Pla Concilia de la Universitat Politècnica de València.

La reducció de jornada afecta tota la jornada laboral repercuteix de manera proporcional en les hores lectives (crèdits) que corresponguen impartir al professor, excepte quan la reducció no comporte una deducció de retribucions.

7. Comissió Paritària Permanent de Seguiment, Interpretació i Actualització de l'Acord del Pla Concilia de la Universitat Politècnica de València.

1. Es crea la Comissió Paritària de Seguiment, Interpretació i Actualització de l'Acord del Pla Concilia de la Universitat Politècnica de València com a òrgan paritari de consulta, interpretació i resolució de conflictes.
2. Aquesta Comissió es regeix pel que es disposa en la secció tercera del capítol II del títol preliminar de la Llei 40/2015, d'1 d'octubre, de règim jurídic del sector públic.

Disposicions addicionals

Disposició addicional primera. En el cas que la normativa de caràcter bàsic estatal o d'àmbit autonòmic establisca condicions de treball diferents de les previstes en aquest Acord, s'hi han de fer els ajustos corresponents a fi d'observar el marc legislatiu.

En cas que un eventual canvi en la legislació permeta una millora de les condicions laborals, s'estudiarà en l'àmbit de la Comissió Paritària Permanent de Seguiment, Interpretació i



Actualització de l'Acord del Pla Concilia de la Universitat Politècnica de València la possible modificació d'aquest Acord.

Disposició derogatòria

Durant la vigència d'aquest acord queden sense efectes totes les normatives pròpies que s'oposen al que es disposa en aquest acord.

ANNEX I. Unitats incloses en Serveis Centrals no situades físicament a l'edifici de Rectorat

Les unitats incloses en Serveis Centrals que no estan situades físicament en l'edifici de Rectorat són les següents:

- Àrea d'Esports
- Àrea de Comunicació
- Àrea de Medi Ambient
- Àrea de Sistemes d'Informació i Comunicacions
- Àrea Editorial
- Biblioteca General
- Centre de Formació Permanent
- Defensor de la Comunitat Universitària
- Centre Educatiu Infantil Vera
- ICE
- Oficina de Correus
- Oficina d'Acció Internacional
- Oficina de Programes Internacionals d'Intercanvi
- Servei Integrat d'Ocupació
- Servei Integrat de Prevenció i Salut Laboral
- Servei de Gestió de l'R+D+I
- Servei de Promoció i Suport a la Recerca, Innovació i Transferència
- Registre General

ANNEX II. Graus de parentiu i definicions

- a) Familiar: persona que manté respecte del subjecte de referència qualsevol grau de parentiu, acreditat segons el que es disposa en l'article 3.3. A l'efecte d'aquest decret i les normes de desplegament, es considera familiar el cònjuge o la parella de fet exclusivament en els apartats en què s'establisca expressament.
- b) Parella de fet: persona que respecte de la persona de referència manté una relació que pot acreditar a través de la inscripció en un registre públic oficial d'unions de fet.
- c) Necessitar especial dedicació o atenció continuada: significa que cal que el subjecte reba tractament, atenció, cures o assistència continuada a través de terceres persones a causa de problemes de salut, entesa aquesta última com a benestar físic, psíquic i social. Així mateix, es consideren incloses en aquesta situació les persones que tenen reconeguda la situació de dependència en qualsevol grau.



- d) Informe de l'òrgan competent de l'administració sanitària: informe de la inspectora o inspector mèdic de zona o, si el tractament es rep a l'hospital, informe del facultatiu responsable del pacient.
- e) Tenir a càrrec: relació de dependència que no implica convivència.
- f) Cura directa: relació de dependència que implica convivència.
- g) Malaltia greu: inclou l'hospitalització, la intervenció quirúrgica sense hospitalització que requereix repòs domiciliari o la malaltia en què la gravetat o la necessitat d'atenció continuada siga acreditada pel facultatiu responsable del pacient.
- h) Guarda legal o custòdia: guarda amb finalitats d'adopció o acolliment, tant temporal com permanent, així com guarda legal d'una altra persona.
- i) Amb la denominació de víctima de violència terrorista es considera inclòs el personal que haja patit danys físics o psíquics a conseqüència de l'activitat terrorista, el cònjuge o la persona amb anàloga relació d'afectivitat i les filles i fills de les persones ferides i mortes, sempre que tinguen la condició de personal i de víctimes de terrorisme d'acord amb la legislació vigent, així com aquelles funcionàries i funcionaris amenaçats en els termes de l'article 5 de la Llei 29/2011, de 22 de setembre, de reconeixement i protecció integral a les víctimes del terrorisme, amb reconeixement previ del Ministeri de l'Interior o de sentència judicial ferma.
- j) Relació de dependència: estat en què es troben les persones que, per raons derivades de l'edat, la malaltia o la diversitat funcional, necessiten l'atenció d'una altra o altres persones per a fer activitats bàsiques de la vida diària.
- k) Convivència: relació basada en la cohabitació al mateix domicili.
- l) Activitats bàsiques de la vida diària (ABVD): les tasques més elementals de la persona que li permeten viure amb un mínim d'autonomia i independència com ara: la cura personal, les activitats domèstiques bàsiques, la mobilitat essencial, reconèixer persones i objectes, orientar-se, entendre i executar ordres o tasques senzilles.
- m) Autonomia: capacitat de controlar, afrontar i prendre, per pròpia iniciativa, decisions personals sobre com viure d'acord amb les normes i preferències pròpies així com de fer les activitats bàsiques de la vida diària.

ANNEX III. Acreditacions

Sense perjudi de l'acreditació per qualsevol dels mitjans admesos en dret, amb caràcter general:

- a) La situació de convivència ha de ser acreditada mitjançant un certificat d'empadronament expedit per l'ajuntament de residència.
- b) La condició de discapacitat o diversitat funcional ha de ser acreditada mitjançant resolució o certificat oficial del grau de discapacitat expedida per la conselleria competent en la matèria o, si escau, òrgan equivalent d'altres administracions públiques.
- c) El grau de parentiu i la relació familiar s'acredita amb el llibre o llibres de família, certificat del Registre Civil o bé amb la inscripció en qualsevol registre públic oficial d'unions de fet.
- d) La guarda legal ha d'acreditar-se mitjançant la decisió administrativa de guarda amb finalitats d'adopció o d'acolliment, tant temporal com permanent o mitjançant sentència judicial que atorgue al personal funcionari la tutela o qualsevol altra



institució de guarda legal. En aquest últim supòsit s'ha d'acreditar, així mateix, l'acceptació del càrrec segons el que s'estableix en la normativa civil

- e) La situació de violència de gènere s'acredita d'acord amb el que es preveu en l'article 23 de la Llei orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de mesures de protecció integral contra la violència de gènere.
- f) La condició de família nombrosa ha d'acreditar-se mitjançant el títol oficial actualitzat de família nombrosa expedit per l'òrgan competent.
- g) La condició de família monoparental s'acredita mitjançant el títol corresponent expedit per la conselleria amb competències en la matèria.
- h) La situació d'especial dedicació s'acredita mitjançant informe de l'òrgan que siga competent en la matèria de l'administració sanitària o dels serveis socials en què s'indique aquesta circumstància. Així mateix, mitjançant resolució de reconeixement de la situació de dependència.
- i) La malaltia greu ha d'acreditar-se mitjançant justificant d'hospitalització en institució sanitària o domiciliària que incloga la duració d'aquesta hospitalització; justificant mèdic de la intervenció quirúrgica sense hospitalització que incloga el període de repòs domiciliari o informe expedit pel facultatiu responsable del pacient on conste la gravetat de la malaltia quan no hi haja hospitalització.
- j) Les persones interessades no estan obligades a aportar documents que hagen sigut elaborats per qualsevol administració, en els termes que s'indiquen en l'article 28 de la Llei 39/2015, d'1 d'octubre, del procediment administratiu comú de les administracions públiques.