

ACUERDO DE
PERMISOS, LICENCIAS, EXCEDENCIAS Y
FLEXIBILIDAD HORARIA
DEL PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS
DE LA
UNIVERSIDAD POLITÉCNICA DE VALENCIA

PERMISOS (No tiene reducción de retribuciones y no se necesita autorización, solamente comunicación al órgano competente)		PAS U.P.V.
CAUSA/MOTIVO	DURACIÓN/DESARROLLO	
01.- Permiso por celebración de matrimonio o unión de hecho (un día natural) 2º acuerdo PAS UPV	El personal tendrá derecho a permiso el día de celebración de su matrimonio o inscripción de su unión de hecho. Si el lugar en el que se realiza la celebración supera la distancia de 100 kilómetros computados desde la localidad de residencia de dicho personal, el permiso será de dos días naturales consecutivos.	
02.- Permiso por asistencia a celebración de matrimonio o unión de hecho (uno o dos días naturales) 2º acuerdo PAS UPV	El personal podrá disfrutar de permiso durante el día de la celebración del matrimonio o inscripción de la unión de hecho de los parientes siguientes: - Madres Padres y, padres políticos y madres políticas. - Hermanos y hermanas, hermanas políticas y hermanos políticos. - Hijas e hijos, así como hijos e hijas del cónyuge o pareja de hecho - Nietas y nietos - Abuelas y abuelos Si el lugar en el que se realiza la celebración supera la distancia de 100 kilómetros computados desde la localidad de residencia de dicho personal, el permiso será de dos días naturales consecutivos.	
03.- Permiso por matrimonio o unión de hecho (quince días naturales) 2º acuerdo PAS UPV	El personal tendrá 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 puede acumularse al periodo vacacional actual o al siguiente y no se disfrutará necesariamente a continuación del hecho causante. El personal que disfrute de este permiso por inscripción en un registro de uniones del hecho no podrá disfrutarlo de nuevo en el caso de contraer matrimonio posteriormente con la misma persona.	
04.- Permisos por técnicas prenatales (por el tiempo necesario). Decreto 175 artículo 23	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 asistida por el tiempo necesario y previa justificación.	
05.- Permisos para la asistencia a entrevistas y exámenes psicológicos para preadopción, adopción o acogimiento (por el tiempo necesario).	Se concederán permisos al personal por el tiempo indispensable para la asistencia a la realización de exámenes psicológicos para la preparación a la adopción y/o acogimiento familiar de niñas/os que deban realizarse dentro de la jornada laboral.	

<p>06.- Permiso por maternidad biológica (Gestación, parto y lactancia) (16 ó más semanas). D 175/2006 artículo 24.3 Acuerdo formación 2007</p>	<p>En el supuesto de parto, la trabajadora tendrá derecho a un permiso de 16 semanas ininterrumpidas, ampliables por parto múltiple en 2 semanas más por cada hija/o a partir de la segunda o el segundo. Asimismo, se ampliará en 2 semanas más en el supuesto de que la/el recién nacida/o sufra discapacidad. El periodo de permiso se distribuirá a opción de la interesada, siempre que 6 semanas sean 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. El padre también podrá hacer uso de la totalidad o de la parte que reste del permiso cuando la madre se encuentre incapacitada para ejercer la opción.</p> <p>No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio de la madre, en el caso de que la madre y el padre trabajen, ésta al iniciarse el periodo de descanso por maternidad, podrá optar porque el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga un riesgo para su salud. Previa renuncia del padre, este permiso podrá disfrutarlo el cónyuge o pareja de hecho de la madre. Cuando el ejercicio de este permiso coincida con el periodo vacacional o con otras situaciones administrativas, se podrá disfrutar en cualquier momento dentro del año natural o en el año siguiente, o bien acumular al periodo vacacional. Durante el ejercicio de este permiso, el personal podrá asistir a cursos de formación y perfeccionamiento profesional en los que haya sido seleccionado.</p> <p>En relación con las desigualdades salariales motivadas por la diferente retribución en situación de activo y de permiso por maternidad y lactancia, los trabajadores y las trabajadoras de la Universidad Politécnica de Valencia, cualquiera que sea su vinculación o la dedicación de sus contratos, que ejerzan el derecho al permiso por maternidad, recibirán cuando se reincorporen a su actividad ordinaria, una vez agotado el permiso por maternidad y lactancia, una paga por el importe de los incrementos salariales que haya tenido dicho puesto de trabajo desde la fecha de inicio del mencionado permiso.</p>
<p>07.- Ampliación del Permiso por maternidad biológica (Gestación, parto y lactancia) (4 semanas).</p>	<p>En los supuestos de parto, se concederá un permiso adicional de 4 semanas, una vez agotado el período de permiso ordinario por maternidad. Este permiso se disfrutará por el padre o la madre o, en caso de que ambos progenitores trabajen, el padre, si aquélla renuncia a su derecho a favor de éste.</p>
<p>08.- Especialidades del permiso por maternidad - Permiso por parto prematuro u hospitalización del recién nacido (retraso cómputo permiso y ausencia de 2 horas al día) D 175/2006 artículo 25</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. En el caso de nacimiento de hijas/os prematuras/os en los que, por cualquier motivo, éstas/os tengan que permanecer hospitalizadas/os después del parto, el permiso podrá comenzar a computarse, a instancia de la madre o, en caso de que ella fallezca, del padre, a partir de la fecha del alta hospitalaria de la niña o el niño. El padre también podrá hacer uso de este derecho cuando la madre se encuentre incapacitada para ejercer la opción. 2. Se excluyen del cómputo del apartado anterior las primeras seis semanas posteriores al parto, de descanso obligatorio para la madre. 3. Mientras dure la hospitalización posterior al parto prevista en este artículo, el personal tendrá permiso para ausentarse durante 2 horas diarias en tanto permanezca esta situación y previa justificación, percibiendo las retribuciones íntegras. 4. En este caso, el permiso por paternidad o maternidad computará a partir de la fecha del alta hospitalaria del hijo recién nacido. 5. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de 2 horas diarias, con la disminución proporcional de sus retribuciones. 6. Durante el ejercicio de este permiso, el personal podrá asistir a cursos de formación y perfeccionamiento profesional en los que haya sido seleccionado. <p>En el caso de que los nacidos o la madre tengan que permanecer hospitalizados después del parto, al final de las dieciséis semanas, o las correspondientes en caso de parto múltiple, se añadirá el tiempo que medie entre el parto y la fecha en que ambos, hija o hijo y madre, tengan el alta hospitalaria.</p>

<p>09.- Permiso por adopción o acogimiento de menores (16 ó más semanas)</p> <p>D 175/2006 artículo 26</p>	<p>Se tendrá derecho a un permiso de 16 semanas ininterrumpidas:</p> <p>a) En el supuesto de adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente de menores. En el supuesto de adopción o acogimiento múltiple la duración de 16 semanas se ampliará en 2 semanas más por cada hija o hijo a partir del segundo.</p> <p>b) En los supuestos de adopción o acogimiento de menores con discapacidad o que por sus circunstancias y experiencias personales o que, por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar, debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes. En este supuesto se ampliará en 4 semanas más + 2 semanas por cada una/o a partir del 2º</p> <p>2. Las semanas se contarán 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.</p> <p>3. En el caso de que las personas que formen el matrimonio o unión de hecho trabajen, el permiso por adopción o acogimiento se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre en periodos ininterrumpidos.</p> <p>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 responsables de la unidad y los trabajadores afectados en los términos que reglamentariamente se determinen.</p> <p>Cuando el ejercicio de este permiso coincida con el periodo vacacional o con otras situaciones administrativas, se podrá disfrutar en cualquier momento dentro del año natural o en el año siguiente, o bien acumular al periodo vacacional. Durante el ejercicio de este permiso, el personal podrá asistir a cursos de formación y perfeccionamiento profesional en los que haya sido seleccionado.</p>
<p>10.- Ampliación del Permiso por adopción o acogimiento de menores (4 semanas)</p>	<p>En los supuestos de adopción o acogimiento, se concederá permiso adicional de 4 semanas, una vez agotado el período del permiso ordinario. Este permiso se disfrutará por uno de los adoptantes, de igual forma que en los supuestos de parto.</p>
<p>11.- Permiso por adopción internacional (hasta 3 meses retribuidos)</p> <p>D 175/2006 artículo 27</p>	<p>1. El personal tendrá derecho a disfrutar de un permiso de hasta 3 meses de duración, en los supuestos de adopción internacional cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres (personas que formen parte del matrimonio o unión de hecho) al país de origen de la adoptada o el adoptado.</p> <p>2. Este permiso podrá fraccionarse o ser continuado en función de la tramitación que se requiera en el citado país de origen del menor.</p> <p>3. El personal percibirá como retribución la cuantía correspondiente en cómputo mensual respecto del 75% de las retribuciones anuales durante el periodo en el que disfrute de este permiso.</p> <p>Este permiso será plenamente compatible con el habitual permiso por adopción (16 semanas o más semanas).</p> <p>Cuando la adopción se produzca en el extranjero, el cómputo podrá empezar al regreso de los solicitantes al territorio nacional, siempre que no se prolongue la estancia en el exterior por causas no relacionadas directamente con la adopción. Asimismo, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen de la adoptada o el adoptado, el permiso previsto para cada caso en el presente artículo, podrá iniciarse hasta un mes antes de la resolución por la que se constituye la adopción.</p>

<p>12.- Permiso por lactancia (una hora diaria hasta que la hija o el hijo cumpla 1 año). D 175/2006 artículo 28</p>	<p>1. El padre o la madre o el personal que forme parte del matrimonio o unión de hecho, indistintamente, por lactancia (natural o artificial, indistintamente) de una hija o un hijo menor de 12 meses o por acogimiento o adopción en idéntico supuesto, tendrá derecho:</p> <ul style="list-style-type: none"> - A una hora diaria de ausencia del trabajo, que podrá dividir en dos fracciones. - Por su voluntad podrá sustituir este derecho, por una reducción de la jornada normal por el mismo tiempo y con la misma finalidad, pudiéndose aplicar tal reducción en la dedicación de la jornada a realizar por las mañanas o por las tardes por el personal que tenga asignado complemento específico de 37:30 horas semanales. - Asimismo podrá sustituirse este permiso por 26 días hábiles consecutivos a la finalización del permiso de maternidad o de la fecha de incorporación. <p>La madre o el padre, antes de iniciar el disfrute del permiso, harán constar por cuál de las 3 opciones optan, pues son excluyentes.</p> <p>2. Este permiso será ampliable en la misma proporción por parto, adopción o acogimiento familiar múltiple.</p> <p>3. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o por el padre en el caso de que ambos trabajen, pero en cualquier caso solo por uno de ellos.</p> <p>La concreción horaria y determinación del periodo de disfrute del periodo de lactancia corresponderá a la trabajadora o al trabajador dentro de su jornada ordinaria, que deberá preavisar a la administración con 15 días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.</p> <p>4. El personal, por su voluntad, podrá sustituir este derecho a una reducción de la jornada normal por el mismo tiempo y con la misma finalidad.</p> <p>5. Cuando el ejercicio de este permiso coincida con el periodo vacacional o con otras situaciones administrativas, se podrá disfrutar en cualquier momento dentro del año natural o en el año siguiente, o bien acumular al periodo vacacional.</p> <p>Durante el ejercicio de este permiso, el personal podrá asistir a cursos de formación y perfeccionamiento profesional en los que haya sido seleccionado.</p> <p>La solicitud será dirigida al Servicio de Recursos Humanos, a través de la Unidad donde preste sus servicios.</p>
<p>13.- Permiso por paternidad (veinte días hábiles) Acuerdo Mesa sectorial Función Pública Valenciana sobre Condiciones de trabajo - periodo 2008-2011 (20/02/2008) Apartado V.a</p>	<p>Para el padre. Se tendrá derecho a 20 días hábiles por nacimiento, acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, o adopción de una hija o un hijo, que disfrutará el padre a partir de la fecha del nacimiento, de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción. Previa renuncia del padre este permiso podrá disfrutarlo el cónyuge o pareja de hecho de la madre.</p> <p>Si el parto diera lugar a complicaciones en el cuadro clínico de la madre o de la hija, el padre tendrá derecho a dos días más de permiso.</p> <p>Durante el ejercicio de este permiso, el personal podrá asistir a cursos de formación y perfeccionamiento profesional en los que haya sido seleccionado.</p>
<p>14.- Permiso por interrupción voluntaria del embarazo o aborto espontáneo (seis días hábiles). D 175/2006 artículo 30</p>	<p>En caso de interrupción del embarazo o aborto espontáneo, la trabajadora tendrá derecho a 6 días hábiles 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.</p> <p>El cónyuge o pareja de hecho dispondrá de 2 días hábiles, justificando que se produce el hecho causante aportando certificación médica.</p>

<p>15.- Permiso médico y asistencial - Consultas y tratamientos médicos (por el tiempo indispensable). D 175/2006 artículo 31</p>	<p>El personal podrá acudir durante su jornada laboral, por necesidades propias o de menores, ancianos o personas con discapacidad física, psíquica o sensorial a su cargo, para:</p> <ol style="list-style-type: none"> a) Consultas, tratamientos y exploraciones de tipo médico durante el tiempo indispensable para su realización. b) Reuniones de coordinación de sus Centros de educación especial c) Consultas de apoyo adicional en el ámbito socio-sanitario d) Acompañar a sus hijas/os con discapacidad a los Centros del ámbito sanitario, a los efectos de que reciban apoyo adicional. <p>Las ausencias de la jornada de trabajo causadas por cualquiera de los motivos enumerados durarán el tiempo indispensable para su realización.</p>
<p>16.- Permiso para la persona víctima de violencia de género (por el tiempo indispensable). Acuerdo Mesa sectorial Función Pública Valenciana sobre Condiciones de trabajo - periodo 2008-2011 (20/02/2008) Apartado VIII.2</p>	<p>El personal víctima de violencia de género podrán ausentarse de su puesto de trabajo por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales de atención o salud, según proceda, para hacer efectivo su derecho a la asistencia social integral.</p>
<p>17.- Permiso por fallecimiento de un familiar (cuatro o seis días naturales, tres o cinco días naturales). D 175/2006 artículo 32 2º Acuerdo PAS UPV 2000/2002</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1.- Si la persona que fallece, es el cónyuge o pareja de hecho o familiar de primer grado, se tendrá derecho a 4 días de permiso si ocurriera en la localidad de residencia de la trabajadora o el trabajador, o a 6 días si ocurriera a más de 20 Km. de la localidad de residencia de la trabajadora o el trabajador. 2.- Familiar fallecida/o 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 de la trabajadora o el trabajador.. 3.- Familiar fallecida/o de tercer grado, se tendrá derecho a 1 días de permiso si ocurriera en la localidad de residencia de la trabajadora o el trabajador, o a 2 días si ocurriera a más de 20 Km. de la localidad de residencia de la trabajadora o el trabajador. 4.- Este permiso es compatible y no necesariamente consecutivo con el permiso por enfermedad grave del artículo siguiente. 5. -Este permiso se tomará en días naturales consecutivos a partir del hecho causante. <p>- El personal comunicará, con la máxima premura, el fallecimiento del familiar al Jefe de su Unidad (Centro, Departamento, Servicio, etc.).</p> <p>- Una vez disfrutado el permiso por parte del interesado se entregará al Servicio de Prevención y Riesgos Laborales (Unidad de Salud Laboral) en un plazo máximo de quince días hábiles documentación fehacientemente justificativa del hecho causante del permiso.</p>

<p>18.- Permiso por enfermedad grave de un familiar (cuatro o seis días, tres o cinco días). D 175/2006 artículo 33</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Se considera enfermedad grave la hospitalización en institución sanitaria u hospitalización domiciliaria o cuando sea acreditada por médico competente la gravedad de la misma. 2. Si el familiar enfermo grave, es el cónyuge o pareja de hecho o un familiar 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. 3. 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 a 5 días si ocurriera a más de 100 Km. de la localidad de residencia del trabajador. 4. Este permiso podrá ser concedido cada vez que se acredite una nueva situación de gravedad. 5. 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. 6. Este permiso se tomará en días hábiles consecutivos o alternos a partir del hecho causante, a petición del interesado, informando a la dirección del Centro de trabajo. 7. Durante el ejercicio de este permiso, el personal podrá asistir a cursos de formación y perfeccionamiento profesional en los que haya sido seleccionado. 8. Este permiso es compatible y no necesariamente consecutivo con el permiso por fallecimiento del artículo anterior. <ul style="list-style-type: none"> - 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 Prevención y Riesgos Laborales (Unidad de Salud Laboral) de la Universidad, que guardará el correspondiente sigilo y confidencialidad, el justificante de los días de ingreso hospitalario o domiciliario.
<p>19.- Permiso para la concurrencia a pruebas selectivas o exámenes (por el día o días de celebración) D 175/2006 artículo 34</p>	<p>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, aunque la realización del ejercicio sea compatible con la jornada laboral. La duración de este permiso será del día o días que se correspondan con la celebración de las citadas pruebas. Presentación de justificante oficial donde conste la realización de las mismas.</p>
<p>20.- Permiso por traslado de domicilio (dos días naturales) D 175/2006 artículo 35</p>	<p>El permiso por traslado de domicilio habitual, será de 2 días naturales consecutivos, aportando justificante acreditativo. Cuando el nuevo domicilio se encuentre situado a más de 100 kilómetros del actual, dispondrá de 3 días naturales consecutivos de permiso.</p>
<p>21.- Permiso para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal (por el tiempo indispensable). D 175/2006 artículo 36</p>	<p>Se concederá este permiso por el tiempo indispensable para su cumplimiento entendiéndose por deber inexcusable de carácter público y personal:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Citaciones de juzgados, tribunales de justicia, comisarías, 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 concejala 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.

<p>22.- Permiso para realizar funciones sindicales, de formación o de representación del personal. D 175/2006 artículo 37</p>	<p>Este permiso se concederá para la realización de las funciones referenciadas de conformidad con lo dispuesto en la normativa vigente.</p>
<p>23.- Permiso por enfermedad de hija o hijo menor de catorce años, personas con discapacidad física, psíquica o sensorial a su cargo, o ascendientes a su cargo (cuatro ó seis días). Reglamento de Jornada, permisos y licencias de la Universidad de Alicante</p>	<p>Por enfermedad de una hija o un hijo menor de 14 años, personas con discapacidad física, psíquica por ascendientes a su cargo, se tendrá derecho hasta 4 días hábiles seguidos de permiso o a 6 días hábiles también seguidos si ocurre a más de 100 kilómetros de la localidad de residencia del personal. Para ejercer este derecho será necesario acreditar informe de facultativa o facultativo competente. Este permiso se aplicará a personas con discapacidad física o sensorial, en aquellos casos que requieran ayuda de tercera persona para realizar las tareas cotidianas. Acreditación de que la madre y el padre trabajan. (En el caso de enfermedad de hijas/os). Este permiso está enfocado a la necesidad de atender a la hija o al hijo en cualquier proceso de enfermedad, independientemente de si ésta es grave o no.</p>
<p>24.- Permiso periodo estival (reducción de una hora diaria) D 175/2006 artículo 10 Acuerdo Mesa sectorial Función Pública Valenciana sobre Condiciones de trabajo - periodo 2008-2011 (20/02/2008) Apartado V.c</p>	<p>En el periodo comprendido entre los días 15 de Mayo y 15 de Octubre 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 44 horas.</p>
<p>25.- Permiso de Navidad y Fin de año (dos días hábiles) 2º acuerdo PAS UPV</p>	<p>Los días 24 y 31 de diciembre, la UPV permanecerá cerrada. El Calendario laboral incorporará dos días adicionales de permiso por asuntos propios cuando los días 24 y 31 de diciembre coincidan en festivo, sábado o día no laborable.</p>
<p>26.- Permiso de Semana Santa y Navidad (siete días naturales consecutivos) 2º acuerdo PAS UPV</p>	<p>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. El personal interino y el contratado laboral (con cargo a los capítulos 1 y 6), tendrá derecho a la parte proporcional, en función de los meses completos de trabajo efectivo realizados dentro del año natural anterior al inicio del turno correspondiente. En este último caso se disfrutarán los días a los que se tenga derecho dentro de los días hábiles del turno elegido igualmente. No obstante lo anteriormente establecido, el personal cuya prestación de sus servicios fuera inferior al año y no le corresponda el disfrute de la totalidad de los días que integra el turno de Navidad y/o turno de Semana Santa, podrá solicitar días de asuntos propios para completar el turno correspondiente. 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.</p>

<p>27.- Permiso de Fiestas Locales (un día por la Universidad) 2º acuerdo PAS UPV</p>	<p>El día 18 de marzo será festivo a todos los efectos en la localidad de Valencia y Gandia, así como en la localidad de Alcoi el día 21 de abril. Por necesidades de calendario esta fiesta podrá ser trasladada según se acuerde en el Calendario laboral anual. Durante la semana de fiestas locales se reducirá la jornada laboral en una hora diaria.</p>
<p>28.- Permiso día del patrón (un día por el Centro de trabajo) 2º acuerdo PAS UPV</p>	<p>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.</p>
<p>29.- Permiso por asistencia a cursos, seminarios o jornadas (computable como tiempo de trabajo). Plan de formación 2007 UPV</p>	<p>El tiempo de asistencia a cursos, seminarios o jornadas de formación organizados por las administraciones públicas o por las organizaciones sindicales firmantes del Acuerdo Administración-Sindicatos en materia de formación continua, computará como tiempo de trabajo a todos los efectos, si tienen lugar dentro de la jornada laboral.</p>
<p>30.- Permiso por cuidado de familiares (hasta un mes a mitad de jornada). D 175/2006 artículo 7.3</p>	<p>El personal que deba atender el cuidado del cónyuge, pareja de hecho o de un familiar de primer grado por razón de enfermedad grave que requiera hospitalización en Institución sanitaria o domiciliaria, podrá disfrutar de una reducción de hasta el 50% de la jornada laboral, percibiendo la totalidad de las retribuciones durante un mes. En el supuesto de que los familiares del sujeto causante de este derecho fueran personal de la Universidad Politécnica de Valencia, podrán disfrutar de este derecho de forma parcial, respetando en todo caso el plazo máximo. Durante el ejercicio de este permiso, el personal podrá asistir a cursos de formación y perfeccionamiento profesional en los que haya sido seleccionado.</p>
<p>31.- Permiso por acogimiento temporal de menores (2 días)</p>	<p>Se tendrá derecho a un permiso de 2 días consecutivos en el supuesto de acogimiento temporal de menores de edad. Durante el ejercicio de este permiso, el personal podrá asistir a cursos de formación y perfeccionamiento profesional en los que haya sido seleccionado. Dicha situación se acreditará documentalmente entregándola al Servicio de Recursos Humanos.</p>
<p>32.- Permiso por realización de la prueba de amniocentesis (dos días naturales).</p>	<p>En caso de realización de la prueba de amniocentesis, el cónyuge o pareja de hecho dispondrá de 2 días naturales. Justificación de que se produce el hecho causante aportando certificación médica.</p>
<p>33.- Permiso por actividades culturales y deportivas. (Por el tiempo que dure el evento).</p>	<p>El personal, que participe en actos culturales y deportivos en representación de la Universidad, se le computará como tiempo de trabajo a todos los efectos, si tienen lugar dentro de la jornada laboral.</p>

LICENCIAS RETRIBUIDAS (Podrán ser denegadas por escrito y motivadamente)		PAS UPV
CAUSA/MOTIVO	DURACIÓN/DESARROLLO	
<p>01.- Licencia por asuntos propios (desde seis días al año para asuntos particulares) 2º acuerdo PAS UPV</p>	<p>1 - El personal afectado por el Calendario Laboral de la UPV, disfrutará de, al menos, 6 días de asuntos propios cada año natural, y hasta el 31 de enero del año siguiente, independientemente de los días contemplados en el calendario laboral como festivos y turnos, distribuidos a conveniencia del interesado o interesada, quedando condicionada su concesión a las necesidades del servicio.</p> <p>Estos días no se podrán acumular a:</p> <p>a). - Las vacaciones anuales, salvo excepción regulada en el Calendario laboral.</p> <p>b). - Al turno de los 7 días naturales consecutivos que se disfrute en Semana Santa y Navidad.</p> <p>c). - Al periodo comprendido dentro de los dos turnos, tanto para Semana Santa como para Navidad.</p> <p>Estos días si se podrán disfrutar:</p> <p>a). - Con anterioridad o posterioridad al turno contrario al que se disfrute, tanto para Semana Santa como para Navidad.</p> <p>b). - Cualquier otro día del año natural y hasta el día 31 de enero del año siguiente.</p> <p>2 – El personal distribuirá dichos días a su conveniencia, previa solicitud a la dirección de su Centro, Departamento o Servicio con la suficiente antelación, y tendrá en cuenta que su ausencia no provoque una especial dificultad en el normal desarrollo del trabajo. Su denegación será motivada.</p> <p>3 – La administración de la UPV, previa negociación con los representantes sindicales, podrá dictar las normas oportunas durante el primer trimestre del año para que el disfrute de estos días no repercuta negativamente en la adecuada prestación de los servicios.</p> <p>4 – El personal funcionario interino y personal laboral temporal podrá disfrutar de dicha licencia a razón de 1 día por cada 2 meses completos trabajados, dentro del año natural, en la administración de la UPV.</p> <p>5 – Los días de asuntos propios anuales podrán ser acumulados a los permisos de maternidad, lactancia y paternidad aún habiendo expirado ya el año a que tal periodo corresponda.</p> <p>6 – Los 6 días anuales de asuntos propios corresponderán por año natural de prestación de servicios efectivos. Si el tiempo prestado fuese menor, bien por licencia sin retribución o por reingreso, se reducirá su disfrute proporcionalmente a razón de un día por cada dos meses trabajados, redondeándose al alza a favor del personal solicitante.</p> <p>Esto no se aplicará en el supuesto de reingreso después de haber disfrutado de una excedencia por cuidado de hijos o familiares.</p> <p>7 – Además de los días de libre disposición establecidos, el personal tendrá derecho al disfrute de 2 días adicionales al cumplir el sexto trienio, incrementándose en un día adicional por cada trienio cumplido a partir del séptimo.</p> <p>Si se deniegan, se podrán disfrutar sin posibilidad de rechazo, antes del 31 de enero del año siguiente.</p>	
<p>02.- Días compensatorios. 2º acuerdo PAS UPV</p>	<p>Cada año, la Gerencia de la Universidad ajustará las desviaciones producidas por los días festivos que coincidan en sábado y por los días inhábiles de la Universidad y fiestas locales de las localidades donde radiquen los distintos Campus de la UPV, que coincidan en sábado o domingo mediante un número igual de días compensatorios que tendrán tratamiento equivalente a los días de licencia por asuntos propios establecidos en el apartado anterior.</p>	

<p>03.- Licencia para la asistencia a cursos de perfeccionamiento profesional (cursos externos). 2º acuerdo PAS UPV Plan de formación UPV2007</p>	<p>1- La Gerencia, previo informe de la Comisión de formación de la UPV, podrá conceder hasta 50 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.</p> <p>2- El tiempo de asistencia a cursos, seminarios o jornadas de formación organizados por centros oficiales de formación de funcionarios, universidades públicas o por las organizaciones sindicales firmantes del Acuerdo de Administración –Sindicatos en materia de formación continúa, computará como tiempo de trabajo a todos los efectos, si tienen lugar dentro de la jornada laboral.</p> <p>3- Durante los permisos de maternidad, paternidad y excedencias por cuidado de hijos o familiares, el personal podrá participar en los cursos de formación y perfeccionamiento. La denegación deberá ser motivada por escrito desde la Gerencia.</p>
<p>04.- Licencia por estudios. 2º Acuerdo PAS UPV</p>	<p>1- La Gerencia, previo informe de la Comisión de formación de la UPV, podrá conceder al personal fijo de la UPV, licencia de hasta 12 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.</p> <p>2- La materia elegida por el interesado, de la que se requiere que sea de interés para la mejora en la calidad y prestación del servicio público, debe ser aceptada por la Comisión de formación de la UPV.</p> <p>3- El curso deberá ser homologado previamente por el órgano competente en materia de formación del personal de la UPV. Durante el disfrute de la presente licencia, se tendrá derecho exclusivamente a la percepción de las retribuciones básicas.</p> <p>4- 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.</p> <p>5- La no presentación por parte del beneficiario o beneficiaria de la memoria y la certificación académica correspondiente implicará la obligación de reintegrar las retribuciones percibidas.</p> <p>6- 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.</p> <p>7- Dicha licencia se podrá solicitar cada 5 años, siempre que estos se hayan prestado en servicio activo ininterrumpidamente.</p>

<p>05.- Licencia de protección de la maternidad ante riesgos laborales. 2º Acuerdo PAS UPV</p>	<p>1- Se procederá a conceder licencia de protección de la maternidad ante riesgos laborales 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 31/1995, 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.</p> <p>2- En el supuesto de protección de la maternidad ante riesgos laborales, en los términos previstos en el artículo 26 apartados 2 y 3, de la Ley 31/1995 de 8 de noviembre de prevención de riesgos laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la 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.</p> <p>3- La prestación económica durante la licencia de protección de la maternidad ante riesgos laborales cuyo pago corresponderá a la Entidad Gestora se concederá a la mujer trabajadora en los términos y condiciones previstos en la Ley para la prestación económica de incapacidad temporal derivada de enfermedad común.</p> <p>4- En relación con las desigualdades salariales motivadas por la diferente retribución en situación de activo y de permiso por maternidad y lactancia, los trabajadores y las trabajadoras de la Universidad Politécnica de Valencia, cualquiera que sea su vinculación o la dedicación de sus contratos, que ejerzan el derecho al permiso por maternidad, recibirán cuando se reincorporen a su actividad ordinaria, una vez agotado el permiso por maternidad y lactancia, una paga por el importe de los incrementos salariales que haya tenido dicho puesto de trabajo desde la fecha de inicio del mencionado permiso.</p>
<p>06.- Licencia trimestre sabático para formación. 2º Acuerdo PAS UPV</p>	<p>1- Todo el personal de Administración y Servicios con 6 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 Órgano de negociación del PAS.</p> <p>2- El Órgano de negociación del PAS, estudiará y elevará al Consejo de Gobierno de la UPV para su aprobación, informes documentados sobre las propuestas presentadas de proyectos sabáticos que incorporen un beneficio a la UPV.</p>

LICENCIAS NO RETRIBUIDAS (Podrán ser denegadas por escrito y motivadamente)		PAS UPV
DISPOSICIONES COMUNES	1- Debe comprender periodos continuados e ininterrumpidos, tienen la consideración de servicios efectivamente prestados a efectos de antigüedad, y de seguridad social. 2- Para solicitar otra tendrá que pasar al menos 3 días laborables desde la finalización de la anterior.	
CAUSA/MOTIVO	DURACIÓN/DESARROLLO	
1.- Licencia por interés particular (seis meses cada tres años; prorrogable hasta un año). 2º Acuerdo PAS UPV	1- El periodo máximo de la licencia no puede exceder de 6 meses cada 3 años. 2- Dicha licencia se solicitará, salvo casos excepcionales debidamente justificados, con una antelación mínima de 30 días a la fecha de su inicio, y resolverse como mínimo con 15 días de antelación a dicha fecha. Su denegación deberá ser motivada. 3- La administración, mientras dure la licencia sin retribución, mantendrá al personal en 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. 4- No se tendrá en cuenta para el cómputo de las vacaciones anuales. En este supuesto, y cuando coincida con mes natural o lo supere, deberá descontarse de la vacación anual el tiempo proporcional de la licencia sin retribución disfrutada. Podrán concederse por la Gerencia previo informe del jefe de la unidad competente.	
2.- Licencia por enfermedad de familiares (hasta un año). D 175/2006 artículo 44	1- 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, podrá solicitarse la licencia por enfermedad de familiares con una duración máxima de 1 año. 2- El periodo que dure esta licencia tendrá la consideración de servicios efectivamente prestados, a efectos exclusivamente del cómputo de antigüedad y consolidación de grado, pero no constituirá causa de alta especial en el régimen de previsión social. 3- A los efectos indicados, la enfermedad deberá ser acreditada suficientemente con los necesarios informes médicos. 4- Su denegación deberá ser motivada, y caso de no resolverse en el plazo indicado se entenderá concedido por el periodo solicitado por el trabajador.	
3.- Licencias no retribuidas para asistencia a cursos de perfeccionamiento profesional (hasta 3 meses al año). 2º Acuerdo PAS UPV D 175/2006 artículo 45	1- Podrán concederse por la Gerencia, previo informe de la Comisión de formación de la UPV, 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. 2- 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. 3- Su denegación deberá ser motivada, y caso de no resolverse en el plazo indicado se entenderá concedido por el periodo solicitado por el trabajador.	
4. - De las licencias sin retribución para cuidado de un enfermo grave	1- 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	

<p>(seis meses cada tres años y quince días como mínimo). 2º Acuerdo PAS UPV</p>	<p>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. 2- Su denegación deberá ser motivada, y caso de no resolverse en el plazo indicado se entenderá concedido por el periodo solicitado por el trabajador. 3- 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 y consolidación de grado. 4- 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. 5- La enfermedad a los efectos indicados deberá ser acreditada con los necesarios informes médicos. El Servicio de Prevención y Riesgos Laborales (Unidad de Salud Laboral) mantendrá el correspondiente sigilo y confidencialidad de las informaciones aportadas por el trabajador. 6- Durante el ejercicio de esta licencia, el personal podrá asistir a cursos de formación y perfeccionamiento profesional en los que haya sido seleccionado.</p>
<p>5. - De las licencias sin retribución por colaboración con ONGs 2º Acuerdo PAS UPV</p>	<p>1- 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. 2- 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. 3- Dicho permiso se resolverá en el menor plazo posible, y como máximo en 15 días, a contar desde la fecha de la solicitud. 4- Su denegación deberá ser motivada, y caso de no resolverse en el plazo indicado se entenderá concedido por el periodo solicitado por el trabajador.</p>

EXCEDENCIAS (NO RETRIBUIDAS)		PAS UPV
DISPOSICIONES COMUNES	En lo no contemplado en el presente acuerdo relativo a las situaciones administrativas se estará a lo dispuesto en la Ley de Función Pública Valenciana.	
CAUSA/MOTIVO	DURACIÓN	
<p>1.- De la excedencia voluntaria. 2º Acuerdo PAS UPV</p>	<p>1. Procede la concesión o declaración de la excedencia voluntaria en los siguientes casos:</p> <p>a) Automáticamente, por incompatibilidad (mientras dure la situación que la motiva). 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. Se declarará de oficio cuando el funcionario de carrera pase a prestar servicios en otro puesto público, y se mantendrá mientras se mantenga la situación que la motiva. Al cesar la relación de servicios se dispondrá de un mes para solicitar el reingreso al servicio activo, en caso contrario se declarará en excedencia voluntaria por interés particular.</p> <p>b) A petición propia cuando lo solicite por interés particular (mínimo dos años, máximo indefinido). Para solicitar la excedencia por este motivo será preciso haber prestado servicios efectivos en cualquiera de las Administraciones Públicas durante los 5 años inmediatamente anteriores, y en ella no se podrá permanecer menos de 2 años continuados. Y sin límite máximo. En el caso de puestos de trabajo que requieran una especialización técnica, dicho puesto gozará de una reserva durante tres años antes de ofrecerse en convocatoria pública. Previamente al cumplimiento de dicho periodo y a su convocatoria pública se comunicará al interesado el final del periodo de reserva sobre su puesto de trabajo. 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.</p> <p>c) Podrá concederse la excedencia voluntaria por agrupación familiar (mínimo de dos años y máximo de quince años). Con una duración mínima de 2 años y máxima de 15, 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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p>	

<p>2.- De la excedencia para el cuidado de hijos (hasta tres años). 2º Acuerdo PAS UPV</p>	<p>El personal funcionario de la UPV tendrá derecho a un período de excedencia, no superior a 3 años, para atender el cuidado de cada hija o hijo, menor de 6 años, 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 (o las personas que formen el matrimonio o unión de hecho), 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. Durante el ejercicio de esta excedencia, el personal podrá asistir a cursos de formación y perfeccionamiento profesional en los que haya sido seleccionado.</p>
<p>3.- De la excedencia para el cuidado de familiares (hasta tres años). 2º Acuerdo PAS UPV</p>	<p>El personal tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a 3 años 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 simultáneo por razones justificadas relacionadas con el funcionamiento de los servicios. 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. Durante el ejercicio de esta excedencia, el personal podrá asistir a cursos de formación y perfeccionamiento profesional en los que haya sido seleccionado.</p>
<p>4.- De la excedencia para personal víctima de violencia de género (periodo inicial de tres meses).</p>	<p>Se aplicará al personal víctima de la violencia de género, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral. No será preciso un tiempo mínimo de prestación de servicios, tendrá una duración inicial de 3 meses que se prorrogarán, sin límite máximo, percibiendo durante el periodo inicial sus retribuciones íntegras. Tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo y se computará a efectos de ascensos, trienios y derechos pasivos. Opcionalmente, el personal afectado por esta situación, tendrá preferencia a trasladarse a otro puesto de trabajo vacante en distinta localidad.</p>
<p>5.- De la excedencia voluntaria incentivada (cinco años). 2º Acuerdo PAS UPV</p>	<p>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 funcionarial o contractual, sea ésta de naturaleza laboral o administrativa. Tampoco tendrá derecho a reserva del puesto de trabajo ni a retribuciones. Concluido el plazo señalado, se pasará automáticamente, si no se solicita el reingreso en el plazo de un mes, 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.</p>

<p>6.- De la expectativa de destino (hasta un año). 2º Acuerdo PAS UPV</p>	<p>El personal funcionario en situación de expectativa de destino percibirá las retribuciones básicas (sueldo, trienios y pagas extras), 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.</p> <p>Dicho personal vendrá obligado a:</p> <p>1º Aceptar los destinos en puestos de características similares a los que desempeñaba que se les ofrezca en la provincia donde estaba destinado.</p> <p>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.</p> <p>3º Participar en los cursos de capacitación a los que se les convoque.</p> <p>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.</p> <p>A los restantes efectos esta situación se equipara a la de servicio activo.</p>
<p>7.- De la excedencia forzosa (por plazo indefinido). 2º Acuerdo PAS UPV</p>	<p>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 la ley de función pública valenciana.</p> <p>2. Procederá también la declaración de excedencia forzosa a quienes se encuentren declarados en expectativa de destino, por las causas siguientes:</p> <p>a) El transcurso del período máximo fijado para la misma.</p> <p>b) El incumplimiento de las obligaciones determinadas en el párrafo segundo del artículo 38 de la ley de función pública valenciana.</p> <p>3. Quienes se encuentren en excedencia forzosa tendrán derecho a percibir las retribuciones básicas (sueldo, trienios y pagas extras) y, en su caso, las prestaciones familiares por hija o hijo a cargo, computándole el tiempo en dicha situación a efectos de trienios y derechos pasivos.</p> <p>Dicho personal vendrá obligado a:</p> <p>1º Aceptar los destinos en puestos de características similares a los que desempeñaba que se les ofrezca en la provincia donde estaba destinado.</p> <p>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.</p> <p>3º Participar en los cursos de capacitación a los que se les convoque.</p> <p>No podrá desempeñar puestos de trabajo en el sector público bajo ningún tipo de relación funcionarial 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. Igualmente pasará a la situación de excedencia voluntaria por interés particular cuando incumpla las obligaciones a que se refiere este apartado.</p> <p>4. Los Presupuestos de la UPV 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.</p>

EXCEDENCIAS PARA EL PERSONAL LABORAL (NO RETRIBUIDAS)		PAS UPV
DISPOSICIONES COMUNES	En cuanto al régimen de excedencias, se estará a lo dispuesto en este Acuerdo sobre Excedencias de Personal Funcionario.	
CAUSA/MOTIVO	DURACIÓN	
1.- Excedencia forzosa.	<p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p>	

PERMUTAS		PAS UPV
REQUISITOS	CONDICIONES	
1- Que desarrollen con carácter definitivo los destinos que se permutan. 2- Que acrediten al menos 2 años de servicios efectivos con carácter de destino definitivo en las plazas objeto de la permuta. 3- Que ambos destinos sean de igual naturaleza y tenga la misma forma de provisión. 4- Que los funcionarios que piden la permuta tengan respectivamente un número de años de servicio que no difiera entre sí en más de 5. 5- Cuando la permuta sea entre plazas de administraciones educativas diferentes, será necesaria la autorización simultánea de ambas administraciones.	1- En el plazo de 10 años desde la permuta, los interesados no podrán pedir otra. 2- No puede autorizarse si uno de los funcionarios que permutan le faltan menos de 10 años para la jubilación forzosa. 3- No tendrá efecto la permuta si en los 2 años siguientes a la permuta se produce la excedencia o jubilación voluntaria de alguno de los que permutan. 4- Los funcionarios que permuten no podrán participar en concursos de traslados hasta que no pasen dos años de servicios efectivos a partir del inicio de la permuta.	
NORMATIVA DE PERMUTAS	Ley de Funcionarios Civiles de la Administración del Estado (Decreto 315/64 de 7 de febrero) Art. 62 EBEP Art. 78	

FLEXIBILIDAD HORARIA (Deberán ser justificadas)		PAS UPV
DISPOSICIONES COMUNES	El personal que tenga asignada una jornada de 37,5 horas deberá prestar servicios en horario de tarde, al menos un día a la semana en las semanas de cinco días laborales. No se prestará este servicio cuando durante la semana se disfrute de, al menos, un día festivo o de asuntos propios. El horario de permanencia obligatoria del personal será de las 9 a las 14 horas en jornada de mañana y de las 15 a las 20 horas en jornada de tarde (parte fija del horario), dentro de 7 horas o 7 horas y media de la jornada laboral, salvo en los siguientes supuestos.	
CAUSA/MOTIVO	DURACIÓN	OBSERVACIONES
1- Modificación del horario fijo para conciliación de familias monoparentales o numerosas.	Posibilidad de flexibilizar sus horarios de trabajo hasta un máximo de 2 horas cada jornada, tanto en la parte fija como en la parte flexible, con carácter personal y temporal.	Los trabajadores que formen parte de familias monoparentales (aquellas en las que un progenitor convive con y es responsable en solitario de sus hijos e hijas menores o dependientes), o familias numerosas (3 o más niños). Siempre por motivos relacionados con la vida personal, familiar y laboral, y previa justificación documental.
2- Flexibilidad de horarios por hijas/os con discapacidad	Posibilidad de flexibilizar sus horarios de trabajo hasta un máximo de 2 horas cada jornada, tanto en la parte fija como en la parte flexible, con carácter personal y temporal.	A los efectos de conciliar los horarios de los Centros de educación especial donde asistan las hijas y los hijos con discapacidad de las trabajadoras y los trabajadores de la UPV, con sus horarios laborales.
3- Flexibilidad de horarios por hijas/os en edad escolar	Posibilidad de flexibilizar sus horarios de trabajo hasta un máximo de 2 horas cada jornada, tanto en la parte fija como en la parte flexible, con carácter personal y temporal.	A los efectos de conciliar los horarios de los Centros de educación donde asistan los hijos de los trabajadores y trabajadoras de la UPV, con sus horarios laborales.
4- Flexibilidad de horarios por tener a su cargo personas mayores de 65 años que requieran una especial dedicación.	Posibilidad de flexibilizar sus horarios de trabajo hasta un máximo de 2 horas cada jornada, tanto en la parte fija como en la parte flexible, con carácter personal y temporal.	A los efectos de conciliar la atención de personas mayores de 65 años con los horarios laborales de los trabajadores y trabajadoras de la U.P.V.
5-Flexibilidad de horarios por hijos o hijas de 12 años o menos, que requieran una especial dedicación.	Posibilidad de flexibilizar sus horarios de trabajo hasta un máximo de 2 horas cada jornada, tanto en la parte fija como en la parte flexible, con carácter personal y temporal.	A los efectos de conciliar la atención de menores, con los horarios laborales de los trabajadores y trabajadoras de la U.P.V.

<p>6- Flexibilidad de horario por tener a su cargo directo a un familiar con enfermedad grave o con discapacidad igual o superior al 65% de minusvalía hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad.</p>	<p>Posibilidad de flexibilizar sus horarios de trabajo hasta un máximo de 2 horas cada jornada, tanto en la parte fija como en la parte flexible, con carácter personal y temporal.</p>	<p>A los efectos de conciliar la atención de familiares con enfermedad grave o discapacidad de más del 65%, con los horarios laborales de los trabajadores y trabajadoras de la U.P.V.</p>
<p>7-Flexibilidad horaria por tener hijos o hijas, niños o niñas en acogimiento, preadoptivo o permanente.</p>	<p>Posibilidad de flexibilizar sus horarios de trabajo hasta un máximo de 2 horas cada jornada, tanto en la parte fija como en la parte flexible, con carácter personal y temporal.</p>	<p>A los efectos de conciliar los horarios de los centros educativos ordinarios de integración y de educación especial, así como otros centros donde éstos discapacitados reciban atención, con los propios horarios de los puestos de trabajo.</p>
<p>8- Flexibilidad horaria para el personal víctima de violencia de género.</p>	<p>Posibilidad de flexibilizar sus horarios de trabajo hasta un máximo de 2 horas cada jornada y en su caso adaptación del puesto de trabajo, tanto en la parte fija como en la parte flexible, con carácter personal y temporal.</p>	<p>A los efectos de hacer efectivo su derecho a la asistencia social integral, por el tiempo que acrediten los servicios sociales de atención o salud, según proceda.</p>

REDUCCIÓN DE JORNADA CON REDUCCIÓN PROPORCIONAL DE SUELDO.		<i>PAS UPV</i>
DISPOSICIONES COMUNES A LA REDUCCIÓN DE JORNADA	<ol style="list-style-type: none"> 1- Las reducciones de jornada son incompatibles entre si, salvo por razón de larga o crónica enfermedad, por víctima de violencia de género o indicación expresa, y pueden ser disfrutadas por cualquiera de los miembros de la pareja de manera no simultánea, con la excepción del personal con enfermedad crónica o de larga duración. 2- Cuando las reducciones no superen la hora diaria, no generará deducción de las retribuciones. 3- El personal que solicite dejar sin efecto una reducción de jornada no podrá comenzar a disfrutar otra por la misma causa hasta que transcurran, como mínimo, 1 mes desde que se dejó sin efecto la reducción anterior. 4- El funcionario deberá informar al responsable de su unidad administrativa, con quince días de antelación, de la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria. 5- Al personal con la reducción de jornada por motivo de violencia de género, no le resultan de aplicación los puntos 3 y 4. 6- La disminución horaria irá desde 1 hora hasta la mitad de la jornada. 	
CAUSA/MOTIVO	DURACIÓN/DESARROLLO	
1.-Reducción por guarda legal de menores o familiar, que requiera especial dedicación (hasta la mitad de la jornada laboral). 2º Acuerdo PAS UPV D 175/2006 artículo 7.1.a	Disminución de hasta la mitad de la jornada laboral. Cuando las reducciones no superen la hora diaria, no generará deducción de las retribuciones. Durante el ejercicio de esta reducción, el personal podrá asistir a cursos de formación y perfeccionamiento profesional en los que haya sido seleccionado. Tendrá consideración de familiar la pareja de hecho. Se necesita declaración previa del órgano correspondiente de la administración sanitaria. En el caso de guarda legal de menores, únicamente se disfrutará este derecho, cuando se acredite, por órgano competente de la administración sanitaria que el menor requiere especial dedicación.	
2.-Reducción por cuidado directo de personas con discapacidad psíquica, física o sensorial que supere el 33% de minusvalía y no realice actividades retribuidas que superen el salario mínimo interprofesional (hasta la mitad de la jornada laboral).	Disminución de hasta la mitad de la jornada laboral. Cuando las reducciones no superen la hora diaria, no generará deducción de las retribuciones. Durante el ejercicio de esta reducción, el personal podrá asistir a cursos de formación y perfeccionamiento profesional en los que haya sido seleccionado. Acreditación de la minusvalía por el órgano competente.	

<p>2º Acuerdo PAS UPV D 175/2006 artículo 7.1.b</p>	
<p>3.- Reducción por razón de larga o crónica enfermedad. D 175/2006 artículo 7.1.c</p>	<p>Disminución de hasta la mitad de la jornada laboral. Cuando las reducciones no superen la hora diaria, no generará deducción de las retribuciones. Durante el ejercicio de esta reducción, el personal podrá asistir a cursos de formación y perfeccionamiento profesional en los que haya sido seleccionado. Se necesita, certificación previa de este extremo por la unidad de valoración de incapacidades.</p>
<p>4.- Reducción de jornada (de 9 a 14 horas, con 75% salario). D 175/2006 artículo 7.4</p>	<p>En aquellos casos en que resulte compatible con las funciones del puesto desempeñado y con las del centro de trabajo, el personal que ocupe puestos de trabajo que tengan asignados complementos específicos que comporten una jornada de 37,30 horas semanales, podrá ser autorizado a realizar una jornada reducida, continuada e ininterrumpida de las 9 a las 14 horas, o las equivalentes si el puesto desempeñado está sujeto a turnos, percibiendo un 75 por ciento del total de sus retribuciones. Durante el ejercicio de esta reducción, el personal podrá asistir a cursos de formación y perfeccionamiento profesional en los que haya sido seleccionado.</p>
<p>5.- Permiso/Reducción por violencia de género (con disminución proporcional de retribución) D 175/2006 artículo 7.5</p>	<p>El personal víctima de violencia de género, para hacer efectivo su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho a la reducción de su jornada, con disminución proporcional de la retribución, Cuando la reducción no supere la hora diaria no generará deducción de retribuciones. Durante el ejercicio de esta reducción, el personal podrá asistir a cursos de formación y perfeccionamiento profesional en los que haya sido seleccionado. Se necesita acreditación previa de la situación de violencia durante el tiempo que indique los servicios sociales o de salud.</p>

<h2>CLAÚSULA DE SALVAGUARDÍA</h2>	
	<p>Cualquier modificación de la legislación del Estado o de la Comunidad Autónoma Valenciana que implique una mejora o ampliación de los derechos de los empleados públicos será de aplicación al personal de la Universidad Politécnica de Valencia, considerándose contemplada dicha mejora o ampliación en el presente Acuerdo.</p>
	<p>A éste efecto, cualquier mejora o ampliación de los derechos de los empleados públicos del Estado o de la Comunidad Autónoma que no este contemplada en este Acuerdo obliga al Órgano de negociación correspondiente a promover la actualización del mismo.</p>
	<p>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 por el Órgano de negociación correspondiente en un término no superior a 15 días desde la notificación de nulidad.</p>