

## **ADAPTACIÓ DE L'ACORD PER A LA CONCILIACIÓ DE LA VIDA FAMILIAR, PERSONAL I LABORAL DEL PERSONAL DOCENT I INVESTIGADOR DE LA UNIVERSITAT POLITÈCNICA DE VALÈNCIA**

*(Aprovada pel Consell de Govern en la sessió de 7 de març de 2013)*

### **Preàmbul**

L'acord per a la conciliació de la vida familiar, personal i laboral del personal docent i investigador (PDI) de la Universitat Politècnica de València (UPV), signat per l'òrgan de negociació del personal docent i investigador del dia 18.05.10, es modifica amb aquesta redacció per a adaptar-se al que preveu el RDL 20/2012, de 13 de juliol, de mesures per a garantir l'estabilitat pressupostària.

### **Àmbit d'aplicació**

1. Aquest acord s'aplica a tot el personal docent i investigador que presta serveis a la Universitat Politècnica de València.
2. Els permisos i/o llicències que per les característiques especials (objecte, gaudi condicionat a les necessitats del servei, etc.) estan adreçats a un col·lectiu concret de PDI, s'indica expressament en la regulació del permís o llicència en qüestió el col·lectiu que pot fer-ne ús.
3. En el cas del personal laboral, aquest acord s'aplica sense perjudici del que pot establir el conveni col·lectiu que en regula les condicions laborals.

### **Vigència**

El present acord entra en vigor a partir de l'endemà de l'aprovació pel Consell de Govern (data d'aprovació pel Consell de Govern, 7 de març de 2013).

### **A. Permisos / llicències retribuïts**

#### **1. Permís per celebració de matrimoni o unió de fet**

1. El personal té dret a permís el dia de la celebració del seu matrimoni o inscripció de la seua unió de fet.
2. Així mateix, el personal té dret a permís el dia de la celebració del matrimoni o la inscripció de la unió de fet dels seus pares, pares polítics, germans, germans polítics, fills, fills del cònjuge o parella de fet, néts i avis.
3. Si el lloc en què es realitza la celebració supera la distància de 375 km, computats des de la localitat de residència/

## **ADAPTACIÓN DEL ACUERDO PARA LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR, PERSONAL Y LABORAL DEL PERSONAL DOCENTE E INVESTIGADOR DE LA UNIVERSITAT POLITÈCNICA DE VALÈNCIA**

*(Aprovada por el Consejo de Gobierno en su sesión de 7 de marzo de 2013)*

### **Preámbulo**

El Acuerdo para la conciliación de la vida familiar, personal y laboral del personal docente e investigador (PDI) de la Universitat Politècnica de València (UPV), firmado por el Órgano de Negociación del Personal Docente e Investigador de fecha 18.05.10, se modifica con la presente redacción para adaptarse a lo previsto por el RDL 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria.

### **Ámbito de aplicación**

1. El presente acuerdo será de aplicación a todo el personal docente e investigador que preste sus servicios en la Universitat Politècnica de València.
2. Aquellos permisos y/o licencias que por sus especiales características (objeto, disfrute condicionado a las necesidades del servicio, etc.), estén dirigidos a un colectivo concreto de PDI, se indicará expresamente en la regulación del permiso/licencia en cuestión el colectivo que puede hacer uso del mismo.
3. En el caso del personal laboral, este acuerdo será de aplicación sin perjuicio de lo que pudiera establecer el convenio colectivo que regule sus condiciones laborales.

### **Vigencia**

El presente acuerdo entrará en vigor a partir del día siguiente a su aprobación por el Consejo de Gobierno (fecha de aprobación por el Consejo de Gobierno, 7 de marzo de 2013).

### **A. Permisos / licencias retribuidas**

#### **1. Permiso por celebració de matrimoni o unió de hecho**

1. El personal tendrá derecho a permiso el día de la celebración de su matrimonio o inscripción de su unión de hecho.
2. Asimismo, el personal tendrá derecho a permiso el día de la celebración del matrimonio o inscripción de la unión de hecho de sus padres, padres políticos, hermanos, hermanos políticos, hijos, hijos del cónyuge o pareja de hecho, nietos y abuelos.
3. Si el lugar en el que se realiza la celebración superara la distancia de 375 km, computados desde la localidad de

centre de destí del dit personal, el permís és de dos dies naturals consecutius.

## 2. Permís per matrimoni o unió de fet

1. El personal pot gaudir de quinze dies naturals i consecutius, per raó de matrimoni o inscripció de la seua unió de fet.
2. Aquest permís es pot acumular al període de vacances i no es gaudirà necessàriament a continuació del fet causant, però com a màxim es pot gaudir fins al 31 de gener de l'any següent.
3. El personal que gaudeix d'aquest permís per inscripció en un registre d'unions de fet no pot gaudir-lo de nou en cas de contraure matrimoni posteriorment amb la mateixa persona.
4. Per a permetre una organització docent adequada, aquest permís s'ha de sol·licitar amb una antelació mínima d'un mes al gaudi.
5. Tant en aquest permís com el regulat en l'apartat anterior, el gaudi en cas d'unió de fet requereix la inscripció de la unió al Registre d'Unions de Fet de la Comunitat Valenciana o en qualsevol altre registre públic oficial d'unions de fet.

## 3. Permís per tècniques prenatales

Es concedeixen permisos al personal pel temps indispensable per a l'assistència a la realització d'exàmens prenatales i cursos de tècniques per a la preparació al part que s'han de realitzar dins de la jornada laboral, així com l'assistència a tractaments basats en tècniques de fecundació assistida, pel temps necessari i després de la justificació prèvia.

## 4. Permís/Llicència per maternitat biològica

1. En el supòsit de part, la professora té dret a un permís de setze setmanes ininterrompudes amb plenitud de drets econòmics, ampliables per part múltiple en dues setmanes més per cada fill a partir del segon. Així mateix, s'amplia dues setmanes més, per cada fill, en el supòsit que el nadó pateix discapacitat.
2. El període de permís es distribueix a opció de la interessada, sempre que sis setmanes siguin immediatament posteriors al part. En cas de defunció de la mare, amb independència que aquesta realitze o no algun treball, l'altre progenitor pot fer-ne ús de la totalitat o, si és el cas, de la part que resta del període, computat des del dia del part, i sense que se'n descompte la part que la mare ha pogut gaudir amb anterioritat al part. En el supòsit de defunció del fill, el període de suspensió no es veu reduït, tret que, una vegada finalitzades les sis setmanes de descans obligatori, la mare

residencia/centro de destino de dicho personal, el permiso será de dos días naturales consecutivos.

## 2. Permiso por matrimonio o unión de hecho

1. El personal podrá disfrutar de quince días naturales y consecutivos, por razón de matrimonio o inscripción de su unión de hecho.
2. Este permiso puede acumularse al periodo vacacional y no se disfrutará necesariamente a continuación del hecho causante, pero como máximo se podrá disfrutar hasta el 31 de enero del año siguiente.
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. Para permitir una adecuada organización docente, este permiso deberá solicitarse con una antelación mínima de un mes a su disfrute.
5. Tanto en este permiso como el regulado en el apartado anterior, el disfrute en caso de unión de hecho requiere la inscripción de la unión en el Registro de Uniones de Hecho de la Comunitat Valenciana o en cualquier otro registro público oficial de uniones de hecho.

## 3. Permiso por técnicas prenatales

Se concederán permisos al personal por el tiempo indispensable para la asistencia a la realización de exámenes prenatales y cursos de técnicas para la preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada laboral, así como la asistencia a tratamientos basados en técnicas de fecundación asistida, por el tiempo necesario y previa justificación.

## 4. Permiso/Licencia por maternidad biológica

1. En el supuesto de parto, la profesora tendrá derecho a un permiso de dieciséis semanas ininterrompidas con plenitud de derechos económicos, ampliables por parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. Asimismo, se ampliará en dos semanas más, por cada hijo, en el supuesto de que el recién nacido sufra discapacidad.
2. El periodo de permiso se distribuirá a opción de la interesada, siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que ésta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del periodo, computado desde la fecha del parto, y sin que se descuenta del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto. En el supuesto de fallecimiento del hijo, el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de

sol·licita reincorporar-se al seu lloc de treball. El pare també pot fer ús de la totalitat o de la part que resta del permís quan la mare es troba incapacitada per a exercir l'opció.

3. No obstant això, i sense perjudici de les sis setmanes immediates posteriors al part de descans obligatori de la mare, en el cas que la mare i el pare treballen, aquesta, en iniciar-se el període de descans per maternitat pot optar perquè el pare gaudisca d'una part determinada i ininterrompuda del període de descans posterior al part, bé de manera simultània o successiva al de la mare.

Així mateix, el pare pot continuar gaudint del permís de maternitat inicialment cedit, tot i que en el moment previst per a la reincorporació de la mare al treball aquesta es troba en situació d'incapacitat temporal.

En els casos de gaudi simultani de períodes de descans, la suma d'aquests no pot excedir les setze setmanes o les que corresponen en cas de discapacitat del fill o de part múltiple.

4. Aquest permís es pot gaudir a jornada completa, o a temps parcial quan les necessitats del servei ho permeten, i en els termes que reglamentàriament es determinen.
5. Després de la renúncia prèvia del pare, aquest permís pot gaudir-lo el cònjuge o parella de fet de la mare.
6. En el cas de naixement de fills prematurs o en què, per qualsevol motiu, aquests han d'estar hospitalitzats després del part, el permís es pot començar a computar, a instàncies de la mare o, en cas que ella falte, del pare, a partir del dia de l'alta hospitalària del nadó. El pare també pot fer ús d'aquest dret quan la mare es troba incapacitada per a exercir l'opció.

6.1. S'exclouen del còmput de l'apartat anterior les primeres sis setmanes posteriors al part, de descans obligatori per a la mare.

6.2. Mentre dura l'hospitalització posterior al part, prevista en aquest article, la mare o el pare té permís per a absentar-se durant dues hores diàries mentre que continua aquesta situació i després de la justificació prèvia, i es perceben les retribucions íntegres.

6.3. A més, tenen dret a la reducció de la jornada de treball fins a un màxim de dues hores addicionals, amb la disminució proporcional de les retribucions.

descanso obligatorio, la madre solicitará reincorporarse a su puesto de trabajo. El padre también podrá hacer uso de la totalidad o de la parte que reste del permiso cuando la madre se encuentre incapacitada para ejercer la opción.

3. No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio de la madre, en el caso de que la madre y el padre trabajen, ésta, al iniciarse el periodo de descanso por maternidad, podrá optar por que el padre disfrute de una parte determinada e ininterrompida del periodo de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea o sucesiva al de la madre.

Asimismo, el padre podrá seguir disfrutando del permiso de maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo, ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

En los casos de disfrute simultáneo de periodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas o de las que correspondan en caso de discapacidad del hijo o de parto múltiple.

4. Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa, o a tiempo parcial cuando las necesidades del servicio lo permitan y en los términos que reglamentariamente se determinen.
5. Previa renuncia del padre, este permiso podrá disfrutarlo el cónyuge o pareja de hecho de la madre.
6. En el caso de nacimiento de hijos prematuros o en los que, por cualquier motivo, éstos tengan que permanecer hospitalizados después del parto, el permiso podrá comenzar a computarse, a instancia de la madre o, en caso de que ella fallezca, del padre, a partir de la fecha del alta hospitalaria del niño o niña. El padre también podrá hacer uso de este derecho cuando la madre se encuentre incapacitada para ejercer la opción.

6.1. Se excluyen del cómputo del apartado anterior las primeras seis semanas posteriores al parto, de descanso obligatorio para la madre.

6.2. Mientras dure la hospitalización posterior al parto, prevista en este artículo, la madre o el padre tendrá permiso para ausentarse durante dos horas diarias en tanto permanezca esta situación y previa justificación, percibiendo las retribuciones íntegras.

6.3. Además, tendrán derecho a la reducción de su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas adicionales, con la disminución proporcional de sus retribuciones.

7. En els casos de part prematur i en els que per qualsevol altra causa el nounat ha d'estar hospitalitzat a continuació del part, aquest permís s'amplia en tants dies com el nounat es troba hospitalitzat, amb un màxim de tretze setmanes addicionals.

8. Durant el gaudi d'aquest permís es pot participar en els cursos de formació que convoca l'Administració.

9. Quan la mare és treballadora per compte propi que, per raó de la seua activitat professional, està incorporada a la mutualitat de previsió social establida pel col·legi professional corresponent, i no té dret a prestacions per no estar prevista la protecció per maternitat en la dita mutualitat, l'altre progenitor, PDI d'aquesta universitat, pot gaudir d'aquest permís que és, a més, compatible amb la paternitat.

No té, en canvi, aquest dret el pare si la mare té dret a prestacions en el seu sistema de previsió, independentment de la durada o quantia, o quan no comprèn el dret per no haver inclòs voluntàriament la cobertura d'aquesta prestació.

### **5. Permís per adopció o acollida de menors**

1. El permís per adopció o acollida, tant preadoptiva com permanent o simple, té una durada de setze setmanes ininterrompudes amb plenitud de drets econòmics. Aquest permís s'amplia dues setmanes més en el supòsit de discapacitat del menor adoptat o acollit i per cada fill, a partir del segon, en els supòsits d'adopció o acollida múltiple, així com en el cas de menors que per les seues circumstàncies i experiències personals o que per provenir de l'estranger tenen dificultats especials d'inserció social i familiar, acreditades degudament pels serveis socials competents.

2. El còmput del termini es compta a elecció del personal, a partir de la decisió administrativa o judicial d'acollida o a partir de la resolució judicial per la qual es constitueix l'adopció, sense que en cap cas un mateix menor puga donar dret a diversos períodes de gaudi d'aquest permís.

3. En el cas que ambdós progenitors treballen, el permís es gaudeix a opció dels interessats, que poden gaudir-lo de manera simultània o successiva, sempre en períodes ininterromputs.

En els casos de gaudi simultani de períodes, la suma d'aquests no pot excedir les setze setmanes o les que corresponen en cas d'adopció o acollida múltiple i/o de discapacitat del menor adoptat o acollit.

7. En los casos de parto prematuro y en aquellos en que por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, este permiso se ampliará en tantos días como el neonato se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales.

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

9. Cuando la madre fuera trabajadora por cuenta propia que, en razón de su actividad profesional, estuviera incorporada a la mutualidad de previsión social establecida por el correspondiente colegio profesional, y no tuviera derecho a prestaciones por no estar prevista la protección por maternidad en dicha mutualidad, el otro progenitor, PDI de esta Universidad, podrá disfrutar de este permiso que será, además, compatible con la paternidad.

No tendrá, en cambio, este derecho el padre si la madre tuviese derecho a prestaciones en su sistema de previsión, independientemente de su duración o cuantía, o cuando no alcanzara el derecho por no haber incluido voluntariamente la cobertura de esta prestación.

### **5. Permiso por adopción o acogimiento de menores**

1. El permiso por adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas con plenitud de derechos económicos. Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del menor adoptado o acogido y por cada hijo, a partir del segundo, en los supuestos de adopción o acogimiento múltiple así como en el caso 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.

2. El cómputo del plazo se contará a elección del personal, a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o a partir de la resolución judicial por la que se constituya la adopción sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios periodos de disfrute de este permiso.

3. En el caso de que ambos progenitores trabajen, el permiso se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre en periodos ininterrumpidos.

En los casos de disfrute simultáneo de periodos, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas o de las que correspondan en caso de adopción o acogimiento múltiple y/o de discapacidad del menor adoptado o acogido.

4. Aquest permís es pot gaudir a jornada completa, o a temps parcial quan les necessitats del servei ho permeten, i en els termes que reglamentàriament es determinen.
5. Si és necessari el desplaçament previ dels progenitors al país d'origen de l'adoptat, en els casos d'adopció o acollida internacional, es té dret, a més, a un permís de fins a dos mesos de durada, i es perceben durant aquest període exclusivament les retribucions bàsiques.
6. Amb independència del permís de fins a dos mesos previst en el paràgraf anterior i per al supòsit previst en el dit paràgraf, el permís per adopció o acollida, tant preadoptiva com permanent o simple, es pot iniciar fins a quatre setmanes abans de la resolució judicial per la qual es constitueix l'adopció o la decisió administrativa o judicial d'acollida.

Aquest permís es pot fraccionar o ser continuat, en funció de la tramitació que es requereix al país d'origen del menor esmentat.

7. Durant el gaudi d'aquest permís es pot participar en els cursos de formació que convoca l'Administració.
8. Els supòsits d'adopció o acollida, tant preadoptiva com permanent o simple, previstos en aquest article són els que així s'estableixen en el Codi Civil o en les lleis civils de les comunitats autònomes que els regulen, i l'acollida simple ha de tenir una durada no inferior a un any.

## 6. Permís per lactància

1. El professorat amb dedicació a temps complet, per lactància d'un menor de dotze mesos o per acollida o adopció en supòsit idèntic, té dret a una hora diària d'absència del treball, que pot dividir en dues fraccions.

Aquest dret es pot substituir per una reducció de la jornada normal mitja hora a l'inici i al final de la jornada o una hora a l'inici o al final de la jornada, amb la mateixa finalitat.

En qualsevol dels supòsits de gaudi esmentats, el permís només s'ha d'aplicar en la part de la jornada que no inclou les hores lectives o de tutoria assignades.

2. Així mateix, el personal esmentat pot 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).

4. Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa, o a tiempo parcial cuando las necesidades del servicio lo permitan, y en los términos que reglamentariamente se determinen.
5. Si fuera necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, en los casos de adopción o acogimiento internacional, se tendrá derecho, además, a un permiso de hasta dos meses de duración, percibiendo durante este periodo exclusivamente las retribuciones básicas.
6. Con independencia del permiso de hasta dos meses previsto en el párrafo anterior y para el supuesto contemplado en dicho párrafo, el permiso por adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución judicial por la que se constituya la adopción o la decisión administrativa o judicial de acogimiento.

Este permiso podrá fraccionarse o ser continuado, en función de la tramitación que se requiera en el citado país de origen del menor.

7. Durante el disfrute de este permiso se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración.
8. Los supuestos de adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, previstos en este artículo serán los que así se establezcan en el Código Civil o en las Leyes civiles de las Comunidades Autónomas que los regulen, debiendo tener el acogimiento simple una duración no inferior a un año.

## 6. Permiso por lactancia

1. El profesorado con dedicación a tiempo completo, por lactancia de un menor de doce meses o por acogimiento o adopción en idéntico supuesto, tendrá derecho a una hora diaria de ausencia del trabajo, que podrá dividir en dos fracciones.

Este derecho podrá sustituirse por una reducción de la jornada normal en media hora al inicio y al final de la jornada o, en una hora al inicio o al final de la jornada, con la misma finalidad.

En cualquiera de los supuestos de disfrute citados, el permiso solo debe aplicarse en la parte de la jornada que no incluya las horas lectivas o de tutoría asignadas.

2. Asimismo, el citado 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).

3. El permís de lactància és ampliable en la mateixa proporció per part, adopció o acollida familiar múltiple.
4. Aquest permís pot ser gaudit indistintament per la mare o pel pare, en el cas que ambdós complisquen els requisits, però, en tot cas, només per un d'ells. Després de la renúncia prèvia del pare, aquest permís pot gaudir-lo el cònjuge o parella de fet de la mare.
5. En el supòsit que, amb posterioritat al gaudi d'aquest permís de manera acumulada, el personal sol·licita excedència per cura de fill, llicència sense retribució o uns altres supòsits de cessació de l'activitat laboral, es tramitaria un expedient de reintegrament per retribucions indegudes. No s'aplica a períodes inferiors a un mes.
6. Durant el gaudi d'aquest permís es pot participar en els cursos de formació que convoca l'Administració.

## 7. Permís per paternitat

1. Es té dret a vint dies naturals, amb plenitud de drets econòmics, per naixement, acollida, tant preadoptiva com permanent, o adopció d'un/a fill/a, que gaudeix el pare a partir del mateix dia del naixement, de la decisió administrativa o judicial d'acollida o de la resolució judicial per la qual es constitueix l'adopció. Després de la renúncia prèvia del pare, aquest permís pot gaudir-lo el cònjuge o parella de fet de la mare.
2. Aquest permís s'amplia en el supòsit de part, adopció o acollida múltiples dos dies més per cada fill a partir del segon i cinc dies més en cas de família nombrosa o discapacitat d'algun membre de la família.
3. En el supòsit de part, aquest permís correspon en exclusiva a l'altre progenitor. En els supòsits d'adopció o acollida, aquest dret correspon només a un dels progenitors, a elecció dels interessats; no obstant això, quan el període de descans per maternitat el gaudeix en la totalitat un dels progenitors, el dret a aquest permís únicament el pot exercir l'altre.
4. Aquest permís és independent del gaudi compartit dels permisos per part o permís per adopció o acollida.
5. Durant el gaudi d'aquest permís es pot participar en els cursos de formació que convoca l'Administració.
6. En els casos previstos per a part, adopció, paternitat i lactància acumulada, el temps transcorregut durant el gaudi d'aquests permisos es computa com de servei

3. El permiso de lactancia será ampliable en la misma proporción por parto, adopción o acogimiento familiar múltiple.
4. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o por el padre, en el caso de que ambos cumplan los requisitos, pero, en cualquier caso, sólo por uno de ellos. Previa renuncia del padre, este permiso podrá disfrutarlo el cónyuge o pareja de hecho de la madre.
5. En el supuesto de que, con posterioridad al disfrute de este permiso de forma acumulada, el personal solicite excedencia por cuidado de hijo, licencia sin retribución u otros supuestos de cesación de la actividad laboral, se procedería a tramitar un expediente de reintegro por retribuciones indebidas. No será de aplicación a periodos inferiores a un mes.
6. Durante el disfrute de este permiso se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración.

## 7. Permiso por paternidad

1. Se tendrá derecho a veinte días naturales, con plenitud de derechos económicos, por nacimiento, acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, o adopción de un/a hijo/a, que disfrutará el padre a partir del mismo día del nacimiento, de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción. Previa renuncia del padre, este permiso podrá disfrutarlo el cónyuge o pareja de hecho de la madre.
2. Este permiso se ampliará en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo y cinco días más en caso de familia numerosa o discapacidad de algún miembro de la familia.
3. En el supuesto de parto, este permiso corresponde en exclusiva al otro progenitor. En los supuestos de adopción o acogimiento, este derecho corresponderá sólo a uno de los progenitores, a elección de los interesados; no obstante, cuando el periodo de descanso por maternidad sea disfrutado en su totalidad por uno de los progenitores, el derecho a este permiso únicamente podrá ser ejercido por el otro.
4. Este permiso es independiente del disfrute compartido de los permisos por parto o permiso por adopción o acogimiento.
5. Durante el disfrute de este permiso se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración.
6. En los casos previstos para parto, adopción, paternidad y lactancia acumulada, el tiempo transcurrido durante el disfrute de estos permisos se computará como de servicio

efectiu amb caràcter general, i es garanteix la plenitud de drets econòmics del personal i, si és el cas, de l'altre progenitor empleat públic, 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.

7. El personal que ha fet ús del permís per part o maternitat, paternitat i adopció o acollida té dret, una vegada finalitzat el període de permís, a reintegrar-se al seu 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 què han pogut tenir dret durant la seua absència.

### 8. Permís per interrupció de l'embaràs

En cas d'interrupció de l'embaràs, la treballadora té dret a set dies naturals i consecutius a partir del fet causant, sempre que no es trobe en situació d'incapacitat temporal.

### 9. Permís mèdic i assistencial

1. El personal pot anar durant la jornada laboral, per necessitats pròpies o de menors, ancians o discapacitats físics, psíquics o sensorials a càrrec seu a:

- a) Consultes, tractaments i exploracions de tipus mèdic.
- b) Reunions de coordinació dels seus centres d'educació especial.
- c) Consultes de suport addicional en l'àmbit socio-sanitari.

2. Aquestes absències no s'han de produir, en la mesura possible, en horari que coincideix amb les hores lectives o de tutoria assignades.

3. Les absències de la jornada de treball causades per qualssevol dels motius enumerats han de durar el temps indispensable per a la realització.

4. Aquestes absències han de ser justificades degudament.

### 10. Permís per defunció

1. Per defunció del cònjuge o parella de fet o d'un familiar de primer grau, en línia directa, per consanguinitat o afinitat, es té dret a un permís de quatre dies hàbils. Si el fet causant ocorre a més de 100 km de la localitat de residència/centre de destí del personal, el permís és de sis dies hàbils.

2. Per defunció d'un familiar de segon grau en línia directa o col·lateral, per consanguinitat o afinitat, es té dret a un

efectivo a todos los efectos, garantizándose la plenitud de derechos económicos del personal y, en su caso, del otro progenitor empleado público, durante todo el periodo de duración del permiso, y, en su caso, durante los periodos posteriores al disfrute de éste, si de acuerdo con la normativa aplicable, el derecho a percibir algún concepto retributivo se determina en función del periodo de disfrute del permiso.

7. El personal que haya hecho uso del permiso por parto o maternidad, paternidad y adopción o acogimiento 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.

### 8. Permiso por interrupción del embarazo

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

### 9. Permiso médico y asistencial

1. El personal podrá acudir durante su jornada laboral, por necesidades propias o de menores, ancianos o discapacitados físicos, psíquicos o sensoriales a su cargo, a:

- a) Consultas, tratamientos y exploraciones de tipo médico.
- b) Reuniones de coordinación de sus centros de educación especial.
- c) Consultas de apoyo adicional en el ámbito socio-sanitario.

2. Estas ausencias no se producirán, en la medida de lo posible, en horario que coincida con las horas lectivas o de tutoría asignadas.

3. Las ausencias de la jornada de trabajo causadas por cualquiera de los motivos enumerados durarán el tiempo indispensable para su realización.

4. Estas ausencias deberán ser debidamente justificadas.

### 10. Permiso por fallecimiento

1. Por fallecimiento del cónyuge o pareja de hecho o de un familiar de primer grado, en línea directa, por consanguinidad o afinidad, se tendrá derecho a un permiso de cuatro días hábiles. Si el hecho causante ocurriera a más de 100 km de la localidad de residencia/centro de destino del personal el permiso será de seis días hábiles.

2. Por fallecimiento de un familiar de segundo grado en línea directa o colateral, por consanguinidad o afinidad,

permís de tres dies hàbils. Si el fet causant ocorre a més de 100 km de la localitat de residència/centre de destí del personal, el permís és de cinc dies hàbils.

3. El personal que té a càrrec seu o conviu amb una persona dependent i hi ha una afinitat afectiva, després de la justificació prèvia d'aquesta circumstància, té dret a un dia hàbil per defunció d'aquesta.
4. Aquest permís es pren a partir del fet causant.
5. Els permisos per defunció i per malaltia greu són compatibles entre si i no han de ser necessàriament consecutius.

### **11. Permís per malaltia greu**

1. Per malaltia greu del cònjuge o parella de fet o d'un familiar de primer grau, en línia directa, per consanguinitat o afinitat, es té dret a un permís de quatre dies hàbils. Si el fet causant ocorre a més de 100 km de la localitat de residència del personal/centre de destí, el permís és de sis dies hàbils.
2. Per malaltia greu d'un familiar de segon grau en línia directa o col·lateral, per consanguinitat o afinitat, es té dret a un permís de tres dies hàbils. Si el fet causant ocorre a més de 100 km de la localitat de residència del personal, el permís és de cinc dies hàbils.
3. En el cas que l'hospitalització siga inferior als dies a què per malaltia greu es té permís i no s'aporta un certificat de gravetat, aquest permís es reduirà als dies que efectivament el familiar de l'afectat ha estat hospitalitzat.
4. En els supòsits de malaltia greu, hospitalització en institució sanitària o hospitalització domiciliària de llarga durada, els dies de permís es poden utilitzar seguits o alterns, a petició del personal.
5. Aquest permís és compatible i no necessàriament consecutiu amb el de l'article anterior. Aquest permís es concedeix cada vegada que s'acredita una nova situació de les esmentades anteriorment

### **12. Permís per trasllat de domicili habitual**

1. El personal disposa de dos dies naturals consecutius per trasllat de domicili habitual, i n'ha d'aportar un justificant acreditatiu.
2. Quan el nou domicili es troba situat a més de 100 km de l'actual, disposa de tres dies naturals consecutius de permís.

se tendrá derecho a un permiso de tres días hábiles. Si el hecho causante ocurriera a más de 100 km de la localidad de residencia/centro de destino del personal el permiso será de cinco días hábiles.

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 un día hábil por fallecimiento de la misma.
4. Este permiso se tomará a partir del hecho causante.
5. Los permisos por fallecimiento y por enfermedad grave son compatibles entre sí y no tienen que ser necesariamente consecutivos.

### **11. Permiso por enfermedad grave**

1. Por enfermedad grave del cónyuge o pareja de hecho o de un familiar de primer grado, en línea directa, por consanguinidad o afinidad, se tendrá derecho a un permiso de cuatro días hábiles. Si el hecho causante ocurriera a más de 100 km de la localidad de residencia del personal/centro de destino, el permiso será de seis días hábiles.
2. Por enfermedad grave de un familiar de segundo grado en línea directa o colateral, por consanguinidad o afinidad, se tendrá derecho a un permiso de tres días hábiles. Si el hecho causante ocurriera a más de 100 km de la localidad de residencia del personal, el permiso será de cinco días hábiles.
3. En el caso de que la hospitalización fuese inferior a los días a que por enfermedad grave se tiene permiso y no mediase certificado de gravedad, este permiso se reducirá a los días que efectivamente el familiar del afectado haya estado hospitalizado.
4. 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.
5. Este permiso es compatible y no necesariamente consecutivo con el del artículo anterior. Este permiso se concederá cada vez que se acredite una nueva situación de las referidas anteriormente

### **12. Permiso por traslado de domicilio habitual**

1. El personal dispondrá de dos días naturales consecutivos por traslado de su domicilio habitual, aportando justificante acreditativo.
2. Cuando el nuevo domicilio se encuentre situado a más de 100 km del actual dispondrá de tres días naturales consecutivos de permiso.



### 13. Permís per deure inexcusable

1. Es té dret per al compliment d'un deure inexcusable, de caràcter públic i personal, al temps indispensable.
2. S'entén per deure de caràcter públic i personal:
  - a) Citacions de jutjats, tribunals de justícia, comissaries o 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 regidor/a, així com de diputat/ada.
  - d) Assistència com a membre a les sessions d'un tribunal de selecció o provisió, amb nomenament de l'autoritat pertinent.
  - e) Compliment d'obligacions que generen a l'interessat una responsabilitat d'ordre civil, social o administrativa.

### 14. Permís per funcions representatives i formació

Es concedeixen permisos per a realitzar funcions sindicals, de formació o de representació del personal, en els termes que estableix la normativa vigent.

### 15. Permís per raó de violència de gènere

Les faltes d'assistència del personal víctima de violència de gènere, total o parcial, tenen la consideració de justificades pel temps i en les condicions que així determinen els serveis socials d'atenció o de salut, segons és el cas.

### 16. Permís per cura de fill menor afectat per càncer o una altra malaltia greu

1. El personal té dret a un permís per cura de fill menor afectat per càncer o una altra malaltia greu, sempre que ambdós progenitors, adoptants o acollidors de caràcter preadoptiu o permanent treballen a una reducció de la jornada de treball, almenys, de la meitat de la durada d'aquesta, i perceben les retribucions íntegres, per a la cura, durant l'hospitalització i el tractament continuat, del fill menor d'edat afectat per càncer (tumors malignes, melanomes o carcinomes) o per qualsevol altra malaltia greu que implica un ingrés hospitalari de llarga durada i requereix la necessitat de la cura directa, contínua i permanent acreditada per l'informe del servei públic de salut o òrgan administratiu sanitari de la comunitat autònoma o, si és el cas, de l'entitat sanitària concertada corresponent i, com a màxim, fins que el menor faça els 18 anys.
2. És incompatible el gaudi d'aquest permís pels dos progenitors. En cas que l'altre progenitor accedeix a aquest

### 13. Permiso por deber inexcusable

1. Se tendrá derecho para el cumplimiento de un deber inexcusable, de carácter público y personal, al tiempo indispensable.
2. Se entenderá por deber de carácter público y personal:
  - a) Citaciones de juzgados, tribunales de justicia, comisarias o 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) Asistencia como miembro a las sesiones de un tribunal de selección o provisión, con nombramiento de la autoridad pertinente
  - e) Cumplimiento de obligaciones que generen al interesado una responsabilidad de orden civil, social o administrativa.

### 14. Permiso por funciones representativas y formación

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

### 15. Permiso por razón de violencia de género

Las faltas de asistencia del personal víctima de violencia de género, total o parcial, tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales de atención o de salud según proceda.

### 16. Permiso por cuidado de hijo menor afectado por cáncer u otra enfermedad grave

1. El personal tendrá derecho a un permiso por cuidado de hijo menor afectado por cáncer u otra enfermedad grave, siempre que ambos progenitores, adoptantes o acogedores de carácter preadoptivo o permanente trabajen, a una reducción de la jornada de trabajo de al menos la mitad de la duración de aquella, percibiendo las retribuciones íntegras, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del hijo menor de edad afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas o carcinomas) o por cualquier otra enfermedad grave que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente acreditado por el informe del servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma o, en su caso, de la entidad sanitaria concertada correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los 18 años.
2. Es incompatible el disfrute de este permiso por los dos progenitores. En caso de que el otro progenitor acceda

permís i/o és beneficiari de la prestació establida per a aquest fi en el Règim de la Seguretat Social que correspon, només es té dret a la reducció de jornada, amb la reducció de retribucions consegüent.

### 17. Permís per assumptes propis

1. Cada any natural, i fins al dia 31 de gener de l'any següent, el professorat a temps complet pot gaudir de tres dies per assumptes propis o particulars, condicionat el gaudi a les necessitats del servei.
2. Aquest personal pot distribuir els dits dies a conveniència seua, després de la sol·licitud prèvia a l'òrgan responsable amb l'antelació suficient, òrgan que ha de garantir que la dita absència no afecta el desenvolupament normal de les activitats docents. La denegació s'ha de motivar degudament.
3. El personal que no ha prestat serveis tot l'any natural pot gaudir de la dita llicència a raó d'un dia per cada quatre mesos complets treballats a la UPV, que s'arredoneix a l'alça a favor del personal sol·licitant. Aquesta previsió no s'aplica al supòsit de reingrés després d'haver gaudit d'una excedència per cura de fills o familiars, situació que s'entén com de treball efectiu, i es poden gaudir fins al 31 de gener de l'any següent.
4. Els dies d'assumptes propis anuals es poden acumular als permisos de maternitat, lactància acumulada, paternitat, acollida i adopció, però sempre amb anterioritat al 31 de gener de l'any següent.
5. Aquests dies no es poden acumular a les vacances anuals, excepte als cinc dies hàbils de vacances que es poden gaudir de manera independent.
6. Així mateix, s'incorpora al nombre de dies per assumptes propis un màxim d'un dia addicional quan alguna o algunes de les festivitats laborals d'àmbit nacional de caràcter retribuït, no recuperable i no substituïble per les comunitats autònomes, coincideixen dissabte.

### 18. Llicència per malaltia

1. En els casos de malaltia del PDI funcionari de carrera adscrit a MUFACE, es regulen les situacions següents:
  - a) Absències aïllades d'un o dos dies: el personal en comunica l'absència i la raó d'aquesta al departament, amb preferència a primera hora de la jornada, tret de causes justificades que ho impedeixen, i es pot requerir un justificant expedit pel facultatiu competent. Si no es produeix amb posterioritat la justificació requerida, es pot descomptar el dia o dies faltats, després de la comunicació prèvia a l'interessat.

a este permiso y/o sea beneficiario de la prestación establecida para este fin en el Régimen de la Seguridad Social que corresponda, sólo se tendrá derecho a la reducción de jornada, con la consiguiente reducción de retribuciones.

### 17. Permiso por asuntos propios

1. Cada año natural, y hasta el día 31 de enero del año siguiente, el profesorado a tiempo completo podrá disfrutar de tres días por asuntos propios o particulares, condicionado su disfrute a las necesidades del servicio.
2. Este personal podrá distribuir dichos días a su conveniencia, previa solicitud al órgano responsable con la suficiente antelación, órgano que garantizará que dicha ausencia no afecte al normal desarrollo de las actividades docentes. Su denegación será debidamente motivada.
3. El personal que no haya prestado servicios todo el año natural podrá disfrutar de dicha licencia a razón de un día por cada cuatro meses completos trabajados en la UPV, 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 hijos o familiares, situación que se entenderá como de trabajo efectivo, y que se podrán disfrutar hasta el 31 de enero del año siguiente.
4. Los días de asuntos propios anuales podrán ser acumulados a los permisos de maternidad, lactancia acumulada, paternidad, acogimiento y adopción, pero siempre con anterioridad al 31 de enero del año siguiente.
5. Estos días no se podrán acumular a las vacaciones anuales, excepto a los cinco días hábiles de vacaciones que se pueden disfrutar de forma independiente.
6. Asimismo, se incorporará al número de días por asuntos propios un máximo de un día adicional cuando alguna o algunas de las festividades laborales de ámbito nacional de carácter retribuido, no recuperable y no sustituible por las comunidades autónomas, coincidan en sábado.

### 18. Licencia por enfermedad

1. En los casos de enfermedad del PDI funcionario de carrera adscrito a MUFACE, se regulan las siguientes situaciones:
  - a) Ausencias aisladas de uno o dos días: el personal comunicará su ausencia y la razón de la misma al Departamento, con preferencia a primera hora de la jornada, salvo causas justificadas que lo impidan, pudiendo requerirse justificante expedido por el facultativo competente. De no producirse con posterioridad la justificación requerida, podrá descontarse el día o días faltados, previa comunicación al interesado.

b) Absència de tres o més dies: el personal ha de presentar, al departament, l'informe mèdic de malaltia en el termini de tres dies comptadors a partir del dia de l'expedició, junt amb la sol·licitud de llicència per malaltia pertinent.

La Universitat resol la sol·licitud de llicència i pot disposar-hi de l'assessorament mèdic del Servei Integrat de Prevenció i Salut Laboral de la UPV o de la mateixa mutualitat i ho ha de comunicar a l'interessat. S'actua de la mateixa manera en les pròrrogues de llicència successives sol·licitades al llarg de la situació de malaltia.

En cas de no tramitar-se degudament la llicència necessària, així com en cas de denegació d'aquesta o de les successives pròrrogues sense que es produïska la reincorporació al lloc de treball, es descompten en nòmina els dies d'absència, després de la comunicació prèvia a l'interessat.

2. L'informe mèdic d'alta s'ha de presentar al departament dins de les 24 hores següents a l'expedició.
3. Si les absències, tot i justificades, són reiterades, es valora la situació entre els representants sindicals i la direcció corresponent, a instàncies de qualssevol de les parts, i es proposa conjuntament la solució adequada al cas.
4. En els supòsits de malaltia no cal la presentació d'informes intermedis o de confirmació, i es tramita la llicència pel període total d'aquesta.

### **19. Justificació d'absències per malaltia**

1. En els casos de malaltia o incapacitat temporal del PDI adscrit al Règim General de la Seguretat Social, es regulen les situacions següents:
  - a) Absències aïllades d'un o dos dies: el personal en comunica l'absència i la raó d'aquesta al departament, amb preferència a primera hora de la jornada, tret de causes justificades que ho impedeixen, i es pot requerir un justificant expedit pel facultatiu competent. Si no es produeix amb posterioritat la justificació requerida, es pot descomptar el dia o dies faltats, després de la comunicació prèvia a l'interessat.
  - b) Absència de tres o més dies: el personal ha de presentar, al departament, l'informe mèdic de baixa en el termini de tres dies comptadors a partir del dia de l'expedició. Els informes de confirmació s'han de lliurar al departament cada set dies. Si no es lliuren els justificants es descompten en nòmina els dies d'absència, després de la comunicació prèvia a l'interessat.

b) Ausencia de tres o más días: el personal deberá presentar, en el Departamento, el parte médico de enfermedad, en el plazo de tres días contados a partir del día de su expedición, junto con la solicitud de licencia por enfermedad que proceda.

La Universidad resolverá la solicitud de licencia pudiendo contar para ello con el asesoramiento médico del Servicio Integrado de Prevención y Salud Laboral de la UPV o de la propia Mutualidad y lo comunicará al interesado. Se actuará de la misma manera en las sucesivas prórrogas de licencia solicitadas a lo largo de la situación de enfermedad.

En caso de no tramitarse debidamente la necesaria licencia, así como en caso de denegación de la misma o de las sucesivas prórrogas sin que se produzca la reincorporación al puesto de trabajo, supondrá que se descontarán en nómina los días de ausencia, previa comunicación al interesado.

2. El informe médico de alta se presentará en el Departamento dentro de las 24 horas siguientes a su expedición.
3. Si las ausencias, aún justificadas, son reiteradas, se valorará la situación entre los representantes sindicales y la dirección correspondiente, a instancia de cualquiera de las partes y se propondrá conjuntamente la solución adecuada al caso.
4. En los supuestos de maternidad no se precisará la presentación de partes intermedios o de confirmación, tramitándose la licencia por el periodo total de la maternidad.

### **19. Justificación de Ausencias por enfermedad**

1. En los casos de enfermedad o incapacidad temporal del PDI adscrito al Régimen General de la Seguridad Social, se regulan las siguientes situaciones:
  - a) Ausencias aisladas de uno o dos días: el personal comunicará su ausencia y la razón de la misma al Departamento, con preferencia a primera hora de la jornada, salvo causas justificadas que lo impidan, pudiendo requerirse justificante expedido por el facultativo competente. De no producirse con posterioridad la justificación requerida, podrá descontarse el día o días faltados, previa comunicación al interesado.
  - b) Ausencia de tres o más días: el personal deberá presentar, en el Departamento, el parte médico de baja en el plazo de tres días contados a partir del día de su expedición. Los partes de confirmación deberán ser entregados en el Departamento cada siete días. Si no se entregan los justificantes se descontarán en nómina los días de ausencia, previa comunicación al interesado.

2. L'informe mèdic d'alta s'ha de presentar al departament dins de les 24 hores següents a l'expedició.
3. Si les absències, tot i justificades, són reiterades, es valora la situació entre els representants sindicals i la direcció corresponent, a instàncies de qualssevol de les parts, i es proposa conjuntament la solució adequada al cas.
4. En els supòsits de maternitat no cal la presentació d'informes intermedis o de confirmació de baixa.

## **B. LLICÈNCIES SENSE RETRIBUCIÓ**

### **1. Llicència per interès particular**

1. El professorat amb vinculació indefinida, així com els professors ajudants doctor i els ajudants, poden sol·licitar una llicència per interès particular, d'una durada màxima de sis mesos cada tres anys de serveis.
2. Aquesta llicència està condicionada a les necessitats del servei i perquè el gaudi siga compatible amb les exigències organitzatives derivades del dret a l'educació de l'alumnat, se sol·licita, tret de casos excepcionals justificats degudament, amb una antelació mínima de trenta dies respecte de la data d'inici i s'ha de resoldre, com a mínim, amb quinze dies d'antelació a la dita data. La denegació ha de ser motivada degudament.
3. L'Administració, mentre dura aquesta llicència sense retribució, manté el personal en el règim de previsió social que correspon.
4. Aquesta llicència té la consideració de serveis prestats efectivament als efectes d'antiguitat.

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

### **2. Llicència per malaltia de familiars**

1. En el cas que el cònjuge, parella de fet o familiar en línia directa o col·lateral fins a segon grau, per consanguinitat o afinitat, que conviu amb el sol·licitant o està a càrrec seu, pateix malaltia greu o irreversible que requereix una atenció continuada, es pot sol·licitar la llicència per malaltia de familiars amb una durada màxima d'un any.
2. La durada d'aquesta llicència, en el període inicial, és com a màxim de dos mesos. Es pot prorrogar mentre dura la causa que en motivà la concessió i, en tot cas, fins al termini màxim d'un any. Si desapareix la causa, l'interessat pot sol·licitar la revocació de la llicència i reincorporació al lloc de treball.
3. El període que dura aquesta llicència té la consideració de serveis prestats efectivament, als efectes exclusivament del

2. El parte médico de alta se presentará en el Departamento dentro de las 24 horas siguientes a su expedición.
3. Si las ausencias, aún justificadas, son reiteradas, se valorará la situación entre los representantes sindicales y la dirección correspondiente, a instancia de cualquiera de las partes y se propondrá conjuntamente la solución adecuada al caso.
4. En los supuestos de maternidad no se precisará la presentación de partes intermedios o de confirmación de baja.

## **B. LICENCIAS SIN RETRIBUCIÓN**

### **1. Licencia por interès particular**

1. El profesorado con vinculación indefinida, así como los Profesores Ayudantes Doctor y los Ayudantes, podrán solicitar una licencia por interès particular, de una duración máxima de seis meses cada tres años de servicios.
2. Esta licencia está condicionada a las necesidades del servicio y para que su disfrute sea compatible con las exigencias organizativas derivadas del derecho a la educación de los alumnos se solicitará, salvo casos excepcionales debidamente justificados, con una antelación mínima de treinta días respecto de la fecha de su inicio y deberá resolverse, como mínimo, con quince días de antelación a dicha fecha. Su denegación deberá ser debidamente motivada.
3. La administración, mientras dure esta licencia sin retribución mantendrá al personal en el régimen de previsión social que corresponda.
4. Esta licencia tendrá la consideración de servicios efectivamente prestados a los efectos de antigüedad.

De la consideración anterior se excluye el caso del cómputo de las vacaciones anuales.

### **2. Licencia por enfermedad de familiares**

1. En el caso de que el cónyuge, pareja de hecho o familiar en línea directa o colateral hasta segundo grado, por consanguinidad o afinidad, que conviva con el solicitante o esté a su cargo, padezca enfermedad grave o irreversible que requiera una atención continuada, podrá solicitarse la licencia por enfermedad de familiares con una duración máxima de un año.
2. La duración de esta licencia, en su periodo inicial, será como máximo de dos meses. Podrá prorrogarse mientras dure la causa que motivó la concesión de la misma y, en todo caso, hasta el plazo máximo de un año. Si desapareciera la causa, el interesado podrá solicitar la revocación de la licencia y reincorporación al puesto de trabajo.
3. El periodo que dure esta licencia tendrá la consideración de servicios efectivamente prestados, a los efectos

còmput d'antiguitat, i manté el règim de previsió social que correspon.

4. Als efectes indicats, la malaltia ha de ser acreditada suficientment amb els informes mèdics necessaris, tant en la sol·licitud inicial com en les pròrrogues.

### C. Reduccions de jornada

1. Té dret a una disminució fins a la meitat de la jornada de treball, amb reducció proporcional de les retribucions, el professorat a temps complet següent:

- a) Qui, per raons de custòdia legal, té a càrrec seu algun infant de 12 anys o menor, o familiars que requereixen dedicació especial després de la resolució o l'informe previ de l'òrgan corresponent de l'Administració sanitària.

- b) Qui, per raons de convivència, té a cura directa seua alguna persona amb discapacitat física, psíquica o sensorial, amb una minusvalidesa igual o superior al 33%, acreditada per l'òrgan competent i no exerceix activitats retribuïdes que superen el salari mínim interprofessional.

Té el mateix dret el personal que necessita encarregar-se de la cura directa d'un familiar, fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, que per raons d'edat, accident o malaltia no es pot valer per ell mateix, o que és declarat persona dependent i que no exerceix activitat retribuïda.

- c) El personal que per raó de malaltia llarga o crònica no pot realitzar la jornada laboral completa, després de la certificació prèvia d'aquest aspecte per la Unitat de Valoració d'Incapacitats.

L'assignació docent del professorat que es troba en qualsevol de les situacions anteriors la redistribueix el departament al qual es troba adscrit o, si és el cas, el departament ha de suplir les carencies de les activitats lectives afectades.

Perquè el gaudi d'aquesta reducció de jornada siga compatible amb les exigències organitzatives derivades del dret a l'educació de l'alumnat, s'ha de sol·licitar amb una antelació, almenys, de quinze dies a l'inici del semestre escolar i la concessió s'hi ha de fer coincidir. La disminució de jornada corresponent al segon semestre es prolonga fins a l'inici del curs següent.

No obstant això, l'òrgan competent per a concedir la reducció de jornada pot modificar els terminis i períodes referits, exclusivament en els supòsits que se sol·licita de manera expressa i s'acredita fefaentment que circumstàncies extraordinàries n'impedeixen l'adaptació al semestre acadèmic.

exclusivamente del cómputo de antigüedad, manteniendo el régimen de previsión social que corresponda.

4. A los efectos indicados, la enfermedad deberá ser acreditada suficientemente con los necesarios informes médicos, tanto en la solicitud inicial como en sus prórrogas.

### C. Reducciones de jornada

1. Tendrá derecho a una disminución de hasta la mitad de su jornada de trabajo, con reducción proporcional de sus retribuciones, el profesorado a tiempo completo siguiente:

- a) El que, por razones de guarda legal, tenga a su cargo algún niño o niña de 12 años o menor, o familiares que requieran especial dedicación previa resolución o informe del órgano correspondiente de la administración sanitaria.

- b) El que por razones de convivencia tenga a su cuidado directo alguna persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, con una minusvalía igual o superior al 33%, acreditada por órgano competente y no desempeñe actividades retribuidas que superen el salario mínimo interprofesional.

Tendrá el mismo derecho el personal que precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, o que sea declarado persona dependiente y que no desempeñe actividad retribuida.

- c) El personal que por razón de larga o crónica enfermedad no pueda realizar su jornada laboral completa, previa certificación de este extremo por la Unidad de Valoración de Incapacidades.

La asignación docente del profesorado que se encuentre en cualquiera de las situaciones anteriores será redistribuida por el Departamento al que se encuentre adscrito o, en su caso, el Departamento deberá suplir las carencias de las actividades lectivas afectadas.

Para que el disfrute de esta reducción de jornada sea compatible con las exigencias organizativas derivadas del derecho a la educación de los alumnos se solicitará con una antelación de al menos quince días al inicio del semestre escolar y su concesión se hará coincidir con el mismo. La disminución de jornada correspondiente al segundo semestre se prolongará hasta el inicio del curso siguiente.

No obstante lo anterior, el órgano competente para conceder la reducción de jornada podrá modificar los plazos y periodos referidos, exclusivamente en aquellos supuestos en los que se solicite de forma expresa y se acredite fehacientemente que circunstancias extraordinarias impiden su adaptación al semestre académico.

Quan les reduccions a què es refereixen les lletres *b* i *c* anteriors no superen l'hora diària no generen deducció de retribucions, i s'aplica exclusivament fora de les activitats lectives (docència i tutories). La reducció d'una hora diària sense deducció de retribucions, en el cas de custòdia legal d'infants de 12 anys o menors (lletra *a*), únicament es gaudeix quan s'acredita, per l'òrgan competent de l'Administració sanitària, que el menor requereix dedicació especial.

2. El personal que ha d'atendre la cura del cònjuge, parella de fet o d'un familiar de primer grau per raó de malaltia molt greu que requereix hospitalització en institució sanitària o domiciliària, pot gaudir d'una reducció de fins al 50% de la jornada laboral, de caràcter retribuït, durant el termini d'un mes.

En el supòsit que hi ha més d'un beneficiari d'aquest dret que és personal de l'Administració o dels seus organismes autònoms, poden gaudir-lo de manera parcial, i en tot cas han de respectar el termini màxim.

3. El personal víctima de violència de gènere, per a fer-ne efectiu la protecció o el dret d'assistència social integral, té dret a la reducció de la jornada, amb disminució proporcional de la retribució, o a la reordenació del temps de treball, a través de l'adaptació de l'horari, a l'aplicació de l'horari flexible o a altres maneres d'ordenació del temps de treball que siguin aplicables, en els termes que per a aquests supòsits estableix l'Administració pública competent en cada cas, després de l'acreditació prèvia de la situació de violència exercida sobre elles durant el temps que els serveis socials o de salut, segons correspon, acrediten.

Quan la reducció no supera l'hora diària no genera deducció de retribucions, i s'aplica, en la mesura possible, fora de les activitats lectives (docència i tutories).

4. Les reduccions de jornada previstes anteriorment són incompatibles entre si, tret de les regulades en l'apartat 1.c i l'apartat 3, que són compatibles amb la resta.

- La reducció de jornada s'ha de sol·licitar, almenys, amb quinze dies d'antelació i s'ha de comunicar, així mateix, la finalització amb quinze dies d'antelació a la data de final del semestre en qüestió.
- La reducció de jornada afecta la totalitat de la jornada laboral, i repercuteix de manera proporcional en les hores lectives (crèdits) que correspon impartir al professor (excepte quan la reducció no supera l'hora diària, sense deducció de retribucions; en aquest cas, s'apliquen les

Cuando las reducciones a las que se refieren las letras *b* y *c* anteriores no superen la hora diaria, no generarán deducción de retribuciones, aplicándose exclusivamente fuera de las actividades lectivas (docencia y tutorías). La reducción de una hora diaria sin deducción de retribuciones, en el caso de guarda legal de niños de 12 años o menores, (letra *a*), únicamente se disfrutará cuando se acredite por el órgano competente de la administración sanitaria, que el menor requiere especial dedicación.

2. El personal que deba atender el cuidado del cónyuge, pareja de hecho o de un familiar de primer grado por razón de enfermedad muy grave que requiera hospitalización en institución sanitaria o domiciliaria, podrá disfrutar de una reducción de hasta el 50% de la jornada laboral, de carácter retribuido, durante el plazo de un mes.

En el supuesto de que hubiera más de un beneficiario de este derecho que fuera personal de la administración o de sus organismos autónomos, podrán disfrutar del mismo de forma parcial, respetando en todo caso el plazo máximo.

3. El personal víctima de violencia de género, para hacer efectivo su protección o su derecho de asistencia social integral, tendrán derecho a la reducción de su jornada, con disminución proporcional de la retribución, o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que sean aplicables, en los términos que para estos supuestos establezca la Administración Pública competente en cada caso, previa acreditación de la situación de violencia ejercida sobre ellas durante el tiempo que los servicios sociales o de salud, según proceda, acrediten.

Cuando la reducción no supere la hora diaria no generará deducción de retribuciones, aplicándose, en la medida de lo posible, fuera de las actividades lectivas (docencia y tutorías).

4. Las reducciones de jornada previstas anteriormente son incompatibles entre sí, salvo las reguladas en el apartado 1.c y apartado 3 que serán compatibles con la restantes.

- La reducción de jornada deberá solicitarse, al menos, con quince días de antelación y deberá comunicarse, asimismo, su finalización con quince días de antelación a la fecha de fin del semestre en cuestión.
- La reducción de jornada afectará a la totalidad de la jornada laboral, repercutiendo de manera proporcional en las horas lectivas (créditos) que corresponde impartir al profesor (excepto cuando la reducción no supere la hora diaria, sin deducción de retribuciones, en cuyo caso

indicacions de l'apartat corresponent). El departament ha de procurar que la reducció s'aplica a una franja horària que fa viable el compliment per l'empleat de l'objectiu origen de la dita reducció.

- Les reduccions de jornada les concedeix el vicerector de Professorat i Ordenació Acadèmica. La denegació s'ha de motivar degudament, i comunicar-la a aquests efectes a la interessada o l'interessat.

#### **D. Organització d'encàrrec docent**

De conformitat amb la normativa de criteris de procediment per a adscriure la docència dins del departament, el personal en què concorren alguna de les circumstàncies previstes en l'apartat anterior pot sol·licitar al departament a què està adscrit flexibilitat horària docent, d'acord amb les necessitats justificades degudament, i el departament, segons la disponibilitat dels seus recursos docents i el contracte programa centre/departament resol de manera justificada, tenint en compte sempre criteris d'equitat i, en la mesura possible, les preferències del personal.

#### **E. Vacances anuals**

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

Als efectes del que preveu el paràgraf anterior, no es consideren dies hàbils els dissabtes.

Les vacances anuals es gaudeixen, amb caràcter general, durant el mes d'agost. Si hi ha dies de vacances després de gaudir el mes d'agost complet, els dits dies es poden gaudir en el període que hi ha sense activitat docent de cap tipus (final de juliol, inici de setembre) segons consta en el calendari aprovat per al curs corresponent. Sempre que les necessitats del servei ho permeten, dels dies de vacances previstos en aquest acord, es pot sol·licitar el gaudi independent de fins a cinc dies hàbils per any natural.

No obstant això, el gaudi es pot sol·licitar de manera excepcional, dins de l'any natural i fins al 15 de gener de l'any següent, en períodes mínims de set dies consecutius, sempre que els períodes de vacances corresponents són compatibles amb les necessitats del servei i, preferentment, en període no lectiu.

Així mateix, el personal té dret a un nou assenyalament del període de vacances si abans de l'inici es produeix malaltia o accident que implica incapacitat temporal. La situació d'incapacitat temporal sobrevinguda durant el període de gaudi de les vacances interromp aquestes, per la qual cosa

se aplicará lo indicado en el apartado correspondiente). El Departamento procurará que la reducción se aplique a una franja horaria que haga viable el cumplimiento por el empleado del objetivo origen de dicha reducción.

- Las reducciones de jornada serán concedidas por el Vicerrector de Profesorado y Ordenación Académica. La denegación será debidamente motivada, comunicándolo a estos efectos a la interesada o al interesado.

#### **D. Organización de encargo docente**

De acuerdo a la normativa de criterios de procedimiento para adscribir la docencia dentro del Departamento, el personal en el que concurren alguna de las circunstancias previstas en el apartado anterior podrá solicitar al Departamento al que esté adscrito flexibilidad horaria docente, de acuerdo con sus necesidades debidamente justificadas y el Departamento, según la disponibilidad de sus recursos docentes y el contrato programa centro/departamento resolverá de forma justificada, teniendo en cuenta siempre criterios de equidad y en la medida de lo posible las preferencias del personal.

#### **E. Vacaciones anuales**

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.

Las vacaciones anuales se disfrutarán, con carácter general, durante el mes de agosto. Si existieran días de vacaciones tras disfrutar el mes de agosto completo, dichos días se podrán disfrutar en el periodo existente sin actividad docente de ningún tipo (final de mes de julio, inicio de septiembre) según conste en el calendario aprobado para el curso correspondiente. Siempre que las necesidades del servicio lo permitan, de los días de vacaciones previstos en el presente Acuerdo, se podrá solicitar el disfrute independiente de hasta cinco días hábiles por año natural.

No obstante lo anterior, su disfrute se podrá solicitar de forma excepcional dentro del año natural y hasta el 15 de enero del año siguiente, en periodos mínimos de siete días consecutivos, siempre que los correspondientes periodos vacacionales sean compatibles con las necesidades del servicio y, preferentemente, en periodo no lectivo.

Asimismo, el personal tendrá derecho a un nuevo señalamiento del periodo de vacaciones, si antes de su comienzo se produjera enfermedad o accidente que comporte Incapacidad Temporal. La situación de incapacidad temporal sobrevenida durante el periodo de disfrute de las

els dies de vacances en què s'està en la dita situació es poden gaudir posteriorment.

En els supòsits de maternitat, lactància acumulada o paternitat, es pot disposar del període de vacances que no s'ha gaudit efectivament, per coincidir amb els supòsits assenyalats, per al gaudi una vegada finalitzats i a continuació d'aquests.

Aquestes situacions de maternitat, incapacitat temporal, o unes altres, que per la durada impedeixen a l'interessat o a la interessada gaudir totalment o parcialment de les vacances durant l'any natural, habiliten l'interessat o la interessada al gaudi d'aquestes durant l'any immediatament posterior a què s'ha produït.

### **Revisió, seguiment i control de l'acord**

L'òrgan de negociació del PDI s'encarrega de la interpretació, vigilància, estudi i aplicació d'aquest acord, sense perjudici de les competències atribuïdes als òrgans administratius i judicials corresponents.

### **Disposició addicional**

En el supòsit que la normativa de caràcter bàsic estatal o d'àmbit autonòmic estableix condicions de treball distintes a les previstes en aquest acord, s'han d'efectuar els ajustos corresponents per a observar el marc legislatiu. En cas que un canvi eventual en la legislació permeti una millora de les condicions laborals, es negociarà en l'àmbit de la Mesa de Negociació una possible modificació d'aquest acord, a l'efecte d'incorporar-les, si és el cas.

### **Disposició derogatòria**

Durant la vigència d'aquest acord queden sense efectes totes les normatives pròpies que s'hi oposen a les disposicions.

## **APÈNDIX I**

**GRADUS DE PARENTIU:** De conformitat amb el que estableix el Codi Civil.

1. Familiar de primer grau en línia directa, per consanguinitat o afinitat:
  - pares
  - pares polítics
  - fills o filles
  - cònjuge o parella de fet del fill o de la filla
2. Familiar de segon grau en línia directa o col·lateral, per consanguinitat o afinitat:
  - germans del treballador i els seus cònjuges o parelles de fet (afinitat)

vacaciones interrumpe las mismas, por lo que los días de vacaciones en los que se permanezca en dicha situación podrán disfrutarse posteriormente.

En los supuestos de maternidad, lactancia acumulada o paternidad, se podrá disponer del periodo vacacional que no haya sido efectivamente disfrutado por coincidir con los supuestos señalados, para su disfrute una vez finalizados y a continuación de los mismos.

Estas situaciones de maternidad, incapacidad temporal, u otras, que por su duración impidan al interesado/a disfrutar total o parcialmente de las vacaciones durante el año natural, habilitarán al interesado o interesada al disfrute de las mismas durante el año inmediatamente posterior al que se hubiera devengado.

### **Revisión, seguimiento y control del acuerdo**

El Órgano de Negociación del PDI se encargará de la interpretación, vigilancia, estudio y aplicación de este acuerdo, sin perjuicio de las competencias atribuidas a los órganos administrativos y judiciales correspondientes.

### **Disposición adicional**

En el supuesto de que la normativa de carácter básico estatal o de ámbito autonómico, establezca condiciones de trabajo distintas a las previstas en este Acuerdo, se efectuarán los correspondientes ajustes para observar el marco legislativo. Caso que un eventual cambio en la legislación permitiera una mejora de las condiciones laborales, se negociará en el ámbito de la Mesa de Negociación una posible modificación del presente acuerdo, al objeto de, en su caso, incorporarlas.

### **Disposición derogatoria**

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

## **APÉNDICE I**

**GRADOS DE PARENTESCO:** De conformidad con lo establecido en el Código Civil.

1. Familiar de primer grado en línea directa, por consanguinidad o afinidad:
  - padres
  - padres políticos
  - hijos o hijas
  - cónyuge o pareja de hecho del hijo o la hija
2. Familiar de segundo grado en línea directa o colateral, por consanguinidad o afinidad:
  - hermanos del trabajador y sus cónyuges o parejas de hecho (afinidad)



- avis
- néts
- germans, avis i néts del cònjuge o parella de fet (afinitat)

**TERMINOLOGIA:** Als efectes del que disposa aquest acord i de les normes que el despleguen, s'entén per:

- a) 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.
- b) Familiar: persona que manté, respecte del subjecte de referència, qualsevol grau de parentiu acreditat. A efecte d'aquest acord, es considera familiar el cònjuge o la parella de fet exclusivament en els apartats que s'estableix expressament.
- c) Necessitar dedicació especial: suposa que cal que el subjecte reba tractament, atenció, cures o assistència continuats per terceres persones a causa de problemes de salut, entesa aquesta última com benestar físic, psíquic i social.
- d) Informe de l'òrgan competent de l'Administració sanitària: informe de l'inspector mèdic de zona o, si el tractament es rep a l'hospital, informe facultatiu del metge responsable del pacient.
- e) Convivència: relació basada en la cohabitació al mateix domicili.
- f) Tenir a càrrec seu: relació de dependència que no implica convivència.
- g) Cura directa: relació de dependència que implica convivència.
- h) Malaltia greu: es considera com a tal l'hospitalització en institució sanitària o hospitalització domiciliària o aquella en què el facultatiu responsable n'acredita la gravetat.
- i) Dependència: l'estat de caràcter permanent en què es troben les persones que, per raons derivades de l'edat, la malaltia o la discapacitat, i lligades a la falta o a la pèrdua d'autonomia física, mental, intel·lectual o sensorial, necessiten atenció d'una altra o unes altres persones o ajudes importants per a realitzar activitats bàsiques de la vida diària o, en el cas de les persones amb discapacitat intel·lectual o malaltia mental, uns altres suports per a la seua autonomia personal.
- j) Activitats bàsiques de la vida diària (ABVD): les tasques més elementals de la persona, que li permeten defensar-se amb un mínim d'autonomia i independència, com ara: la cura personal, les activitats domèstiques bàsiques, la mobilitat essencial, reconèixer persones i objectes, orientar-se, entendre i executar ordres o tasques senzilles.
- k) Autonomia: la capacitat de controlar, afrontar i prendre, per iniciativa pròpia, decisions personals sobre com viure d'acord amb les normes i preferències pròpies, així com de desenvolupar les activitats bàsiques de la vida diària.

- abuelos
- nietos
- hermanos, abuelos y nietos del cónyuge o pareja de hecho (afinidad)

**TERMINOLOGÍA:** A los efectos de lo dispuesto en este acuerdo y de las normas que lo desarrollen, se entenderá por:

- a) 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.
- b) Familiar: persona que mantenga respecto del sujeto de referencia cualquier grado de parentesco acreditado. A efectos de este acuerdo se considerará familiar al cónyuge o pareja de hecho exclusivamente en aquellos apartados en que se establezca expresamente.
- c) Necesitar especial dedicación: supone que es preciso que el sujeto reciba tratamiento, atención, cuidados o asistencia continuada por terceras personas debido a problemas de salud, entendida esta última como bienestar físico, psíquico y social.
- d) Informe del órgano competente de la administración sanitaria: informe del inspector médico de zona o, si el tratamiento se recibe en el hospital, el informe facultativo del médico responsable del paciente.
- e) Convivencia: relación basada en la cohabitación en el mismo domicilio.
- f) Tener a su cargo: relación de dependencia que no implica convivencia.
- g) Cuidado directo: relación de dependencia que implica convivencia.
- h) Enfermedad grave: se considera como tal la hospitalización en institución sanitaria u hospitalización domiciliaria o aquella en la que sea acreditada por el facultativo responsable la gravedad de la misma.
- i) Dependencia: el estado de carácter permanente en que se encuentran las personas que, por razones derivadas de la edad, la enfermedad o la discapacidad, y ligadas a la falta o a la pérdida de autonomía física, mental, intelectual o sensorial, precisan de la atención de otra u otras personas o ayudas importantes para realizar actividades básicas de la vida diaria o, en el caso de las personas con discapacidad intelectual o enfermedad mental, de otros apoyos para su autonomía personal.
- j) 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.
- k) 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.

## APÈNDIX II

### Acreditacions

1. La situació de convivència ha de ser acreditada mitjançant un certificat d'empadronament expedit per l'ajuntament de residència.
2. La condició de discapacitat ha de ser acreditada mitjançant un certificat oficial de minusvalidesa expedit per la conselleria competent en la matèria o, si és el cas, l'òrgan equivalent d'altres administracions públiques.

Als efectes d'aquest acord, els termes minusvàlid, discapacitat i disminuït s'entenen termes equivalents.

3. El grau de parentiu i la relació familiar s'acredita amb el/s llibre/s de família, certificat del Registre Civil o bé amb la inscripció en qualsevol registre públic oficial d'unions de fet.
4. La custòdia legal s'ha d'acreditar mitjançant resolució judicial o document de formalització de l'acollida familiar.
5. La situació de violència de gènere s'acredita mitjançant l'ordre de protecció a favor de la víctima. Excepcionalment, és títol d'acreditació d'aquesta situació l'informe del ministeri fiscal que indica l'existència d'indicis que la treballadora afectada és víctima de violència de gènere, fins que es dicta l'ordre de protecció.
6. La situació de dependència s'acredita mitjançant un certificat oficial expedit per la conselleria competent en la matèria o, si és el cas, òrgan equivalent d'altres administracions públiques, o bé, un informe de valoració físicopsíquica del facultatiu mèdic corresponent.

## APÉNDICE II

### Acreditaciones

1. La situación de convivencia ha de ser acreditada mediante certificado de empadronamiento expedido por el ayuntamiento de residencia.
2. La condición de discapacidad ha de ser acreditada mediante certificación oficial de minusvalía expedida por la conselleria competente en la materia o, en su caso, órgano equivalente de otras administraciones públicas.

A los efectos de este acuerdo, los términos minusválido, discapacitado y disminuido se entienden términos equivalentes.

3. El grado de parentesco y la relación familiar se acreditará con el libro o libros de familia, certificación del registro civil o bien con la inscripción en cualquier registro público oficial de uniones de hecho.
4. La guarda legal ha de acreditarse mediante resolución judicial o documento de formalización del acogimiento familiar.
5. La situación de violencia de género se acreditará mediante la orden de protección a favor de la víctima. Excepcionalmente, será título de acreditación de esta situación el informe del ministerio fiscal que indique la existencia de indicios de que la trabajadora afectada es víctima de violencia de género, hasta tanto se dicte la orden de protección.
6. La situación de dependencia se acreditará mediante certificación oficial expedida por la conselleria competente en la materia o, en su caso, órgano equivalente de otras administraciones públicas, o bien, informe de valoración físico-psíquica del facultativo médico correspondiente.