



UNIVERSITAT
POLITÈCNICA
DE VALÈNCIA

ACUERDO SOBRE PERMISOS Y LICENCIAS PARA LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL DEL PERSONAL EMPLEADO PÚBLICO DE LA UNIVERSITAT POLITÈCNICA DE VALÈNCIA.

Valencia, 6 de julio de 2021



ÍNDICE

1.- PREÁMBULO.....	4
2.- ÁMBITO DE APLICACIÓN.....	4
3.- VIGENCIA	4
4.- PERMISOS	4
4.1.-Permiso por matrimonio o unión de hecho.	4
4.2.-Permiso por técnicas prenatales.....	5
4.3.- Permiso por cuestiones relacionadas con la adopción o acogimiento o guarda con fines de adopción.....	5
4.4.- Permiso por estado de gestación.....	5
4.5.- Permiso por nacimiento para la madre biológica	5
4.6.- Permiso por adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente	5
4.7-Disfrute a tiempo parcial de los permisos por nacimiento para la madre biológica y por adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente	6
4.8.- Permiso por lactancia.....	7
4.9.- Permiso por nacimiento de hijas o hijos prematuros	7
4.10 Permiso por cuidado de hijo o hija menor o con diversidad funcional intelectual, afectado por cáncer u otra enfermedad grave o rara.....	7
4.11.- Permiso del progenitor diferente de la madre biológica por nacimiento, guarda con fines de adopción, acogimiento o adopción de un hijo o hija.....	9
4.12.- Disposiciones comunes a determinados permisos	9
4.13.- Permiso por interrupción del embarazo.	9
4.14.- Permiso por deberes relacionados con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.....	9
4.15.- Permiso por fallecimiento.....	10
4.16.- Permiso por accidente o enfermedad grave	10
4.17.- Permiso por exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud	11
4.18.- Permiso por traslado de domicilio habitual.	11
4.19.- Permiso por deber inexcusable.....	11



4.20.- Permiso por funciones representativas y formación	12
4.21.- Permiso por asuntos propios	12
5.- LICENCIAS SIN RETRIBUCIÓN	13
5.1.- Licencia por interés particular	13
5.2.- Licencia por enfermedad de familiares	14
5.3.- Licencia por participación en programas acreditados de cooperación internacional.....	14
6.- REDUCCIONES DE JORNADA	14
7.- Comisión Paritaria Permanente de Seguimiento, Interpretación y Actualización del Acuerdo del Plan Concilia de la Universitat Politècnica de València.....	18
DISPOSICIONES ADICIONALES.....	18
DISPOSICIÓN DEROGATORIA	18
ANEXO I.- Unidades incluidas en Servicios Centrales no ubicadas físicamente en el edificio de Rectorado.....	18
ANEXO II.- Grados de parentesco y Definiciones.....	20
ANEXO III.- Acreditaciones	21

ACUERDO sobre permisos y licencias para la conciliación de la vida familiar y laboral de empleados públicos de la Universitat Politècnica de València.

1.- PREÁMBULO

El Acuerdo sobre los permisos y licencias para la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas empleadas públicas de la Universitat Politècnica de València (UPV) fue negociado por la Mesa General de Negociación de fecha 13 de julio de 2021 y aprobada en Consejo de Gobierno de fecha 22 de julio de 2021.

2.- ÁMBITO DE APLICACIÓN

1. El presente acuerdo será de aplicación a todas las personas empleadas públicas que preste sus servicios en la Universitat Politècnica de València.
2. En el caso del personal laboral, este acuerdo será de aplicación sin perjuicio de lo que pudiera establecer el convenio colectivo que regule sus condiciones laborales.

3.- VIGENCIA

El presente acuerdo entrará en vigor a partir del día siguiente a su aprobación por el Consejo de Gobierno (fecha de aprobación por el Consejo de Gobierno, 22 de julio de 2021).

4.- PERMISOS

4.1.-Permiso por matrimonio o unión de hecho.

1. El personal podrá disfrutar de quince días naturales y consecutivos por razón de matrimonio o inscripción en el Registro de Uniones de Hecho de la Comunitat Valenciana o en cualquier otro registro público oficial de uniones de hecho.
2. Este permiso puede acumularse al período vacacional y a los días de asuntos propios y no se disfrutará necesariamente a continuación del hecho causante, pero siempre dentro de los 6 meses siguientes al matrimonio o inscripción en el Registro de Uniones de Hecho de la Comunitat Valenciana.
3. El personal que disfrute de este permiso por inscripción en un registro de uniones de hecho no podrá disfrutarlo de nuevo en caso de contraer matrimonio posteriormente con la misma persona.
4. Asimismo, el personal tendrá derecho a permiso, tanto por el día de la celebración de su matrimonio o inscripción de su unión de hecho, como por el de un familiar dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad.

Si el lugar en el que se realiza la celebración superará la distancia de 375 kilómetros,

computados desde la localidad de residencia de dicho personal, el permiso será de dos días naturales consecutivos.

4.2.-Permiso por técnicas prenatales

1. Cuando deban realizarse dentro de la jornada de trabajo se concederá permiso por el tiempo indispensable para realización de exámenes prenatales y técnicas para la preparación al parto de las empleadas públicas.

2. Dentro de la jornada de trabajo el personal tendrá derecho a ausentarse para someterse a técnicas de fecundación o reproducción asistida por el tiempo necesario para su realización, previa justificación de la necesidad.

4.3.- Permiso por cuestiones relacionadas con la adopción o acogimiento o guarda con fines de adopción.

En los casos de adopción, acogimiento o guarda con fines de adopción se tendrá permiso para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación, así como para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

4.4.- Permiso por estado de gestación.

Las empleadas públicas en estado de gestación disfrutarán de un permiso retribuido, a partir del día primero de la semana 37 de embarazo, hasta la fecha del parto.

En el supuesto de gestación múltiple este permiso podrá iniciarse el primer día de la semana 35 de embarazo, hasta la fecha del parto.

4.5.- Permiso por nacimiento para la madre biológica

Sin perjuicio de lo dispuesto en los apartados siguientes, este permiso se concederá en los términos y condiciones previstos en el art. 49. a) del TREBEP (Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público

4.6.- Permiso por adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente

1. Este permiso se concederá en los términos y condiciones previstos en el artículo 49, b) del TREBEP.

2. Este permiso se ampliará en dos semanas en los supuestos de adopción o acogimiento de menores 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.

3. El disfrute del permiso por adopción o acogimiento internacional de hasta dos meses de duración podrá fraccionarse o ser continuado, en función de la tramitación que se requiera en el país de origen de la persona adoptada.

4.7-Disfrute a tiempo parcial de los permisos por nacimiento para la madre biológica y por adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente

1. Los permisos por nacimiento para la madre biológica y por adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente, podrán disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial.

2. Para que puedan disfrutarse a tiempo parcial, la persona interesada deberá solicitarlo con una antelación de quince días hábiles, acompañando informe de la persona responsable de la unidad administrativa en que estuviera destinada, en el que se acredite que quedan debidamente cubiertas las necesidades del servicio.

El órgano competente, a la vista de la solicitud y del informe correspondiente, dictará resolución con una antelación mínima de cinco días naturales a la fecha de disfrute pretendida. La falta de resolución expresa en el plazo antedicho tendrá efectos estimatorios.

Dicha solicitud podrá realizarse tanto al inicio del descanso correspondiente como en un momento posterior y podrá extenderse a todo el período de descanso o a parte del mismo, sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado siguiente.

3. El disfrute a tiempo parcial del permiso se ajustará a las siguientes reglas:

a) Este derecho podrá ser ejercido por cualquiera de las dos personas progenitoras, y en cualquiera de los supuestos de disfrute simultáneo o sucesivo del periodo de descanso.

En el supuesto de nacimiento, la madre biológica no podrá hacer uso de esta modalidad del permiso durante las seis semanas inmediatas posteriores al parto, que serán de descanso obligatorio.

b) El período de disfrute se aplicará proporcionalmente en función de la jornada de trabajo que se realice, la cual se fijará a elección de la persona interesada no pudiendo ser inferior, en ningún caso, a la mitad de su jornada ordinaria, ni superar la duración establecida para el permiso.

c) El disfrute del permiso será ininterrumpido. Una vez acordado solo podrá modificarse por iniciativa de la persona interesada y únicamente por causas relacionadas con su salud o la de la menor o el menor.

d) Durante el período de disfrute del permiso a tiempo parcial no podrá la persona beneficiaria prestar servicios extraordinarios fuera de la jornada de trabajo que realice como consecuencia de la concesión de este permiso.

4. Cuando las necesidades del servicio lo permitan se concederá a la o al interesado la parte de jornada solicitada para el disfrute del permiso a tiempo parcial que convenga a sus intereses personales.

5. El permiso a tiempo parcial será incompatible con el disfrute simultáneo por la misma persona de los permisos previstos por lactancia, nacimiento de hijas o hijos prematuros y con la reducción de jornada por razones de guarda legal.

4.8.- Permiso por lactancia

1. Sin perjuicio de lo dispuesto en los apartados siguientes, este permiso se concederá en los términos y condiciones previstos en el artículo 48, f) del TREBEP.
2. Durante el disfrute de este permiso se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración.
3. También, a voluntad del personal se 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 la mañana o por la tarde por el personal que tenga especial dedicación.
4. Asimismo, el personal podrá solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente (30 días naturales siguientes a la finalización del permiso de maternidad o de la fecha de incorporación).

4.9.- Permiso por nacimiento de hijas o hijos prematuros

Por nacimiento de hijas o hijos prematuros o que por cualquier otra causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, el personal tendrá derecho a ausentarse durante un máximo de dos horas diarias percibiendo las retribuciones íntegras.

4.10 Permiso por cuidado de hijo o hija menor o con diversidad funcional intelectual, afectado por cáncer u otra enfermedad grave o rara

1. Los órganos competentes en materia de personal concederán, siempre que ambas personas progenitoras, adoptantes, guardadoras con fines de adopción o acogedoras de carácter permanente trabajen, una reducción de la jornada de trabajo de al menos la mitad de la duración de aquella percibiendo las retribuciones íntegras, para el cuidado del hijo o hija menor de edad con diversidad funcional intelectual, afectado por cáncer o por otra enfermedad grave o rara.
2. El cáncer u otra enfermedad grave de la persona menor deberá implicar un ingreso hospitalario de larga duración que requiera su cuidado directo, continuo y permanente o bien en caso de personas con diversidad funcional intelectual, que requiera o necesite cuidado directo, continuo y permanente a causa de su diversidad funcional. Se considerarán también como situaciones protegidas:
 - a) La continuación del tratamiento médico o cuidado del menor, persona con diversidad funcional intelectual en el domicilio tras el diagnóstico y hospitalización por cáncer o enfermedad grave o rara.
 - b) Cuando exista una recaída o agudización del menor o persona con diversidad funcional intelectual por el cáncer o la misma enfermedad grave o rara, incluidos aquellos supuestos en los que no sea necesario un nuevo ingreso hospitalario, y requieran de un cuidado directo, continuo y permanente.
3. La acreditación de que la persona con diversidad funcional intelectual, el menor que padece cáncer u otra enfermedad grave o rara, así como la necesidad de su cuidado directo, continuo

y permanente durante el tiempo de hospitalización y tratamiento continuado de la enfermedad, se efectuará mediante informe del personal facultativo responsable de la asistencia médica de la persona afectada por la enfermedad.

En los supuestos de recaída o agudización del cáncer o de la misma enfermedad grave o rara, deberá aportarse nuevo informe médico del personal facultativo que asista al menor en el que se acredite esta circunstancia y la necesidad de cuidados directos, continuos y permanentes.

4. El personal que tenga derecho al permiso regulado en este artículo percibirá sus retribuciones íntegras, con independencia de la reducción de jornada autorizada.

No obstante, cuando concurren en ambas personas progenitoras, adoptantes, guardadoras con fines de adopción o acogedoras de carácter permanente, por el mismo sujeto y hecho causante, las circunstancias necesarias para tener derecho a esta reducción de jornada o, en su caso, puedan tener la condición de persona beneficiaria de la prestación establecida para este fin en el régimen de la Seguridad Social que les sea de aplicación, se tendrá derecho a la percepción de las retribuciones íntegras durante el tiempo que dure la reducción de su jornada de trabajo, siempre que la otra persona progenitora, adoptante o acogedora de carácter preadoptivo o permanente no cobre sus retribuciones íntegras en virtud de este permiso o como persona beneficiaria de la prestación establecida para este fin en el régimen de la Seguridad Social que le sea de aplicación. En caso contrario, solo se tendrá derecho a la reducción de jornada, con la consiguiente reducción de retribuciones.

Asimismo, en el supuesto de que ambos progenitores tengan la condición de personal empleado público y presten servicios en el mismo órgano o entidad, se podrá limitar el ejercicio simultáneo de esta reducción de jornada por razones fundadas en el correcto funcionamiento del servicio.

5. La reducción de jornada podrá concederse hasta un porcentaje máximo del 99 % cuando se trate de un ingreso hospitalario ocasionado por el cáncer u otra enfermedad grave o rara, así como cuando se esté en una fase crítica del tratamiento según conste en el informe médico.

En el resto de casos no incluidos en el párrafo anterior, el porcentaje de reducción de jornada podrá ser de hasta el 75 %.

Siempre que resulte compatible con el correcto funcionamiento de los servicios se podrá autorizar que la reducción de jornada se acumule en jornadas completas por el tiempo que resulte estrictamente necesario según informe médico.

6. El permiso se concederá por un periodo inicial de hasta un mes. No obstante, mientras subsista la necesidad del cuidado directo, continuo y permanente se prorrogará por periodos de hasta dos meses y, como máximo, hasta que la o el menor cumpla los dieciocho años o, en el caso de personas con diversidad funcional intelectual, se revoque la tutela legal de la persona con diversidad funcional intelectual.

En el caso de que el informe médico determine la necesidad de un tiempo inferior o superior, se concederá por el periodo indispensable que conste en el informe.

La concesión de las sucesivas prórrogas requerirá en cada caso previa solicitud de la persona interesada, a la que deberá acompañar un nuevo informe médico actualizado que acredite la

necesidad de los cuidados del o de la menor.

La concesión de las sucesivas prórrogas requerirá en cada caso previa solicitud de la persona interesada, a la que deberá acompañar un nuevo informe médico actualizado que acredite la necesidad de los cuidados del o de la menor. persona con diversidad funcional intelectual.

En caso del personal empleado público que tengan la tutela legal sobre personas con diversidad funcional intelectual y enfermedad grave o rara que requieran cuidado directo, continuo y permanente, de manera excepcional, los empleados tendrán derecho al desempeño de su jornada laboral de manera no presencial. Dicha solicitud se acompañará de una memoria en la que se recoja la propuesta de condiciones en las que se desarrollará la actividad laboral.

4.11.- Permiso del progenitor diferente de la madre biológica por nacimiento, guarda con fines de adopción, acogimiento o adopción de un hijo o hija.

Sin perjuicio de lo dispuesto en los apartados siguientes, este permiso se concederá en los términos y condiciones previstos en el artículo 49, c) del TREBEP.

4.12.- Disposiciones comunes a determinados permisos

1. En los permisos por nacimiento, adopción, guarda, acogimiento y del progenitor diferente a la madre biológica, el tiempo transcurrido durante el disfrute de estos permisos se computará como de servicio efectivo a todos los efectos, garantizándose la plenitud de derechos económicos del personal durante todo el periodo de duración del permiso, y, en su caso, durante los periodos posteriores al disfrute de este, si de acuerdo con la normativa aplicable, el derecho a percibir algún concepto retributivo se determina en función del periodo de disfrute del permiso.

2. El personal que haya hecho uso de los permisos citados en el apartado anterior, tendrá derecho, una vez finalizado el periodo de permiso, a reintegrarse a su puesto de trabajo en términos y condiciones que no les resulten menos favorables al disfrute del permiso, así como a beneficiarse de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a las que hubieran podido tener derecho durante su ausencia.

4.13.- Permiso por interrupción del embarazo.

En caso de interrupción del embarazo, las empleadas públicas tendrán derecho a siete días naturales y consecutivos a partir del hecho causante, siempre y cuando no se encuentre en situación de incapacidad temporal.

4.14.- Permiso por deberes relacionados con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

1. El personal podrá acudir durante su jornada laboral, por necesidades propias o de menores, personas mayores o con diversidad funcional, física, psíquica o sensorial a su cargo a:

- 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.

Asimismo, podrá acudir por el tiempo indispensable durante su jornada laboral a consultas,

tratamientos y exploraciones médicas del cónyuge o pareja de hecho, cuando se acredite documentalmente la necesidad de asistir con acompañante.

2. Las ausencias parciales al puesto de trabajo como consecuencia de la asistencia a situaciones recogidas en el punto anterior, durarán el tiempo indispensable para su realización, considerándose como de trabajo efectivo siempre que la ausencia se limite al tiempo necesario y se justifique documentalmente por el personal funcionario su asistencia y la hora de la cita.

3. El personal tendrá permiso para ausentarse de su puesto de trabajo para asistir a las tutorías o a cualquier otro requerimiento del centro escolar de sus hijas e hijos.

Estas ausencias durarán el tiempo indispensable para su realización y se considerarán de trabajo efectivo siempre que tengan lugar dentro del horario laboral y se acredite que no es posible acudir en horario distinto por no permitirlo el centro escolar.

4.15.- Permiso por fallecimiento

1. Por fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o de un familiar dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad, 4 días hábiles cuando el suceso se produzca en la misma localidad, y 6 días hábiles cuando sea en distinta localidad.

2. Cuando se trate de fallecimiento de un familiar dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad, el permiso será de 3 días hábiles cuando se produzca en la misma localidad y de 5 días hábiles cuando sea en distinta localidad.

3. El personal que tenga a su cargo o conviva con una persona dependiente y exista una afinidad afectiva, previa justificación de esta circunstancia, tendrá derecho a 1 día hábil por fallecimiento de la misma.

4. Este permiso se tomará a partir del hecho causante.

5. Este permiso es compatible y no necesariamente consecutivo con el permiso por enfermedad grave.

6. Los días en que se haga uso de este permiso deberán ser consecutivos e inmediatamente posteriores al hecho causante.

Únicamente se computará como permiso el día del fallecimiento cuando la persona no inicie la jornada de trabajo que le correspondiera realizar ese día.

7. Para el cómputo de los plazos en la misma o distinta localidad se tomará como referencia el término municipal de la residencia habitual de la persona solicitante.

4.16.- Permiso por accidente o enfermedad grave

1. Por accidente o enfermedad grave del cónyuge o pareja de hecho o de un familiar de primer grado, en línea directa, por consanguinidad o afinidad, se tendrá derecho a un permiso de 4 días hábiles cuando el suceso se produzca en la misma localidad, y 6 días hábiles cuando sea en distinta localidad.

2. Cuando se trate de accidente o enfermedad grave de un familiar dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad, el permiso será de 3 días hábiles cuando se produzca en la

misma localidad y de 5 días hábiles cuando sea en distinta localidad.

3. Se tendrá derecho a este permiso cada vez que se acredite una nueva situación de gravedad.

4. Para el cómputo de los plazos en la misma o distinta localidad se tomará como referencia el término municipal de la residencia habitual de la persona solicitante.

5. En los supuestos de enfermedad grave, hospitalización en institución sanitaria u hospitalización domiciliaria de larga duración, los días de permiso podrán utilizarse seguidos o alternos, a petición del personal.

6. Este permiso es compatible y no necesariamente consecutivo con el del artículo anterior. Este permiso se concederá cada vez que se acredite una nueva situación de las referidas anteriormente.

7. A los efectos de este artículo, se entenderá que enfermedad grave incluye la hospitalización, la intervención quirúrgica sin hospitalización que requiera reposo domiciliario, o aquella enfermedad cuya gravedad o necesidad de atención continuada sea acreditada por el facultativo responsable del paciente. El parto con hospitalización tendrá este mismo tratamiento.

4.17.- Permiso por exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud

El personal dispondrá de permiso durante el día del examen 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. Se entienden incluidos en este permiso los exámenes parciales siempre que tengan carácter eliminatorio.

4.18.- Permiso por traslado de domicilio habitual.

1. El personal dispondrá de tres días naturales consecutivos por traslado de su domicilio habitual, aportando justificante acreditativo y notificando con antelación de tres días hábiles.

4.19.- Permiso por deber inexcusable.

1. Se tendrá derecho al tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable, de carácter público y personal.

2. A título enunciativo y no limitativo, se entenderá por deber de carácter público y personal:

- a) Citaciones de juzgados y tribunales de justicia u otro tipo de comparecencias obligatorias ante los mismos, debidamente acreditadas mediante certificado de comparecencia expedido por letrado de la administración de justicia, así como citaciones de comisarías o de cualquier otro organismo oficial.
- b) Cumplimiento de deberes ciudadanos derivados de una consulta electoral.
- c) Asistencia a reuniones de los órganos de gobierno y comisiones dependientes de los mismos cuando deriven estrictamente del cargo electivo de concejal o concejala, así como de diputada o diputado.
- d) Asistencia como miembro a las sesiones de un tribunal de selección o provisión, con nombramiento de la autoridad pertinente.
- e) Otras obligaciones que necesariamente tengan que ser atendidas en horario laboral y que en caso de incumplimiento generen a la persona interesada una responsabilidad

de orden civil, social, penal o administrativo, siempre que queden debidamente acreditadas

4.20.- Permiso por funciones representativas y formación

Se concederán permisos para realizar funciones sindicales, de formación o de representación del personal, en los términos en que se establece en la normativa vigente.

4.21.- Permiso por asuntos propios

1. Cada año natural, y hasta el día 15 de febrero del año siguiente, se podrá disfrutar de 6 días por asuntos propios o particulares, así como de dos días adicionales al cumplir el sexto trienio y un día adicional por cada trienio a partir del octavo.

Cuando los días 24 y 31 de diciembre, exentos de asistencia al trabajo, coincidan en festivo, sábado o día no laborable, se concederán dos días de permiso.

Asimismo, cada año natural, se concederán como máximo dos días de permiso cuando coincida con sábado alguna festividad de ámbito autonómico o de ámbito nacional de carácter retribuido, no recuperable y no sustituible.

2. El personal distribuirá dichos días a su conveniencia, teniendo en cuenta que su disfrute no deberá afectar a la adecuada atención al servicio público o al normal desarrollo de las actividades docentes, por lo que requerirán autorización previa. La solicitud se dirigirá a la correspondiente unidad de personal y su denegación deberá ser motivada acreditando el posible perjuicio que se ocasionaría a la organización con su concesión.

En cualquier caso, el personal tendrá derecho a disfrutar de los días por asuntos particulares dentro del año natural al que correspondan, no pudiendo quedar condicionado este derecho por la necesidad de autorización previa prevista en el párrafo anterior.

3. La Administración, 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.

4. El personal funcionario interino y personal laboral temporal podrá disfrutar de dicho permiso a razón de un día por cada dos meses completos trabajados en la UPV.

5. El personal funcionario interino podrá disfrutar de dicho permiso a razón de un día por cada dos meses completos trabajados en la UPV. Los periodos trabajados en diversos contratos o nombramientos de la misma, dentro del mismo año, que no hayan dado lugar al disfrute de uno de esos días o de los días adicionales que, en su caso, correspondan, se podrá acumular al objeto de hacer efectivo este permiso. Cuando necesidades del servicio debidamente acreditadas, impidan el disfrute de estos días acumulados, se tendrá derecho al abono de los mismos.

6. Los días de asuntos propios anuales podrán ser acumulados a los permisos por nacimiento, lactancia, adopción, guarda, acogimiento o del progenitor diferente de la madre biológica, aun habiendo expirado ya el año a que tal período corresponda.

7. Los 6 días anuales de asuntos propios corresponderán por año natural de prestación de servicios efectivos. En los casos de licencia sin retribución o de reingreso, cuando el tiempo de servicios prestados fuese menor, se disfrutarán un número de días proporcional al tiempo

trabajado, a razón de un día por cada dos meses trabajados, redondeándose al alza a favor del personal solicitante.

Esta previsión no se aplicará al supuesto de reingreso después de haber disfrutado de una excedencia por cuidado de hijas e hijos o familiares, situación que se entenderá como de trabajo efectivo y que se podrán disfrutar hasta el 15 de febrero del año siguiente.

8. Cuando se solicite el día de permiso, transcurridas 48 horas sin autorización, se considerará como concedido. Una vez autorizado el permiso, el interesado podrá cancelarlo hasta un día hábil antes del día solicitado, salvo causa justificadas.

9. En el caso de que la persona interesada no esté de acuerdo con la motivación de la denegación del permiso, la comisión creada al efecto resolverá los casos.

10. En el supuesto de jubilación del personal, el régimen de aplicación será el siguiente:

a) Los 6 días de asuntos propios se disfrutarán en proporción al tiempo trabajado durante el año natural de la jubilación.

b) Los días adicionales de asuntos propios por antigüedad, se podrán disfrutar íntegramente antes de la fecha de jubilación, sin que se aplique el criterio de proporcionalidad previsto en el apartado anterior.

5.- LICENCIAS SIN RETRIBUCIÓN

5.1.- Licencia por interés particular

1. El personal de la UPV podrá solicitar licencia por interés particular con una duración máxima de seis meses cada tres años.

Con carácter excepcional se podrá conceder licencia por interés particular al personal de la UPV, siempre que haya prestado servicios durante un año ininterrumpido o un año en los últimos tres y será proporcional al tiempo trabajado.

2. Esta licencia se solicitará, salvo casos excepcionales debidamente justificados, con una antelación mínima, respecto de la fecha de su inicio, de treinta días, y deberá resolverse, como mínimo, con quince días de antelación a dicha fecha. Su denegación deberá ser motivada.

3. La administración, mientras dure esta licencia sin retribución mantendrá al personal en el régimen de previsión social que corresponda.

4. Esta licencia tendrá la consideración de servicios efectivamente prestados, a los efectos de antigüedad y consolidación de grado personal.

De la consideración anterior se excluye el caso del cómputo de las vacaciones anuales. En este supuesto, y cuando coincida con un mes natural o lo supere, deberá descontarse de la vacación anual el tiempo proporcional de la licencia sin retribución disfrutada.

5.2.- Licencia por enfermedad de familiares

1. En el caso de que el cónyuge, pareja de hecho, familiar en línea directa o colateral hasta segundo grado, por consanguinidad o afinidad, que conviva con la persona solicitante o cualquier persona que legalmente se encuentre bajo su guarda o custodia, padezca enfermedad grave o irreversible que requiera una atención continuada, podrá solicitarse una licencia, con una duración máxima de un año por cada sujeto causante. El inicio de cada nueva licencia por distinto sujeto causante pondrá fin a la licencia que viniera disfrutándose hasta ese momento.
2. El período que dure esta licencia tendrá la consideración de servicios efectivamente prestados, a los efectos exclusivamente del cómputo de antigüedad y consolidación de grado, manteniendo el régimen de previsión social que corresponda.
3. A los efectos indicados, la enfermedad deberá ser acreditada suficientemente con los necesarios informes médicos.

5.3.- Licencia por participación en programas acreditados de cooperación internacional.

En los términos y condiciones que se establezcan, el personal tendrá derecho a disfrutar, previa autorización, de licencia, por participación en programas acreditados de cooperación internacional.

El servicio de RRHH y el vicerrectorado competente, podrá autorizar licencias para la participación voluntaria, por un periodo no superior a seis meses, en misiones o programas de cooperación internacional al servicio de organismos internacionales, gobiernos o entidades públicas extranjeras, siempre que conste el interés de la UPV en su participación, así como el del organismo, gobierno o entidad que lo solicite.

A la solicitud deberá acompañarse la documentación referida al programa en la que conste la participación de la persona interesada, así como informe favorable del órgano competente en materia de cooperación internacional.

Durante el tiempo de duración de la licencia, las retribuciones de la persona participante correrán a cargo de la UPV.

Finalizada la actividad voluntaria, se aportará certificación del organismo, gobierno o entidad, en la que se acredite el efectivo cumplimiento de la actividad.

6.- REDUCCIONES DE JORNADA

1.- Se tendrá derecho a la reducción de jornada hasta la mitad de la misma, con disminución proporcional de retribuciones:

- a) El personal que, por razones de guarda legal, cuando el personal tenga a su cargo algún niño o niña de 13 años o menor, persona mayor que requiera especial dedicación, o persona con un grado de discapacidad física, psíquica o sensorial igual o superior al 33 % que no

desempeñe actividad retribuida que supere el salario mínimo interprofesional.

b) Por tener a su cargo al cónyuge o pareja de hecho o un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que requiera especial dedicación.

c) Personal que por tener reconocido un grado de discapacidad o por razón de larga o crónica enfermedad no pueda realizar su jornada laboral completa, extremo que deberá acreditarse inicialmente por la Unidad de Valoración Médica de Incapacidades y, en aquellos casos en que sea revisable, ratificarse de forma anual por dicha Unidad.

d) Personal de administración y servicios y laboral de investigación a quien le falte menos de cinco años para cumplir la edad de jubilación forzosa. Siempre que resulte compatible con el correcto funcionamiento de los servicios, se podrá autorizar que la reducción de jornada se acumule en jornadas completas, sin que dicha acumulación pueda suponer, en ningún caso, un periodo superior a seis meses continuados en un periodo de un año a contar desde el día de su inicio.

Teniendo en cuenta la proximidad de edad de jubilación forzosa de la persona solicitante, deberá consultarse previamente en el INSS la posible repercusión que pudiera tener dicha reducción de jornada en el cálculo de la pensión de jubilación”

2. El personal, que por nacimiento de hijas e hijos prematuros o por cualquier otra causa deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, tendrá derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional de sus retribuciones, sin perjuicio del permiso previsto en el punto 4.8 de este Plan Concilia.

3. El personal que ocupe puestos de trabajo con componente de desempeño del complemento de puesto de trabajo que comporten una jornada de 35 horas semanales, podrá solicitar una jornada reducida, continua e ininterrumpida de las 9 a las 14 horas, o las equivalentes si el puesto desempeñado está sujeto a turnos, percibiendo un 75 % del total de sus retribuciones. Para la concesión de esta jornada reducida se requerirá que la persona solicitante acredite la existencia de circunstancias personales distintas de las previstas en el apartado 1 que justifiquen su necesidad, debiendo motivarse su denegación.

4. Se podrá solicitar reducción de jornada de una hora diaria sin disminución de retribuciones por las causas siguientes:

a) Por las causas previstas en los apartados a) b) y c) del número 1.

No obstante, en el caso de guarda legal de niñas o niños de 13 años o menores, se podrá conceder únicamente cuando concurra alguno de los siguientes supuestos:

1.º Que el menor requiera especial dedicación

2.º Que la niña o niño tenga 3 años o menos

3.º Que tenga a su cargo dos o más niñas o niños de 13 años o menores.

4.º Que se trate de familia monoparental.

b) Durante un plazo máximo de 6 meses, a contar desde la fecha de finalización del permiso

correspondiente, por adopción, acogimiento o guarda con fines de adopción, de un menor de más de 12 meses, que por sus circunstancias y experiencias personales debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes o que, por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar.

5. Cuando por razones de enfermedad muy grave sea preciso atender el cuidado del cónyuge, pareja de hecho o de un familiar de primer grado, el personal tendrá derecho a solicitar una reducción de hasta el 50 % de la jornada laboral, con carácter retribuido y por el plazo máximo de un mes, que podrán acumularse en jornadas completas, siempre que no afecte al correcto funcionamiento del servicio y previa autorización del servicio de RRHH.

Para el disfrute de esta reducción se requiere informe del facultativo que asiste al paciente que determine que la enfermedad es muy grave y la necesidad de cuidados para atender a la persona enferma.

Esta reducción quedará sin efecto, aun cuando no haya transcurrido el plazo máximo de un mes, en caso de alta o fallecimiento del familiar.

En el supuesto de que hubiera más de un beneficiario de este derecho por el mismo sujeto causante, podrán disfrutar del mismo de forma parcial, respetando en todo caso el plazo máximo.

6. Las empleadas víctimas de violencia sobre la mujer, para hacer efectivo su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho a la reducción de un tercio de la jornada sin reducción de haberes, o bien de un 50 % de la jornada, con una reducción de haberes correspondiente a la diferencia entre el tercio y la mitad de aquella.

7. El personal víctima de violencia terrorista tendrá derecho a una reducción de jornada en los mismos términos previstos en el apartado anterior.

8. Cuando el personal se reincorpore al servicio efectivo tras la finalización de un tratamiento oncológico o cualquiera considerada como enfermedad grave que imposibilitaba sus funciones laborales, podrá solicitar, durante el plazo máximo de un mes desde la fecha del alta médica, una reducción de hasta el 25 % de la jornada sin reducción de haberes. Este plazo podrá ampliarse en un mes más cuando el personal justifique la persistencia en su estado de salud de las circunstancias derivadas del tratamiento oncológico.

El servicio de RRHH concederán esta reducción cuando la misma favorezca la plena recuperación funcional de la persona o evite situaciones de especial dificultad o penosidad en el ejercicio de su trabajo. La persona solicitante deberá acompañar la documentación acreditativa de la existencia de esta situación con informe facultativo.

Se entiende como enfermedad grave las incluidas en el anexo, listado de enfermedades graves, del Real Decreto 1148/2011, de 29 de julio, para la aplicación y desarrollo, en el sistema de la Seguridad Social, de la prestación económica por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave.

El personal que tenga derecho a disfrutar de reducciones de jornada en los supuestos anteriores podrá acumularlas, total o parcialmente en la realización de la jornada de mañana o tarde que comporta la percepción del complemento específico de dedicación completa, todo ello, sin perjuicio de las necesidades del servicio.

9. Las reducciones de jornada previstas en este punto son incompatibles entre sí, a excepción de las de los apartados 1.c), 6 y 7, que serán compatibles con las restantes.

10. En el supuesto de que se tenga derecho al disfrute simultáneo de varias reducciones de jornada compatibles entre sí, solo podrá concederse una de ellas sin deducción de retribuciones y al resto se les aplicará la deducción proporcional que corresponda.

11. Si varios funcionarios o funcionarias de la administración de la UPV tuvieran derecho a una reducción de jornada respecto a un mismo sujeto causante, podrán disfrutar de este derecho de forma parcial.

En estos casos, las solicitudes de reducción de jornada parcial deberán presentarse de forma simultánea indicando, tanto el número global de horas de reducción, como el número concreto que disfrutará cada uno de ellos. El disfrute de la reducción de forma parcial será ininterrumpido, es decir, una vez concedido solo podrá modificarse el régimen pactado mediante nueva solicitud y resolución.

13. El personal deberá informar al responsable de su unidad administrativa, con quince días de antelación, de la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

14. Las reducciones de jornada serán concedidas por la Gerencia o Vicerrectorado competente, mediando informe del servicio de RRHH. La denegación será debidamente motivada, comunicándolo a estos efectos a la interesada o al interesado.

15. El personal que solicite dejar sin efecto una reducción de jornada no podrá comenzar a disfrutar otra por la misma causa hasta que transcurra, como mínimo, un mes desde que se dejó sin efecto la reducción anterior.

16. Las previsiones del apartado anterior no serán de aplicación a las empleadas víctimas de violencia sobre la mujer ni al personal víctima de terrorismo que disfruten de una reducción de jornada por esta causa.

17. En los supuestos en que el personal tenga derecho a solicitar una reducción de jornada de una hora diaria sin deducción de retribuciones, pero solicite un número de horas de reducción superior, dirigirá su solicitud a RRHH, el cual resolverá ambas reducciones descontando la hora diaria al número global de horas de reducción solicitadas.

18- El PDI que solicite una reducción de jornada de acuerdo a los supuestos previstos en esta norma podrá solicitar de forma justificada que no se le asigne docencia en una determinada franja horaria, o franjas si solicita más de una hora de reducción. Esta franja o franjas se mantendrán por el período de un curso académico o de la duración de la reducción.

El departamento, el centro o centros donde imparta docencia, previo informe de RRHH, estudiarán la posibilidad de tener en cuenta estas circunstancias en la asignación de docencia, que se podrá realizar con un cambio de horario, un cambio de asignatura, de grupo o cualquier otra fórmula que garantice en todo caso el cumplimiento docente encomendado al departamento. La denegación del posible encaje horario será justificado motivada, incluyendo las acciones que se han intentado para hacerla efectiva, y será ratificado o no, por la Comisión Paritaria Permanente de Seguimiento, Interpretación y Actualización del Acuerdo del Plan Concilia de la Universitat Politècnica de València.

La reducción de jornada afectará a la totalidad de la jornada laboral, repercutiendo de manera proporcional en las horas lectivas (créditos) que correspondan impartir al profesor, excepto cuando la reducción no suponga una deducción de retribuciones.

7.- Comisión Paritaria Permanente de Seguimiento, Interpretación y Actualización del Acuerdo del Plan Concilia de la Universitat Politècnica de València

1.- Se crea la Comisión Paritaria de Seguimiento, Interpretación y Actualización del Acuerdo del Plan Concilia de la Universitat Politècnica de València como órgano paritario de consulta, interpretación y resolución de conflictos.

2.- Esta comisión se regirá por lo dispuesto en la sección tercera del Capítulo II del Título Preliminar de Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Disposición adicional primera. - En el supuesto de que la normativa de carácter básico estatal o de ámbito autonómico, establezca condiciones de trabajo distintas a las previstas en este Acuerdo, se efectuarán los correspondientes ajustes para observar el marco legislativo.

Caso que un eventual cambio en la legislación permitiera una mejora de las condiciones laborales, se estudiara en el ámbito Comisión Paritaria Permanente de Seguimiento, Interpretación y Actualización del Acuerdo del Plan Concilia de la Universitat Politècnica de València la posible modificación del presente acuerdo.

DISPOSICIÓN DEROGATORIA

Durante la vigencia de este acuerdo quedan sin efectos todas las normativas propias que se opongan a lo dispuesto en el mismo.

ANEXO I.- Unidades incluidas en Servicios Centrales no ubicadas físicamente en el edificio de Rectorado

Las Unidades incluidas en Servicios Centrales que no están ubicadas físicamente en el edificio de Rectorado son las siguientes:

- Área de Deportes
- Área de Comunicación
- Área de Medio Ambiente
- Área de Sistemas de Información y Comunicaciones
- Área Editorial
- Biblioteca General
- Centro de Formación Permanente
- Defensor de la Comunidad Universitaria
- Centro Educativo Infantil Vera
- ICE



- Oficina Correos
- Oficina de Acción Internacional
- Oficina de Programas Internacionales de Intercambio
- Servicio Integrado de Empleo
- Servicio Integrado de Prevención y Salud Laboral
- Servicio de Gestión de la I+D+i
- Servicio de Promoción y Apoyo a la investigación Innivación y Transferencia
- Registro General

ANEXO II.- Grados de parentesco y Definiciones

a) Familiar: persona que mantenga respecto del sujeto de referencia cualquier grado de parentesco, acreditado según lo dispuesto en el artículo 3.3. a los efectos de este decreto, y sus normas de desarrollo, se considerará familiar al cónyuge o pareja de hecho exclusivamente en aquellos apartados en que se establezca expresamente.

b) Pareja de hecho: persona que respecto de la persona de referencia mantiene una relación que puede acreditar a través de la inscripción en un registro público oficial de uniones de hecho.

c) Necesitar especial dedicación o atención continuada: supone que es preciso que el sujeto reciba tratamiento, atención, cuidados o asistencia continuada por terceras personas debido a problemas de salud, entendida esta última como bienestar físico, psíquico y social. Asimismo, se entenderán incluidas en esta situación las personas que tengan reconocida la situación de dependencia en cualquiera de sus grados.

d) Informe del órgano competente de la administración sanitaria: informe de la inspectora o inspector médico de zona o, si el tratamiento se recibe en el hospital, el informe del facultativo responsable del paciente.

e) Tener a su cargo: relación de dependencia que no implica convivencia.

f) Cuidado directo: relación de dependencia que implica convivencia.

g) Enfermedad grave: incluye la hospitalización, la intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario o aquella enfermedad cuya gravedad o necesidad de atención continuada sea acreditada por el facultativo responsable del paciente.

h) Guarda legal o custodia: Guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente, así como guarda legal de otra persona.

i) Bajo la denominación de víctima de violencia terrorista se entiende incluido al personal que haya sufrido daños físicos o psíquicos como consecuencia de la actividad terrorista, su cónyuge o persona con análoga relación de afectividad, y las hijas e hijos de las personas heridas y fallecidas, siempre que ostenten la condición de personal y de víctimas de terrorismo de acuerdo con la legislación vigente, así como aquellas funcionarias y funcionarios amenazados en los términos del artículo 5 de la Ley 29/2011, de 22 de septiembre, de Reconocimiento y Protección Integral a las Víctimas del Terrorismo, previo reconocimiento del Ministerio del Interior o de sentencia judicial firme.

j) Relación de dependencia: Estado en que se encuentran las personas que, por razones derivadas de la edad, la enfermedad o la diversidad funcional, precisan de la atención de otra u otras personas para realizar actividades básicas de la vida diaria.

k) Convivencia: relación basada en la cohabitación en el mismo domicilio.

l) Actividades básicas de la vida diaria (ABVD): las tareas más elementales de la persona, que le permiten desenvolverse con un mínimo de autonomía e independencia, tales como: el cuidado personal, las actividades domésticas básicas, la movilidad esencial, reconocer personas y objetos, orientarse, entender y ejecutar órdenes o tareas sencillas.

m) Autonomía: la capacidad de controlar, afrontar y tomar, por propia iniciativa, decisiones personales acerca de cómo vivir de acuerdo con las normas y preferencias propias así como de desarrollar las actividades básicas de la vida diaria.

ANEXO III.- Acreditaciones

Sin perjuicio de su acreditación por cualquiera de los medios admitidos en Derecho, con carácter general:

a) La situación de convivencia ha de ser acreditada mediante certificado de empadronamiento expedido por el ayuntamiento de residencia.

b) La condición de discapacidad o diversidad funcional ha de ser acreditada mediante resolución o certificación oficial del grado de discapacidad expedida por la conselleria competente en la materia o, en su caso, órgano equivalente de otras administraciones públicas.

c) El grado de parentesco y la relación familiar se acreditará con el libro o libros de familia, certificación del Registro Civil o bien con la inscripción en cualquier registro público oficial de uniones de hecho.

d) La guarda legal ha de acreditarse mediante la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente o mediante sentencia judicial que otorgue al personal funcionario la tutela o cualquier otra institución de guarda legal, debiendo acreditarse asimismo en este último supuesto la aceptación del cargo conforme a lo establecido en la normativa civil

e) La situación de violencia de género se acreditará de acuerdo con lo previsto en el artículo 23 de la Ley orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.

f) La condición de familia numerosa, deberá acreditarse mediante el título oficial actualizado de familia numerosa expedido por el órgano competente.

g) La condición de familia monoparental, se acreditará mediante el título correspondiente expedido por la conselleria con competencias en la materia.

h) La situación de especial dedicación se acreditará mediante informe del órgano que resulte competente de la administración sanitaria o de los servicios sociales en el que se indique dicha circunstancia. Asimismo, mediante resolución de reconocimiento de la situación de dependencia.

i) La enfermedad grave deberá acreditarse mediante justificante de hospitalización en institución sanitaria o domiciliaria que incluya la duración de la misma; justificante médico de la

intervención quirúrgica sin hospitalización que incluya el periodo de reposo domiciliario; o informe expedido por el facultativo responsable del paciente en el que conste la gravedad de la enfermedad cuando no exista hospitalización.

j) Las personas interesadas no estarán obligadas a aportar documentos que hayan sido elaborados por cualquier administración, en los términos previstos en el artículo 28 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del procedimiento administrativo común de las administraciones públicas.