



ACORD PER A LA CONCILIACIÓ DE LA VIDA FAMILIAR I LABORAL DEL PERSONAL EMPLEAT PÚBLIC DE LA UNIVERSITAT POLITÈCNICA DE VALÈNCIA (UPV)

ACUERDO PARA LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL DEL PERSONAL EMPLEADO PÚBLICO DE LA UNIVERSITAT POLITÈCNICA DE VALÈNCIA (UPV)

**APROVAT PER ACORD DEL CONSELL
DE GOVERN 10/03/2022**

**AQUEST DOCUMENT ÉS UN TEXT CONSOLIDAT AL MARÇ DE 2026
SENSE CARÀCTER OFICIAL**

AQUEST DOCUMENT INCORPORA LES AMPLIACIONS I MODIFICACIONS QUE HAN TINGUT LLOC, DES DE L'APROVACIÓ INICIAL D'AQUEST ACORD, PER DIFERENTS AFECCIONS QUE S'IDENTIFIQUEN MITJANÇANT NOTES A PEU DE PÀGINA.

S'ACTUALITZA LA NOMENCLATURA I LA DENOMINACIÓ DE LES DIFERENTS ESTRUCTURES DE LA UPV, AIXÍ COM LES REFERÈNCIES NORMATIVES.

S'INFORMA QUE ELS DIFERENTS PERMISOS, LLICÈNCIES I REDUCCIONS QUE HAN VIST AMPLIAT EL SEU ÀMBIT O FLEXIBILITZAT LES CONDICIONS D'EXERCICI O ELS SEUS REQUISITS, HAN SIGUT EFECTIVAMENT AUTORITZATS DES DE LA SEUA APROVACIÓ LEGAL O REGLAMENTÀRIA, AMB INDEPENDÈNCIA QUE ES TROBAREN O NO INCORPORATS A AQUEST ACORD. EN CONSEQÜÈNCIA, CAP EMPLEAT PÚBLIC DE LA UPV HA VIST AFECTATS ELS SEUS DRETS O LES CONDICIONS DEL SEU EXERCICI.

***ESTE DOCUMENTO ES UN TEXTO CONSOLIDADO EN MARZO DE 2026
SIN CARÁCTER OFICIAL***

ESTE DOCUMENTO INCORPORA LAS AMPLIACIONES Y MODIFICACIONES QUE HAN TENIDO LUGAR, DESDE LA APROBACIÓN INICIAL DE ESTE ACUERDO, POR DIFERENTES AFECCIONES QUE SE IDENTIFICAN MEDIANTE NOTAS A PIE DE PÁGINA.

SE ACTUALIZA LA NOMENCLATURA Y LA DENOMINACIÓN DE LAS DIFERENTES ESTRUCTURAS DE LA UPV, ASÍ COMO LAS REFERENCIAS NORMATIVAS.

SE INFORMA QUE LOS DIFERENTES PERMISOS, LICENCIAS Y REDUCCIONES QUE HAN VISTO AMPLIADO SU ÁMBITO O FLEXIBILIZADO LAS CONDICIONES DE EJERCICIO O SUS REQUISITOS, HAN SIDO EFECTIVAMENTE AUTORIZADOS DESDE SU APROBACIÓN LEGAL O REGLAMENTARIA, CON INDEPENDENCIA DE QUE SE HALLARAN O NO INCORPORADOS A ESTE ACUERDO. EN CONSECUENCIA, NINGÚN EMPLEADO PÚBLICO DE LA UPV HA VISTO AFECTADOS SUS DERECHOS O LAS CONDICIONES DE SU EJERCICIO.

UPV: VICEGERENCIA DE RRHH i ORGANITZACIÓ

ÍNDIX

1. PREÀMBUL
2. ÀMBIT D'APLICACIÓ
3. VIGÈNCIA
4. PERMISOS
 - 4.1. Permís per matrimoni o unió de fet
 - 4.2. Permís per tècniques prenatales
 - 4.3. Permís per qüestions relacionades amb l'adopció o acolliment o guarda amb finalitats d'adopció
 - 4.4. Permís per estat de gestació
 - 4.5. Permís per naixement per a la mare biològica
 - 4.6. Permís per adopció, guarda amb finalitats d'adopció o acolliment, tant temporal com permanent
 - 4.7. Gaudi a temps parcial dels permisos per naixement per a la mare biològica i per adopció, guarda amb finalitats d'adopció o acolliment, tant temporal com permanent
 - 4.8. Permís per lactància
 - 4.9. Permís per naixement de filles o fills prematurs
 - 4.10. Permís per atenció de fill o filla menor de 23/26 anys o amb diversitat funcional intel·lectual, afectat per càncer o una altra malaltia greu o rara
 - 4.11. Permís del progenitor diferent de la mare biològica per naixement, guarda amb finalitats d'adopció, acolliment o adopció d'un fill o filla
 - 4.12. Disposicions comunes a determinats permisos
 - 4.13. Permís per interrupció de l'embaràs
 - 4.14. Permís per deures relacionats amb la conciliació de la vida personal, familiar i laboral
 - 4.15. Permís per defunció
 - 4.16. Permís per accident o malaltia greu
 - 4.17. Permís per exàmens finals i altres proves definitives d'aptitud
 - 4.18. Permís per trasllat de domicili habitual
 - 4.19. Permís per deure inexcusable
 - 4.20. Permís per funcions representatives i formació
 - 4.21. Permís per assumptes propis
 - 4.22. Permís parental

ÍNDICE

1. PREÁMBULO
2. ÁMBITO DE APLICACIÓN
3. VIGENCIA
4. PERMISOS
 - 4.1. Permiso por matrimonio o unión de hecho
 - 4.2. Permiso por técnicas prenatales
 - 4.3. Permiso por cuestiones relacionadas con la adopción o acogimiento o guarda con fines de adopción
 - 4.4. Permiso por estado de gestación
 - 4.5. Permiso por nacimiento para la madre biológica
 - 4.6. Permiso por adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente
 - 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
 - 4.8. Permiso por lactancia
 - 4.9. Permiso por nacimiento de hijas o hijos prematuros
 - 4.10. Permiso por cuidado de hijo o hija menor de 23/26 años o con diversidad funcional intelectual, afectado por cáncer u otra enfermedad grave o rara
 - 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
 - 4.12. Disposiciones comunes a determinados permisos
 - 4.13. Permiso por interrupción del embarazo
 - 4.14. Permiso por deberes relacionados con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral
 - 4.15. Permiso por fallecimiento
 - 4.16. Permiso por accidente o enfermedad grave
 - 4.17. Permiso por exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud
 - 4.18. Permiso por traslado de domicilio habitual
 - 4.19. Permiso por deber inexcusable
 - 4.20. Permiso por funciones representativas y formación
 - 4.21. Permiso por asuntos propios
 - 4.22. Permiso parental.

4.23. Permís per donació d'òrgans o teixits	4.23. Permiso por donación de órganos o tejidos.
5. FESTES I REDUCCIÓ HORÀRIA	5. FIESTAS Y REDUCCIÓN HORARIA
6. VACANCES ANUALS	6. VACACIONES ANUALES
7. SERVEIS MÍNIMS	7. SERVICIOS MÍNIMOS
8. LLICÈNCIES SENSE RETRIBUCIÓ	8. LICENCIAS SIN RETRIBUCIÓN
8.1. Llicència per interès particular	8.1. Licencia por interés particular
8.2. Llicència per malaltia de familiars	8.2. Licencia por enfermedad de familiares
8.3. Llicència per participació en programes acreditats de cooperació internacional	8.3. Licencia por participación en programas acreditados de cooperación internacional
9. LLICÈNCIES A L'EFFECTE DE DOCÈNCIA I INVESTIGACIÓ	9. LICENCIAS A EFECTOS DE DOCENCIA E INVESTIGACIÓN
9.1. Llicència per al perfeccionament docent i investigador després d'estar absent de l'activitat docent i investigadora	9.1. Licencia para el perfeccionamiento docente e investigador después de estar ausente de la actividad docente e investigadora
9.2. Llicència per estudis (docència o investigació)	9.2. Licencia por estudios (docencia o investigación)
9.3. Llicències per període sabàtic	9.3. Licencias por periodo sabático
10. LLICÈNCIES PER FORMACIÓ PTGAS I PI: Assistència a accions formatives	10. LICENCIAS POR FORMACIÓN PTGAS Y PI: Asistencia a acciones formativas
11. REDUCCIONS DE JORNADA	11. REDUCCIONES DE JORNADA
12. JORNADA LABORAL I HORARI DEL PTGAS I PI	12. JORNADA LABORAL Y HORARIO DEL PTGAS Y PI
12.1. Jornada de treball	12.1. Jornada de trabajo
12.2. Horari general	12.2. Horario general
12.3. Horari de jornada continuada	12.3. Horario de jornada continuada
12.4. Assignació de realització matí/vesprada en jornada de dedicació completa	12.4. Asignación de realización mañana/tarde en jornada de dedicación completa
12.5. Exempció de realització matí/vesprada en jornada de dedicació completa	12.5. Exención de realización mañana/tarde en jornada de dedicación completa
12.6. Recuperació d'hores	12.6. Recuperación de horas
12.7. Flexibilitat horària en els trams de permanència no obligatòria	12.7. Flexibilidad horaria en los tramos de permanencia no obligatoria
12.8. Compliment de l'horari de treball	12.8. Cumplimiento del horario de trabajo
12.9. Horaris especials per raó de l'activitat	12.9. Horarios especiales por razón de la actividad
13. JORNADA LABORAL I HORARI DEL PDI	13. JORNADA LABORAL Y HORARIO DEL PDI
14. NORMES COMUNES AL PDI, PTGAS I PI	14. NORMAS COMUNES AL PDI, PTGAS Y PI
15. COMISSIÓ PARITÀRIA PERMANENT DE SEGUIMENT, INTERPRETACIÓ I ACTUALITZACIÓ DE L'ACORD DEL PLA CONCILIA DE LA UNIVERSITAT POLITÈCNICA DE VALÈNCIA	15. COMISIÓN PARITARIA PERMANENTE DE SEGUIMIENTO, INTERPRETACIÓN Y ACTUALIZACIÓN DEL ACUERDO DEL PLAN CONCILIA DE LA UNIVERSITAT POLITÈCNICA DE VALÈNCIA
DISPOSICIONS ADDICIONALS	DISPOSICIONES ADICIONALES
DISPOSICIÓ TRANSITÒRIA	DISPOSICIÓN TRANSITORIA
DISPOSICIÓ DEROGATÒRIA	DISPOSICIÓN DEROGATORIA

ANNEX I.
ANNEX II. GRAUS DE PARENTIU I DEFINICIONS
ANNEX III. ACREDITACIONS

ANEXO I.-
ANEXO II.- GRADOS DE PARENTESCO Y
DEFINICIONES
ANEXO III.- ACREDITACIONES

1. PREÀMBUL

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

1.2. L'Acord complet per a la conciliació de la vida familiar i laboral de les persones ocupades públiques de la Universitat Politècnica de València (UPV) va ser negociat per la Mesa General de Negociació de 25/02/2022.

2. ÀMBIT D'APLICACIÓ

2.1. Aquest acord serà aplicable a totes les persones ocupades públiques que presten serveis a la Universitat Politècnica de València.

2.2. En el cas del personal laboral, aquest acord serà aplicable sense perjudici del que puga establir el conveni col·lectiu que regule les seues condicions laborables.

3. VIGÈNCIA

3.1. El present acord entrarà en vigor a partir de l'endemà de la seua aprovació pel Consell de Govern.¹

4. PERMISOS

4.1. Permís per matrimoni o unió de fet

4.1.1. El personal podrà gaudir de quinze dies naturals i consecutius per raó de matrimoni o inscripció en un registre oficial d'unions de fet.

4.1.2. Aquest permís pot acumular-se al període vacacional i als dies d'assumptes propis i no es gaudirà necessàriament a continuació del fet causant,

1. PREÁMBULO

1.1. 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 13 de julio de 2021 y aprobado en Consejo de Gobierno de 22 de julio de 2021.

1.2. El Acuerdo completo 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 25/02/2022.

2. ÁMBITO DE APLICACIÓN

2.1. El presente acuerdo será de aplicación a todas las personas empleadas públicas que presten sus servicios en la Universitat Politècnica de València.

2.2. 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 laborables.

3. VIGENCIA

3.1. El presente acuerdo entrará en vigor a partir del día siguiente a su aprobación por el Consejo de Gobierno⁹.

4. PERMISOS

4.1. Permiso por matrimonio o unión de hecho

4.1.1. El personal podrá disfrutar de quince días naturales y consecutivos por razón de matrimonio o inscripción en un Registro oficial de uniones de hecho.

4.1.2. 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

¹ És a dir, l'11/03/2022: Acord del Consell de Govern de la UPV de 10/03/2022.

⁹ Es decir el 11/03/2022: Acuerdo del Consejo de Gobierno de la UPV de 10/03/2022.

però sempre dins dels 6 mesos següents al matrimoni o la inscripció en el Registre oficial d'unions de fet.

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

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

4.1.5. Si el lloc en el qual es realitza la celebració supera la distància de 375 quilòmetres, computats des de la localitat de residència d'aquest personal, el permís serà de dos dies naturals consecutius.

4.2. Permís per tècniques prenatales

4.2.1. Quan hagen de realitzar-se dins de la jornada de treball, es concedirà permís pel temps indispensable per a realitzar exàmens prenatales i tècniques per a la preparació al part de les empleades públiques o persones trans gestants.²

4.2.2. Dins de la jornada de treball el personal tindrà dret a absentar-se per a sotmetre's a tècniques de fecundació o reproducció assistida pel temps necessari per a realitzar-les, amb justificació prèvia de la necessitat.

4.2.3. En tot cas, el permís serà aplicable als dos progenitors.

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

En els casos d'adopció, acolliment o guarda amb finalitats d'adopció, es tindrà permís per a assistir a les sessions d'informació i preparació preceptives, així com per a elaborar els informes psicològics i socials preceptius previs a la declaració d'idoneïtat que hagen de realitzar-se dins de la jornada laboral.

4.4. Permís per estat de gestació

4.4.1. Les empleades públiques en estat de gestació gaudiran d'un permís retribuït, a partir del dia primer de la setmana 37 d'embaràs, fins a la data del part.

siguientes al matrimonio o inscripción en el Registro oficial de uniones de hecho

4.1.3. 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.

4.1.4. 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.

4.1.5. 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

4.2.1. 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 o personas trans gestantes ¹⁰.

4.2.2. 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.

4.2.3. En todo caso, el permiso será aplicable a ambos progenitores.

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

4.4.1. 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.

² Art. 48.e TREBEP.

¹⁰ ART. 48.e) TREBEP

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

4.5. Permís per naixement per a la mare biològica

Sense perjudici del que disposen els apartats següents, aquest permís es concedirà en els termes i les condicions que preveu l'article 49.a) del Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el Text Refós de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic (d'ara en avant, TREBEP).

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

4.6.1. Aquest permís es concedirà en els termes i les condicions que preveu l'article 49.b) TREBEP.

4.6.2. Aquest permís s'ampliarà en dues setmanes en els supòsits d'adopció o acolliment de menors que per les seues circumstàncies i experiències personals o que, per provenir de l'estranger, tinguen dificultats especials d'inserció social i familiar, degudament acreditades pels serveis socials competents.

4.6.3. El gaudi del permís per adopció o acolliment internacional de fins a dos mesos de durada podrà fraccionar-se o ser continuat, en funció de la tramitació que es requerisca en el país d'origen de la persona adoptada.

4.7. Gaudi a temps parcial dels permisos per naixement per a la mare biològica i per adopció, guarda amb finalitats d'adopció o acolliment, tant temporal com permanent.

4.7.1. Els permisos per naixement per a la mare biològica i per adopció, guarda amb finalitats d'adopció o acolliment, tant temporal com permanent, podran gaudir-se a jornada completa o a temps parcial.

4.7.2. Perquè puguem gaudir-se a temps parcial, la persona interessada haurà de sol·licitar-ho amb una antelació de quinze dies hàbils i aportar un informe de la persona responsable de la unitat administrativa en què estava destinada, en el qual s'acredite que queden degudament cobertes les necessitats del servei.

L'òrgan competent, a la vista de la sol·licitud i de l'informe corresponent, dictarà una resolució amb una antelació mínima de cinc dies naturals a la data de

4.4.2. 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 concedirá en los términos y condiciones previstos en el art. 49.a) del 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 (en adelante TREBEP).

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

4.6.1. Este permiso se concedirá en los términos y condiciones previstos en el artículo 49.b) TREBEP.

4.6.2. 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.

4.6.3. 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

4.7.1. 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.

4.7.2. 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

gaudi pretesa. La falta de resolució expressa en el termini referit tindrà efectes estimatoris.

Aquesta sol·licitud podrà realitzar-se tant a l'inici del descans corresponent com en un moment posterior i podrà estendre's a tot el període de descans o a part d'aquest, sense perjudici del que es disposa en l'apartat següent.

4.7.3. El gaudi a temps parcial del permís s'ajustarà a les regles següents:

a. Aquest dret podrà ser exercit per qualsevol d'ambdues persones progenitores, i en qualsevol dels supòsits de gaudi simultani o successiu del període de descans.

En el supòsit de naixement, la mare biològica no podrà fer ús d'aquesta modalitat del permís durant les sis setmanes immediates posteriors al part, que seran de descans obligatori.

b. El període de gaudi s'aplicarà proporcionalment en funció de la jornada de treball que es realitze, la qual es fixarà a elecció de la persona interessada i no podrà ser inferior, en cap cas, a la meitat de la seua jornada ordinària, ni superar la durada establida per al permís.

c. El gaudi del permís serà ininterromput. Una vegada acordat, només podrà modificar-se per iniciativa de la persona interessada i únicament per causes relacionades amb la seua salut o la de la menor o el menor.

d. Durant el període de gaudi del permís a temps parcial, la persona beneficiària no podrà prestar serveis extraordinaris fora de la jornada de treball que realitze a conseqüència de la concessió d'aquest permís.

4.7.4. Quan les necessitats del servei ho permeten, es concedirà a la persona interessada la part de jornada sol·licitada per al gaudi del permís a temps parcial que convinga als seus interessos personals.

4.7.5. El permís a temps parcial serà incompatible amb el gaudi simultani per la mateixa persona dels permisos previstos per lactància, naixement de filles o fills prematurs i amb la reducció de jornada per raons de guarda legal.

de disfrute pretendida. La falta de resolució 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.

4.7.3. 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 ininterrompido. 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.

4.7.4. Cuando las necesidades del servicio lo permitan se concederá a la persona interesada la parte de jornada solicitada para el disfrute del permiso a tiempo parcial que convenga a sus intereses personales.

4.7.5. 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. Permís per lactància

4.8.1. Sense perjudici del que disposen els apartats següents, aquest permís es concedirà en els termes i les condicions que preveu l'article 48.f) TREBP.

4.8.2. Durant el gaudi d'aquest permís, es podrà participar en els cursos de formació que convoque l'administració.

4.8.3. També, a voluntat del personal es podrà substituir aquest dret per una reducció de la jornada normal pel mateix temps i amb la mateixa finalitat, i es podrà aplicar tal reducció en la dedicació de la jornada a realitzar de matí o de vesprada pel personal que tinga especial dedicació.

4.8.4. Així mateix, el personal podrà sol·licitar la substitució del temps de lactància per un permís retribuït que acumule en jornades completes el temps corresponent (30 dies naturals següents a la finalització del permís de maternitat o de la data d'incorporació).

4.9. Permís per naixement de filles o fills prematurs

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

4.10.³ Permís per atenció de fill o filla menor de 23 anys (26 anys) amb diversitat funcional intel·lectual, afectat per càncer o una altra malaltia greu o rara

4.10.1. Els òrgans competents en matèria de personal concediran, sempre que ambdues persones progenitores, adoptants, guardadores amb fins d'adopció o acollidores de caràcter permanent treballen, una reducció de la jornada de treball d'almenys la meitat de la durada d'aquella percebent les retribucions íntegres, per a l'atenció del fill o filla fins que faça 23 anys, amb diversitat funcional intel·lectual, afectat per càncer o per una altra malaltia greu o rara.

4.8. Permiso por lactancia

4.8.1. Sin perjuicio de lo dispuesto en los apartados siguientes, este permiso se concederá en los términos y condiciones previstos en el artículo 48.f) TRBEP.

4.8.2. Durante el disfrute de este permiso se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración.

4.8.3. 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.

4.8.4. 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.

4.10.¹¹ Permiso por cuidado de hijo o hija menor de 23 años (26 años) o con diversidad funcional intelectual, afectado por cáncer u otra enfermedad grave o rara

4.10.1. 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 hasta que cumpla 23 años, con diversidad funcional intelectual, afectado por cáncer o por otra enfermedad grave o rara.

³ Art. 49.e TREBP. "Així mateix, es mantindrà el dret a aquesta reducció de jornada fins que la persona a càrrec seu faça 26 anys si, abans d'arribar als 23 anys, acredita, a més, un grau de discapacitat igual o superior al 65%."

¹¹ Art. 49.e) TREBP. "Asimismo, se mantendrá el derecho a esta reducción de jornada hasta que la persona a su cargo cumpla 26 años si, antes de alcanzar los 23 años, acreditara, además, un grado de discapacidad igual o superior al 65 por ciento."

4.10.2. El càncer o una altra malaltia greu de la persona haurà d'implicar un ingrés hospitalari de llarga durada que requerisca la seua atenció directa, contínua i permanent o bé en cas de persones amb diversitat funcional intel·lectual, que requerisquen o necessiten atenció directa, contínua i permanent a causa de la seua diversitat funcional. Es consideraran també situacions protegides:

- a. La continuació del tractament mèdic, o l'atenció del menor de vint-i-tres anys o persona amb diversitat funcional intel·lectual en el domicili després del diagnòstic i hospitalització per càncer o malaltia greu o rara.
- b. Quan hi haja una recaiguda o agudització del menor de 23 anys o persona amb diversitat funcional intel·lectual pel càncer o la mateixa malaltia greu o rara, incloent-hi aquells supòsits en els quals no siga necessari un nou ingrés hospitalari, i requerisquen una atenció directa, contínua i permanent.

4.10.3. L'acreditació que la persona amb diversitat funcional intel·lectual, o menor de 23 anys, que pateix càncer o una altra malaltia greu o rara, així com la necessitat de la seua atenció directa, contínua i permanent durant el temps d'hospitalització i tractament continuat de la malaltia, s'efectuarà mitjançant un informe del personal facultatiu responsable de l'assistència mèdica de la persona afectada per la malaltia.

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

4.10.4. El personal que tinga dret al permís que regula aquest article percebrà les seues retribucions íntegres, amb independència de la reducció de jornada autoritzada.

No obstant això, quan concórreguen en ambdues persones progenitores, adoptants, guardadores amb finalitats d'adopció o acollidores de caràcter permanent, pel mateix subjecte i fet causant, les circumstàncies necessàries per a tenir dret a aquesta reducció de jornada o, si és el cas, pugen tenir la condició de persona beneficiària de la prestació establida per a aquest fi en el règim de la Seguretat Social que els siga aplicable, es tindrà dret a percebre les retribucions íntegres durant el temps que dure la reducció de la seua jornada de treball, sempre que

4.10.2. El càncer u otra enfermedad grave de la persona 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 el cuidado del menor de veintitrés años o 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 de 23 años 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.

4.10.3. La acreditación de que la persona con diversidad funcional intelectual, o menor de 23 años, 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.

4.10.4. 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

l'altra persona progenitora, adoptant o acollidora de caràcter preadoptiu o permanent no cobre les seues retribucions íntegres en virtut d'aquest permís o com a persona beneficiària de la prestació establida per a aquest fi en el règim de la Seguretat Social que li siga aplicable. En cas contrari, només es té dret a la reducció de jornada, amb la reducció de retribucions consegüent.

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

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

En la resta de casos no inclosos en el paràgraf anterior, el percentatge de reducció de jornada podrà ser de fins al 75%.

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

4.10.6. El permís es concedirà per un període inicial de fins a un mes. No obstant això, mentre subsistisca la necessitat de l'atenció directa, contínua i permanent, es prorrogarà per períodes de fins a dos mesos i, com a màxim, fins que el menor o la menor faça 23 anys o, en el cas de persones amb diversitat funcional intel·lectual, es revoque la tutela legal de la persona amb diversitat funcional intel·lectual.

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

La concessió de les successives pròrrogues requerirà en cada cas una sol·licitud prèvia de la persona interessada, a la qual haurà d'adjuntar un nou informe mèdic actualitzat que acredite la necessitat de les atencions del menor o la menor de 23 anys, o de la persona amb diversitat funcional intel·lectual.

En cas del personal empleat públic que tinga la tutela legal sobre menors, o persones amb diversitat funcional intel·lectual i malaltia greu o rara que requerisquen atenció directa, contínua i permanent, de manera excepcional, els empleats tindran dret a l'acompliment de la seua jornada laboral de manera

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.

4.10.5. 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.

4.10.6. 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 23 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 de 23 años, o de la persona con diversidad funcional intelectual.

En caso del personal empleado público que tengan la tutela legal sobre menores, o 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

no presencial. Aquesta sol·licitud inclourà una memòria en la qual es reculla la proposta de condicions en les quals es desenvoluparà l'activitat laboral.

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

Sense perjudici del que disposen els apartats següents, aquest permís es concedirà en els termes i les condicions que preveu l'article 49.c) TREBEP.

4.12. Disposicions comunes a determinats permisos

4.12.1. En els permisos per naixement, adopció, guarda, acolliment i del progenitor diferent de la mare biològica, el temps transcorregut durant el gaudi d'aquests permisos es computarà com de servei efectiu amb caràcter general, i es garantirà la plenitud de drets econòmics del personal durant tot el període de durada del permís, i, si és el cas, durant els períodes posteriors al gaudi d'aquest, si d'acord amb la normativa aplicable, el dret a percebre algun concepte retributiu es determina en funció del període de gaudi del permís.

4.12.2. El personal que haja fet ús dels permisos citats en els apartats anteriors tindrà dret, una vegada finalitzat el període de permís, a reintegrar-se al lloc de treball en termes i condicions que no els resulten menys favorables al gaudi del permís, així com a beneficiar-se de qualsevol millora en les condicions de treball a les quals haurien pogut tenir dret durant la seua absència.

4.13. Permís per interrupció de l'embaràs

4.13.1. En cas d'interrupció de l'embaràs, les empleades públiques tindran dret a set dies naturals i consecutius a partir del fet causant, sempre que no es troben en situació d'incapacitat temporal.

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

4.14.1. El personal podrà acudir durant la jornada laboral, per necessitats pròpies o de menors, persones majors o amb diversitat funcional, física, psíquica o sensorial a càrrec seu:

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) TREBEP.

4.12. Disposiciones comunes a determinados permisos

4.12.1. 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.

4.12.2. El personal que haya hecho uso de los permisos citados en los apartados anteriores 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

4.13.1. 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

4.14.1. 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. Consultes, tractaments i exploracions de tipus mèdic durant el temps indispensable per a realitzar-los.

b. Reunions de coordinació dels seus centres d'educació especial.

c. Consultes de suport addicional en l'àmbit sociosanitari.

Així mateix, podrà acudir pel temps indispensable durant la seua jornada laboral a consultes, tractaments i exploracions mèdiques del cònjuge o parella de fet, quan s'acredite documentalment la necessitat d'assistir-hi amb acompanyant.

4.14.2. Les absències parcials al lloc de treball a conseqüència de l'assistència a situacions recollides en el punt anterior duraran el temps indispensable per a la seua realització, i es consideraran de treball efectiu sempre que l'absència es limite al temps necessari i justifique documentalment el personal la seua assistència i l'hora de la cita.

4.14.3. El personal tindrà permís per a absentar-se del lloc de treball per a assistir a les tutories o a qualsevol altre requeriment del centre escolar de les seues filles i fills.

Aquestes absències duraran el temps indispensable per a la seua realització i es consideraran de treball efectiu sempre que tinguen lloc dins de l'horari laboral i s'acredite que no és possible acudir-hi en horari diferent per no permetre-ho el centre escolar.

4.15. Permís per defunció

4.15.1. Per defunció del cònjuge, parella de fet o d'un familiar dins del primer grau de consanguinitat o afinitat, 4 dies hàbils quan el succés es produïska en la mateixa localitat, i 6 dies hàbils quan siga en una localitat diferent.

4.15.2. Quan es tracte de defunció d'un familiar dins del segon grau de consanguinitat o afinitat, el permís serà de 3 dies hàbils quan es produïska en la mateixa localitat i de 5 dies hàbils quan siga en una localitat diferent.

4.15.3. El personal que tinga a càrrec seu o convisca amb una persona dependent i hi haja una afinitat afectiva, amb la justificació prèvia d'aquesta circumstància, tindrà dret a 1 dia hàbil per defunció d'aquesta.

4.15.4. Aquest permís es prendrà a partir del fet causant.

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 sociosanitario.

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.

4.14.2. 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 su asistencia y la hora de la cita.

4.14.3. 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

4.15.1. 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.

4.15.2. 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.

4.15.3. 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.

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

4.15.5. Aquest permís és compatible i no necessàriament consecutiu amb el permís per malaltia greu.

4.15.6. Els dies en què es faça ús d'aquest permís hauran de ser consecutius i immediatament posteriors al fet causant.

Únicament es computarà com a permís el dia de la defunció quan la persona no inicie la jornada de treball que li corresponguera realitzar aqueix dia.

4.15.7. Per al còmput dels terminis en la mateixa o diferent localitat, es prendrà com a referència el terme municipal de la residència habitual de la persona sol·licitant.

4.16.⁴ Permís per accident o malaltia greu

4.16.1. Per accident o malaltia greu del cònjuge o parella de fet o d'un familiar de primer grau, en línia directa, per consanguinitat o afinitat (així com de qualsevol persona diferent de les anteriors que convisca amb el funcionari o funcionària en el mateix domicili i que requerisca l'atenció efectiva d'aquella) es tindrà dret a un permís de 5 dies hàbils quan el succés es produïsca en la mateixa localitat, i 6 dies hàbils quan siga en una localitat diferent.

4.16.2. Quan es tracte d'un accident o malaltia greu d'un familiar dins del segon grau de consanguinitat o afinitat, el permís serà de 4 dies hàbils quan es produïsca en la mateixa localitat i de 5 dies hàbils quan siga en una localitat diferent.

4.16.3. Es tindrà dret a aquest permís cada vegada que s'acredite una nova situació de gravetat.

4.16.4. Per al còmput dels terminis en la mateixa o diferent localitat, es prendrà com a referència el terme municipal de la residència habitual de la persona sol·licitant.

4.16.5. En els supòsits de malaltia greu, hospitalització en institució sanitària o hospitalització domiciliària de llarga durada, els dies de permís podran utilitzar-se seguits o alterns, a petició del personal.

4.16.6. Aquest permís és compatible i no necessàriament consecutiu amb el de l'article anterior.

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

4.15.6. 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.

4.15.7. 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.

4.16.¹² Permiso por accidente o enfermedad grave

4.16.1. 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 (así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores que conviva con el funcionario o funcionaria en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella) se tendrá derecho a un permiso de 5 días hábiles uando el suceso se produzca en la misma localidad, y 6 días hábiles cuando sea en distinta localidad.

4.16.2. Cuando se trate de accidente o enfermedad grave de un familiar dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad, el permiso será de 4 días hábiles cuando se produzca en la misma localidad y de 5 días hábiles cuando sea en distinta localidad.

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

4.16.4. 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.

4.16.5. 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.

4.16.6. Este permiso es compatible y no necesariamente consecutivo con el del artículo

⁴ Art. 48.a TREBEP.

¹² Art. 48.a) TREBEP.

Aquest permís es concedirà cada vegada que s'acredite una nova situació de les referides anteriorment.

4.16.7. A l'efecte d'aquest article, s'entendrà que malaltia greu inclou l'hospitalització, la intervenció quirúrgica sense hospitalització que requereix repòs domiciliari, o aquella malaltia la gravetat o la necessitat d'atenció continuada de la qual siga acreditada pel facultatiu responsable del pacient. El part amb hospitalització tindrà el mateix tractament.

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

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

4.18. Permís per trasllat de domicili habitual

El personal disposarà de tres dies naturals consecutius per trasllat del seu domicili habitual, i caldrà aportar un justificant acreditatiu i notificar amb antelació de tres dies hàbils.

4.19. Permís per deure inexcusable

4.19.1. Es tindrà dret al temps indispensable, per a complir un deure inexcusable, de caràcter públic i personal.

4.19.2. A títol enunciatiu i no limitador, s'entendrà per deure de caràcter públic i personal:

a. Citacions de jutjats i tribunals de justícia o un altre tipus de compareixences obligatòries davant d'aquests, degudament acreditades mitjançant un certificat de compareixença expedit per un lletrat de l'administració de justícia, així com citacions de comissaries o de qualsevol altre organisme oficial.

b. Compliment de deures ciutadans derivats d'una consulta electoral.

c. Assistència a reunions dels òrgans de govern i comissions dependents d'aquests quan deriven estrictament del càrrec electiu de regidora o regidor, així com de diputada o diputat.

anterior. Este permiso se concederá cada vez que se acredite una nueva situación de las referidas anteriormente.

4.16.7. 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

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

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

4.19.2. 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 concejala o concejal, así como de diputada o diputado.

d. Assistència com a membre a les sessions d'un tribunal de selecció o provisió, amb nomenament de l'autoritat pertinent.

e. Altres obligacions que necessàriament calga atendre en horari laboral i que, en cas d'incompliment generen, a la persona interessada una responsabilitat d'ordre civil, social, penal o administratiu, sempre que queden degudament acreditades.

4.20. Permís per funcions representatives i formació

4.20.1. Es concediran permisos per a realitzar funcions sindicals, de formació o de representació del personal, en els termes establits en la normativa vigent.

4.21. Permís per assumptes propis

4.21.1. Cada any natural, i fins al dia 15 de febrer de l'any següent, es podrà gaudir de 6 dies per assumptes propis o particulars, així com de dos dies addicionals en complir el sisé trienni i un dia addicional per cada trienni a partir del vuité.

Quan els dies 24 i 31 de desembre, exempts d'assistència al treball, coincidisquen en festiu, dissabte o dia no laborable, es concediran dos dies de permís.

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

4.21.2. El personal distribuirà aquests dies a la seua conveniència, tenint en compte que el seu gaudi no haurà d'afectar l'atenció adequada al servei públic, per la qual cosa requeriran autorització prèvia.

La sol·licitud es dirigirà a la corresponent unitat de personal i la seua denegació haurà de ser motivada, i caldrà acreditar el possible perjudici que s'ocasionaria a l'organització amb la seua concessió, en els termes que recull la disposició addicional primera.

En qualsevol cas, el personal tindrà dret a gaudir dels dies per assumptes particulars dins de l'any natural al qual corresponguen, i no podrà quedar condicionat aquest dret per la necessitat d'autorització prèvia prevista en el paràgraf anterior.

4.21.3. L'administració, amb una negociació prèvia amb els representants sindicals, podrà dictar les

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

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

4.21. Permiso por asuntos propios

4.21.1. 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.

4.21.2. El personal distribuirá dichos días a su conveniencia, teniendo en cuenta que su disfrute no deberá afectar a la adecuada atención al servicio público, 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 los términos recogidos en la disposición adicional primera.

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.

4.21.3. La Administración, previa negociación con los representantes sindicales, podrá dictar las normas

normes oportunes, durant el primer trimestre de l'any perquè el gaudi d'aquests dies no repercutisca negativament en la prestació adequada dels serveis.

4.21.4. El personal funcionari interí i personal laboral temporal podran gaudir d'aquest permís a raó d'un dia per cada dos mesos complets treballats en la UPV. Els períodes treballats en diversos contractes o nomenaments, dins del mateix any, que no hagen donat lloc al gaudi d'un d'aqueixos dies o dels dies addicionals que, si és el cas, corresponguen, es podrà acumular a fi de fer efectiu aquest permís. Quan necessitats del servei degudament acreditades impedisquen el gaudi dels dies acumulats, es tindrà dret a l'abonament d'aquests.

4.21.5. Els dies d'assumpes propis anuals podran ser acumulats als permisos per naixement, lactància, adopció, guarda, acolliment o del progenitor diferent de la mare biològica, fins i tot havent expirat ja l'any al qual corresponga tal període.

4.21.6. Els 6 dies anuals d'assumpes propis correspondran per any natural de prestació de serveis efectius. En els casos de llicència sense retribució o de reingrés, quan el temps de serveis prestats siga inferior, es gaudirà un nombre de dies proporcional al temps treballat, a raó d'un dia per cada dos mesos treballats, i s'arredonirà a l'alça a favor del personal sol·licitant.

Aquesta previsió no s'aplicarà al supòsit de reingrés després d'haver gaudit d'una excedència per atenció de filles i fills o familiars, situació que es considerarà treball efectiu i que es podrà gaudir fins al 15 de febrer de l'any següent.

4.21.7. Quan se sol·licite el dia de permís, transcorregudes 48 hores sense autorització, es considerarà concedit. Una vegada autoritzat el permís, l'interessat podrà cancel·lar-lo fins a un dia hàbil abans del dia sol·licitat, excepte causa justificada.

La denegació del permís haurà de ser motivada, i caldrà acreditar el possible perjudici que s'ocasionaria a l'organització amb la seua concessió, en els termes que recull la disposició adicional primera.

4.21.8. En el supòsit de jubilació del personal, el règim aplicable serà el següent:

- a. Els 6 dies d'assumpes propis es gaudiran en proporció al temps treballat durant l'any natural de la jubilació.

oportunas, durante el primer trimestre del año para que el disfrute de estos días no repercuta negativamente en la adecuada prestación de los servicios.

4.21.4. El personal funcionario interino y personal laboral temporal podrán 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, 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.

4.21.5. 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.

4.21.6. 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.

4.21.7. 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. La denegación del permiso deberá ser motivada, acreditando el posible perjuicio que se ocasionaría a la organización con su concesión, en los términos recogidos en la disposición adicional primera.

4.21.8. 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. Els dies addicionals d'assumptes propis per antiguitat, es podran gaudir íntegrament abans de la data de jubilació, sense que s'aplique el criteri de proporcionalitat que preveu l'apartat anterior.

4.22.⁵ Permís parental

4.22.1. Permís parental per a l'atenció de fill, filla o menor acollit per temps superior a un any, fins al moment en què el menor faça vuit anys: tindrà una durada no superior a vuit setmanes, contínues o discontinúes, podrà gaudir-se a temps complet, o en règim de jornada a temps parcial, quan les necessitats del servei ho permeten i conformement als termes que s'establisquen reglamentàriament.

4.22.2. Aquest permís constitueix un dret individual de les persones progenitores, adoptants o acollidores, homes o dones, sense que puga transferir-se el seu exercici.

4.22.3. Quan les necessitats del servei ho permeten, correspondrà a la persona progenitora, adoptant o acollidora especificar la data d'inici i fi del gaudi o, si és el cas, dels períodes de gaudi, caldrà comunicar-ho a l'administració amb una antelació de quinze dies i es realitzarà per setmanes completes.

4.22.4. Quan concórreguen en ambdues persones progenitores, adoptants, o acollidores, pel mateix subjecte i fet causant, les circumstàncies necessàries per a tenir dret a aquest permís en els quals el gaudi del permís parental en el període sol·licitat altere seriosament el funcionament correcte de la unitat de l'administració en la qual les dues presten serveis, aquesta podrà ajornar la concessió del permís per un període raonable, es justificarà per escrit i després d'haver oferit una alternativa de gaudi més flexible.

4.22.5. A l'efecte del que disposa aquest apartat, el terme de mare biològica inclou també les persones trans gestants.

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.

4.22.¹³ Permiso parental.

4.22.1. Permiso parental para el cuidado de hijo, hija o menor acogido por tiempo superior a un año, hasta el momento en que el menor cumpla ocho años: tendrá una duración no superior a ocho semanas, continuas o discontinuas, podrá disfrutarse a tiempo completo, o en régimen de jornada a tiempo parcial, cuando las necesidades del servicio lo permitan y conforme a los términos que reglamentariamente se establezcan.

4.22.2. Este permiso, constituye un derecho individual de las personas progenitoras, adoptantes o acogedoras, hombres o mujeres, sin que pueda transferirse su ejercicio.

4.22.3. Cuando las necesidades del servicio lo permitan, corresponderá a la persona progenitora, adoptante o acogedora especificar la fecha de inicio y fin del disfrute o, en su caso, de los períodos de disfrute, debiendo comunicarlo a la Administración con una antelación de quince días y realizándose por semanas completas.

4.22.4. Cuando concurren en ambas personas progenitoras, adoptantes, o acogedoras, por el mismo sujeto y hecho causante, las circunstancias necesarias para tener derecho a este permiso en los que el disfrute del permiso parental en el período solicitado altere seriamente el correcto funcionamiento de la unidad de la administración en la que ambas presten servicios, ésta podrá aplazar la concesión del permiso por un período razonable, justificándolo por escrito y después de haber ofrecido una alternativa de disfrute más flexible.

4.22.5. A efectos de lo dispuesto en este apartado, el término de madre biológica incluye también a las personas trans gestantes.

⁵ Art. 49.g TREBEP.

¹³ ART 49.g) TREBEP

4.23. Permís per donació d'òrgans o teixits⁶
Pel temps indispensable per a realitzar els actes preparatoris de la donació d'òrgans o teixits, sempre que hagen de tenir lloc dins de la jornada de treball.

5. FESTES I REDUCCIÓ HORÀRIA

5.1. Dies 24 i 31 de desembre
Els dies 24 i 31 de desembre romandran tancades les dependències de la universitat. El calendari laboral incorporarà els corresponents dies de permisos, quan els dies 24 i 31 de desembre coincidisquen en festiu, dissabte o dia no laborable.

5.2. Dia del patró
Els diferents centres i serveis tindran com a dia exempt d'assistència al treball el dia del patró d'acord amb la data que aprobe l'òrgan competent d'aquesta. Els serveis i les unitats transversals gaudiran del dia del patró establert per als Serveis Centrals. La celebració del dia del patró establert per l'òrgan competent de les escoles i facultats, s'haurà de comunicar amb antelació suficient a la Gerència.

5.3. Festes locals
El personal quedarà exempt de l'assistència al treball un dia laboral adicional a les festes oficials que amb motiu de les festes locals se celebren a Alcoi, Gandia i València, segons es dispose en el calendari laboral.

Durant la setmana de festes locals, el personal gaudirà d'una exempció de 6 hores i 30 minuts laborables.
Les persones que tinguen reconeguda una reducció horària per conciliació familiar podran reduir-se aquesta exempció dins de la franja d'horari de permanència obligatòria.

5.4. Horari d'estiu
En el període comprès entre els dies 1 de juny i 15 de setembre, ambdós inclusivament, el personal podrà reduir la jornada laboral en 42,5 hores, a raó de màxim una hora diària.
El personal amb jornada a temps complet podrà optar també per aplicar part d'aquesta reducció a la jornada de vesprada o matí (2,5 hores).
En el cas que el servei tinga atenció al públic en jornada de vesprades, s'organitzaran torns entre el

4.23. Permiso por donación de órganos o tejidos¹⁴.
Por el tiempo indispensable para la realización de los actos preparatorios de la donación de órganos o tejidos siempre que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

5. FIESTAS Y REDUCCIÓN HORARIA

5.1. Días 24 y 31 de diciembre
Los días 24 y 31 de diciembre permanecerán cerradas las dependencias de la universidad. El calendario laboral incorporará los correspondientes días de permisos, cuando los días 24 y 31 de diciembre coincidan en festivo, sábado o día no laborable.

5.2. Día del Patrón
Los diferentes Centros y Servicios tendrán como día exento de asistencia al trabajo el día del Patrón de acuerdo con la fecha que apruebe el órgano competente de la misma. Los servicios y unidades que transversales disfrutaran del día del patrón establecido para los Servicios Centrales. La celebración del día del Patrón establecido por el órgano competente de las Escuelas y Facultades, deberá ser comunicado con antelación suficiente a la Gerencia.

5.3. Fiestas locales
El personal quedará exento de la asistencia al trabajo un día laboral adicional a las fiestas oficiales que con motivo de las fiestas locales se celebran en Alcoy, Gandía y Valencia, según se disponga en el calendario laboral.
Durante la semana de fiestas locales, el personal disfrutará de una exención de 6 horas y 30 minutos laborables.
Aquellas personas que tengan reconocida una reducción horaria por conciliación familiar podrán reducirse esta exención dentro de la franja de horario de permanencia obligatoria.

5.4. Horario de verano
En el período comprendido entre los días 1 de junio y 15 de septiembre ambos inclusive, el personal podrá reducir su jornada laboral en 42,5 horas, a razón de máximo una hora diaria.
El personal con jornada a tiempo completo podrá optar también por aplicar parte de esta reducción a la jornada de tarde o mañana (2'5 horas).
En el caso que el servicio tenga atención al público en jornada de tardes, se organizarán turnos entre el

⁶ Art. 48 m TREBEP.

¹⁴ ART. 48 m) TREBEP

personal de manera que totes i tots puguem gaudir aquesta reducció.

La denegació d'organització de torns serà motivada, i s'acreditarà el possible perjudici que s'ocasionaria a l'organització amb la seua concessió, en els termes que recull la disposició addicional primera.

El personal que opte per no reduir la seua jornada laboral, o ho faça de manera parcial, podrà acumular aquestes hores en jornades completes que utilitzarà a partir de l'1 de juny, data a partir de la qual es genera el dret i fins al final de l'any natural.

La reducció d'horari d'estiu és compatible/acumulativa amb les reduccions de jornada que es tinguen concedides i hauran de gaudir-se fora de la franja de permanència obligatòria (excepte casos excepcionals, en el cas d'auxiliar de servei o personal que no tinguen l'obligació de realitzar la seua jornada en la franja de permanència obligatòria).

5.5. Períodes de Setmana Santa i Nadal

Durant els dies laborables compresos en els períodes establits per Setmana Santa i Nadal, el personal tindrà dret a gaudir un total d'hores equivalents a 4 dies de treball, en cadascun dels períodes.

Per Setmana Santa s'establirà un torn únic, excepte per als serveis que justificadament ho sol·liciten a la Gerència, amb anterioritat al trenta de novembre. Per a aquests serveis es podran mantenir ambdós torns en el calendari que es negocie anualment i amb la proporció que el servei requirisca. Per Nadal es mantindran ambdós torns.

Quan el temps de treball siga inferior a l'any, es gaudirà de la part proporcional de dies en cadascun dels períodes.

Els períodes establits per a Setmana Santa i Nadal es podran modificar o substituir d'acord amb les necessitats del servei.

6. VACANCES ANUALS

6.1. El personal tindrà dret a gaudir durant cada any natural, d'unes vacances retribuïdes de 22 dies hàbils, o dels dies que corresponguen proporcionalment si el temps de servei durant l'any va ser inferior.

A l'efecte del que preveu el paràgraf anterior, no es consideraran dies hàbils els dissabtes, sense perjudici de les adaptacions que s'establisquen per als horaris especials.

personal de forma que todas y todos puedan disfrutar esta reducción.

La denegación de organización de turnos será motivada, acreditando el posible perjuicio que se ocasionaría a la organización con su concesión, en los términos recogidos en la disposición adicional primera.

El personal que opte por no reducir su jornada laboral, o lo haga de manera parcial, podrá acumular dichas horas en jornadas completas que utilizará a partir del 1 de junio, fecha a partir de la que se genera el derecho y hasta final del año natural.

La reducción de horario de verano es compatible/acumulativa con las reducciones de jornada que se tengan concedidas y deberán disfrutarse fuera de la franja de permanencia obligatoria (salvo casos excepcionales, en el caso de auxiliar de servicio o personal que no tengan la obligación de realizar su jornada en la franja de permanencia obligatoria).

5.5. Periodos de Semana Santa y Navidad

Durante los días laborables comprendidos en los periodos establecidos en Semana Santa y Navidad, el personal tendrá derecho a disfrutar, un total de horas equivalentes a 4 días de trabajo, en cada uno de los periodos.

En Semana Santa se establecerá un turno único, excepto para aquellos Servicios que justificadamente lo soliciten a Gerencia, con anterioridad al treinta de noviembre. Para dichos Servicios se podrá mantener los dos turnos en el calendario que anualmente se negocie y con la proporción que el Servicio requiera. En Navidad se mantendrán los dos turnos.

Cuando el tiempo de trabajo sea inferior al año, se disfrutará de la parte proporcional de días en cada uno de los periodos.

Los periodos establecidos para Semana Santa y Navidad podrán ser modificados o sustituidos de acuerdo con las necesidades del servicio.

6. VACACIONES ANUALES

6.1. El personal tendrá derecho a disfrutar durante cada año natural, de unas vacaciones retribuidas de 22 días hábiles, o de los días que correspondan proporcionalmente si el tiempo de servicio durante el año fue menor.

A los efectos de lo previsto en el párrafo anterior, no se considerarán como días hábiles los sábados, sin perjuicio de las adaptaciones que se establezcan para los horarios especiales.

En el supòsit d'haver completat els anys d'antiguitat que s'indiquen, es tindrà dret al gaudi dels dies de vacances anuals següents:

- a. A partir dels quinze anys de servei: vint-i-tres dies hàbils.
- b. A partir dels vint anys de servei: vint-i-quatre dies hàbils.
- c. A partir dels vint-i-cinc anys de servei: vint-i-cinc dies hàbils.
- d. A partir dels trenta anys de servei: vint-i-sis dies hàbils

6.2. Les vacances anuals retribuïdes es gaudiran preferentment al juliol i l'agost. Tanmateix, a petició del personal i condicionat a les necessitats del servei, es podran gaudir en un altre període de la resta de l'any.

6.3. Les vacances anuals s'hauran de gaudir en un únic període continuat o bé fraccionades. En aquest últim cas, no podran gaudir-se en períodes inferiors a cinc dies hàbils consecutius. Sense perjudici del que s'ha disposat anteriorment, i sempre que les necessitats de servei ho permeten, dels dies de vacances que preveu el present acord, es podrà sol·licitar el gaudi independent de fins a 5 dies hàbils per any natural.

En qualsevol cas, el personal tindrà dret a gaudir les vacances dins de l'any natural al qual li corresponga, i no podrà quedar condicionat aquest dret per la necessitat del servei.

6.4. En els serveis o les unitats en què siga necessari que el personal gaugisca les seues vacances entre el mes de juliol i agost, s'efectuaran torns rotatius entre sense perjudici del que es disposa quant a l'acomodació del període vacacional en els supòsits previstos a continuació.

No obstant això, el personal interessat a gaudir les vacances en un altre període, haurà de sol·licitar-ho en el seu centre o servei amb prou antelació.

6.5. Amb notificació prèvia del rector o rectora o la persona en qui tinga delegada la competència de personal (Vicerectorat, Gerència o Direccions d'Àrea), als comitès d'empresa i juntes de personal (PDI i PTGAS) en els temes que els afecte, es podrà modificar el període normal de gaudi de vacances establert anteriorment, així com la reducció de jornada en els mesos de juny, juliol, agost i setembre per al personal adscrit als centres o serveis que per les seues característiques especials ho requereixen. Excepte causes sobrevingudes, aquesta notificació haurà de realitzar-se abans del dia 31 de maig.

En el supuesto de haber completado los años de antigüedad que se indican, se tendrá derecho al disfrute de los siguientes días de vacaciones anuales:

- a. A partir de los quince años de servicio: veintitrés días hábiles.
- b. A partir de los veinte años de servicio: veinticuatro días hábiles.
- c. A partir de los veinticinco años de servicio: veinticinco días hábiles.
- d. A partir de los treinta años de servicio: veintiséis días hábiles

6.2. Las vacaciones anuales retribuidas se disfrutarán preferentemente en julio y agosto. Ello, no obstante, a petición del personal y condicionado a las necesidades del servicio, se podrán disfrutar en otro periodo del resto del año.

6.3. Las vacaciones anuales se deberán disfrutar en un único periodo continuado o bien fraccionadas. En este último caso, no podrán disfrutarse en periodos inferiores a cinco días hábiles consecutivos. Sin perjuicio de lo dispuesto con anterioridad, y siempre que las necesidades de servicio lo permitan, de los días de vacaciones previstos en el presente Acuerdo, se podrá solicitar el disfrute independiente de hasta 5 días hábiles por año natural.

En cualquier caso, el personal tendrá derecho a disfrutar las vacaciones dentro del año natural al que le corresponda, no pudiendo quedar condicionado este derecho por la necesidad del servicio.

6.4. En aquellos servicios o unidades en los que sea necesario que el personal disfrute sus vacaciones entre el mes de julio y agosto, se efectuarán turnos rotativos entre el mismo sin perjuicio de lo dispuesto en cuanto a la acomodación del periodo vacacional en los supuestos previstos a continuación.

No obstante, el personal interesado en disfrutar las vacaciones en otro periodo, deberá solicitarlo en su Centro o Servicio con la suficiente antelación.

6.5. Previa notificación del Rector o Rectora o persona en quien tenga delegada la competencia de personal (Vicerectorado, Gerencia o Direcciones de Área), a los Comités de Empresa y Juntas de Personal (PDI y PTGAS) en los temas que les afecte, se podrá modificar el periodo normal de disfrute de vacaciones establecido anteriormente, así como la reducción de jornada en los meses de junio, julio, agosto y septiembre para el personal adscrito a los Centros o Servicios que por sus especiales características lo requieran. Salvo causas sobrevenidas, esta

6.6. Es podrà sol·licitar la modificació del període de vacances ja concedit mitjançant una petició formal dirigida a l'òrgan competent en matèria de personal, tramitada a través de la persona responsable de la seua unitat, que haurà d'informar sobre l'oportunitat de concedir el que se sol·licita.

La denegació del període de vacances sol·licitat haurà de ser motivada, i caldrà acreditar el possible perjudici que s'ocasionaria a l'organització amb la seua concessió, en els termes que recull la disposició addicional primera.

6.7. El començament i la finalització del dret de gaudi de les vacances serà forçosament dins de l'any natural al qual corresponguen sense perjudici que, per necessitats del servei i amb un acord previ amb la persona afectada, puguen gaudir-se l'any natural següent.

6.8. Quan les situacions de permís per naixement, adopció, guarda, acolliment o del progenitor diferent de la mare biològica, incapacitat temporal, risc durant la lactància o risc durant l'embaràs impedisquen iniciar el gaudi de les vacances dins de l'any natural al qual corresponguen, o una vegada iniciat el període vacacional sobrevinga una d'aquestes situacions, el període vacacional es podrà gaudir encara que haja acabat l'any natural al qual corresponguen i sempre que no hagen transcorregut més de divuit mesos a partir del final de l'any en què s'hagen originat.

6.9. El període de vacances anuals retribuïdes del personal no pot ser substituït per una quantia econòmica. En els casos de renúncia voluntària, cal garantir, en tot cas, el gaudi de les vacances generades.

No obstant això, en els casos de conclusió de la relació de serveis per causes alienes a la voluntat del personal, tindrà dret a sol·licitar l'abonament de la compensació econòmica per les vacances generades i no gaudides i, en particular, en els casos de jubilació per incapacitat permanent o per defunció, fins a un màxim de divuit mesos.

En el supòsit de jubilació, els 22 dies hàbils de vacances es gaudiran en proporció al temps treballat durant l'any natural d'aquesta, mentre que els dies addicionals de vacances per antiguitat es podran gaudir íntegrament abans de la data de jubilació, sense que s'aplique el criteri referit de

notificación deberá realizarse antes del día 31 de mayo.

6.6. Se podrá solicitar la modificación del periodo de vacaciones ya concedido mediante petición formal dirigida al órgano competente en materia de personal, tramitada a través de la persona responsable de su unidad, quien deberá informar sobre la oportunidad de conceder lo solicitado.

La denegación del período de vacaciones solicitado deberá ser motivada, acreditando el posible perjuicio que se ocasionaría a la organización con su concesión, en los términos recogidos en la disposición adicional primera.

6.7. El comienzo y terminación del derecho de disfrute de las vacaciones será forzosamente dentro del año natural al que correspondan sin perjuicio de que, por necesidades del servicio y previo acuerdo con la persona afectada puedan ser disfrutadas en el año natural siguiente.

6.8. Cuando las situaciones de permiso por nacimiento, adopción, guarda, acogimiento o del progenitor diferente de la madre biológica, incapacidad temporal, riesgo durante la lactancia o riesgo durante el embarazo impidan iniciar el disfrute de las vacaciones dentro del año natural al que correspondan, o una vez iniciado el periodo vacacional sobreviniera una de dichas situaciones, el periodo vacacional se podrá disfrutar aunque haya terminado el año natural a que correspondan y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

6.9. El período de vacaciones anuales retribuidas del personal no puede ser sustituido por una cuantía económica. En los casos de renuncia voluntaria deberá garantizarse en todo caso el disfrute de las vacaciones devengadas.

No obstante, lo anterior, en los casos de conclusión de la relación de servicios por causas ajenas a la voluntad del personal, tendrá derecho a solicitar el abono de la compensación económica por las vacaciones devengadas y no disfrutadas y en particular, en los casos de jubilación por incapacidad permanente o por fallecimiento, hasta un máximo de dieciocho meses.

En el supuesto de jubilación, los 22 días hábiles de vacaciones se disfrutarán en proporción al tiempo trabajado durante el año natural de la misma, mientras que los días adicionales de vacaciones por antigüedad, se podrán disfrutar íntegramente antes de la fecha de jubilación, sin que se aplique el referido

proporcionalitat. En el cas del personal interí, s'aplicarà el mateix criteri.

7. SERVEIS MÍNIMS

7.1. Serveis mínims

Dissabtes:

- 1 auxiliar, ajudant, coordinador/a de serveis per centre.

Agost:

- 1 auxiliar de serveis (atenció telefònica).
- 1 administratiu o administrativa en l'àrea d'informació.
- 2 manteniment central.
- 1 auxiliar, ajudant, coordinador/a de serveis per centre.

Els serveis que calga cobrir en dissabtes, i que consten en el calendari laboral, seran retribuïts al personal que els preste, com a hores extraordinàries o gratificacions, llevat que les seues retribucions o llocs de treball comporten aquesta obligació.

La persona responsable de cada unitat o centre, organitzarà els torns entre el personal afectat, atenent la voluntarietat del personal i les necessitats del servei.

En els dissabtes dels mesos de juliol i agost, i els períodes de Setmana Santa i Nadal, únicament es prestaran els serveis mínims en casos excepcionals.

7.2. Serveis mínims en període lectiu especial (excepte en cas de vaga)

Personal d'administració:

- 1 funcionari o funcionària en els serveis d'administració de cada centre docent.
- 1 funcionari o funcionària en cada servei de seu central.
- 1 funcionari o funcionària en registre general (seu central).
- 1 funcionari o funcionària administrativa d'entre els destinats en les secretaries de Direcció de Seu Central.

Personal de serveis:

- 2 auxiliar, ajudant o coordinador o coordinadora de serveis per centre escola (torn de matí) en centres amb més d'una seu. En la resta, 1 auxiliar,

criterio de proporcionalidad. En el caso del personal interino se aplicará el mismo criterio.

7. SERVICIOS MÍNIMOS

7.1. Servicios mínimos

Sábados:

- 1 Auxiliar, Ayudante, Coordinador/a de Servicios por Centro.

Agosto:

- 1 Auxiliar de Servicios (atención telefónica).
- 1 Administrativo o Administrativa en el Área de Información.
- 2 Mantenimiento Central.
- 1 Auxiliar, Ayudante, Coordinador/a de Servicios por Centro.

Los servicios que deban ser cubiertos en sábados, y que consten en el calendario laboral, serán retribuidos al personal que los preste, como horas extraordinarias o gratificaciones, salvo que sus retribuciones o puestos de trabajo conlleven dicha obligación.

La persona responsable de cada unidad o centro, organizará los turnos entre el personal afectado, atendiendo a la voluntariedad del personal y a las necesidades del servicio.

En los sábados de los meses de julio y agosto, y periodos de Semana Santa y Navidad, únicamente se prestarán los servicios mínimos en casos excepcionales.

7.2. Servicios mínimos en período lectivo especial (excepto en caso de huelga)

Personal de administración:

- 1 funcionario o funcionaria en los Servicios de Administración de cada Centro docente.
- 1 funcionario o funcionaria en cada Servicio de Sede Central.
- 1 funcionario o funcionaria en Registro General (Sede Central).
- 1 funcionario o funcionaria administrativa de entre los destinados en las Secretarías de Dirección de Sede Central.

Personal de servicios:

- 2 Auxiliar, Ayudante o Coordinador o Coordinadora de Servicios por Centro Escuela (turno de mañana) en centros con más de una sede. En el resto 1 Auxiliar,

ajudant o coordinador o coordinadora de serveis.

- 1 auxiliar, ajudant o coordinador o coordinadora de serveis per centre escola (torn de vesprada).
- 1 auxiliar de serveis d'atenció telefònica en l'àrea d'informació (torn de matí).
- 1 auxiliar de serveis d'atenció telefònica en l'àrea d'informació (torn de vesprada).
- 1 auxiliar, ajudant o coordinador o coordinadora de serveis seu central (torn de matí).

7.3. Servei de registre

Durant el període d'1 de juny a 15 setembre, Setmana Santa, Nadal i període de festes locals, el Servei de Registre General de la Universitat, únicament prestarà serveis en jornada de matí.

7.4. Personal amb destinació en unitats amb llocs de treball en jornada de festius

El personal destinat en unitats o serveis de la UPV, que preste serveis en jornada diferent de l'ordinària de dilluns a divendres, haurà de realitzar el nombre d'hores de treball que es determine en la definició dels horaris especials, acollint-se al que estableixca el calendari laboral amb les peculiaritats que comporte el mateix servei.

En tot cas, la recuperació d'hores que puga ser necessària es farà únicament en els dies considerats laborables per a aquest personal.

8. LLICÈNCIES SENSE RETRIBUCIÓ

8.1. Llicència per interès particular

8.1.1. El personal de la UPV podrà sol·licitar llicència per interès particular amb una durada màxima de sis mesos cada tres anys.

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

8.1.2. Aquesta llicència se sol·licitarà, excepte casos excepcionals degudament justificats, amb una antelació mínima, respecte de la data de l'inici, de trenta dies, i haurà de resoldre's, com a mínim, amb quinze dies d'antelació a aquesta data. La seua denegació haurà de ser motivada i caldrà acreditar el possible perjudici que s'ocasionaria a l'organització amb la seua concessió, en els termes que recull la disposició adicional primera.

Ayudante o Coordinador o Coordinadora de Servicios.

- 1 Auxiliar, Ayudante o Coordinador o Coordinadora de Servicios por Centro Escuela (turno de tarde).
- 1 Auxiliar de Servicios de atención telefónica en el Área de Información (turno de mañana).
- 1 Auxiliar de Servicios de atención telefónica en el Área de Información (turno de tarde).
- 1 Auxiliar, Ayudante o Coordinador o Coordinadora de Servicios Sede Central (turno de mañana).

7.3. Servicio de registro

Durante el periodo de 1 de junio a 15 septiembre, Semana Santa, Navidad y periodo de Fiestas Locales, el Servicio de Registro General de la Universidad, únicamente prestará servicios en jornada de mañana.

7.4. Personal con destino en unidades con puestos de trabajo en jornada de festivos.

El personal destinado en unidades o servicios de la UPV, que preste sus servicios en jornada distinta de la ordinaria de lunes a viernes, deberá realizar el número de horas de trabajo que se determine en la definición de los horarios especiales, acogándose a lo establecido en el calendario laboral con las peculiaridades que conlleve el propio servicio.

En todo caso, la recuperación de horas que pudiese ser necesaria se hará únicamente en los días considerados como laborables para este personal.

8. LICENCIAS SIN RETRIBUCIÓN

8.1. Licencia por interés particular

8.1.1. 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 ininterrompido o un año en los últimos tres y será proporcional al tiempo trabajado.

8.1.2. 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 acreditando el posible perjuicio que se ocasionaría a la organización con su concesión, en los términos recogidos en la disposición adicional primera.

8.1.3. L'administració, mentre dure aquesta llicència sense retribució, mantindrà el personal en el règim de previsió social que corresponga. La denegació haurà de ser motivada i caldrà acreditar el possible perjudici que s'ocasionaria a l'organització amb la seua concessió, en els termes que recull la disposició addicional primera.

8.1.4. Aquesta llicència tindrà la consideració de serveis efectivament prestats, a l'efecte d'antiguitat i consolidació de grau personal.

De la consideració anterior s'exclou el cas del còmput de les vacances anuals.

En aquest supòsit, i quan coincidisca amb un mes natural o el supere, haurà de descomptar-se de la vacació anual el temps proporcional de la llicència sense retribució gaudida.

8.2. Llicència per malaltia de familiars

8.2.1. En el cas que el cònjuge, la parella de fet, el familiar en línia directa o col·lateral fins a segon grau, per consanguinitat o afinitat, que convisca amb la persona sol·licitant o qualsevol persona que legalment estiga sota la seua guarda o custòdia, patisca una malaltia greu o irreversible que requereisca una atenció continuada, podrà sol·licitar-se una llicència, amb una durada màxima d'un any per cada subjecte causant. L'inici de cada nova llicència per diferent subjecte causant posarà fi a la llicència que es gaudia fins a aqueix moment.

8.2.2. El període que dure aquesta llicència tindrà la consideració de serveis efectivament prestats, als efectes exclusivament del còmput d'antiguitat i consolidació de grau, mantenint el règim de previsió social que corresponga.

8.2.3. Als efectes indicats, la malaltia haurà de ser acreditada suficientment amb els informes mèdics necessaris.

8.3. Llicència per participació en programes acreditats de cooperació internacional.

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

Els òrgans competents podran autoritzar llicències per a la participació voluntària, per un període no superior a sis mesos, en missions o programes de cooperació internacional al servei d'organismes internacionals, governs o entitats públiques estrangeres, sempre que conste l'interès de la UPV en la seua participació, així com el de l'organisme, govern o entitat que el sol·licite. A la sol·licitud s'ha d'adjuntar la documentació referida al programa en la qual conste la participació de la persona interessada, així com un informe favorable de

8.1.3. La administración, mientras dure esta licencia sin retribución mantendrá al personal en el régimen de previsión social que corresponda. La denegación deberá ser motivada, acreditando el posible perjuicio que se ocasionaría a la organización con su concesión, en los términos recogidos en la disposición adicional primera.

8.1.4. 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.

8.2. Licencia por enfermedad de familiares

8.2.1. 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.

8.2.2. 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.

8.2.3. A los efectos indicados, la enfermedad deberá ser acreditada suficientemente con los necesarios informes médicos.

8.3. 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. Los órganos competentes podrán 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

l'òrgan competent en matèria de cooperació internacional.

En el temps de durada de la llicència, les retribucions de la persona participant seran a càrrec de la UPV.

Finalitzada l'activitat voluntària, s'aportarà un certificat de l'organisme, el govern o l'entitat en la qual s'acredite el compliment efectiu de l'activitat.

9. LLICÈNCIES A L'EFFECTE DE DOCÈNCIA I INVESTIGACIÓ

El personal docent i investigador funcionari de la Universitat Politècnica de València té dret a les llicències que estableix la legislació de funcionaris, els Estatuts de la Universitat Politècnica de València i qualsevol altra norma que resulte aplicable. El personal docent contractat laboral té dret a les llicències que estableixen la legislació laboral i el conveni col·lectiu.

El professorat de la Universitat Politècnica de València podrà sol·licitar les llicències següents:

9.1. Llicència per al perfeccionament docent i investigador després d'estar absent de l'activitat docent i investigadora

El professorat que almenys durant divuit mesos haja romàs absent de la docència o la investigació per causa de malaltia, accident, comissió de serveis per a entitat no acadèmica o en situació de serveis especials, tindrà dret a gaudir d'una llicència per a dedicar-se a tasques de perfeccionament docents i investigadors, per un temps no superior a tres mesos, durant els quals rebrà la totalitat de les retribucions que percebria estant en règim de dedicació a temps complet.

9.2. Llicència per estudis (docència o investigació)

La Universitat Politècnica de València podrà concedir llicències per estudis al seu professorat per a realitzar activitats docents o investigadores vinculades a una universitat, institució o centre, nacional o estranger, d'acord amb els requisits i amb la duració establits en els seus estatuts, en el marc de les disponibilitats pressupostàries.

9.3. Llicències per període sabàtic

El Rectorat de la Universitat Politècnica de València convocarà com a mínim una vegada a l'any, d'acord amb les disponibilitats pressupostàries, una convocatòria de llicències per període sabàtic

de la persona interessada, 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.

9. LICENCIAS A EFECTOS DE DOCENCIA E INVESTIGACIÓN

El personal docente e investigador funcionario de la Universitat Politècnica de València tiene derecho a las licencias que establece la legislación de funcionarios, los Estatutos de la Universitat Politècnica de València y cualesquiera otras normas que resulten de aplicación. El personal docente contratado laboral tiene derecho a las licencias que establecen la legislación laboral y el convenio colectivo.

El profesorado de la Universitat Politècnica de València podrá solicitar las siguientes licencias:

9.1. Licencia para el perfeccionamiento docente e investigador después de estar ausente de la actividad docente e investigadora.

El profesorado que al menos durante dieciocho meses haya permanecido ausente de la docencia o la investigación por causa de enfermedad, accidente, comisión de servicios para entidad no académica o en situación de servicios especiales, tendrá derecho a disfrutar de una licencia para dedicarse a tareas de perfeccionamiento docentes e investigadoras, por un tiempo no superior a tres meses, durante los cuales recibirá la totalidad de las retribuciones que percibiría estando en régimen de dedicación a tiempo completo.

9.2. Licencia por estudios (docencia o investigación)

La Universitat Politècnica de València podrá conceder licencias por estudios a su profesorado para realizar actividades docentes o investigadoras vinculadas a una Universidad, Institución o Centro, nacional o extranjero, de acuerdo con los requisitos y con la duración establecidos en sus Estatutos, en el marco de las disponibilidades presupuestarias.

9.3. Licencias por periodo sabático

El Rectorado de la Universitat Politècnica de València convocará como mínimo una vez al año, de acuerdo con las disponibilidades presupuestarias, una convocatoria de licencias por periodo sabático

retribuïdes, dirigides al seu personal docent i investigador, que han de ser adjudicades mitjançant concurs.

Les llicències es podran concedir per un curs o per un semestre del curs acadèmic, segons els termes de la convocatòria.

El Consell de Govern, amb una negociació prèvia amb les organitzacions sindicals, publicarà unes bases amb els requisits i el barem per a assignar-les, que inclourà la valoració dels anys de servei en la UPV, els resultats de l'activitat investigadora i/o docent i la valoració del programa d'activitats del personal sol·licitant, tenint en compte l'adequació d'aquest a les necessitats docents i investigadores, presents i futures, del Departament, així com la qualitat i la idoneïtat per a ser desenvolupat en el centre receptor.

Excepte limitació externa, el professorat que gaudisca d'aquesta llicència percebrà les retribucions íntegres que estava percebent.

10. LLICÈNCIES PER FORMACIÓ PTGAS I PERSONAL D'INVESTIGACIÓ

El personal tècnic de gestió i d'administració i serveis estarà subjecte a la Normativa de formació del personal d'administració i serveis de la UPV i es gestionarà a través de la Unitat de Formació per a l'Administració i els Serveis Universitaris (UFASU).

10.1. Assistència a accions formatives

10.1.1. Accions formatives internes

Per a l'assistència a accions formatives internes organitzades totalment o parcialment per la UPV s'estableix com a criteri general un límit de 50 hores anuals, i quedaran excloses d'aquest còmput les de caràcter obligatori, així com les jornades i els seminaris.

Quan el personal puga realitzar fora de l'àmbit de la universitat una acció formativa que també s'impartisca en la mateixa universitat com a acció formativa interna, però decidisca realitzar-la fora per qüestió d'horaris i/o conciliació, aquesta acció formativa computarà dins de les 50 h anuals establides.

10.1.2. Accions formatives especials en línia

El personal computarà un màxim de 20 hores anuals de treball efectiu, mitjançant la realització de cursos de formació realitzats fora de l'horari de treball, inclosa la formació en línia organitzada per UFASU de la UPV, sempre que la realització d'aquests es registre telemàticament fora de l'horari obligatori de treball.

retribuidas, dirigidas a su personal docente e investigador, que tienen que ser adjudicadas mediante concurso.

Las licencias se podrán conceder por un curso o por un semestre del curso académico, según los términos de la convocatoria.

El Consejo de Gobierno, previa negociación con las organizaciones sindicales, publicará unas bases con los requisitos y el baremo para asignarlas, que incluirá la valoración de los años de servicio en la UPV, los resultados de la actividad investigadora y/o docente, y la valoración del programa de actividades del personal solicitante, teniendo en cuenta la adecuación del mismo a las necesidades docentes e investigadoras, presentes y futuras, del Departamento, así como la calidad e idoneidad para ser desarrollado en el centro receptor.

Salvo limitación externa, el profesorado que disfrute de esta licencia percibirá las retribuciones íntegras que venía percibiendo.

10. LICENCIAS POR FORMACIÓ PTGAS Y PERSONAL DE INVESTIGACIÓN

El Personal Técnico de Gestión y de Administración y Servicios estará sujeto a la Normativa de Formación del Personal de Administración y Servicios de la UPV y gestionada a través de la Unidad de Formación para la Administración y los Servicios Universitarios (UFASU).

10.1. Asistencia a acciones formativas

10.1.1. Acciones formativas Internas.

Para la asistencia a acciones formativas internas organizadas total o parcialmente por la UPV se establece como criterio general un límite de 50 horas anuales, quedando excluida de este cómputo aquellas de carácter obligatorio, así como las jornadas y seminarios.

Cuando el personal pueda realizar fuera del ámbito de la universidad una acción formativa que también se imparta en la propia universidad como acción formativa interna, pero decida realizarla fuera por cuestión de horarios y/o conciliación, esta acción formativa computará dentro de las 50h anuales establecidas.

10.1.2. Acciones formativas especiales on-line

El personal computará un máximo de 20 horas anuales de trabajo efectivo, mediante la realización de cursos de formación realizados fuera del horario de trabajo, incluida la formación on-line organizados por UFASU de la UPV, siempre que la realización de los mismos se registre telemáticamente fuera del horario obligatorio de trabajo.

La posada en marxa d'aquests cursos de formació es negociarà prèviament amb les organitzacions sindicals

10.1.3. Llicències per formació

a. Llicències per a assistència a accions formatives externes: la Gerència a través del òrgan competent podrà concedir fins a cinquanta hores a l'any per a l'assistència a cursos de perfeccionament professional, retribuïdes quan coincidisquen amb l'horari de treball i el seu contingut estiga relacionat amb el lloc de treball o la carrera professional del personal en l'administració, i no ho impedisquen les necessitats del servei. La denegació serà motivada, i caldrà acreditar el possible perjudici que s'ocasionaria a l'organització amb la seua concessió, en els termes que recull la disposició addicional primera.

b. Llicència retribuïda per estudis: la Gerència a través del òrgan competent podrà concedir al personal UPV, amb un informe previ favorable del responsable de la unitat a la qual estiga adscrit, llicència de fins a dotze mesos per a la formació en matèries directament relacionades amb la carrera professional en les administracions públiques.

La matèria triada per les persones interessades, de la qual es requereix que siga d'interès per a la millora en la qualitat i prestació del servei públic, ha de ser acceptada per la Gerència.

Durant el gaudi de la present llicència, es tindrà dret exclusivament a la percepció de les retribucions bàsiques.

En finalitzar el període de llicència per estudis el personal beneficiari presentarà a l'òrgan competent en matèria de formació una memòria global del treball desenvolupat, així com un certificat acadèmic dels estudis realitzats. La no presentació per part de la beneficiària o el beneficiari de la memòria i el certificat acadèmic corresponent implicarà l'obligació de reintegrar les retribucions percebudes.

En qualsevol moment que s'aprecie que la persona seleccionada no compleix els requisits establits en el paràgraf primer d'aquest apartat, li revocarà la llicència el mateix òrgan que haja resolt la seua concessió.

La puesta en marcha de estos cursos de formación será previamente negociada con las organizaciones sindicales

10.1.3. Licencias por formación.

a. Licencias para asistencia a acciones formativas externas: La Gerencia a través del órgano competentes podrá conceder hasta cincuenta horas al año para la asistencia a cursos de perfeccionamiento profesional, retribuidas cuando coincidan con el horario de trabajo y el contenido del mismo esté relacionado con el puesto de trabajo o la carrera profesional del personal en la administración, y no lo impidan las necesidades del servicio. La denegación será motivada, acreditando el posible perjuicio que se ocasionaría a la organización con su concesión, en los términos recogidos en la disposición adicional primera.

b. Licencia retribuida por estudios: La Gerencia a través del órgano competente podrá conceder al personal UPV, previo informe favorable del responsable de la unidad a la que esté adscrito, licencia de hasta doce meses para la formación en materias directamente relacionadas con la carrera profesional en las Administraciones públicas.

La materia elegida por las personas interesadas, 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 Gerencia.

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

Al finalizar el período de licencia por estudios el personal beneficiario presentará al órgano competente en materia de formación, una memoria global del trabajo desarrollado, así como una certificación académica de los estudios realizados. La no presentación por parte de la beneficiaria o el beneficiario de la memoria y la certificación académica correspondiente implicará la obligación de reintegrar las retribuciones percibidas.

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

Aquesta llicència es podrà sol·licitar cada cinc anys, sempre que aquests s'hagen prestat en servei actiu ininterrompudament.

c. Llicència per a perfeccionament professional: la Gerència podrà concedir llicències no retribuïdes, d'una durada màxima de tres mesos a l'any, per a l'assistència a cursos de perfeccionament professional, quan el contingut d'aquests estiga relacionat amb el lloc de treball o la carrera professional en l'administració i sempre que la gestió del servei i l'organització del treball ho permeten.

L'administració mantindrà el personal amb alta especial, en el règim de previsió social que corresponga, mentre dure la llicència sense sou. Aquesta llicència tindrà la consideració de serveis efectivament prestats.

d. Trimestre sabàtic per a PTGAS: la Gerència, a través del òrgan competent, podrà concedir trimestres sabàtics a tot el personal amb, com a mínim, sis anys continuats de treball en la UPV sempre que es tracte d'accedir a formació en matèries relacionades amb el lloc de treball que ocupa qui el sol·licite o amb la seua carrera professional.

El PTGAS que es trobe gaudint d'un trimestre sabàtic es trobarà en servei actiu amb caràcter general, i tindrà dret, si és el cas, a les indemnitzacions per raó del servei que siguen pertinents si concorren els requisits establits en la normativa aplicable i si en la resolució final han sigut autoritzats. En finalitzar el trimestre sabàtic, el personal beneficiari remetrà a la Unitat de Formació del PAS (PTGAS) una memòria global del treball desenvolupat, així com, si és el cas, el certificat acadèmic dels estudis realitzats.

11. REDUCCIONS DE JORNADA

11.1. Tindrà dret a la reducció de jornada fins a la meitat d'aquesta, amb disminució proporcional de retribucions:

a. El personal que, per raons de guarda legal, tinga a càrrec seu algun xiquet o xiqueta de 13 anys o menor, una persona major que requereisca dedicació especial, o una persona amb un grau de discapacitat física, psíquica o sensorial igual o superior al

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

c. Licencia para perfeccionamiento profesional: La Gerencia podrá conceder licencias no retribuidas, de una duración máxima de tres meses al año, para la asistencia a cursos de perfeccionamiento profesional, cuando el contenido de los mismos esté relacionado con el puesto de trabajo o la carrera profesional en la administración y siempre que la gestión del servicio y la organización del trabajo lo permitan.

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

d. Trimestre sabático para PTGAS: La Gerencia, a través del órgano cocompetente, podrá conceder trimestres sabáticos a todo el personal con, como mínimo, seis años continuados de trabajo en la UPV siempre que se trate de acceder a formación en materias relacionadas con el puesto de trabajo que ocupa quien lo solicite o con su carrera profesional.

El PTGAS que se encuentre disfrutando de un trimestre sabático se encontrará en servicio activo a todos los efectos, teniendo derecho, en su caso, a las indemnizaciones por razón del servicio que sean pertinentes si concurren los requisitos establecidos en la normativa aplicable y si en la resolución final han sido autorizados. Al finalizar el trimestre sabático el personal beneficiario remitirá a la Unidad de formación del PAS (PTGAS) una memoria global del trabajo desarrollado, así como, en su caso, la certificación académica de los estudios realizados.

11. REDUCCIONES DE JORNADA

11.1. 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, 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

33 % que no exercisca activitat retribuïda que supere el salari mínim interprofessional.

b. El personal que tinga a càrrec seu el cónyuge o la parella de fet o un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat que requerisca dedicació especial.

c. El personal que per tenir reconegut un grau de discapacitat o per raó de malaltia llarga o crònica no puga realitzar la jornada laboral completa, aspecte que haurà d'acreditar inicialment la Unitat de Valoració Mèdica d'Incapacitats i, en els casos en què siga revisable, ratificar-lo de manera anual aquesta unitat.

d. El personal al qual falten menys de cinc anys per a complir l'edat de jubilació forçosa. Sempre que resulte compatible amb el funcionament correcte dels serveis, es podrà autoritzar que la reducció de jornada s'acumule en jornades completes, sense que aquesta acumulació puga suposar, en cap cas, un període superior a sis mesos continuats en un període d'un any a comptar del dia de l'inici.

S'adverteix al personal que, a causa de la proximitat de l'edat de jubilació forçosa de la persona sol·licitant, haurà de consultar prèviament en l'INSS la possible repercussió que puga tenir aquesta reducció de jornada en el càlcul de la pensió de jubilació.

11.2. El personal que, per naixement de filles i fills prematurs o per qualsevol altra causa haja de romandre hospitalitzat a continuació del part, tindrà dret a reduir la jornada de treball fins a un màxim de dues hores, amb la disminució proporcional de les seues retribucions, sense perjudici del permís que preveu el punt 4.9 d'aquest Pla Concilia.

11.3. El personal que ocupe llocs de treball amb component d'acompliment del complement de lloc de treball que comporten una jornada de 35 hores setmanals, podrà sol·licitar una jornada reduïda, contínua i ininterrompuda de les 9 a les 14 hores, o les equivalents si el lloc exercit està subjecte a torns, i percebrà un 75% del total de les seues retribucions. Per a la concessió d'aquesta jornada reduïda es requerirà que la persona sol·licitant acredite l'existència de circumstàncies personals diferents de les que preveu l'apartat 1 que justifiquen la seua necessitat, caldrà motivar la seua denegació i acreditar el possible perjudici que s'ocasionaria a l'organització amb la seua concessió, en els termes que recull la disposició addicional primera.

desempeñe actividad retribuida que supere el salario mínimo interprofesional.

b. El personal que tenga 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. El 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. El personal 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.

Se advierte al personal que, debido a la proximidad de la edad de jubilación forzosa de la persona solicitante, deberá consultar previamente en el INSS la posible repercusión que pudiera tener dicha reducción de jornada en el cálculo de la pensión de jubilación.

11.2. 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 4.9 de este Plan Concilia.

11.3. 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 ininterrompida 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, acreditando el posible perjuicio que se ocasionaría a la organización con su concesión, en los términos recogidos en la disposición adicional primera.

11.4. Es podrà sol·licitar reducció de jornada d'una hora diària sense disminució de retribucions per les causes següents:

a. Per les causes que preveuen els apartats a, b, i c del número 11.1.

No obstant això, en el cas de guarda legal de xiquetes o xiquets de 13 anys o menors, es podrà concedir únicament quan concórrega algun dels supòsits següents:

1º. Que el menor requerisca dedicació especial.

2º. Que la xiqueta o xiquet tinga 3 anys o menys.

3º. ⁷[inaplicable]

4º. Que es tracte de família monoparental.

b. Durant un termini màxim de 6 mesos, a comptar de la data de finalització del permís corresponent, per adopció, acolliment o guarda amb finalitats d'adopció, d'un menor de més de 12 mesos, que per les seues circumstàncies i experiències personals degudament acreditades pels serveis socials competents o que, per provenir de l'estranger, tinguen especials dificultats d'inserció social i familiar.

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

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

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

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

11.6. Les empleades víctimes de violència sobre la dona, per a fer efectiu el seu dret a l'assistència social

11.4. 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 11.1.

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

1º. Que el menor requiera especial dedicación.

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

3º. ¹⁵[inaplicable]

4º. 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.

11.5. 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 órgano competente.

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.

11.6. Las empleadas víctimas de violencia sobre la mujer, para hacer efectivo su derecho a la asistencia

⁷ Supòsit anul·lat a conseqüència de la sentència TS (SC-A) 52/2022.

¹⁵ Supuesto anulado como consecuencia de la sentencia TS (SC-A) 52/2022.

integral, tindran dret a la reducció d'un terç de la jornada sense reducció d'havers, o d'un 50% de la jornada, amb una reducció d'havers corresponent a la diferència entre el terç i la meitat d'aquella.

11.7. El personal víctima de violència terrorista tindrà dret a una reducció de jornada en els mateixos termes que preveu l'apartat anterior.

11.8. Quan el personal es reincorpore al servei efectiu després de la finalització d'un tractament oncològic o qualsevol considerada malaltia greu que impossibilitava les seues funcions laborables, podrà sol·licitar, durant el termini màxim d'un mes des de la data de l'alta mèdica, una reducció de fins al 25% de la jornada sense reducció d'havers. Aquest termini podrà ampliar-se en un mes més quan el personal justifique la persistència en el seu estat de salut de les circumstàncies derivades del tractament oncològic.

El òrgan competent concedirà aquesta reducció quan afavorisca la plena recuperació funcional de la persona o evite situacions d'especial dificultat o penúria en l'exercici del seu treball. La persona sol·licitant haurà d'aportar la documentació acreditativa de l'existència d'aquesta situació amb informe facultatiu.

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

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

11.10. Les reduccions de jornada previstes en aquest punt són incompatibles entre si, a excepció de les dels apartats 11.1.c, 11.6 i 11.7, que seran compatibles amb la resta.

11.11. En el cas que es tinga dret al gaudi simultani de diverses reduccions de jornada compatibles entre si, només podrà concedir-se'n una sense deducció de retribucions i a la resta se'ls aplicarà la deducció proporcional que corresponga.

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.

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

11.8. 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 laborables, 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 òrgan competentel concederà esta reducció quan la misma favorezca la plena recuperació 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.

11.9. 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.

11.10. Las reducciones de jornada previstas en este punto son incompatibles entre sí, a excepción de las de los apartados 11.1.c), 11.6 y 11.7, que serán compatibles con las restantes.

11.11. 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.

11.12. Si diversos empleats públics de l'administració de la UPV tenen dret a una reducció de jornada respecte d'un mateix subjecte causant, podran gaudir d'aquest dret de manera parcial.

En aquests casos, les sol·licituds de reducció de jornada parcial hauran de presentar-se de manera simultània amb la indicació tant del nombre global d'hores de reducció com del nombre concret que gaudirà cadascun. El gaudi de la reducció de manera parcial serà ininterromput, és a dir, una vegada concedit només podrà modificar-se el règim pactat mitjançant una nova sol·licitud i resolució.

11.13. El personal haurà d'informar el responsable de la seua unitat administrativa, amb quinze dies d'antelació, de la data en què es reincorporarà a la seua jornada ordinària.

11.14. Les reduccions de jornada seran concedides per la gerència o el vicerectorat competent, amb un informe del òrgan competent. La denegació serà degudament motivada, i es comunicarà a aquest efecte a la interessada o a l'interessat i s'acreditarà el possible perjudici que s'ocasionaria a l'organització amb la seua concessió, en els termes que recull la disposició adicional primera.

11.15. El personal que sol·licite deixar sense efecte una reducció de jornada no podrà començar a gaudir-ne una altra per la mateixa causa fins que transcorregués, com a mínim, un mes des que s'haja deixat sense efecte la reducció anterior.

11.16. Les previsions de l'apartat anterior no seran aplicables a les empleades víctimes de violència sobre la dona ni al personal víctima de terrorisme que gaudisquen d'una reducció de jornada per aquesta causa.

11.17. En els supòsits en què el personal tinga dret a sol·licitar una reducció de jornada d'una hora diària sense deducció de retribucions, però sol·licite un nombre d'hores de reducció superior, dirigirà la sol·licitud al òrgan competent, el qual resoldrà ambdues reduccions descomptant l'hora diària del nombre global d'hores de reducció sol·licitades.

11.18. El PDI que sol·licite una reducció de jornada d'acord amb els supòsits que preveu aquesta norma podrà sol·licitar de manera justificada que no se li assigne docència en una determinada franja horària, o franges si sol·licita més d'una hora de reducció.

11.12. Si varios empleados públicos 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.

11.13. 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.

11.14. Las reducciones de jornada serán concedidas por la Gerencia o Vicerrectorado competente, mediando informe del órgano competente. La denegación será debidamente motivada, comunicándolo a estos efectos a la interesada o al interesado, acreditando el posible perjuicio que se ocasionaría a la organización con su concesión, en los términos recogidos en la disposición adicional primera.

11.15. 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.

11.16. 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.

11.17. 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 al órgano competente, el cual resolverá ambas reducciones descontando la hora diaria al número global de horas de reducción solicitadas.

11.18. 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

Aquesta franja o franges es mantindran durant un curs acadèmic o mentre dure la reducció.

El departament, el centre o centres on impartisca docència el personal sol·licitant, amb un informe previ del òrgan competent, estudiaran la possibilitat de tenir en compte aquestes circumstàncies en la docència assignada a aquesta persona. Per a això s'analitzarà la possibilitat de fer un canvi d'horari, un canvi d'assignatura, de grup o qualsevol altra fórmula que garantisca el compliment docent encomanat al departament.

La denegació del possible encaix horari serà motivada i s'acreditarà el possible perjudici que s'ocasionaria a l'organització amb la seua concessió, en els termes que recull la disposició addicional primera, incloent-hi les accions que s'han intentat per a fer-la efectiva.

La reducció de jornada afectarà la totalitat de la jornada laboral amb les adaptacions que siguen necessàries per a la reducció corresponent de la dedicació docent del professorat. En tot cas, quan la reducció de jornada supose una deducció de retribucions, el percentatge de reducció de la dedicació docent serà el mateix que el de la jornada.

12. JORNADA LABORAL I HORARI DEL PTGAS I PI

12.1. Jornada de treball

12.1.1. La jornada laboral general del personal que exercisca llocs de treball amb component d'acompliment del complement de lloc de treball inferior als establits en l'apartat següent, serà de trenta-cinc hores setmanals.

La duració de la jornada del personal que exercisca llocs de treball considerats de dedicació completa serà de trenta-set hores i trenta minuts setmanals.

La jornada del personal contractat a temps parcial serà l'especificada en el seu contracte de treball. Tindrà la consideració de contracte a temps parcial aquell la jornada setmanal del qual siga inferior a 35 hores.

12.1.2. El personal que exercisca un lloc de treball amb un complement específic assignat igual o superior al que es detalla per a cadascun dels grups de classificació següents, haurà de realitzar una jornada laboral de dedicació completa.

Grup/Subgrup	Complement específic
Grup A / Subgrup A1	E038
Grup A / Subgrup A2	E023
Grup B	E021

frangas se mantendrá durante un curso académico o mientras dure la reducción.

El departamento, el centro o centros donde imparta docencia el personal solicitante, previo informe del órgano competente, estudiarán la posibilidad de tener en cuenta estas circunstancias en la docencia asignada a dicha persona. Para ello se analizará la posibilidad de realizar un cambio de horario, un cambio de asignatura, de grupo o cualquier otra fórmula que garantice el cumplimiento docente encomendado al departamento.

La denegación del posible encaje horario será motivada acreditando el posible perjuicio que se ocasionaría a la organización con su concesión, en los términos recogidos en la disposición adicional primera, incluyendo las acciones que se han intentado para hacerla efectiva.

La reducción de jornada afectará a la totalidad de la jornada laboral con las adaptaciones que sean necesarias para la reducción correspondiente de la dedicación docente del profesorado. En todo caso, cuando la reducción de jornada suponga una deducción de retribuciones, el porcentaje de reducción de la dedicación docente será el mismo que el de la jornada

12. JORNADA LABORAL Y HORARIO DEL PTGAS Y PI

12.1. Jornada de trabajo

12.1.1. La jornada laboral general del personal que desempeñe puestos de trabajo con componente de desempeño del complemento de puesto de trabajo inferior a los establecidos en el apartado siguiente, será de treinta y cinco horas semanales.

La duración de la jornada del personal que desempeñe puestos de trabajo considerados de dedicación completa será de treinta y siete horas y treinta minutos semanales.

La jornada del personal contratado a tiempo parcial será la especificada en su contrato de trabajo. Tendrá la consideración de contrato a tiempo parcial aquel cuya jornada semanal sea inferior a 35 horas.

12.1.2. El personal que desempeñe un puesto de trabajo con un complemento específico asignado igual o superior al que se detalla para cada uno de los grupos de clasificación siguientes, tendrá que realizar una jornada laboral de dedicación completa.

Grupo/Subgrupo	Complemento Específico
Grupo A / Subgrupo A1	E038
Grupo A / Subgrupo A2	E023
Grupo B	E021

Grup C / Subgrup C1 E019
Grup C / Subgrup C2 E015

12.1.3. Quan les necessitats urgents del servei ho exigisquen, amb l'oportuna justificació prèvia de les circumstàncies i les raons organitzatives que concórreguen en cada cas concret, el personal podrà ser requerit per les persones titulars dels CDIS de les quals depenga per a realitzar una jornada especial setmanal superior a les establides en els apartats anteriors.

Una vegada desaparega la necessitat urgent per la qual va ser requerit, l'excés d'horari es compensarà a raó de dues hores per cada hora d'excés, o dues i mitja si el requeriment es realitza en un dia inhàbil (diumenge, festiu o nocturn). La citada compensació podrà gaudir-se dins dels tres mesos naturals següents a aquell en què s'haja generat l'excés horari i acumular-se en jornades completes. Per a això es tindran en compte les preferències del personal i les necessitats del servei. Si aquestes impedeixen la compensació dins dels tres mesos, el termini podrà ampliar-se excepcionalment tres mesos més.

12.1.4. El personal que tinga concedida una reducció de jornada no podrà ser requerit per a realitzar una jornada laboral superior a la que tinga reconeguda.

12.1.5. En tot cas, entre el final d'una jornada i el començament de la següent han de transcórrer, com a mínim, dotze hores.

12.1.6. Són obligacions del personal amb jornada que tinga assignat el complement específic de dedicació completa, les següents:

a. Respondre al requeriment per a realitzar una jornada setmanal superior a la que li correspon quan les necessitats urgents del servei ho exigisquen.

b. Estar subjecte a incompatibilitat per a exercir qualsevol altra activitat pública o privada, excepte les legalment exceptuades del règim d'incompatibilitats i les que la llei permet autoritzar per excepció.

12.1.7. El personal que ocupe un lloc de treball que tinga assignat un complement específic igual o superior a l'E045 podrà ser requerit per a realitzar una jornada superior quan ho exigisquen les necessitats del servei, en funció de la major responsabilitat inherent a aquests llocs de treball. En cap cas serà procedent cap compensació en concepte d'excés

Grupo C / Subgrupo C1 E019
Grupo C / Subgrupo C2 E015

12.1.3. Cuando las necesidades urgentes del servicio así lo exijan, previa la oportuna justificación de las circunstancias y razones organizativas que concurren en cada caso concreto, el personal podrá ser requerido por las personas titulares de los CDIS de las que dependa para realizar una jornada especial semanal superior a las establecidas en los apartados anteriores.

Una vez desaparezca la necesidad urgente por la que fue requerido, el exceso de horario será compensado a razón de dos horas por cada hora de exceso, o dos y media si el requerimiento se realiza en un día inhábil (domingo, festivo o nocturno). La citada compensación podrá disfrutarse dentro de los tres meses naturales siguientes a aquel en que se haya generado el exceso horario y acumularse en jornadas completas. Para ello se tendrán en cuenta las preferencias del personal y las necesidades del servicio. Si estas impiden la compensación dentro de los tres meses, el plazo podrá ampliarse excepcionalmente tres meses más.

12.1.4. El personal que tenga concedida una reducción de jornada no podrá ser requerido para realizar una jornada laboral superior a la que tenga reconocida.

12.1.5. En todo caso, entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente mediarán, como mínimo, doce horas.

12.1.6. Son obligaciones del personal con jornada que tenga asignado el complemento específico de dedicación completa, las siguientes:

a. Responder al requerimiento para la realización de una jornada semanal superior a la que le corresponde cuando las necesidades urgentes del servicio así lo exijan.

b. Estar sujeto a incompatibilidad para ejercer cualquier otra actividad pública o privada, salvo las legalmente exceptuadas del régimen de incompatibilidades y las que la ley permite autorizar por excepción.

12.1.7. El personal que ocupe un puesto de trabajo que tenga asignado un complemento específico igual o superior al E045 podrá ser requerido para la realización de una jornada superior cuando así lo exijan las necesidades del servicio, en función de la mayor responsabilidad inherente a dichos puestos de trabajo. En ningún caso procederá compensación

d'horari ni gratificacions, i no resulta aplicable l'apartat anterior 12.1.3.

12.1.8. Suspensió temporal de la major dedicació de la jornada que tinga assignat el complement específic de dedicació completa. A sol·licitud del personal que tinga aquesta jornada, per interès particular, sense modificació de la relació de llocs de treball (RPT), podrà autoritzar el rector o rectora la realització de la jornada general per un període màxim d'un any, amb el descompte de les retribucions que correspon per la diferència del complement específic.

Una vegada desapareguda la necessitat que haja motivat tal sol·licitud, el personal podrà deixar sense efecte aquesta suspensió temporal, que es farà efectiva de manera immediata.

Si finalitzat el termini d'un any, la persona interessada, d'acord amb la unitat corresponent, sol·licita una modificació de l'RPT del complement específic de dedicació completa, podrà prorrogar la suspensió temporal durant el temps que transcorregua fins a la seua negociació per part de la mesa que corresponga.

12.2. Horari general

L'horari de treball del personal de la UPV serà, amb caràcter general:

- En torn de matí, de dilluns a divendres, de 8.00 a 15.00 hores. La permanència és obligatòria de 09.00 a 14.00 hores amb un interval flexible de 7.30 a 9.00 hores i de 14.00 a 20 hores.
- En torn de vesprada, de dilluns a divendres, de 15.00 a 22.00 hores. La permanència és obligatòria de 15.00 a 20.00 hores, amb un interval flexible de 10.00 a 15.00 hores i de 20.00 a 22.00 hores.

El personal que tinga establida una jornada de dedicació completa haurà de realitzar, a més, una jornada de treball de 2 hores i 30 minuts a la setmana, que es realitzarà en horari de vesprada o de matí, segons el seu horari de treball.

L'horari de vesprada de la jornada laboral anterior estarà comprès entre les 14.00 i les 20.00 hores.

En l'horari de matí de la jornada laboral anterior estarà compresa entre les 10.00 i les 15.00 hores.

12.3. Horari de jornada continuada

El personal que tinga assignat el complement específic de dedicació completa podrà realitzar jornada continuada, sense necessitat de realitzar una jornada de vesprada o de matí a la setmana, quan amb la conformitat de la Gerència es garantisca el

alguna en concepto de exceso de horario ni gratificaciones, no resultando de aplicación el apartado anterior 12.1.3.

12.1.8. Suspensión temporal de la mayor dedicación de la jornada que tenga asignado el complemento específico de dedicación completa. A solicitud del personal, que tenga dicha jornada, por interés particular, sin modificación de la Relación de Puestos de Trabajo (RPT), se podrá autorizar por el Rector o Rectora la realización de la jornada general por un periodo máximo de un año, con el descuento de las retribuciones que corresponde por la diferencia del complemento específico.

Una vez desaparecida la necesidad que motivó tal solicitud, el personal podrá dejar sin efecto dicha suspensión temporal que se hará efectiva de forma inmediata.

Si finalizado el plazo de un año, la persona interesada, de acuerdo con la unidad correspondiente, solicita modificación de la RPT del complemento específico de dedicación completa, podrá prorrogar la suspensión temporal durante el tiempo que transcurra hasta su negociación por parte de la mesa que corresponda.

12.2. Horario general

El horario de trabajo del personal de la UPV será, con carácter general:

- En turno de mañanas, de lunes a viernes, de 8:00 a 15:00 horas. La permanencia es obligatoria de 09:00 a 14:00 horas con un intervalo flexible de 7:30 a 9:00 horas y de 14:00 a 20 horas.
- En turno de tardes, de lunes a viernes, de 15:00 a 22:00 horas. La permanencia es obligatoria de 15:00 a 20:00 horas, con un intervalo flexible de 10:00 a 15:00 horas y de 20:00 a 22:00 horas.

El personal que tenga establecida una jornada de dedicación completa deberá realizar además una jornada de trabajo de 2 horas y 30 minutos a la semana, que se realizará en horario de tarde o de mañana, según su horario de trabajo.

El horario de tarde de la jornada laboral anterior estará comprendido entre las 14:00 y las 20:00 horas.

En el horario de mañana de la jornada laboral anterior estará comprendida entre las 10:00 y las 15:00 horas

12.3. Horario de jornada continuada.

El personal que tenga asignado el complemento específico de dedicación completa podrá realizar jornada continuada, sin necesidad de realizar una jornada de tarde o de mañana a la semana, cuando con la conformidad de la Gerencia se garantice el

funcionament adequat del Servei, i amb un informe previ del responsable de la unitat.

En defecte d'això, el Servei podrà organitzar la rotació del personal per a atendre les necessitats. La denegació haurà de ser motivada i caldrà acreditar el possible perjudici que s'ocasionaria a l'organització amb la seua concessió, en els termes que recull la disposició addicional primera.

12.4. Assignació de realització matí/vesprada en jornada de dedicació completa

L'assignació del dia de realització de la vesprada o el matí, per a les jornades de dedicació completa es realitzarà de dilluns a dijous i de dimarts a divendres respectivament, es consensuarà entre tot el personal de la unitat i es tindran en compte les necessitats del servei al qual estiguen adscrits.

L'elecció de la vesprada o el matí serà lliure sempre que es garantisca l'adequada atenció al servei públic. La denegació haurà de ser motivada i caldrà acreditar el possible perjudici que s'ocasionaria a l'organització amb la seua concessió, en els termes que recull la disposició addicional primera.

Quan no hi haja consens entre el personal, l'assignació de matí o vesprada la durà a terme el responsable de la unitat, que aplicarà criteris d'equitat i, en la mesura que siga possible, les preferències d'aquests. El personal que per les seues característiques especials tinga dret a una flexibilitat horària dins del tram obligatori, podrà triar el matí o la vesprada per a realitzar la jornada de dedicació completa.

12.5. Exempció de realització matí/vesprada en jornada de dedicació completa

El personal que tinga establida una jornada de dedicació completa estarà exempt de realitzar la jornada de treball de 2 hores i 30 minuts en horari de vesprada o de matí, quan coincidisca el dia que tinga establert en la Unitat per a la prestació del servei en jornada de matí o vesprada, amb un festiu o gaudi de dies per assumptes propis, sempre que queden cobertes les necessitats del Servei.

12.6. Recuperació d'hores

- a. La diferència en còmput setmanal entre la jornada que haja de realitzar el personal per raó del lloc que ocupe i l'efectivament prestada podrà ser objecte de recuperació bimestral. Aquesta recuperació d'hores haurà de comunicar-la al seu superior a l'efecte del seguiment del seu compliment.

adecuado funcionamiento del Servicio, y previo informe del responsable de la unidad.

En su defecto el Servicio podrá organizar la rotación del personal para atender las necesidades. La denegación deberá ser motivada, acreditando el posible perjuicio que se ocasionaría a la organización con su concesión, en los términos recogidos en la disposición adicional primera.

12.4. Asignación de realización mañana/tarde en jornada de dedicación completa.

La asignación del día de realización de la tarde o la mañana, para las jornadas de dedicación completa se realizará de lunes a jueves y de martes a viernes respectivamente, consensuándose entre todo el personal de la unidad y teniendo en cuenta las necesidades del servicio al que se encuentren adscritos.

La elección de la tarde o la mañana será libre siempre que se garantice la adecuada atención al servicio público. La denegación deberá ser motivada, acreditando el posible perjuicio que se ocasionaría a la organización con su concesión, en los términos recogidos en la disposición adicional primera.

Cuando no haya consenso entre el personal, la asignación de la mañana o tarde se llevará a cabo por el responsable de la unidad, que aplicará criterios de equidad y, en la medida de lo posible, las preferencias de estos. El personal que por sus especiales características tenga derecho a una flexibilidad horaria dentro del tramo obligatorio, podrá elegir la mañana o la tarde para la realización de la jornada de dedicación completa.

12.5. Exención de realización mañana/tarde en jornada de dedicación completa.

El personal que tenga establecida una jornada de dedicación completa estará exento de realizar la jornada de trabajo de 2 horas y 30 minutos en horario de tarde o mañana, cuando coincida el día que tenga establecido en la Unidad para la prestación del servicio en jornada de mañana o tarde, con un festivo o disfrute de días por asuntos propios, siempre y cuando queden cubiertas las necesidades del Servicio.

12.6. Recuperación de horas

- a. La diferencia en cómputo semanal entre la jornada que tenga que realizar el personal por razón del puesto que ocupe y la efectivamente prestada, podrá ser objeto de recuperación bimestral. Esta recuperación de horas deberá comunicarla a su superior a efectos del seguimiento de su cumplimiento.

b. Per a la recuperació d'hores de treball pel personal s'aplicarà el que es disposa per a l'horari de vesprada o de matí de la jornada setmanal de dedicació completa establert en el punt 12.2, referent a les franges horàries per a la seua realització.

12.7. Flexibilitat horària en els trams de permanència no obligatòria

a. El personal podrà acollir-se a la modalitat d'horari flexible en els trams de no permanència obligatòria establerts. A aquest efecte, ho comunicarà al responsable de la seua unitat, que l'autoritzarà, sempre que quede garantida la prestació del servei i la seua denegació serà motivada, i caldrà acreditar el possible perjudici que s'ocasionaria a l'organització amb la seua concessió, en els termes que recull la disposició addicional primera.

b. El personal que, per les seues característiques especials, tinga dret a una flexibilitat horària dins del tram obligatori, ho haurà de comunicar de manera expressa i per escrit al responsable de la unitat, que informará al respecte, i correspondrà la seua autorització a la Gerència. La denegació serà motivada, i caldrà acreditar el possible perjudici que s'ocasionaria a l'organització amb la seua concessió, en els termes que recull la disposició addicional primera.

c. Quan es modifiquen les característiques de la prestació del servei, l'horari flexible podrà ser revisat entre el responsable de la unitat i el personal afectat.

El responsable de la unitat haurà de coordinar l'assignació de torns en horari flexible perquè queden cobertes les necessitats del servei, tenint en compte sempre criteris d'equitat i en la mesura que siga possible les preferències del personal.

12.8. Compliment de l'horari de treball

12.8.1. En cada unitat es regularan els horaris del personal destinat en aquestes a l'efecte de mantenir els horaris habituals d'obertura de les unitats i els centres i de garantir la prestació del servei d'acord amb les seues característiques.

12.8.2. Les persones responsables de cada unitat confeccionaran un full d'horaris de tot el seu personal en què figurarà de manera clara l'horari a realitzar per

b. Para la recuperación de horas de trabajo por el personal se aplicará lo dispuesto para el horario de tarde o mañana de la jornada semanal de dedicación completa establecido en el punto 12.2, en lo referente a las franjas horarias para su realización.

12.7. Flexibilidad horaria en los tramos de permanencia no obligatoria

a. El personal podrá acogerse a la modalidad de horario flexible en los tramos de no permanencia obligatoria establecidos. A tal efecto, lo comunicará al responsable de su Unidad, quien autorizará el mismo, siempre que quede garantizada la prestación del Servicio y su denegación será motivada, acreditando el posible perjuicio que se ocasionaría a la organización con su concesión, en los términos recogidos en la disposición adicional primera.

b. El personal que, por sus especiales características, tenga derecho a una flexibilidad horaria dentro del tramo obligatorio, lo deberá comunicar de manera expresa y por escrito al responsable de la unidad, quien informará al respecto correspondiendo su autorización a la Gerencia. La denegación será motivada, acreditando el posible perjuicio que se ocasionaría a la organización con su concesión, en los términos recogidos en la disposición adicional primera.

c. Cuando se modifiquen las características de la prestación del Servicio, el horario flexible podrá ser revisado entre el responsable de la Unidad y el personal afectado.

El responsable de la Unidad deberá coordinar la asignación de turnos en horario flexible para que queden cubiertas las necesidades del servicio, teniendo en cuenta siempre criterios de equidad y en la medida de lo posible las preferencias del personal.

12.8. Cumplimiento del horario de trabajo

12.8.1. En cada Unidad se regularán los horarios del personal destinado en las mismas a los efectos de mantener los horarios habituales de apertura de las Unidades y Centros y de garantizar la prestación del servicio de acuerdo con sus características.

12.8.2. Por parte de las personas responsables de cada Unidad se confeccionará una hoja de horarios de todo su personal, donde figurará de forma clara el

tot el personal, i, si és el cas, els períodes de temps en els quals es realitzarà cada tipus de jornada. Aquest full d'horaris s'actualitzarà cada vegada que es produïska una variació, incloent-hi les reduccions concedides al personal, així com les previstes en el calendari laboral.

12.8.3. En els casos d'incompliment reiterat dels termes previstos en la jornada flexible, s'aplicarà la legislació i la normativa vigent al respecte.

12.8.4. L'horari de cada unitat podrà ser reclamat per la Gerència en qualsevol moment. Els òrgans de representació sindical, a través de la Gerència, tindran accés als horaris establits en les unitats.

12.8.5. La Gerència, amb participació de les organitzacions sindicals, resoldrà els conflictes que puguin sorgir de les decisions dels responsables de la unitat en les qüestions d'horaris.

12.9. Horaris especials per raó de l'activitat

12.9.1. S'exclouen dels horaris generals establits els horaris especials que hagen de realitzar-se per interès del servei o per raó de l'activitat exercida.

12.9.2. L'òrgan competent, amb negociació prèvia i acord preferible amb les organitzacions sindicals, i a proposta de la unitat corresponent, determinarà els horaris especials, que, una vegada aprovats, s'annexaran a aquest pla.

12.9.3. En tot cas, el còmput anual de l'horari no podrà excedir el que s'estableix de manera general per a la resta del personal.

13. JORNADA LABORAL I HORARI DEL PDI

13.1. Jornada laboral

La jornada del PDI serà de 37,50 hores setmanals, a excepció de la del professorat associat i la del PDI a temps parcial, que serà la que indiquen els seus contractes o nomenaments.

La dedicació docent del PDI contractat a temps complet per temps indefinit serà la que estableisca la legislació vigent, o, en defecte d'això, serà la mateixa que la del professorat pertanyent als cossos docents universitaris.

Els departaments organitzaran la docència de manera que l'assignació docent del seu professorat no excedisca 4 hores presencials seguides diàries, a excepció de les pràctiques de laboratori (PL), de camp (PC) o informàtica (PI), ni transcórreguen més de 8 hores entre l'inici de la primera classe i la finalització de l'última.

horario a realizar por todo el personal, y en su caso, lo periodos de tiempo en los que se realizará cada tipo de jornada. Esta hoja de horarios se actualizará cada vez que se produzca una variación, incluidas las reducciones concedidas al personal, así como las contempladas en el calendario laboral.

12.8.3. En los casos de incumplimiento reiterado de los términos previstos en la jornada flexible, se aplicará la legislación y la normativa vigente al respecto.

12.8.4. El horario de cada unidad podrá ser reclamado por la Gerencia en cualquier momento. Los Órganos de representación Sindical, a través de la Gerencia, tendrán acceso a los horarios establecidos en las Unidades.

12.8.5. La Gerencia, con participación de las organizaciones sindicales, resolverá los conflictos que puedan surgir de las decisiones de los responsables de la unidad en las cuestiones de horarios.

12.9. Horarios especiales por razón de la actividad

12.9.1. Se excluye de los horarios generales establecidos aquellos horarios especiales que deban realizarse por interés del servicio o por razón de la actividad desempeñada.

12.9.2. El órgano competente, previa negociación y preferible acuerdo con las organizaciones sindicales, y a propuesta de la unidad correspondiente, determinará los horarios especiales, que una vez aprobados se anexaran a este Plan.

12.9.3. En todo caso, el cómputo anual del horario no podrá exceder del que se establece de forma general para el resto del personal.

13. JORNADA LABORAL Y HORARIO DEL PDI

13.1. Jornada Laboral

La jornada del PDI serà de 37,50 horas semanales, a excepció de la del Profesorado Asociado y la del PDI a tiempo parcial que será la que indiquen sus contratos o nombramientos.

La dedicación docente del PDI contratado a tiempo completo por tiempo indefinido será la que establezca la legislación vigente, o, en su defecto será la misma que la del profesorado perteneciente a los cuerpos docentes universitarios.

Los departamentos organizarán la docencia de modo que la asignación docente de su profesorado no exceda de 4 horas presenciales seguidas diarias, a excepción de las prácticas de laboratorio (PL), de campo (PC) o informática (PI), ni transcurran más de 8 horas entre el inicio de la primera clase y la finalización de la última.

Només es podrà obligar a una acumulació màxima de classes del 75% de les obligacions docents en un semestre sense sobrepassar els 18 crèdits. Aquests principis podran alterar-se a petició de la persona interessada o quan circumstàncies derivades de l'organització de la docència impedisquen aplicar-los.

De manera general, l'horari setmanal de docència estarà comprès de dilluns a divendres entre les 8 i les 21.30 hores.

13.2. Horari

L'horari de treball per al PDI serà el fixat en l'article 13.1 d'aquesta norma. L'horari de permanència obligatòria del PDI serà el de les activitats que requerisquen presencialitat, i la resta de l'horari serà flexible.

14. NORMES COMUNES AL PDI, PAS I PI

14.1. Flexibilitat de la permanència obligatòria

14.1.1. L'horari de permanència obligatòria del personal podrà flexibilitzar-se en els supòsits següents amb caràcter personal i temporal en una hora diària a sol·licitud de les persones interessades en els casos següents:

- a. Els qui tinguen a la seua atenció directa persones que requerisquen una dedicació especial.
- b. Els qui s'encarreguen directament de cuidar fills o filles, o xiquets o xiquetes en acolliment preadoptiu o permanent, de 14 anys o menors d'aqueixa edat.
- c. Els qui tinguen a càrrec un familiar fins al segon grau per consanguinitat o afinitat, o una persona legalment sota la seua guarda o custòdia, amb malaltia greu degudament acreditada amb la indicació expressa de la necessitat d'atencions específiques, o amb un grau de discapacitat igual o superior al 65%.
- d. Per a les empleades públiques en estat de gestació.
- e. Per al personal que per raó de malaltia llarga o crònica no puga realitzar la jornada laboral completa, per la unitat de valoració mèdica d'incapacitats i, en aquells casos en què siga revisable, ratificar-se de manera anual per aquesta unitat.
- f. ⁸Els qui convisquen en el mateix domicili amb altres persones que per raons

Solo se podrà obligar a una acumulación máxima de clases del 75% de las obligaciones docentes en un semestre sin sobrepasar los 18 créditos. Estos principios podrán alterarse a petición de la persona interesada o cuando impidan su aplicación circunstancias derivadas de la organización de la docencia.

De forma general, el horario semanal de docencia estará comprendido de lunes a viernes entre las 8 y las 21:30 horas.

13.2. Horario

El horario de trabajo para el PDI será el fijado en el artículo 13.1 de esta norma. El horario de permanencia obligatoria del PDI será el de las actividades que requieran presencialidad, siendo el resto del horario flexible.

14. NORMAS COMUNES AL PDI, PAS Y PI

14.1. Flexibilidad de la permanencia obligatoria

14.1.1. El horario de permanencia obligatoria del personal podrá flexibilizarse en los siguientes supuestos con carácter personal y temporal en una hora diaria a solicitud de las personas interesadas en los siguientes supuestos:

- a. Quienes tengan a su cuidado directo personas que requieran una especial dedicación.
- b. Quienes tengan a su cuidado directo hijos o hijas, o niños o niñas en acogimiento preadoptivo o permanente, de 14 años o menores de esa edad.
- c. Quienes tengan a su cargo a un familiar hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, o persona legalmente bajo su guarda o custodia, con enfermedad grave debidamente acreditada con indicación expresa de la necesidad de cuidados específicos, o con un grado de discapacidad igual o superior al 65 %.
- d. Para las empleadas públicas en estado de gestación.
- e. Para el personal que por razón de larga o crónica enfermedad no pueda realizar su jornada laboral completa, por la unidad de valoración Médica de Incapacidades y, en aquellos casos en que sea revisable, ratificarse de forma anual por dicha Unidad.
- f. Quienes convivan en el mismo domicilio con otras personas que por razones

⁸ Art. 47 TREBP

d'edat, accident o malaltia no puguem valdre's per si mateixes.

14.1.2. L'horari de permanència obligatòria del personal podrà flexibilitzar-se en dues hores diàries a sol·licitud de les persones interessades en els casos següents:

- a. Els qui tinguen a la seua atenció directa fills o filles, així com xiquets o xiquetes en acolliment preadoptiu o permanent, amb diversitat funcional, amb la finalitat de conciliar, quan coincidisquen, els horaris dels centres educatius ordinaris d'integració i d'educació especial, així com d'altres centres on aquestes persones reben atenció, amb els horaris dels llocs de treball.
- b. En el cas de ser pare o mare de família nombrosa, fins al dia en què faça 15 anys el menor o la menor dels fills o filles.
- c. En el cas de ser pare o mare de família monoparental, fins al dia en què faça 15 anys el menor o la menor dels fills o filles.
- d. es empleades víctimes de violència sobre la dona, amb la finalitat de fer efectiu el seu dret a l'assistència social integral, pel temps que acrediten els serveis socials d'atenció o salut, segons siga procedent.
- e. Les víctimes de violència terrorista, mentre siga necessari per a fer efectiva la seua protecció o el seu dret a l'assistència social integral, siga per raó de les seqüeles provocades per l'acció terrorista, siga per l'amenaça a la qual estan sotmeses. A més d'aquesta flexibilitat, es poden adoptar altres formes d'ordenació del temps de treball, com ara l'adaptació de l'horari o altres que siguen aplicables.
- f. Els qui tinguen familiars a càrrec fins al segon grau per consanguinitat o afinitat per estar en situació de dependència, amb la finalitat de conciliar els horaris dels centres de dia, assistència domiciliària, així com altres centres on aquests familiars reben atenció, amb els propis horaris dels centres de treball.

14.1.3. La flexibilitat de l'horari regulada en l'apartat anterior en cap cas suposarà reducció de la jornada laboral, i el personal haurà de recuperar la disposició d'aquestes hores en còmput bimestral.

de edad, accidente o enfermedad no puedan valerse por sí mismas.

14.1.2. El horario de permanencia obligatoria del personal podrá flexibilizarse en dos horas diarias a solicitud de las personas interesadas en los siguientes supuestos:

- a. Quienes tengan a su cuidado directo hijos o hijas, así como niños o niñas en acogimiento preadoptivo o permanente, con diversidad funcional, con el fin de conciliar, cuando coincidan, los horarios de los centros educativos ordinarios de integración y de educación especial, así como de otros centros donde estas personas reciban atención, con los horarios de los puestos de trabajo.
- b. En el caso de ser padre o madre de familia numerosa, hasta el día en que cumpla 15 años de edad el o la menor de los hijos o hijas.
- c. En el caso de ser padre o madre de familia monoparental, hasta el día en que cumpla 15 años de edad el o la menor de los hijos o hijas.
- d. Las empleadas víctimas de violencia sobre la mujer, con la finalidad de hacer efectivo su derecho a la asistencia social integral, por el tiempo que acrediten los servicios sociales de atención o salud, según proceda.
- e. Las víctimas de violencia terrorista, en tanto sea necesario para hacer efectivo su protección o su derecho a la asistencia social integral, ya sea por razón de las secuelas provocadas por la acción terrorista, ya sea por la amenaza a la que se encuentran sometidas. Además de dicha flexibilidad, se podrán adoptar otras formas de ordenación del tiempo de trabajo, como la adaptación del horario u otras que sean aplicables.
- f. Quienes tengan familiares a cargo hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad por encontrarse en situación de dependencia, con el fin de conciliar los horarios de los centros de día, asistencia domiciliaria, así como otros centros donde estos familiares reciban atención, con los propios horarios de los centros de trabajo.

14.1.3. La flexibilidad del horario regulada en el apartado anterior en ningún caso supondrá reducción de la jornada laboral, debiendo el personal recuperar la disposición de dichas horas en cómputo bimestral.

14.1.4. El personal que desitge acollir-se a un horari flexible, d'acord amb els supòsits previstos anteriorment, ho haurà de comunicar de manera expressa i per escrit al responsable de la unitat, el qual informará al respecte, correspondrà la seua autorització a la gerència o al vicerectorat competent i haurà de quedar garantida la prestació del servei. La denegació serà motivada, i caldrà acreditar el possible perjudici que s'ocasionaria a l'organització amb la seua concessió, en els termes que recull la disposició addicional primera.

El PDI que sol·licite flexibilitat de la permanència obligatòria atenent els supòsits que preveu aquest punt, podrà sol·licitar de manera justificada que no se li assigne docència en una determinada franja horària, o franges si sol·licita més d'una hora de flexibilitat. Aquesta franja o franges es mantindran pel període d'un curs acadèmic o de la duració de la sol·licitud de flexibilitat.

El departament, el centre o centres on impartisca docència el personal sol·licitant, amb un informe previ del òrgan competent, estudiaran la possibilitat de tenir en compte aquestes circumstàncies en la docència assignada a aquesta persona. Per a això s'analitzarà la possibilitat de fer un canvi d'horari, un canvi d'assignatura, de grup o qualsevol altra fórmula que garantisca el compliment docent encomanat al departament.

La denegació del possible encaix horari serà motivada i s'acreditarà el possible perjudici que s'ocasionaria a l'organització amb la seua concessió, en els termes que recull la disposició addicional primera, incloent-hi les accions que s'han intentat per a fer-la efectiva.

14.2. Pausa diària per a tot el personal UPV

14.2.1. Durant la jornada laboral es disposarà d'una pausa de trenta minuts de descans, computable com de treball efectiu a l'efecte de la jornada laboral.

14.2.2. A l'efecte del punt anterior, el personal s'organitzarà en torns, amb l'aprovació de la persona responsable de la unitat administrativa corresponent, amb la finalitat que les dependències i els serveis queden atesos adequadament.

14.3. Justificació d'absències

14.3.1. En els casos de malaltia o incapacitat temporal, es regulen les situacions següents:

- a. Absències per causa de malaltia o accident sense que s'haja expedit un informe mèdic de baixa: el personal comunicarà la

14.1.4. El personal que desee acogerse a un horario flexible, de acuerdo con los supuestos previstos anteriormente, lo deberá comunicar de manera expresa y por escrito al responsable de la unidad, quien informará al respecto correspondiendo su autorización a la Gerencia o al Vicerrectorado competente, debiendo quedar garantizada la prestación del servicio. La denegación será motivada, acreditando el posible perjuicio que se ocasionaría a la organización con su concesión, en los términos recogidos en la disposición adicional primera.

El PDI que solicite flexibilidad de la permanencia obligatoria atendiendo a los supuestos previstos en este punto, 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 flexibilidad. Esta franja o franjas se mantendrán por el período de un curso académico o de la duración de la solicitud de flexibilidad.

El departamento, el centro o centros donde imparta docencia el personal solicitante, previo informe del órgano competente, estudiarán la posibilidad de tener en cuenta estas circunstancias en la docencia asignada a dicha persona. Para ello se analizará la posibilidad de realizar un cambio de horario, un cambio de asignatura, de grupo o cualquier otra fórmula que garantice el cumplimiento docente encomendado al departamento.

La denegación del posible encaje horario será motivada acreditando el posible perjuicio que se ocasionaría a la organización con su concesión, en los términos recogidos en la disposición adicional primera, incluyendo las acciones que se han intentado para hacerla efectiva.

14.2. Pausa diaria para todo el personal UPV.

14.2.1. Durante la jornada laboral se dispondrá de una pausa de treinta minutos de descanso, computable como de trabajo efectivo a efectos de la jornada laboral.

14.2.2. A los efectos del punto anterior, el personal se organizará en turnos, con la aprobación de la persona responsable de la unidad administrativa correspondiente, con el fin de que las dependencias y servicios queden adecuadamente atendidos.

14.3. Justificación de ausencias

14.3.1. En los casos de enfermedad o incapacidad temporal se regulan las siguientes situaciones:

- a. Ausencias por causa de enfermedad o accidente sin que se haya expedido parte médico de baja: el personal comunicará su

seua absència i la raó de la mateixa a la unitat de personal o l'òrgan o persona responsable, amb preferència durant l'hora després de l'inici de la jornada, excepte causes justificades que ho impedisquen. En tot cas, després de la reincorporació al lloc de treball haurà de presentar un justificant expedit pel facultatiu competent si l'absència és de dos o tres dies de duració o, si és inferior, quan hi haja reiteració.

b. Absència per incapacitat temporal:

b.1. En el cas de personal afiliat en el Règim General de la Seguretat, els comunicats de baixa han sigut substituïts per una comunicació telemàtica directa entre el servei públic de salut, l'INSS i la UPV. No obstant això el personal està obligat a comunicar immediatament l'expedició d'una IT (baixa o alta) al seu responsable.

b.2. En el cas de personal afiliat al Règim Especial de funcionaris civils de l'Estat (Muface) el personal haurà de presentar el comunicat mèdic acreditatiu de la baixa en el termini de tres dies comptats a partir del dia de la seua expedició, i els comunicats de confirmació hauran de ser entregats en el centre de treball, com a màxim, el tercer dia hàbil següent a la seua expedició. En cas de no entregar els citats parts, es descomptaran en nòmina els dies d'absència, en els termes i condicions previstos en el punt 3 del present article.

Una vegada expedit el comunicat mèdic d'alta, la incorporació al lloc de treball ha de ser el primer dia hàbil següent a l'expedició d'aquest, i aportarà en aqueix moment el part esmentat a l'òrgan de personal.

c. Absències per risc durant l'embaràs i risc durant la lactància natural: el personal haurà de presentar la documentació exigida en la normativa aplicable en matèria de seguretat social.

14.3.2. Si les absències, fins i tot justificades, són reiterades, es valorarà la situació entre les o els representants sindicals i la direcció corresponent, a instàncies de qualsevol de les parts, i es proposarà conjuntament la solució adequada al cas.

14.3.3. Els descomptes per faltes d'assistència injustificades al treball o incompliment de jornada es

ausencia y la razón de la misma a la unidad de personal u órgano o persona responsable, con preferencia durante la hora después del inicio de la jornada, salvo causas justificadas que lo impidan. En todo caso, tras la reincorporación al puesto de trabajo deberá presentar justificante expedido por el facultativo competente si la ausencia es de dos o tres días de duración o, si es inferior, cuando exista reiteración.

b. Ausencia por incapacidad temporal:

b.1¹⁶. En el caso de personal afiliado en el Régimen General de la Seguridad, los partes de baja han sido sustituidos por una comunicación telemática directa entre el servicio público de salud, el INSS y la UPV. No obstante el personal está obligado a comunicar inmediatamente la expedición de una IT (baja o alta) a su responsable.

b.2. En el caso de personal afiliado al Régimen Especial de funcionarios civiles del Estado (Muface) el personal deberá presentar el parte médico acreditativo de la baja en el plazo de tres días contados a partir del día de su expedición, y los partes de confirmación deberán ser entregados en el centro de trabajo, como máximo, el tercer día hábil siguiente a su expedición. En caso de no entregar los citados partes, se descontarán en nómina los días de ausencia, en los términos y condiciones previstos en el punto 3 del presente artículo.

Una vez expedido parte médico de alta, la incorporación al puesto de trabajo ha de ser el primer día hábil siguiente a su expedición, y aportará en ese momento el citado parte al órgano de personal.

c. Ausencias por riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural: el personal deberá presentar la documentación exigida en la normativa aplicable en materia de seguridad social.

14.3.2. Si las ausencias, aún justificadas, son reiteradas, se valorará la situación entre las o los representantes sindicales y la dirección correspondiente, a instancia de cualquiera de las partes, y se propondrá conjuntamente la solución adecuada al caso.

14.3.3. Los descuentos por faltas de asistencia injustificadas al trabajo o incumplimiento de jornada

¹⁶ RD 1060/2022 y Orden 2/ISM/2023

determinaran de conformitat amb el que preveja la legislació en vigor.

14.3.4. Les faltes d'assistència al treball, totals o parcials, de les empleades públiques víctimes de violència de gènere tindran la consideració de justificades durant el temps i en les condicions en què així determinen els serveis socials o de salut, segons siga procedent.

14.3.5. Així mateix, tenen la consideració de justificades les faltes d'assistència al treball de les víctimes de violència terrorista durant tot el temps que necessiten per a fer efectiva la seua protecció o el seu dret a l'assistència social integral, siga per raó de les seqüeles provocades per l'acció terrorista o per l'amenaça a la qual estan sotmeses.

15. COMISSIÓ PARITÀRIA PERMANENT DE SEGUIMENT, INTERPRETACIÓ I ACTUALITZACIÓ DE L'ACORD DEL PLA CONCILIA DE LA UNIVERSITAT POLITÈCNICA DE VALÈNCIA

15.1. Es crea la Comissió Paritària de Seguiment, Interpretació i Actualització de l'Acord del Pla Concilia de la Universitat Politècnica de València com a òrgan paritari de consulta, interpretació i resolució de conflictes.

15.2. La composició de la Comissió serà paritària, amb un mínim 5 representants per la part social, i es garantirà un representant com a mínim per a cadascuna de les organitzacions sindicals presents en la Mesa General de Negociació i pel mateix nombre de persones en representació de l'administració.

15.3. A la Comissió li correspondran les funcions de:

- Supervisar l'aplicació del Pla Concilia.
- Emetre informes per a la resolució dels conflictes derivats de l'aplicació de l'acord.
- Proposar la revisió, la millora i l'actualització de l'acord.
- Estudiar i traslladar les propostes del personal de la UPV en matèria de conciliació.

15.4. La Comissió quedarà constituïda una vegada aprovat el Pla Concilia. La seua composició s'actualitzarà cada vegada que se celebren eleccions

se determinarán de conformidad con lo previsto en la legislación en vigor.

14.3.4. Las faltas de asistencia al trabajo, totales o parciales, de las empleadas públicas víctimas de violencia de género tendrán la consideración de justificadas durante el tiempo y en las condiciones en que así se determine por los servicios sociales o de salud, según proceda.

14.3.5. Asimismo, tendrán la consideración de justificadas las faltas de asistencia al trabajo de las víctimas de violencia terrorista durante todo el tiempo que precisen para hacer efectivo su protección o su derecho a la asistencia social integral, ya sea por razón de las secuelas provocadas por la acción terrorista, ya sea por la amenaza a la que se encuentran sometidas.

15. COMISIÓN PARITARIA PERMANENTE DE SEGUIMIENTO, INTERPRETACIÓN Y ACTUALIZACIÓN DEL ACUERDO DEL PLAN CONCILIA DE LA UNIVERSITAT POLITÈCNICA DE VALÈNCIA.

15.1. 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.

15.2. La composición de la Comisión será paritaria, con mínimo 5 representantes por la parte social garantizando un representante como mínimo para cada una de las organizaciones sindicales presentes en la Mesa General de Negociación y por el mismo número de personas en representación de la Administración.

15.3. A la Comisión le corresponderá las funciones de:

- Supervisar la aplicación del Plan Concilia.
- Emitir informes para la resolución de los conflictos derivados de la aplicación del Acuerdo.
- Proponer la revisión, mejora y actualización del Acuerdo.
- Estudiar y trasladar las propuestas del personal de la UPV en materia de conciliación

15.4. La Comisión quedará constituida una vez aprobado el Plan Concilia. Su composición se actualizará cada vez que se celebren elecciones a

a representants sindicals i canvie la proporció en la Mesa General de Negociació d'aquests.

15.5. La Comissió es reunirà amb caràcter ordinari una vegada per trimestre i amb caràcter extraordinari a petició de qualsevol membre quan siga necessari interpretar, aclarir i resoldre dubtes i/o conflictes d'aplicació del text de l'acord.

15.6. Les propostes de modificació del Pla Concilia hauran de ser ratificades per la Mesa General de Negociació, que l'elevàrà, si és procedent, a l'òrgan que corresponga per a la seua aprovació efectiva. En cas que no es ratifique, l'acord es retornarà a la Comissió per a un nou reestudi.

15.7. Aquesta comissió es regirà pel que disposa la secció tercera del capítol II del títol preliminar de Llei 40/2015, d'1 d'octubre, de règim jurídic del sector públic.

15.8. En tot cas, la competència negociadora correspon a la Mesa General de Negociació, que sempre podrà decidir tractar els assumptes en el seu si.

DISPOSICIONS ADDICIONALS

Disposició addicional primera: el personal, amb una comunicació prèvia a la persona responsable dels CDIS, gaudirà dels permisos reconeguts en el punt 4 de l'acord, Permisos, i, posteriorment, aportarà la documentació justificativa. L'únic permís que requereix autorització prèvia serà el que regula el punt 4.21, Permís per assumptes propis.

La resta dels drets subjectes a sol·licitud necessitaran autorització prèvia de la persona responsable dels CDIS corresponent que, amb caràcter general, els concedirà i només podrà denegar-los, per escrit, de manera motivada i acreditant el perjudici que s'ocasionaria a l'administració amb la seua concessió.

En qualsevol cas, la persona a la qual s'haja denegat el gaudi del seu dret podrà acudir a la Comissió Paritària de Seguiment, Interpretació i Actualització de l'Acord del Pla Concilia i argumentar el seu desacord i, si és el cas, proposar una solució alternativa factible. Aquest òrgan emetrà un informe que es remetrà a l'òrgan corresponent per a la resolució definitiva.

Disposició addicional segona: en el cas que la normativa de caràcter bàsic estatal o d'àmbit autonòmic establisca condicions de treball diferents de les que preveu aquest acord, s'efectuaran els

representantes sindicales y cambie la proporción en la Mesa General de Negociación de estos.

15.5. La Comisión se reunirá con carácter ordinario una por trimestre y con carácter extraordinario a petición de cualquier miembro cuando sea necesario interpretar, aclarar y resolver dudas y o conflictos de aplicación del texto del Acuerdo.

15.6. Las propuestas de modificación del plan Concilia deberán ser ratificadas por la Mesa General de Negociación, que lo elevara si procede, para su aprobación efectiva al órgano que corresponda. En caso de no ser ratificado. El acuerdo será devuelto a la comisión para su nuevo reestudio.

15.7. 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.

15.8. En todo caso, la competencia negociadora corresponde a la Mesa General de Negociación, que siempre podrá decidir tratar los asuntos en su seno.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Disposición adicional primera: El personal, previa comunicación a la persona responsable de los CDIS, disfrutará de los permisos reconocidos en el punto 4 del acuerdo "Permisos" y, posteriormente, aportará la documentación justificativa. El único permiso que requiere autorización previa será el regulado en el punto 4.21 permiso por asuntos propios.

El resto de los derechos sujetos a solicitud necesitarán autorización previa de la persona responsable de los CDIS correspondiente que, con carácter general, los concederá y solo podrá denegarlos, por escrito, de forma motivada y acreditando el perjuicio que se ocasionaría a la administración con su concesión.

En cualquier caso, la persona a la que se le haya denegado el disfrute de su derecho podrá acudir a la Comisión Paritaria de Seguimiento, Interpretación y Actualización del Acuerdo del Plan Concilia, argumentando su desacuerdo, y en su caso, proponiendo una solución alternativa factible. Dicho órgano emitirá un informe que será remitido al órgano correspondiente para la resolución definitiva.

Disposición adicional segunda: 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

ajustos corresponents per a observar el marc legislatiu. En cas que un eventual canvi en la legislació permeta una millora de les condicions laborals, es negociarà en l'àmbit de la Mesa de Negociació una possible modificació del present acord, a fi de, si és el cas, incorporar-les.

Disposició adicional tercera: tractament de la informació

[remissió a la regulació aplicable]

Disposició adicional quarta: borsa d'hores per motius de conciliació personal, familiar i laboral.

Amb una negociació col·lectiva prèvia, es regularà una borsa d'hores de lliure disposició acumulables entre si, de fins a un 5% de la jornada anual, amb caràcter recuperable en el període de temps que es determine i dirigida de manera justificada a adoptar mesures de conciliació per a la cura i l'atenció de majors, persones amb diversitat funcional o discapacitat reconeguda a càrrec i fills o filles menors, en els termes que es determinen en cada cas.

En el marc d'aquesta negociació s'haurà de regular el període de temps en el qual es generarà la possibilitat de fer ús d'aquesta borsa d'hores, els límits i condicions d'acumulació d'aquesta, així com el termini en el qual hauran de recuperar-se. L'acord, una vegada aprovat, s'annexarà a aquest pla.

DISPOSICIÓ TRANSITÒRIA

En el termini de 6 mesos des de l'aprovació de la present norma, tots els llocs de treball de l'RPT del PTGAS de la UPV que tinguen assignada una jornada de les que es detallen a continuació, es modificaran per a assignar-los l'horari general (bé en torn de matí o de vesprada) o especial:

- 9. Sense codificar
- JP. Jornada partida
- T1MN. Vesprades i un matí i algun període nit
- TSM. Vesprades i dissabtes matí
- X. Jornada pendent de negociació Mesa de Negociació del PTGAS

DISPOSICIÓ DEROGATÒRIA

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

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 negociará en el ámbito de la Mesa de Negociación una posible modificación del presente acuerdo, al objeto de, en su caso, incorporarlas

Disposición adicional tercera: Tratamiento de la información

[remisión a la regulación aplicable]

Disposición adicional cuarta: bolsa de horas por motivos de conciliación personal, familiar y laboral.

Prevía negociación colectiva, se regulará una bolsa de horas de libre disposición acumulables entre sí, de hasta un 5 % de la jornada anual, con carácter recuperable en el periodo de tiempo que así se determine y dirigida de forma justificada a la adopción de medidas de conciliación para el cuidado y atención de mayores, personas con diversidad funcional o discapacidad reconocida a cargo e hijos o hijas menores, en los términos que en cada caso se determinen.

En el marco de dicha negociación se deberá regular el periodo de tiempo en el que se generará la posibilidad de hacer uso de esta bolsa de horas, los límites y condiciones de acumulación de la misma, así como el plazo en el que deberán recuperarse. Dicho acuerdo, una vez aprobado, se anexará a este Plan.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA

En el plazo de 6 meses desde la aprobación de la presente norma, todos los puestos de trabajo de la RPT del PTGAS de la UPV que tengan asignada una jornada de las que se detallen a continuación, se modificarán para asignarles el horario general (bien sea en turno de mañana o de tarde) o especial:

- 9.- Sin codificar
- JP.- Jornada Partida
- T1MN.- Tardes y una mañana y algún periodo noche
- TSM.- Tardes y sábados mañanas
- X.- Jornada pendiente negociación Mesa de Negociación del PTGAS

DISPOSICIÓN DEROGATORIA

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

ANNEXOS // ANEXOS

ANNEX I. UNITATS QUE CONFORMEN ELS SERVEIS CENTRALS

[Vegeu l'estructura organicofuncional vigent en cada moment.¹⁷]

ANEXO I.- UNIDADES QUE CONFORMAN LOS SERVICIOS CENTRALES

[Véase la estructura orgánico-funcional vigente en cada momento¹⁸]

ANNEX II. GRAUS DE PARENTIU I DEFINICIONS

a. Familiar: persona que mantinga respecte del subjecte de referència qualsevol grau de parentiu, acreditat segons el que disposa el punt c de l'annex III. Es considerarà familiar el cònjuge o la parella de fet exclusivament en els apartats en què s'establisca expressament.

b. Familiar de primer grau en línia directa, per consanguinitat o afinitat: mares i pares, filles i fills, mares i pares polítics, cònjuge o parella de fet de la filla o fill i filles i fills del cònjuge o parella de fet, sense perjudici del que puga establir la normativa civil.

c. Familiar de segon grau en línia directa o col·lateral, per consanguinitat: germans i germanes, avis i àvies, nets i netes; o per afinitat: avis, àvies i nets, netes del cònjuge o parella de fet i cunyats o cunyades, entenent per tal, el cònjuge o la parella de fet de la germana o el germà, o bé la germana o el germà del cònjuge o la parella de fet, sense perjudici del que puga establir la normativa civil.

d. Parella de fet: persona que respecte de la persona de referència manté una relació que pot acreditar a través de la inscripció en un registre públic oficial d'unions de fet.

e. Necessitar dedicació especial o atenció continuada: suposa que cal que el subjecte reba tractament, atenció, cures o assistència continuada per terceres persones a causa de problemes de salut, entesa aquesta última com a benestar físic, psíquic i

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 punto c) del anexo III. Se considerará familiar al cónyuge o pareja de hecho exclusivamente en aquellos apartados en que se establezca expresamente.

b. Familiar de primer grado en línea directa, por consanguinidad o afinidad: madres y padres, hijas e hijos, madres y padres políticos, cónyuge o pareja de hecho de la hija o hijo e hijas e hijos del cónyuge o pareja de hecho, sin perjuicio de lo que pudiera establecer la normativa civil.

c. Familiar de segundo grado en línea directa o colateral, por consanguinidad: hermanos y hermanas, abuelos y abuelas, nietos y nietas; o por afinidad: abuelos, abuelas y nietos, nietas del cónyuge o pareja de hecho y cuñados o cuñadas entendiéndose por tal, el cónyuge o pareja de hecho de la hermana o hermano o bien, la hermana o hermano del cónyuge o pareja de hecho, sin perjuicio de lo que pudiera establecer la normativa civil.

d. 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.

e. 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,

¹⁷ Resolució de 01/03/2025 per la qual s'aprova l'estructura orgànica i funcional dels òrgans de govern i representació.

Enllaç 01/03/2026: <https://www.upv.es/entidades/SG/infoweb/sg/info/1268211normalc.html>

¹⁸ Resolución de 01/03/2025 por la que se aprueba la estructura orgánica y funcional de los órganos de gobierno y representación

social. Així mateix, es consideraran incloses en aquesta situació les persones que tinguen reconeguda la situació de dependència en qualsevol dels seus graus.

f. Informe de l'òrgan competent de l'administració sanitària: informe de la inspectora o inspector mèdic de zona o, si el tractament es rep a l'hospital, l'informe del facultatiu responsable del pacient.

g. Tenir a càrrec seu: relació de dependència que no implica convivència.

h. Atenció directa: relació de dependència que implica convivència.

i. Malaltia greu: inclou l'hospitalització, la intervenció quirúrgica sense hospitalització que requereisca repòs domiciliari o aquella malaltia la gravetat o la necessitat d'atenció continuada de la qual siga acreditada pel facultatiu responsable del pacient.

j. Guarda legal o custòdia: guarda amb finalitats d'adopció o acolliment, tant temporal com permanent, així com guarda legal d'una altra persona.

k. Sota la denominació de víctima de violència terrorista s'entén inclòs el personal que haja patit danys físics o psíquics a conseqüència de l'activitat terrorista, el seu cònjuge o la persona amb una relació anàloga d'afectivitat, i les filles i els fills de les persones ferides i mortes, sempre que tinguen la condició de personal i de víctimes de terrorisme d'acord amb la legislació vigent, així com aquelles funcionàries i funcionaris amenaçats en els termes de l'article 5 de la Llei 29/2011, de 22 de setembre, de reconeixement i protecció integral a les víctimes del terrorisme, amb un reconeixement previ del Ministeri de l'Interior o de sentència judicial ferma.

l. Relació de dependència: estat en què es troben les persones que, per raons derivades de l'edat, la malaltia o la diversitat funcional, necessiten l'atenció d'una altra o altres persones per a realitzar activitats bàsiques de la vida diària.

m. Convivència: relació basada en la cohabitació en el mateix domicili.

n. Activitats bàsiques de la vida diària (ABVD): les tasques més elementals de la persona, que li permeten desimboldre's amb un mínim d'autonomia i independència, com ara l'atenció personal, les activitats domèstiques bàsiques, la mobilitat essencial, reconèixer persones i els objectes, orientar-se, entendre i executar ordres o tasques senzilles.

o. Autonomia: la capacitat de controlar, afrontar i prendre, per iniciativa pròpia, decisions personals sobre com viure d'acord amb les normes i les preferències pròpies, així com de desenvolupar les activitats bàsiques de la vida diària.

psíquico y social. Asimismo, se entenderán incluidas en esta situación las personas que tengan reconocida la situación de dependencia en cualquiera de sus grados.

f. 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.

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

h. Cuidado directo: relación de dependencia que implica convivencia.

i. 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.

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

k. 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.

l. 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.

m. Convivencia: relación basada en la cohabitación en el mismo domicilio.

n. 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.

o. 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.

ANNEX III. ACREDITACIONS

Sense perjudici de la seua acreditació per qualsevol dels mitjans admesos en dret, amb caràcter general els següents supòsits es documentaran de la manera següent:

- a. La situació de convivència s'acreditarà mitjançant un certificat d'empadronament expedit per l'ajuntament de residència.
- b. La condició i el grau de discapacitat o diversitat funcional s'acreditarà mitjançant una resolució o un certificat de l'òrgan competent.
- c. El grau de parentiu i la relació familiar s'acreditarà amb el llibre o llibres de família, certificat del Registre Civil o certificat d'un registre públic oficial d'unions de fet.
- d. La guarda legal s'acreditarà mitjançant una resolució administrativa de guarda amb finalitats d'adopció o acolliment, tant temporal com permanent o mitjançant sentència judicial que atorgue la tutela o qualsevol altra institució de guarda legal, i en aquest cas s'acreditarà l'acceptació del càrrec d'acord amb la normativa civil.
- e. La situació de violència de gènere s'acreditarà d'acord amb el que preveu l'article 23 de la Llei orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de mesures de protecció integral contra la violència de gènere.
- f. La condició de família nombrosa s'acreditarà mitjançant el títol oficial de família nombrosa expedit per l'òrgan competent.
- g. La condició de família monoparental s'acreditarà mitjançant el títol oficial corresponent expedit per l'òrgan competent.
- h. La situació de dedicació especial s'acreditarà mitjançant un informe acreditatiu emès per l'òrgan competent, o mitjançant una resolució de reconeixement de la situació de dependència.
- i. La malaltia greu haurà d'acreditar-se mitjançant un informe d'hospitalització institucional o domiciliària que preveja la seua durada; justificant mèdic de la intervenció quirúrgica sense hospitalització que detall el període de repòs domiciliari; o informe clínic del metge responsable del pacient en el qual conste la gravetat de la malaltia quan no hi haja hospitalització.

ANEXO III.- ACREDITACIONES

Sin perjuicio de su acreditación por cualquiera de los medios admitidos en Derecho, con carácter general los siguientes supuestos se documentarán como sigue:

- a. La situación de convivencia se acreditará mediante certificado de empadronamiento expedido por el ayuntamiento de residencia.
- b. La condición y grado de discapacidad o diversidad funcional se acreditará mediante resolución o certificación del órgano competente.
- c. El grado de parentesco y la relación familiar se acreditará con el libro o libros de familia, certificación del Registro Civil o certificación de un Registro público oficial de uniones de hecho.
- d. La guarda legal se acreditará mediante resolución administrativa de guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente o mediante sentencia judicial que otorgue la tutela o cualquier otra institución de guarda legal; en cuyo caso se acreditará la aceptación del cargo conforme a 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 se acreditará mediante el título oficial de familia numerosa expedido por el órgano competente.
- g. La condición de familia monoparental se acreditará mediante el título oficial correspondiente expedido por el órgano competente.
- h. La situación de especial dedicación se acreditará mediante informe acreditativo emitido por el órgano competente; o mediante resolución de reconocimiento de la situación de dependencia.
- i. La enfermedad grave deberá acreditarse mediante informe de hospitalización institucional o domiciliaria que prevea su duración; justificante médico de la intervención quirúrgica sin hospitalización que detalle el periodo de reposo domiciliario; o informe clínico del médico responsable del paciente en el que conste la gravedad de la enfermedad cuando no exista hospitalización.



j. Les persones interessades no estaran obligades a aportar documents que hagen sigut elaborats per qualsevol administració, en els termes que preveu l'article 28 de la Llei 39/2015, d'1 d'octubre, del procediment administratiu comú de les administracions públiques.

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