



II ACUERDO DE PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS DE LA UNIVERSIDAD POLITÉCNICA DE VALENCIA 2000/2002

Valencia, 10/04/00

ADMINISTRACIÓN UNIVERSIDAD

CC.OO.

C.S.I.F.

U.G.T.

Rágina nº 1



17.--JORNADA LABORAL

La duración de la jornada laboral ordinaria de trabajo efectivo será de 35 horas semanales, excepto para aquellos trabajadores que desempeñen puestos de trabajo que tengan asignado un complemento específico que implique una jornada de trabajo de dedicación superior que será de 37,5 horas semanales de trabajo efectivo.

En todo lo relacionado con el horario y distribución del computo anual de horas a realizar se estará a lo dispuesto en el Convenio Colectivo de Personal Laboral de las UU.PP. de la C. V. y en las "Normas sobre jornadas y horarios del personal y servicios de la UPV" quedando sin efecto el actual concepto recogido en las mismas de "margen" diario de quince minutos en la entrada y la salida en el cumplimiento horario aplicado. Así mismo, el personal que desempeñen puestos de trabajo que tengan asignado un complemento específico que implique una jornada de trabajo de dedicación

superior estará obligado a prestar servicios en el horario de tarde dos días a la semana dos horas y media cada día.

A partir del año 2001 la Comisión de Seguimiento, Vigilancia e Interpretación de este acuerdo, procederá al análisis de la adecuación de la actual estructura de la jornada laboral a las diferentes tipologías de prestación de servicios del PAS en la universidad.

18.- CALENDARIO LABORAL

Se acuerda, en el ámbito de la Universidad Politécnica de Valencia, aplicar los criterios para establecer el calendario laboral del PAS anual de acuerdo con el contenido del Anexo XI.

19. VACACIONES ANUALES

Las vacaciones anuales retribuidas tendrán una duración de un mes natural o proporción correspondiente en el caso de no acreditar un mínimo de 12 meses de prestación de servicios en el año natural.

Se fija como periodo de disfrute general de vacaciones anuales, el mes de agosto, excepto para aquel personal que le corresponda cubrir el turno de vacaciones en dicho mes que, en su caso, deberá disfrutar sus vacaciones anuales preferentemente en el mes de julio. En aquellos servicios o unidades en los que sea necesario que el personal disfrute sus vacaciones entre el mes de julio y agosto se efectuarán turnos rotativos entre el mismo sin perjuicio de lo dispuesto en cuanto a la acomodación del periodo vacacional en los supuestos previstos a continuación.

Ello no obstante, el personal interesado en disfrutar las vacaciones en los meses de julio o septiembre, deberá solicitarlo en su Centro o Servicio antes del día 10 de mayo. Los Centros y Servicios comunicarán a la Gerencia, antes del día 20 de mayo, los turnos de vacaciones anuales del personal.

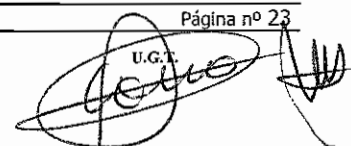

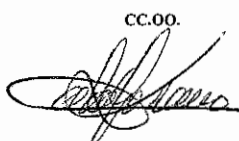
En caso de existir alguna objeción a las propuestas de los Centros o Servicios, la Gerencia lo comunicará con anterioridad al 31 de mayo y lo notificará al Comité de Empresa y a la Junta de Personal, en los casos que les afecte.

Previo notificación de la Gerencia al Comité de Empresa y Junta de Personal en los temas que les afecte, se podrá modificar el periodo normal de disfrute de vacaciones establecido anteriormente, así como la reducción de jornada en los meses de julio y agosto para el personal adscrito a los Centros o Servicios que por sus especiales características lo requieran. Esta notificación deberá realizarse antes del día 31 de mayo.

La vacación anual podrá disfrutarse en uno o dos periodos, sin que uno de ellos sea inferior a siete días, a elección del interesado, mediante petición formal dirigida a la Gerencia, tramitada a través del responsable de su Unidad, quien informará sobre la oportunidad de conceder lo solicitado. La suma total de los periodos será de 30 días naturales.

Cuando el periodo de vacaciones sea de un mes completo o alguno de los periodos sea superior a siete días, deberá iniciarse los días 1 o 16 del mes correspondiente.

En el caso de que por razones justificadas cualquier persona al servicio de la Universidad Politécnica desee alterar su periodo de vacaciones ya concedido, podrá solicitar un cambio mediante el



procedimiento establecido con anterioridad. La concesión o denegación del cambio solicitado deberá de ser motivada.

El comienzo y terminación del derecho de disfrute de las vacaciones será forzosamente dentro del año natural al que correspondan sin perjuicio de que, por necesidades del servicio y previo acuerdo con la persona afectada puedan ser disfrutadas en el año natural siguiente. El periodo vacacional no podrá ser sustituido por compensación económica, ni serán acumulables en años siguientes.

Los contratados temporales o funcionarios interinos, recibirán preferentemente el abono de la parte proporcional de vacaciones a la finalización de contrato o nombramiento. En el caso de los contratados laborales fijos o funcionarios de carrera, cuya relación laboral deba ser rescindida o causen baja por cualquiera de las situaciones previstas en la normativa vigente, se procurará que disfruten previamente a la extinción contractual el periodo de vacaciones que en proporción les corresponda. Si ello no fuera posible, se les abonarán dichos días.

El personal tendrá derecho:

- a) Al disfrute de cuarenta días naturales de vacaciones cuando por imposición de la Administración debida a las necesidades del servicio, se disfruten fuera del periodo ordinario o de manera fraccionada.
- b) A la acomodación del disfrute de las vacaciones en caso de embarazo y hasta que el hijo cumpla doce meses, separación legal, divorcio o viudedad, previa justificación de estas circunstancias, siempre que no implique perjuicio para otras empleadas y empleados públicos y que el hecho se halla producido dentro del año al que se refiere el periodo vacacional.
- c) Al retraso de sus vacaciones, si antes de su comienzo o en el transcurso de éstas, se produjera Incapacidad temporal que requiera hospitalización. En estos casos, el periodo de disfrute del periodo vacacional que reste, se realizará con respeto a las necesidades del servicio, sin que resulte de aplicación el contenido del punto a) anterior.
En relación con este supuesto, se considera asimilable a la situación de hospitalización, las IT que conlleven inmovilización o reposo absoluto, en ambos casos por prescripción facultativa acreditada por el trabajador.

La coincidencia de la situación de maternidad con el tiempo de vacaciones preestablecido atribuye a la trabajadora el derecho a un nuevo señalamiento para su disfrute

20.- PERMISOS Y LICENCIAS

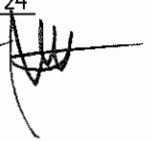
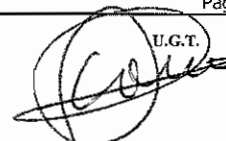
20.1.- Normas Comunes

1.- Ámbito de aplicación.

El contenido del presente artículo será de aplicación a los funcionarios de carrera e interinos, y al personal laboral fijo y temporal que presten sus servicios en la Universidad Politécnica de Valencia (UPV), a estos últimos siempre que la naturaleza de su relación jurídica lo permita.

2.- Del grado de consanguinidad y/o afinidad.

- 1 - A los efectos de este Acuerdo, se considerarán familiares de primer grado del afectado:
 - a.- Por consanguinidad en línea directa, los padres e hijos.
 - b.- Por afinidad en línea colateral, el cónyuge.



2. - A los efectos de este Acuerdo, se considerarán familiares de segundo grado del afectado:
- Por consanguinidad, hermanos, abuelos y nietos.
 - Por afinidad, padres políticos y cónyuge del hijo o hija.

3.- De las parejas de hecho.

Para la concesión de los permisos establecidos en el mismo, la pareja de hecho tendrá la misma consideración que el cónyuge. Se entenderá por pareja de hecho aquella que esté inscrita en el Registro de Uniones de Hecho de la Comunidad Valenciana o en cualquier otro registro público oficial de uniones de hecho.

4.- Localidad de residencia.

Se entenderá por localidad de residencia del trabajador, la que conste en su expediente personal del Servicio de Recursos Humanos de la Universidad, que haya sido comunicada fehacientemente y con carácter previo por el interesado o interesada.

20.2.- Permisos

1.- Permiso por matrimonio

1.- Los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a 15 días naturales y consecutivos por razón de matrimonio o inscripción en el registro de uniones de hecho de la Comunidad Valenciana o en cualquier otro registro público oficial de uniones de hecho.

Este permiso se puede acumular al periodo vacacional y no se disfrutaran necesariamente a continuación de hecho causante.

2.- Permiso por asistencia a bodas

El personal podrá disfrutar de permiso durante el día de la celebración del matrimonio de los parientes siguientes:

- Padres y padres políticos.
- Hermanos y hermanos políticos.
- Hijos
- Nietos
- Abuelos

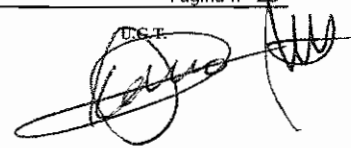

Si el lugar de la celebración supera la distancia de 375 km. Computados desde la localidad de residencia de dicho personal, el permiso será de dos días naturales consecutivos.

3.- Permiso por traslado de domicilio.

El permiso por traslado de domicilio habitual, será de dos días naturales consecutivos, aportando justificante acreditativo.

4.- Permiso por nacimiento, adopción de hijos o acogimiento familiar de niños.

Se concederá por tres días hábiles un permiso por los hechos referenciados a continuación del hecho causantes o cinco días hábiles si ocurriera a más de 100 km. de distancia de la localidad de residencia.



Si el parto diera lugar a complicaciones en el cuadro clínico de la madre o del hijo, el padre tendrá derecho a dos días más de permiso.

5.- Permiso para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

Se concederá este permiso por el tiempo indispensable para su cumplimiento entendiéndose por deber de carácter público y personal:

- Citaciones de juzgados, tribunales de justicia, comisarias, o cualquier otro organismo oficial.
- Cumplimiento de deberes ciudadanos derivados de una consulta electoral.
- Asistencia a las reuniones de los órganos de gobierno y Comisiones dependientes de los mismos, cuando deriven estrictamente del cargo electivo de concejal o concejal así como de diputada o diputado.
- Asistencia como miembros a las sesiones de un tribunal de selección o provisión, con nombramiento de la autoridad pertinente.
- Cumplimiento de obligaciones que generen al interesado una responsabilidad de orden civil, social o administrativa.

6.- Permiso para realizar funciones sindicales, de formación o de representación del personal.

Este permiso se concederá para la realización de las funciones referenciadas de conformidad con lo dispuesto en la normativa vigente.

7.- Permiso para la concurrencia a pruebas selectivas.

Este permiso se concederá para concurrir a pruebas selectivas para el ingreso en cualquier administración pública, a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación en centros oficiales.

La duración de este permiso será de un día que se corresponderá con el día de celebración de las citadas pruebas, presentándose justificante oficial donde conste tal extremo.

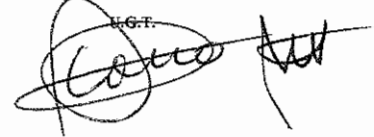
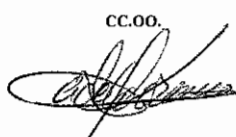
8.- Permiso por maternidad/paternidad (Gestación, parto y lactancia).

La empleada pública tendrá derecho a disfrutar de un permiso por gestación y parto de 16 semanas ininterrumpidas ampliables por parto múltiple en 2 semanas más por cada hijo a partir del segundo. El periodo de licencia se distribuirá a opción de la interesada siempre que 6 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 periodo de suspensión

No obstante lo anterior, en caso de que la madre y el padre trabajen, aquella al iniciarse el periodo de permiso por maternidad podrá optar porque el padre disfrute de una parte determinada e interrumpida del periodo de descanso posterior al parto, bien de forma simultanea 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..

9.- Permiso por lactancia

Así mismo el personal, por lactancia de un menor de 12 meses o por acogimiento en idéntico supuesto, tendrá derecho a 1 hora diaria de ausencia de trabajo que podrá dividir en dos fracciones. Por su voluntad podrá sustituir este derecho a una reducción de la jornada normal por el mismo



tiempo y con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutada indistintamente por la madre o por el padre en el caso de que ambos trabajen, pero en cualquier caso solo por uno de ellos. La concreción horaria y determinación del periodo de disfrute del periodo de lactancia corresponderá al trabajador dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar a la administración con 15 días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Este permiso será ampliable en la misma proporción por parto, adopción o acogimiento familiar múltiple.

10.- Permiso por acogimiento familiar o adopción

En los supuestos de adopción o acogimiento tanto preadoptivo como permanente de menores de hasta 6 años se tendrá derecho a un permiso de 16 semanas ininterrumpidas ampliables en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en 2 semanas más por cada hijo a partir del segundo, contadas a elección del personal, 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 del permiso será así mismo de 16 semanas en los supuestos de adopción o acogimiento de menores, mayores de 6 años de edad, cuando se trate de menores discapacitados o minusválidos o que por 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 disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con periodos ininterrumpidos.

En los casos de disfrute simultáneo de periodos de descanso la suma de los mismos no podrá exceder de las 16 semanas previstas en los apartados anteriores o de las que correspondan en caso de parto múltiple.

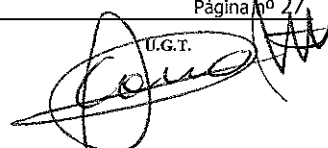
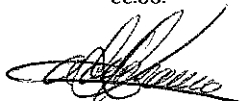
Los periodos a los que se refiere el presente artículo podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial previo acuerdo entre los empresarios y los trabajadores afectados en los términos que reglamentariamente se determinen.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado, el periodo de suspensión, previsto para cada caso en el presente artículo, podrá iniciarse de acuerdo con la normativa de cada país sobre estancia previa obligatoria para la adopción.

11.- Permisos para la asistencia a la realización de exámenes prenatales, cursos de técnicas para la preparación al parto y tratamientos de técnicas de fecundación.

Se concederán permisos al personal por el tiempo indispensable para la asistencia a la realización de exámenes prenatales y cursos de técnicas para la preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada laboral, así como la asistencia a tratamientos basados en técnicas de fecundación en los centros asistenciales de la Seguridad Social o reconocidos oficialmente, siempre y cuando se acredite que dichos centros no cuentan con horario de asistencia fuera de la jornada de trabajo de la interesada o del interesado.

12.- Permiso por interrupción del embarazo.



En caso de interrupción del embarazo, la trabajadora tendrá derecho a 6 días naturales y consecutivos a partir del hecho causante, siempre y cuando no se encuentre en situación de incapacidad temporal y justifique que se produce el hecho causante.

13.- Permiso por muerte de un familiar.

Los permisos por muerte de un familiar son derechos a interrumpir la prestación del trabajo, por periodos de muy corta duración y con plenitud de derechos económicos, cuya regulación se especifica en los apartados siguientes.

1.- Si el familiar fallecido, es de primer grado, se tendrá derecho a 4 días de permiso si ocurriera en la localidad de residencia del trabajador, o a 6 días si ocurriera a más de 20 km de la localidad de residencia del trabajador.

Si el familiar fallecido, es de segundo grado, se tendrá derecho a 3 días de permiso si ocurriera en la localidad de residencia del trabajador, o a 5 días si ocurriera a más de 20 km de la localidad de residencia del trabajador.

2. - Continuidad.

Este permiso se tomará en días naturales consecutivos a partir del hecho causante.

3. - Procedimiento.

- El trabajador comunicará, con la máxima premura, el fallecimiento del familiar al Jefe de su Unidad (Centro, Departamento, Servicio, etc.).
- Una vez disfrutado el permiso por parte del interesado se entregará al Servicio de Recursos Humanos en un plazo máximo de quince días hábiles documentación fehacientemente justificativa del hecho causante del permiso.

14.- Permiso por enfermedad grave de un familiar.

Los permisos por enfermedad grave de un familiar son derechos a interrumpir la prestación del trabajo, por periodos de muy corta duración y con plenitud de derechos económicos, cuya regulación se especifica en los apartados siguientes.

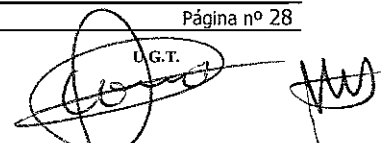
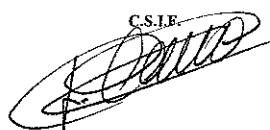
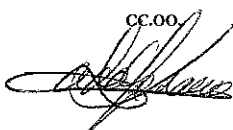
1.- Si el familiar enfermo grave, es de primer grado, se tendrá derecho a 4 días de permiso si ocurriera en la localidad de residencia del trabajador, o a 6 días si ocurriera a más de 100 km de la localidad de residencia del trabajador.

Si el familiar enfermo grave, es de segundo grado, se tendrá derecho a 3 días de permiso si ocurriera en la localidad de residencia del trabajador, o sé de una situación que lleve inmovilización o reposo absoluto por prescripción médica.

2.- Este permiso se tomará en días naturales consecutivos a partir del hecho causante.

En los supuestos en que se produzca hospitalización en institución sanitaria u hospitalización domiciliar de larga duración, estos días de permiso podrán utilizarse seguidos o alternados, a petición del interesado informando con antelación a la dirección del Centro de trabajo.

3.- Se concederá permiso por enfermedad grave cuando medie hospitalización y o sea acreditada por médico competente la gravedad de la enfermedad.



Dicho permiso podrá ser concedido cada vez que se acredite una nueva situación de las referidas anteriormente.

Los permisos por fallecimiento y por enfermedad grave, serán compatibles y no necesariamente consecutivos.

4.- 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, este permiso se reducirá a los días que efectivamente el familiar del afectado haya estado hospitalizado.

5.- El trabajador comunicará telefónicamente, al comienzo de su jornada laboral, el motivo de su ausencia al jefe de la unidad administrativa donde preste sus servicios.

A posteriori, y en un plazo no superior a quince días hábiles de haber concluido el permiso, el trabajador entregará al Servicio de Recursos Humanos de la Universidad, que guardará el correspondiente sigilo y confidencialidad, la documentación acreditativa de la gravedad de la enfermedad, y en su caso, del ingreso hospitalario.

15.- Permiso periodo estival

En el periodo comprendido entre los días 1 de julio y 31 de agosto ambos inclusive, la jornada laboral se reducirá en una hora diaria. Por ello el personal atendiendo al periodo en el que disfrutará de las vacaciones anuales tendrá una reducción por este concepto de 22 horas.

16.- Permiso de Semana Santa y Navidad

El personal tendrá derecho a disfrutar de un permiso retribuido de siete días naturales consecutivos en Semana Santa y Navidad respectivamente por año trabajado; o a la parte proporcional si el tiempo de trabajo es inferior al año.

En este último caso se disfrutarán los días a los que se tenga derecho dentro de los días hábiles del turno elegido igualmente.

Cada año se fijarán los turnos a disfrutar por el personal previa negociación de la Gerencia con las organizaciones sindicales más representativas en el ámbito de la UPV.

Durante los días laborales de los turnos de Semana Santa y Navidad, la jornada se reducirá en una hora diaria.

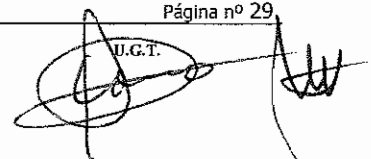
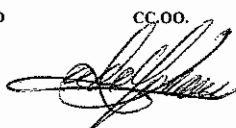
Los periodos establecidos para los turnos de Semana Santa y Navidad, así como la reducción de una hora de dichos periodos, podrán ser modificados o sustituidos, de acuerdo con las necesidades del servicio.

17.- Permiso de Fiestas Locales

El día 18 de marzo será festivo a todos los efectos en la localidad de Valencia y Gandía, así como en la localidad de Alcoi el día 21 de abril.

Durante la semana de fiestas locales se reducirá la jornada laboral en una hora diaria.

18.- Permiso día del patrón



El día del Patrón para cada unidad que se disfrutará de acuerdo con la fecha establecida por el órgano competente de las mismas, debiendo ser comunicado a la Gerencia con la suficiente antelación.

19.- Permiso/Reducción por guarda legal.

El personal que por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 6 años, o familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por si mismo y que no desempeñe actividad retribuida que requieran especial dedicación, previa declaración del órgano correspondiente de la administración sanitaria, tendrá derecho a una disminución de un máximo de hasta la mitad de su jornada de trabajo, con reducción proporcional de sus retribuciones. A estos efectos tendrá la consideración de familiar la pareja conviviente que se encuentre inscrita en el Registro de Uniones de hecho de la Comunidad Valenciana, creado por Decreto 250/1994, de 7 de diciembre, del Gobierno Valenciano o en cualquier otro registro público oficial de uniones de hecho.

20.- Permiso/Reducción por cuidado directo de algún disminuido psíquico, físico o sensorial.

A si mismo tendrá derecho a la reducción anteriormente referida el personal que por razones de convivencia tenga a su cuidado directo algún disminuido físico, psíquico o sensorial que supere el 33% de minusvalía acreditada por órgano competente y no desempeñen actividades retribuidas.

Cuando la reducción no supere una hora diaria, no generará deducción de retribuciones. En el caso de guarda legal de menores de 6 años, únicamente se disfrutará este derecho, cuando se acredite, por órgano competente de la administración sanitaria que el menor requiere especial dedicación.

21.- Permiso/Reducción por razón de larga o crónica enfermedad.

El personal que por razón de larga o crónica enfermedad no pueda realizar su jornada laboral completa, podrá acogerse, previa certificación de este extremo por la unidad de valoración de incapacidades, a la reducción de hasta la mitad de su jornada, con disminución proporcional de retribuciones.

22.- Incompatibilidad de reducciones de jornada.

Las disminuciones de jornada previstas en este artículo son incompatibles entre si, y podrán ser disfrutadas por cualquiera de los miembros de la pareja, siempre que demuestren que no es utilizado por el otro al mismo tiempo, excepto en el supuesto contemplado en el permiso por lactancia.

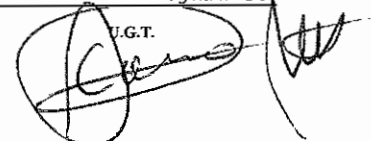
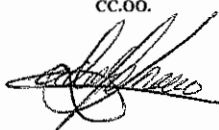
20.3.- Licencias retribuidas

1.- Licencia por asuntos propios

El personal afectado por este Calendario Laboral, disfrutará de 6 días de asuntos propios por año natural, independientemente de los días contemplados en el mismo como festivos y turnos, quedando condicionada su concesión a las necesidades del servicio.

Estos días no se podrán acumular a:

- a). - Las vacaciones anuales.
- b). - Al turno de los 7 días naturales consecutivos que se disfrute en Semana Santa y Navidad.



c). - Al periodo comprendido dentro de los dos turnos, tanto para Semana Santa como para Navidad.

Estos días si se podrán disfrutar:

a). - Con anterioridad o posterioridad al turno contrario al que se disfrute, tanto para Semana Santa como para Navidad.

b). - Cualquier otro día del año natural y hasta el día 15 de enero del año siguiente, en el supuesto de que por necesidades del servicio le hubiese sido denegada su concesión durante el año anterior.

2.- Licencia para la asistencia a cursos de perfeccionamiento profesional.

Podrán concederse hasta cuarenta horas al año para la asistencia a cursos de perfeccionamiento profesional, retribuidas cuando coincidan con el horario de trabajo, el curso se encuentre homologado y el contenido del mismo esté directamente relacionado con el puesto de trabajo o la carrera profesional del personal en la administración y no lo impidan las necesidades del servicio.

El tiempo de asistencia a cursos, seminarios o jornadas de formación organizados por centros oficiales de formación de funcionariado, universidades públicas o por las organizaciones sindicales firmantes del Acuerdo de Administración –Sindicatos en materia de formación continua, computará como tiempo de trabajo a todos los efectos, si tienen lugar dentro de la jornada laboral.

3.- Licencia por estudios.

Podrá concederse al personal fijo de la UPV, previo informe favorable del órgano competente, licencia de hasta doce meses para la formación en materias directamente relacionadas con la carrera profesional de la interesada o interesado, deberá ser aceptado por el órgano que la conceda, y ser de interés para la mejora en la calidad y prestación del servicio público. El curso deberá ser homologado previamente por el Instituto Valenciano de Administración Pública, previo informe de la Comisión de Formación de la Generalitat Valenciana o por el Instituto de Formación del PAS de la UPV.

Dicha licencia se podrá solicitar cada cinco años, siempre que estos se hayan prestado en servicio activo ininterrumpidamente.

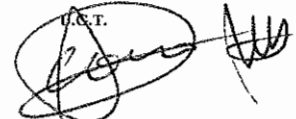

Durante el disfrute de la presente licencia, se tendrá derecho exclusivamente a la percepción de las retribuciones básicas.

Al finalizar el período de licencia por estudios el personal beneficiario presentará al órgano competente en materia de formación, una memoria global del trabajo desarrollado así como una certificación académica de los estudios realizados.

La no presentación por parte del beneficiario de la memoria y la certificación académica correspondiente implicará la obligación de reintegrar las retribuciones percibidas.

En cualquier momento que se aprecie que la persona seleccionada no cumple los requisitos establecidos en el párrafo primero de este artículo se le revocará la licencia por el mismo órgano que resolvió su concesión.

4.- Licencia en el supuesto de riesgo durante el embarazo.



Se procederá a conceder licencia por riesgo durante el embarazo en los supuestos en que debiendo la mujer trabajadora cambiar de puesto de trabajo por otro compatible con su estado, en los términos previstos en el artículo 26 apartado 3 de la ley 31/95, de 8 de noviembre de prevención de riesgos laborales, dicho cambio de puesto no resulte técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados.

En el supuesto de riesgo durante el embarazo, en los términos previstos en el artículo 26 apartados 2 y 3, de la Ley 31/95 de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad biológica o desaparezca la posibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

La prestación económica por riesgo durante el embarazo cuyo pago corresponderá a la entidad gestora se concederá a la mujer trabajadora en los términos y condiciones previstos en esta Ley para la prestación económica de incapacidad temporal derivada de enfermedad común.

5.- Licencia trimestre sabático para formación.

Todo el personal de Administración y Servicios con seis años acreditados de trabajo en la Universidad Politécnica de Valencia, tendrá derecho a un trimestre sabático para formación, de acuerdo con los criterios que a tal efecto se establezcan por el Patronato del Instituto de Formación Permanente para el PAS.

El Patronato del Instituto de Formación Permanente para el PAS, estudiará y elevará a la Junta de Gobierno para su aprobación informes documentados sobre las propuestas presentadas de proyectos sabáticos que incorporen un beneficio a la UPV.

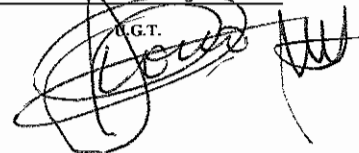
20.4.- Licencias sin retribución

20.4.1.- Podrán concederse por la Gerencia previo informe del jefe de la unidad competente, sin que el periodo máximo de la licencia pueda exceder de seis meses cada tres años. Dicha licencia se solicitará, salvo casos excepcionales debidamente justificados, con una antelación mínima de treinta días a la fecha de su inicio, y resolverse como mínimo con quince días de antelación a dicha fecha. Su denegación deberá ser motivada.

La administración, mientras dura la licencia sin retribución, mantendrá al personal con alta especial, en el régimen de previsión social que corresponda. Así mismo, esta licencia tendrá la consideración de servicios efectivamente prestados, a efectos de cómputo de antigüedad y consolidación de grado personal.

En el caso de que el cónyuge o familiar en línea directa o colateral hasta segundo grado, por consanguinidad o afinidad, que habitualmente convivan con los trabajadores o trabajadoras, padezcan enfermedad grave o irreversible que requiera una atención continuada, dicha licencia sin sueldo podrá prorrogarse hasta un año, no constituyendo el periodo de prórroga causa de alta especial en el régimen previsor y si la consideración de servicios efectivamente prestados, a efectos exclusivamente del cómputo de antigüedad y consolidación de grado. A los efectos indicados la enfermedad deberá ser acreditada suficientemente con los necesarios informes médicos.

20.4.2.- Licencias no retribuidas para asistencia a cursos de perfeccionamiento profesional.



Podrán concederse por la Gerencia licencias no retribuidas de una duración máxima de 3 meses al año para la asistencia a cursos de perfeccionamiento profesional, cuando el contenido de los mismos este directamente relacionado con el puesto de trabajo o la carrera profesional en la administración y siempre que la gestión del servicio y la organización del trabajo lo permitan.

La UPV mantendrá al personal con alta especial, en el régimen de previsión social que corresponda, mientras dure la licencia sin sueldo. Asimismo esta licencia tendrá la consideración de servicios efectivamente prestados.

20.4.3. - De las licencias sin retribución para cuidado de un enfermo grave.

Podrán concederse licencias sin retribución para el cuidado de un enfermo grave, por la Gerencia de la Universidad previo informe del Jefe de la Unidad donde preste sus servicios el trabajador afectado, y sin que el periodo máximo de la licencia pueda exceder de 6 meses cada 3 años, ni ser inferior a 15 días, computándose estos periodos como de licencia sin retribución.

Dicho permiso se resolverá en el menor plazo posible, y como máximo en 15 días, a contar desde la fecha de la solicitud.

Su denegación deberá ser motivada, y caso de no resolverse en el plazo indicado se entenderá concedido por el periodo solicitado por el trabajador.

La Administración mantendrá al personal en la situación de "alta especial", en el régimen de Seguridad Social que corresponda, mientras dure la licencia sin retribución.

Asimismo, esta licencia tendrá la consideración de servicios efectivamente prestados a los efectos de antigüedad, trienios, grado, etc.

En el caso de que el cónyuge, o familiar hasta segundo grado en línea directa y/o colateral que habitualmente convivan con el trabajador, padezcan enfermedad grave o irreversible que requiera una atención continuada, dicha licencia sin retribución podrá prorrogarse hasta un año, no constituyendo el periodo de prórroga causa de "alta especial" en el régimen de Seguridad Social que corresponda, y sí la consideración de servicios efectivamente prestados, a efectos exclusivamente del cómputo de antigüedad y consolidación del grado.

La enfermedad a los efectos indicados deberá ser acreditada con los necesarios informes médicos.

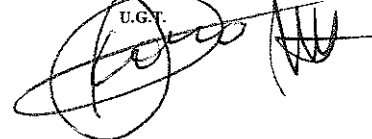
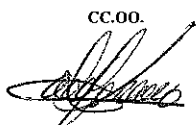
El Servicio de Recursos Humanos mantendrá el correspondiente sigilo y confidencialidad de las informaciones aportadas por el trabajador.

20.4.5. - De las licencias sin retribución por colaboración con ONGs

Podrán concederse licencias no retribuidas, para la colaboración en Organizaciones No Gubernamentales (ONGs), siempre que la gestión del servicio y la organización del trabajo lo permitan sin que el periodo máximo de la licencia pueda exceder de 1 año cada 3 años, ni ser inferior a 30 días, computándose estos periodos como de licencia sin retribución.

La Administración mantendrá al personal con alta especial, en el régimen de previsión social que corresponda, mientras dure la licencia sin sueldo. Asimismo, esta licencia tendrá la consideración de servicios efectivamente prestados.

Su denegación deberá ser motivada.





20.5.- Ausencias justificadas

20.5.1.- Justificación de ausencias por enfermedad común de corta duración del trabajador.

1.- Se considera que constituyen enfermedad común de corta duración del trabajador, las alteraciones de la salud que tengan una duración igual o inferior a tres días, durante los cuales se producirá la interrupción de la prestación del trabajo, manteniendo la plenitud de los derechos económicos, cuya regulación se especifica en los apartados siguientes.

2.- Podrá ser de uno, dos o tres días. No será necesario aportar el correspondiente parte de baja si la enfermedad no supera los tres días.

Caso de prorrogarse la enfermedad durante más de tres días, se deberá tramitar la correspondiente baja laboral en el sistema de Seguridad Social que corresponda.

La presentación de los partes de baja será obligatoria, en todo caso, a partir del cuarto día de enfermedad.

3. - El trabajador comunicará su ausencia y la razón de la misma al responsable de la unidad de destino, con preferencia hasta una hora después del inicio de la jornada, salvo causas justificadas que lo impidan, pudiendo requerirse justificante expedido por el facultativo competente. En todo caso, de no producirse con posterioridad la justificación pertinente, podrá descontarse el día o días faltados.

Si las ausencias, aun justificadas, son reiteradas, se valora la situación entre los representantes sindicales y la dirección correspondiente a instancia de cualquiera de las partes y proponiendo conjuntamente la solución adecuada al caso.

21.- EXCEDENCIAS

21.1.- Excedencias de Personal Funcionario

21.1.1.- De la excedencia voluntaria.

1. Procede la concesión o declaración de la excedencia voluntaria en los siguientes casos:

a) Automáticamente, cuando se acceda por cualquier título a un nuevo puesto del sector público que sea legalmente incompatible con el que se venga desempeñando y no proceda, conforme a la ley, la declaración de otra situación administrativa.

b) A petición propia cuando lo solicite por interés particular. Para solicitar la excedencia por este motivo será preciso haber prestado servicios efectivos en cualquiera de las Administraciones Públicas durante los cinco años inmediatamente anteriores, y en ella no se podrá permanecer menos de dos años continuados.

Procederá asimismo declarar en excedencia voluntaria al personal funcionario cuando, finalizada la causa que determinó el pase a una situación distinta a la de servicio activo, incumpla la obligación de solicitar el reingreso en el plazo establecido.

c) Podrá concederse la excedencia voluntaria por agrupación familiar, con una duración mínima de dos años y máxima de quince, al personal funcionario cuyo cónyuge resida en otro municipio por haber obtenido y estar desempeñando un puesto de trabajo de carácter definitivo como funcionaria o

funcionario de carrera o como laboral en cualquier Administración Pública, organismos autónomos, entidades gestoras de la Seguridad Social, así como en Órganos Constitucionales o del Poder Judicial.

2. La situación de excedencia voluntaria no dará lugar al devengo de ningún derecho económico, ni será computable a efectos de trienios, ascensos y clases pasivas.

3. No cabe conceder la excedencia voluntaria del apartado b) cuando esté sometido a expediente disciplinario o en cumplimiento de sanción disciplinaria que se hubiera impuesto con anterioridad.

4. El personal funcionario de la UPV tendrá derecho a un período de excedencia, no superior a tres años, para atender el cuidado de cada hija o hijo, ya sea por naturaleza o por adopción, a contar desde la fecha de su nacimiento, o desde la fecha de la adopción o de la acogida permanente o temporal. Las sucesivas hijas o hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando. Cuando la madre y el padre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho. El período de permanencia en dicha situación será computable a efectos de trienios, consolidación de grado personal y derechos pasivos. Durante el periodo que dure esta excedencia tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo que desempeñaban.

El personal tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a un año para atender al cuidado de un familiar que se encuentre a su cargo hasta el segundo grado inclusive de consanguinidad o afinidad, que, por razones de edad accidente o enfermedad, no pueda valerse por si mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

El periodo de excedencia será único por cada sujeto causante. Cuando un nuevo sujeto causante diera origen a una nueva excedencia, el inicio del periodo de la misma pondrá fin al que se viniera disfrutando.

Esta excedencia constituye un derecho individual de los funcionarios. En caso de que dos funcionarios generasen el derecho a disfrutarlo por el mismo sujeto causante, la administración podrá limitar su ejercicio simultaneo por razones justificadas relacionadas con el funcionamiento de los servicios.

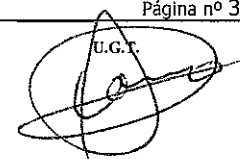
El periodo de permanencia en esta situación será computable a efectos de trienios, consolidación del grado personal y derechos pasivos.

5. El personal funcionario afectado por un proceso de reasignación de efectivos podrá solicitar ser declarado en situación de excedencia voluntaria incentivada, una vez que se publique en el Diari Oficial de la Generalitat Valenciana el plan de empleo.

Quienes se encuentren en las situaciones de expectativa de destino o de excedencia forzosa como consecuencia de la aplicación de un plan de ordenación de recursos humanos tendrán derecho a pasar, a su solicitud, a dicha situación.

La excedencia voluntaria incentivada tendrá una duración de cinco años e impedirá desempeñar puestos de trabajo en el sector público bajo ningún tipo de relación funcional o contractual, sea ésta de naturaleza laboral o administrativa. Concluido el plazo señalado, se pasará automáticamente, si no se solicita el reingreso, a la situación de excedencia voluntaria por interés particular.

Quienes pasen a la situación de excedencia voluntaria incentivada tendrán derecho a una mensualidad de las retribuciones de carácter periódico, excluidas las pagas extraordinarias y el complemento de productividad, devengadas en el último puesto de trabajo desempeñado, por cada año completo de servicios efectivos y con un máximo de doce mensualidades.





21.1.2.- De la expectativa de destino.

El personal funcionario en situación de expectativa de destino percibirá las retribuciones básicas, el complemento de destino del grado personal que le corresponda, o del que se encontrase en proceso de consolidación si no tuviera ninguno reconocido, y el 50 por ciento del complemento específico del puesto que desempeñaba al pasar a esta situación.

Dicho personal vendrá obligado a:

1º Aceptar los destinos en puestos de características similares a los que desempeñaba que se les ofrezca en la provincia donde estaba destinado.

2º Participar en los concursos que se convoquen para la provisión de puestos adecuados a su grupo, sector y cualificación técnica o profesional, situados en la provincia donde estaba destinado.

3º Participar en los cursos de capacitación a los que se les convoque.

El periodo máximo de duración de la situación de expectativa de destino será de un año, transcurrido el cual se pasará a la situación de excedencia forzosa.

A los restantes efectos esta situación se equipara a la de servicio activo.

21.1.3.- De la excedencia forzosa.

1. La declaración de excedencia forzosa procede cuando una funcionaria o un funcionario no obtenga puesto de trabajo en el grupo y clase que le corresponde por sus condiciones personales, al producirse una reforma de relaciones de puestos de trabajo y no ser posible aplicar la solución prevista en el artículo 52 de esta ley.

2. Procederá también la declaración de excedencia forzosa a quienes se encuentren declarados en expectativa de destino, por las causas siguientes:

a) El transcurso del período máximo fijado para la misma.

b) El incumplimiento de las obligaciones determinadas en el párrafo segundo del artículo 38 de esta ley.

3. Quienes se encuentren en excedencia forzosa tendrán derecho a percibir las retribuciones básicas y, en su caso, las prestaciones familiares por hija o hijo a cargo.

Dicho personal vendrá obligado a:

1º Aceptar los destinos en puestos de características similares a los que desempeñaba que se les ofrezca en la provincia donde estaba destinado.

2º Participar en los concursos que se convoquen para la provisión de puestos adecuados a su grupo, sector y cualificación técnica o profesional, situados en la provincia donde estaba destinado.

3º Participar en los cursos de capacitación a los que se les convoque.

No podrá desempeñar puestos de trabajo en el sector público bajo ningún tipo de relación funcional o contractual, sea ésta de naturaleza laboral o administrativa. Si obtiene puesto de trabajo en dicho

sector, pasará a la situación de excedencia voluntaria automática del artículo 37 de la Ley de Función Pública Valenciana.

Pasará a la situación de excedencia voluntaria por interés particular cuando incumpla las obligaciones a que se refiere este apartado.

4. Los Presupuestos de la Generalitat Valenciana tendrán en cuenta lo dispuesto en este artículo, en orden a las retribuciones del personal funcionario en situación de excedencia forzosa, mediante la previsión de un crédito global.

21.2.- Excedencias de Personal Laboral

21.2.1.- Excedencia voluntaria. En cuanto al régimen de excedencias voluntarias, se estará a lo dispuesto en el apartado 21.1.1. de este acuerdo sobre Excedencias de Personal Funcionario

21.2.2.- Excedencia para el cuidado de hijos. Para este supuesto de excedencia, será de aplicación el régimen previsto para los funcionarios públicos.

21.2.3.- Excedencia forzosa. La excedencia forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad durante su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. A estos efectos se entiende por cargo público la elección como Diputado/a, Senador/a, de las Cortes Generales, Diputado/a al Parlamento autonómico y Concejal/a de Ayuntamiento, así como el nombramiento para un cargo en las Administraciones Públicas con el nivel mínimo de Director/a General en Administración Autonómica o sus equivalentes en la Administración Central, Municipal, Comunitaria o Internacional.

Podrán asimismo, pasar a la situación de excedentes forzosos las personas elegidas para cargos sindicales a nivel estatal, autonómico, provincial o comarcal en su caso, así como los/as trabajadores/as designados/as para ocupar puestos de trabajo considerados de confianza o asesoramiento especial y figuren en las correspondientes RPT como de naturaleza eventual.

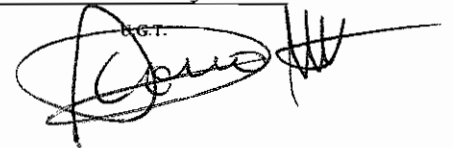
Quedarán automáticamente en situación de excedencia forzosa aquellos/as trabajadores/as que sean autorizados/as por el órgano competente de la Universidad, para realizar una misión por un período superior a seis meses en Organismos Internacionales, Gobiernos o Entidades Públicas extranjeras o en programas de cooperación internacional y su retribución corra a cargo, en parte o en su totalidad, de estos organismos.

El trabajador/a quedará en situación de excedencia forzosa cuando adquiera la condición de personal laboral o funcionario al servicio de organizaciones internacionales, o de carácter supranacional.

En lo no contemplado en el presente acuerdo relativo a las situaciones administrativas se estará a lo dispuesto en la ley de la Función Pública Valenciana

22.- FONDO DE AYUDA SOCIAL

Se acuerda la dotación de un Fondo de Ayuda Social a partir del ejercicio 2001 equivalente al 0,8% de la masa salarial y la extensión de las actuales prestaciones del fondo de ayuda social del PAS al PDI. Con cargo a dicho fondo se financiarán todos aquellos programas de gasto social del PDI y PAS de la UPV considerándose entre ellos: los premios de jubilación del PAS, la aportación de la Universidad al sostenimiento de la escuela infantil correspondiente al personal de la universidad, los programas de intercambio de vacaciones, ayudas de matrícula a familiares, ayudas actualmente contempladas en el "fondo social".



Se acuerda y la extensión a los funcionarios del PAS del premio de jubilación previsto en II Convenio Colectivo del Personal Laboral de las universidades, en tal sentido, el personal de administración y servicios que se jubile a partir de los 60 años y tuvieran como mínimo quince años de antigüedad reconocida por las universidades de la Comunidad Valenciana, percibirán el importe integro de tres mensualidades y una mensualidad más por cada cinco años o fracción que pase de los quince de referencia.

Los trabajadores que se jubilen anticipadamente a partir de los 60 años recibirán una gratificación por una sola vez, y por este hecho, de acuerdo con la escala siguiente:

| | |
|---------|-----------------|
| 60 años | 350.000 pesetas |
| 61 años | 250.000 pesetas |
| 62 años | 200.000 pesetas |
| 63 años | 150.000 pesetas |

La Comisión de Seguimiento, Vigilancia e Interpretación de este acuerdo analizará las posibilidades que ofrezca la legislación vigente sobre los procesos de prejubilación.

23.- CLAÚSULA DE SALVAGUARDÍA

En el supuesto de que por acto de autoridad gubernativa y/o en su caso de la jurisdiccional, se impida la vigencia del presente Convenio/Acuerdo quedaría sin efecto exclusivamente en las partes afectadas y el contenido de estas debería ser reconsiderado en un término no superior a 15 días desde la notificación de nulidad.

