

ADAPTACIÓ DE L'ACORD PER A LA CONCILIACIÓ DE LA VIDA FAMILIAR I LABORAL DEL PERSONAL D'ADMINISTRACIÓ I SERVEIS 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 i laboral del personal d'administració i serveis (PAS) de la Universitat Politècnica de València (UPV), signat per l'òrgan de negociació del personal d'administració i serveis del dia 25.09.09, es modifica amb aquesta redacció per a adaptar-se al que preveuen el RDL 20/2012 i la Llei 2/2012 de Pressupostos Generals de l'Estat per a l'any 2012 en la disposició addicional setanta-unena (Jornada general del treball en el sector públic).

Àmbit d'aplicació

1. Aquest acord s'aplica a tot el personal funcionari i laboral d'administració i serveis i d'investigació que presta serveis a la Universitat Politècnica de València.
2. En el cas del personal laboral, aquest acord s'aplica sense perjudici del que pugua 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).

Permisos

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

• Permís per matrimoni o unió de fet

1. El personal pot gaudir de quinze dies naturals i consecutius, per raó de matrimoni o inscripció en el Registre d'Unions

ADAPTACIÓN DEL ACUERDO PARA LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL DEL PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS DE LA UNIVERSITAT POLITÈCNICA DE VALÈNCIA

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

Preámbulo

El Acuerdo para la conciliación de la vida familiar y laboral del personal de administración y servicios (PAS) de la Universitat Politècnica de València (UPV), firmado por el Órgano de Negociación del Personal de Administración y Servicios de fecha 25.09.09, se modifica con la presente redacción para adaptarse a lo previsto por el RDL 20/2012 y por la Ley 2/2012 de Presupuestos Generales del Estado para el año 2012 en su disposición Adicional Septuagésima primera (Jornada general del trabajo en el Sector Público).

Ámbito de aplicación

1. El presente acuerdo será de aplicación a todo el personal funcionario y laboral de administración y servicios y de investigación que preste sus servicios en la Universitat Politècnica de València.
2. En el caso del personal laboral, este acuerdo será de aplicación sin perjuicio de lo que pudiera establecer el convenio colectivo que regule sus condiciones laborales.

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).

Permisos

• Permiso por celebració de matrimonio 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 residencia de dicho personal, el permiso será de dos días naturales consecutivos.

• Permiso por matrimonio o unió de hecho

1. El personal podrá disfrutar de quince días naturales y consecutivos, por razón de matrimonio o inscripción en el

de Fet de la Comunitat Valenciana o en qualsevol altre registre públic oficial d'unions 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.

• 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.

• Permís per maternitat biològica

1. En el supòsit de part, la treballadora té dret a un permís de setze setmanes ininterrompudes, 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 de suspensió, 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 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 gaudeixca d'una part determinada i ininterrompuda del període de descans posterior al part, bé de manera simultània o successiva al de la mare.

Registro de Uniones de Hecho de la Comunitat Valenciana o en cualquier otro registro público oficial de uniones de hecho.

2. Este permiso puede acumularse al período vacacional y 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.

• 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.

• Permiso por maternidad biológica

1. En el supuesto de parto, la trabajadora tendrá derecho a un permiso de dieciséis semanas ininterrumpidas, 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 período 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 período de suspensión, computado desde la fecha del parto, y sin que se descuente del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto. En el supuesto de fallecimiento del hijo, el período de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara 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 ininterrumpida del período de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea o sucesiva al de la madre.

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.

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.

Després de la renúncia prèvia del pare, aquest permís pot gaudir-lo el cònjuge o parella de fet de la mare.

4. 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 de l'infant. El pare també pot fer ús d'aquest dret quan la mare es troba incapacitada per a exercir l'opció.
5. S'exclouen del còmput de l'apartat anterior les primeres sis setmanes posteriors al part, de descans obligatori per a la mare.
6. 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 continua aquesta situació i després de la justificació prèvia, i perceben les retribucions íntegres.
7. 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.
8. En els casos de part prematur i en els que per qualsevol altra causa el nou-nat ha d'estar hospitalitzat a continuació del part, aquest permís s'amplia en tants dies com el nou-nat es troba hospitalitzat, amb un màxim de tretze setmanes addicionals.
9. Durant el gaudi d'aquest permís es pot participar en els cursos de formació que convoca l'Administració.

• 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. Aquest permís s'amplia dues setmanes

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 períodos 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.

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.

Previa renuncia del padre, este permiso podrá disfrutarlo el cónyuge o pareja de hecho de la madre.

4. 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.
5. Se excluyen del cómputo del apartado anterior las primeras 6 semanas posteriores al parto, de descanso obligatorio para la madre.
6. Mientras dure la hospitalización posterior al parto previsto 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.
7. 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.
8. 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.
9. Durante el disfrute de este permiso se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración.

• 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 ininterrompidas. Este permiso se ampliará

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 pugua 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 de descans, 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.

4. Aquest permís es pot gaudir a jornada completa o a temps parcial, després de l'acord previ entre l'Administració i els treballadors afectats.
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 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 preadoptiu 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 preadoptiu com permanent o simple, previstos en aquest article són els que

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 de descanso, 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. Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la Administración y los trabajadores afectados.
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

així s'estableixen en el Codi Civil o en les lleis civils de les comunitats autònomes que els regulen, l'acollida simple ha de tenir una durada no inferior a un any.

• Permís per lactància

1. El personal, 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.

2. També, a voluntat del personal, es pot substituir aquest dret per una reducció de la jornada normal pel mateix temps i amb la mateixa finalitat, i es pot aplicar aquesta reducció en la dedicació de la jornada a realitzar de matí o de vesprada pel personal que té especial dedicació.
3. Així mateix, el personal 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 o de la data d'incorporació).
4. El permís de lactància és ampliable en la mateixa proporció per part, adopció o acollida familiar múltiple.
5. Aquest permís pot ser gaudit indistintament per la mare o pel pare, en el cas que ambdós treballen, 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.
6. El personal que amb posterioritat al gaudi d'aquest permís acumulat sol·licita l'excedència per cura de fill o llicència sense retribució per períodes superiors a un mes, dona lloc a un expedient de reintegrament per retribucions indegudes. No s'aplica a períodes inferiors a un mes.
7. Durant el gaudi d'aquest permís es pot participar en els cursos de formació que convoca l'Administració.

• Permís per paternitat

1. Es té dret a vint dies naturals per naixement, acollida, tant preadoptiva com permanent, o adopció d'un/a fill/a, que gaudeix el pare a partir del dia del naixement, de la decisió administrativa o judicial d'acollida o de la resolució judicial

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.

• Permiso por lactancia

1. El personal, 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.

2. 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.
3. 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. El permiso de lactancia será ampliable en la misma proporción por parto, adopción o acogimiento familiar múltiple.
5. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o por el padre, en el caso de que ambos trabajen, 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.
6. El personal que con posterioridad al disfrute de este permiso acumulado solicite la excedencia por cuidado de hijo o licencia sin retribución por períodos superiores a un mes, dará lugar a un expediente de reintegro por retribuciones indebidas. No será de aplicación a períodos inferiores a un mes.
7. Durante el disfrute de este permiso se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración.

• Permiso por paternidad

1. Se tendrá derecho a veinte días naturales por nacimiento, acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, o adopción de un hijo o hija, que disfrutará el padre a partir de la fecha del nacimiento, de la decisión administrativa

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 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.

• **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.

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 período 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 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 período de duración del permiso, y, en su caso, durante los períodos posteriores al disfrute de éste, si de acuerdo con la normativa aplicable, el derecho a percibir algún concepto retributivo se determina en función del período 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 período 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.

• **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.

• 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 durant el temps indispensable per a la realització.
 - b) Reunions de coordinació dels seus centres d'educació especial.
 - c) Consultes de suport addicional en l'àmbit socio-sanitari.
2. Les absències de la jornada de treball causades per qualssevol dels motius enumerats duren el temps indispensable per a la realització.
3. Aquestes absències han de ser justificades degudament.

• 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 o del lloc de treball 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 permís de tres dies hàbils.

Si el fet causant ocorre a més de 100 km de la localitat de residència o del lloc de treball 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. Aquest permís és compatible i no necessàriament consecutiu amb el permís per malaltia greu.

• 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, el permís és de sis dies hàbils.

• 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 durante el tiempo indispensable para su realización.
 - b) Reuniones de coordinación de sus centros de educación especial.
 - c) Consultas de apoyo adicional en el ámbito socio-sanitario.
2. Las ausencias de la jornada de trabajo causadas por cualquiera de los motivos enumerados durarán el tiempo indispensable para su realización.
3. Estas ausencias deberán ser debidamente justificadas.

• 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 o del lugar de trabajo 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, 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 o del lugar de trabajo 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. Este permiso es compatible y no necesariamente consecutivo con el permiso por enfermedad grave.

• 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, el permiso será de seis días hábiles.

2. Per malaltia greu d'un familiar de segon grau en línia directa o col·lateral, per consanguinitat afinitat, és 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. Es té dret a aquest permís cada vegada que s'acredita una nova situació de gravetat.

4. En el cas que l'hospitalització és 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.

5. 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.

6. 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.

• **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.

• **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.

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

4. En el caso de que la hospitalización fuese inferior a los días a que por enfermedad grave se tiene permiso y no mediase certificado de gravedad, este permiso se reducirá a los días que efectivamente el familiar del afectado haya estado hospitalizado.

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

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

• **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.

• **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, comisarías 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.

• 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.

• 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.

• Permisos per formació

El personal d'administració i serveis està subjecte, quant a permisos de formació, a la Normativa de Formació del Personal d'Administració i Serveis de la UPV i gestionada a través del UFASU.

• Assistència a accions formatives**• 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 cinquanta hores anuals, i queden excloses d'aquest còmput les de caràcter obligatori, així com les jornades i els seminaris.

• Accions formatives especials en línia

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

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

• Llicències i permisos per formació

a) Llicències per a assistència a accions formatives externes: La Gerència, a través del Servei de Recursos Humans, pot concedir fins a cinquanta hores l'any per a l'assistència a cursos de perfeccionament professional, retribuïdes quan coincideixen amb l'horari de treball i el contingut d'aquest està relacionat amb el lloc de treball o la carrera professional del personal a l'Administració, i no ho impedeixen les necessitats del servei. La denegació ha de ser motivada.

b) Llicència retribuïda per estudis: La Gerència, a través del Servei de Recursos Humans, pot concedir al funcionari de carrera i personal laboral fix de la UPV, després de l'informe previ favorable del responsable de la unitat a què està adscrit, llicència de fins a dotze mesos per a la formació en matèries directament relacionades amb la carrera professional a les administracions públiques.

• 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.

• 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.

• Permisos por Formación

El personal de administración y servicios estará sujeto en cuanto a permisos de formación a la Normativa de Formación del Personal de Administración y Servicios de la UPV y gestionada a través del UFASU.

• Asistencia a acciones formativas**• 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 cincuenta horas anuales, quedando excluida de este cómputo aquellas de carácter obligatorio, así como las jornadas y seminarios.

• Acciones formativas especiales *on-line*

El personal computará un máximo de veinte 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 puesta en marcha de estos cursos de formación será previamente negociada con las organizaciones sindicales.

• Licencias y permisos por formación

a) Licencias para asistencia a acciones formativas externas: La Gerencia a través del servicio de Recursos Humanos podrá conceder hasta cincuenta horas al año para la asistencia a cursos de perfeccionamiento profesional, retribuïdas 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.

b) Licencia retribuïda por estudios: La Gerencia a través del servicio de Recursos Humanos podrá conceder a los funcionarios y a las funcionarias de carrera y personal laboral fijo de la 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 matèria elegida per les persones interessades, de què es requereix que siga d'interès per a la millora en la qualitat i prestació del servei públic, l'ha d'acceptar la Gerència.

Durant el gaudi d'aquesta llicència, es té dret exclusivament a la percepció de les retribucions bàsiques.

En finalitzar el període de llicència per estudis, el personal beneficiari ha de presentar 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 la beneficiària o el beneficiari de la memòria i el certificat acadèmic corresponent implica 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, se li revocarà la llicència pel mateix òrgan que en va resoldre la concessió.

La dita llicència es pot sol·licitar cada cinc anys, sempre que aquests s'han prestat en servei actiu ininterrompidament.

c) Llicència per a perfeccionament professional: La Gerència, a través del Servei de Recursos Humans, pot concedir llicències no retribuïdes, d'una durada màxima de tres mesos l'any, per a assistir a cursos de perfeccionament professional, quan el contingut d'aquests està relacionat amb el lloc de treball o la carrera professional a l'Administració i sempre que la gestió del servei i l'organització del treball ho permeten.

L'Administració manté el personal amb alta especial, en el règim de previsió social que correspon, mentre dura la llicència sense sou. Aquesta llicència té la consideració de serveis prestats efectivament.

d) Permís per proves selectives i exàmens: El personal disposa de permís el dia de l'examen per a concórrer a proves selectives per a l'ingrés en qualsevol Administració pública, a exàmens finals i la resta de proves definitives d'aptitud i avaluació en centres oficials, encara que la realització de l'exercici siga compatible amb la jornada laboral.

e) Trimestre sabàtic: La Gerència, a través del Servei de Recursos Humans, pot concedir trimestres sabàtics a tot el personal amb sis anys continuats, com a mínim, de treball a la UPV, sempre que es tracte d'accedir a formació en

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.

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

c) Licencia para perfeccionamiento profesional: La Gerencia a través del Servicio de Recursos Humanos 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) Permiso por pruebas selectivas y exámenes: El personal dispondrá de permiso 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.

e) Trimestre sabático: La Gerencia, a través del Servicio de Recursos Humanos, 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

matèries relacionades amb el lloc de treball que ocupa el sol·licitant o amb la seua carrera professional.

El personal que es troba gaudint d'un trimestre sabàtic es troba en servei actiu amb caràcter general, i té dret, si és el cas, a les indemnitzacions per raó del servei que són pertinents si concorren els requisits establits en la normativa aplicable i si en la resolució final s'han autoritzat. En finalitzar el trimestre sabàtic el personal beneficiari ha de trametre a la Unitat de Formació del PAS una memòria global del treball desenvolupat, així com, si és el cas, el certificat acadèmic dels estudis realitzats.

• Permís per assumptes propis

1. Cada any natural, i fins al dia 31 de gener de l'any següent, es pot gaudir de tres dies per assumptes propis o particulars.
2. El personal distribueix els dits dies a conveniència seua, després de la sol·licitud prèvia a la unitat de personal corresponent, amb l'antelació suficient, i ha de tenir en compte que la seua absència no provoca una dificultat especial en el desenvolupament normal del treball. La denegació ha de ser motivada.
3. L'Administració, després de la negociació prèvia amb els representants sindicals, pot dictar les 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. El personal funcionari interí i personal laboral temporal pot gaudir del dit permís a raó d'un dia per cada quatre mesos complets treballats a la UPV.
5. Els dies d'assumptes propis anuals poden ser acumulats als permisos de maternitat, lactància acumulada, paternitat, acollida i adopció, però sempre amb anterioritat al 31 de gener de l'any següent.

Aquests dies no es poden acumular a les vacances anuals, tret dels cinc dies hàbils que es poden gaudir de manera independent.

6. En els casos de llicència sense retribució o de reingrés, quan el temps de serveis prestats és menor, es gaudiran un nombre de dies proporcional al temps treballat, a raó d'un dia per cada quatre mesos treballats, i 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 que es poden gaudir fins al 31 de gener de l'any següent.

formación en materias relacionadas con el puesto de trabajo que ocupa el solicitante o con su carrera profesional.

El personal 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 una memoria global del trabajo desarrollado, así como, en su caso, la certificación académica de los estudios realizados.

• Permiso por asuntos propios

1. Cada año natural, y hasta el día 31 de enero del año siguiente, se podrá disfrutar de tres días por asuntos propios o particulares.
2. El personal distribuirá dichos días a su conveniencia, previa solicitud a la correspondiente unidad de personal con la suficiente antelación, y tendrá en cuenta que su ausencia no provoque una especial dificultad en el normal desarrollo del trabajo. Su denegación será motivada.
3. La Administración, previa negociación con los representantes sindicales, podrá dictar las normas oportunas, durante el primer trimestre del año para que el disfrute de estos días no repercuta negativamente en la adecuada prestación de los servicios.
4. El personal funcionario interino y personal laboral temporal podrá disfrutar de dicho permiso a razón de un día por cada cuatro meses completos trabajados en la UPV.
5. 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.

Estos días no se podrán acumular a las vacaciones anuales, excepto a los cinco días hábiles que se podrán disfrutar de forma independiente.

6. 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 cuatro 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 hijos o familiares, situación que se entenderá como de trabajo efectivo, y que se podrán disfrutar hasta el 31 de enero del año siguiente.

Festes i reducció horària

• Dies 24 i 31 de desembre

Els dies 24 i 31 de desembre estan tancades les dependències de la Universitat, tret dels serveis previstos en aquest acord. El calendari laboral incorpora els dies de permisos corresponents quan els dies 24 i 31 de desembre coincideixen en festiu, dissabte o dia no laborable.

Així mateix, s'incorpora al calendari laboral i com a màxim un dia de permís 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.

• Dia del patró

Els diferents centres i serveis tenen com a dia exempt d'assistència al treball el dia del patró d'acord amb la data que n'aprova l'òrgan competent. Els serveis i les unitats que s'esmenten en l'ANNEX I gaudeixen del dia del patró establert per als Serveis Centrals.

La celebració del dia del patró establert per l'òrgan competent dels centres/escoles s'ha de comunicar amb antelació suficient a la Gerència.

• Festes locals

El personal queda exempt de l'assistència al treball un dia laboral addicional a les festes oficials que amb motiu de les festes locals se celebren a Alcoi, Gandia i València, segons disposa el calendari laboral.

Durant la setmana de festes locals, el personal gaudeix d'una exempció de 6 hores i 30 minuts laborables.

• Horari d'estiu

En el període comprès entre els dies 16 de juny i 31 d'agost, ambdós inclusivament, per excés de dedicació anual, el personal pot reduir-ne la jornada laboral 30 hores, a raó d'una hora diària.

El personal que opta per no reduir-ne la jornada laboral, pot acumular les dites hores en jornades completes que utilitzarà al llarg de l'any.

• Períodes de Setmana Santa i Nadal

Durant els dies laborals compresos en els períodes establerts en Setmana Santa i Nadal, el personal té dret a gaudir, per excés de dedicació anual, un total d'hores equivalents a quatre dies de treball, en cadascun dels períodes.

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

Fiestas y reducción horaria

• Días 24 y 31 de diciembre

Los días 24 y 31 de diciembre, permanecerán cerradas las dependencias de la universidad, a excepción de los servicios contemplados en este Acuerdo. 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.

Asimismo, se incorporará al calendario laboral y como máximo un día de permiso 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

• 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 se relacionan en el ANEXO I disfrutaran del día del patrón establecido para los Servicios Centrales.

La celebración del día del Patrón establecido por el órgano competente de los Centros/Escuelas, deberá ser comunicado con antelación suficiente a la Gerencia.

• 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.

• Horario de verano

En el período comprendido entre los días 16 de junio y 31 de agosto ambos inclusive, por exceso de dedicación anual, el personal podrá reducir su jornada laboral en 30 horas, a razón de una hora diaria.

El personal que opte por no reducir su jornada laboral, podrá acumular dichas horas en jornadas completas que utilizará a lo largo del año.

• Periodos de Semana Santa y Navidad

Durante los días laborales comprendidos en los periodos establecidos en Semana Santa y Navidad, el personal tendrá derecho a disfrutar, por exceso de dedicación anual, un total de horas equivalentes a cuatro días de trabajo, en cada uno de los periodos.

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

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

Vacances anuals

1. 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, sense perjudici de les adaptacions que s'estableixen per als horaris especials.

2. Les vacances anuals retribuïdes es gaudeixen preferentment en el període de juliol i agost. Això no obstant, a petició del personal i condicionat a les necessitats del servei, es poden gaudir en un altre període de la resta de l'any.
3. Les vacances anuals s'han de gaudir en un únic període continuat o bé fraccionades. En aquest últim cas, no es poden gaudir en períodes inferiors a cinc dies hàbils consecutius. Sense perjudici de les disposicions anteriors, i 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.
4. En els serveis o unitats en què és necessari que el personal en gaudisca les vacances entre el mes de juliol i agost, s'hi ha d'efectuar torns rotatius sense perjudici del que disposen quant a l'acomodació del període de vacances els supòsits previstos tot seguit.

Això no obstant, el personal interessat a gaudir les vacances en un altre període, l'ha de sol·licitar al seu centre o servei amb l'antelació suficient.

5. Després de la notificació prèvia de la Gerència al Comitè d'Empresa i la Junta de Personal en els temes que els afecta, es pot modificar el període normal de gaudi de vacances establert anteriorment, així com la reducció de jornada els mesos de juny, juliol i agost per al personal adscrit als centres o serveis que per les seues característiques especials ho requereixen. Aquesta notificació s'ha de realitzar abans del dia 31 de maig.
6. En el cas que per raons justificades qualsevol persona al servei de la UPV desitja alterar-ne el període de vacances ja concedit, pot sol·licitar un canvi mitjançant el procediment establert amb anterioritat.

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

Vacaciones anuales

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.

2. Las vacaciones anuales retribuidas se disfrutarán preferentemente en el periodo de 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.
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 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.
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.

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

5. Previa notificación de la Gerencia al Comité de Empresa y Junta de Personal en los temas que les afecte, se podrá modificar el periodo normal de disfrute de vacaciones establecido anteriormente, así como la reducción de jornada en los meses de junio, julio y agosto para el personal adscrito a los Centros o Servicios que por sus especiales características lo requieran. Esta notificación deberá realizarse antes del día 31 de mayo.
6. En el caso de que por razones justificadas cualquier persona al servicio de la UPV desee alterar su periodo de vacaciones ya concedido, podrá solicitar un cambio mediante el procedimiento establecido con anterioridad.

7. L'inici i l'acabament del dret de gaudi de les vacances és forçosament dins de l'any natural a què corresponen sense perjudici que, per necessitats del servei i després de l'acord previ amb la persona afectada, es puguen gaudir l'any natural següent.
8. El període de vacances no pot ser substituït per compensació econòmica, ni són acumulables en anys següents.
9. Els contractats temporals o funcionaris interins reben preferentment l'abonament de la part proporcional de vacances a la finalització de contracte o nomenament. En el cas dels contractats laborals fixos o funcionaris de carrera, la relació laboral dels quals ha de ser rescindida o causen baixa per qualssevol de les situacions previstes en la normativa vigent, s'ha de procurar que gaudisquen prèviament a l'extinció contractual el període de vacances que en proporció els correspon. Si això no és possible, se'ls abonaran els dits dies.

El personal té dret:

- a) El personal que a petició de l'Administració, en virtut de necessitats urgents i extraordinàries del servei, veu modificat o interromput el període de vacances establert i notificat abans del 31 de maig, té dret a gaudir d'un dia addicional de vacances per cadascun dels dies treballats en la interrupció, amb un màxim de 32 dies hàbils de vacances per tots els conceptes.
- b) La situació d'incapacitat temporal esdevinguda abans de l'inici del període de vacances i que per la durada impedeix l'interessat o la interessada gaudir totalment o parcialment aquestes durant l'any natural, habilita l'interessat o la interessada al gaudi d'aquestes durant l'any immediatament posterior al que s'ha produït.

En aquest cas, les vacances s'inicien preferentment l'endemà de la finalització de la situació d'incapacitat temporal, o bé, si això no és possible per necessitats del servei, en el període que, d'acord mutu, assenyalen entre l'interessat o la interessada i el responsable de la unitat o del servei a què s'està adscrit, sense que es puguen acumular vacances no gaudides corresponents a més d'un any natural.

La situació d'incapacitat temporal sobrevinguda durant el període de gaudi de les vacances interromp aquestes, per la qual cosa els dies de vacances en què s'està en la dita situació es poden gaudir posteriorment.

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

El personal tendrá derecho:

- a) El personal que a petición de la administración, en virtud de necesidades urgentes y extraordinarias del servicio, vea modificado o interrumpido el periodo vacacional establecido y notificado antes del 31 de mayo, tendrá derecho a disfrutar de un día adicional de vacaciones por cada uno de los días trabajados en la interrupción, con un máximo de 32 días hábiles de vacaciones por todos los conceptos.
- b) La situación de incapacidad temporal acaecida antes del inicio del periodo de vacaciones y que por su duración impida al interesado/a disfrutar total o parcialmente de éstas durante el año natural, habilitará al interesado o interesada al disfrute de las mismas durante el año inmediatamente posterior al que se hubiera devengado.

En este caso, las vacaciones se iniciarán preferentemente al día siguiente al de la finalización de la situación de incapacidad temporal, o bien, si esto no fuera posible por necesidades del servicio, en el período que, de mutuo acuerdo, señalen entre el interesado o la interesada y el responsable de la unidad o servicio al que se esté adscrito, sin que puedan acumularse vacaciones no disfrutadas correspondientes a más de un año natural.

La situación de incapacidad temporal sobrevenida durante el período de disfrute de las vacaciones interrumpe las mismas, por lo que los días de vacaciones en los que se permanezca en dicha situación podrán disfrutarse posteriormente.

Es poden retardar les vacances si abans de l'inici o en el transcurs d'aquestes es produeix hospitalització no voluntària, justificada, que no implica IT. En aquests casos, el període de gaudi del període de vacances que resta es realitza respectant les necessitats del servei, sense que s'haja d'aplicar el contingut del punt a anterior.

c) A l'acomodació del gaudi de vacances en cas d'embaràs i fins que el fill faça dotze mesos, separació legal, divorci o viudetat, així com si és víctima de violència de gènere o es té a càrrec una persona dependent, després de la justificació prèvia d'aquestes circumstàncies, sempre que no implique perjudici justificat per a altres empleades o empleats públics i que el fet s'ha produït dins de l'any a què es refereix el període de vacances.

Si coincideix la situació de maternitat, paternitat i lactància acumulada amb el temps de vacances preestablit, aquestes queden suspeses i es reprenen una vegada gaudits els dits permisos.

Es pot acumular el període de gaudi de vacances als permisos derivats d'adopció o acollida, maternitat, lactància i paternitat, tot i haver expirat ja l'any natural a què aquest període correspon.

En els supòsits de permís de maternitat, lactància acumulada o paternitat, es pot disposar del període de vacances que li queda per gaudir una vegada gaudit el permís, i a continuació d'aquest, encara que haja expirat l'any natural a què corresponen les vacances.

Serveis mínims

• Serveis mínims els dissabtes i mes d'agost

- 1 ordenança/auxiliar de serveis/coordinador de serveis per escola o facultat.
- 1 ordenança/auxiliar de serveis/coordinador de serveis a la Seu Central.

Només durant el mes d'agost:

- 1 auxiliar de serveis (atenció telefònica).
- 1 administratiu a l'Àrea d'Informació.
- 2 manteniment central.

Els serveis que s'han de cobrir els dissabtes, i que consten en el calendari laboral, són retribuïts al personal que els presta com a hores extraordinàries o gratificacions, tret que les retribucions i/o llocs de treball impliquen la dita obligació.

El responsable de cada unitat o centre ha d'organitzar els torns entre el personal afectat, i ha d'atendre la voluntarietat del treballador i les necessitats del servei.

Se podrá proceder al retraso de las vacaciones, si antes de su comienzo o en el transcurso de éstas, se produjera hospitalización no voluntaria, justificada que no comporte IT. En estos casos, el periodo de disfrute del periodo vacacional que reste, se realizará respetando las necesidades del servicio, sin que resulte de aplicación el contenido del punto a) anterior.

c) A la acomodación del disfrute de vacaciones en caso de embarazo y hasta que el hijo cumpla doce meses, separación legal, divorcio o viudedad así como si es víctima de violencia de género o se tiene a cargo una persona dependiente, previa justificación de estas circunstancias, siempre que no implique perjuicio justificado para otras empleadas o empleados públicos y que el hecho se haya producido dentro del año al que se refiere el periodo vacacional.

Si coincide la situación de maternidad, paternidad y lactancia acumulada con el tiempo de vacaciones preestablecido, éstas quedan suspendidas y se reanudarán una vez disfrutados dichos permisos.

Se podrá acumular el periodo de disfrute de vacaciones a los permisos derivados de adopción o acogimiento, maternidad, lactancia y paternidad, aun habiendo expirado ya el año natural a que tal periodo corresponda.

En los supuestos de permiso de maternidad, lactancia acumulada o paternidad, se podrá disponer del período vacacional que le quede por disfrutar una vez disfrutado el permiso, y a continuación del mismo, aunque haya expirado el año natural al que correspondan las vacaciones.

Servicios mínimos

• Servicios mínimos en sábados y mes de agosto

- 1 Ordenanza/Auxiliar de Servicios/ Coordinador de Servicios por Escuela o Facultad.
- 1 Ordenanza/Auxiliar de Servicios/ Coordinador de Servicios en Sede Central.

Sólo durante el mes de agosto:

- 1 Auxiliar de Servicios (atención telefónica).
- 1 Administrativo en el Área de Información.
- 2 Mantenimiento Central.

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 y/o puestos de trabajo conlleven dicha obligación.

El responsable de cada Unidad o Centro, organizará los turnos entre el personal afectado, atendiendo a la voluntariedad del trabajador y a las necesidades del servicio.

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

• Serveis mínims en període lectiu

a) Personal d'administració:

- 1 funcionari als serveis d'administració de cada escola o facultat.
- 1 funcionari en cada servei de la Seu Central.
- 1 funcionari al Registre General (Seu Central).
- 1 funcionari administratiu entre els destinats a les secretaries de direcció de la Seu Central.

b) Personal de serveis:

- 2 ordenances/auxiliar de serveis/coordinador de serveis per escola (torn de matí).
- 1 ordenança/auxiliar de serveis/coordinador de serveis per escola (torn de vesprada).
- 1 auxiliar de serveis d'atenció telefònica a l'Àrea d'Informació (torn de matí).
- 1 auxiliar de serveis d'atenció telefònica a l'Àrea d'Informació (torn de vesprada).
- 1 ordenança/auxiliar de serveis/coordinador de serveis a la Seu Central (torn de matí).
- 1 ordenança/auxiliar de serveis/coordinador de serveis a la Seu Central (torn de vesprada).
- 2 manteniment a la Seu Central (torn de matí).
- 1 manteniment a la Seu Central (torn de vesprada).

El personal que presta aquests *serveis mínims* en període lectiu no és retribuït per aquest concepte, ni té dret a una reducció fixa compensatòria de dies de treball, excepte en el dia assenyalat com a patró en els diferents centres.

• Servei de Registre

Durant el període del 16 de juny al 31 agost, Setmana Santa, Nadal i període de festes locals, el Servei de Registre General de la Universitat únicament presta serveis en jornada de matí.

• Personal amb destinació en unitats amb llocs de treball en jornada de festius

El personal destinat en unitats o serveis de la UPV, que presta els serveis en jornada distinta de l'ordinària de dilluns a divendres, ha de realitzar les mateixes hores de treball que el personal amb jornada ordinària, i s'acull al que estableix el calendari laboral amb les peculiaritats que implica el servei mateix.

En tot cas, la recuperació d'hores que pot ser necessària es fa únicament els dies considerats laborals per a aquest personal.

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.

• Servicios mínimos en período lectivo

a) Personal de administración:

- 1 Funcionario en los Servicios de Administración de cada Escuela o Facultad.
- 1 Funcionario en cada Servicio de Sede Central.
- 1 Funcionario en Registro General (Sede Central).
- 1 Funcionario Administrativo de entre los destinados en las Secretarías de Dirección de Sede Central.

b) Personal de servicios:

- 2 Ordenanzas/Auxiliar de Servicios/Coordinador de Servicios por Escuela (turno de mañana).
- 1 Ordenanza/Auxiliar de Servicios/Coordinador de Servicios por 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 Ordenanza/ Auxiliar de Servicios/ Coordinador de Servicios Sede Central (turno de mañana).
- 1 Ordenanza/ Auxiliar de Servicios/ Coordinador de Servicios Sede Central (turno de tarde).
- 2 Mantenimiento Sede Central (turno de mañana).
- 1 Mantenimiento Sede Central (turno de tarde).

El personal que preste estos "servicios mínimos" en periodo lectivo, no será retribuido por este concepto, ni tendrá derecho a una reducción fija compensatoria de días de trabajo, excepto en el día señalado como Patrón en los diferentes Centros.

• Servicio de Registro

Durante el periodo de 16 de junio a 31 agosto, Semana Santa, Navidad y periodo de Fiestas Locales, el Servicio de Registro General de la Universidad, únicamente prestará servicios en jornada de mañana.

• 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 las mismas horas de trabajo que el personal con jornada ordinaria, acogiéndose 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 laborales para este personal.

Llicències sense retribució**• Llicència per interès particular**

1. El personal funcionari de carrera o personal laboral fix de la UPV pot sol·licitar llicència per interès particular amb una durada màxima de sis mesos cada tres anys.
2. Aquesta llicència se sol·licita, tret de casos excepcionals justificats degudament, amb una antelació mínima, respecte de la data de l'inici, de trenta dies, i s'ha de resoldre, com a mínim, amb quinze dies d'antelació a la dita data. La denegació ha de ser motivada.
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 i consolidació de grau personal.

De la consideració anterior s'exclou el cas del còmput de les vacances anuals. En aquest supòsit, i quan coincideix amb un mes natural o el supera, s'ha de descomptar de la vacança anual el temps proporcional de la llicència sense retribució gaudida.

5. Amb caràcter excepcional, es pot concedir llicència per interès particular als funcionaris interins o al personal laboral temporal contractat per la UPV, sempre que han prestat serveis durant un any ininterromput i és proporcional al temps treballat.

• 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. El període que dura aquesta llicència té la consideració de serveis efectivament prestats, als efectes exclusivament del còmput d'antiguitat i consolidació de grau, i manté el règim de previsió social que correspon.
3. Als efectes indicats, la malaltia ha de ser acreditada suficientment amb els informes mèdics necessaris.

Reduccions de jornada

1. Té dret a una disminució de fins a la meitat de la seua jornada de treball, amb reducció proporcional de les retribucions:

Licencias sin retribución**• Licencia por interès particular**

1. El personal funcionario de carrera o personal laboral fijo de la UPV podrá solicitar licencia por interès particular con una duración máxima de seis meses cada tres años.
2. Esta licencia se solicitará, salvo casos excepcionales debidamente justificados, con una antelación mínima, respecto de la fecha de su inicio, de treinta días, y deberá resolverse, como mínimo, con quince días de antelación a dicha fecha. Su denegación deberá ser motivada.
3. La administración, mientras dure esta licencia sin retribución mantendrá al personal en el régimen de previsión social que corresponda.
4. Esta licencia tendrá la consideración de servicios efectivamente prestados, a los efectos de antigüedad y consolidación de grado personal.

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

5. Con carácter excepcional se podrá conceder licencia por interès particular a los funcionarios interinos o al personal laboral temporal contratado por la UPV, siempre que hayan prestado servicios durante un año ininterrompido y será proporcional al tiempo trabajado.

• 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. El período que dure esta licencia tendrá la consideración de servicios efectivamente prestados, a los efectos exclusivamente del cómputo de antigüedad y consolidación de grado, manteniendo el régimen de previsión social que corresponda.
3. A los efectos indicados, la enfermedad deberá ser acreditada suficientemente con los necesarios informes médicos.

Reducciones de jornada

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

a) El personal que, 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 previs de l'òrgan corresponent de l'Administració sanitària.

b) El personal que 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 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 sí 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 punt per la Unitat Mèdica de Valoració d'Incapacitats.

2. Quan les reduccions a què es refereixen les lletres b i c anteriors no superen l'hora diària, no generen deducció de retribucions.

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 del punt 1 anterior), únicament es gaudeix quan l'òrgan competent de l'Administració sanitària acredita que el menor requereix dedicació especial.

3. 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 haja 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 respectar en tot cas el termini màxim.

4. Les empleades víctimes de violència de gènere, per a fer-ne efectiu la protecció o el dret d'assistència social integral, tenen 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, de l'aplicació de l'horari flexible o d'altres formes d'ordenació

a) El personal 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 personal 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 Médica de Valoración de Incapacidades.

2. Cuando las reducciones a las que se refieren las letras b y c anteriores no superen la hora diaria, no generarán deducción de retribuciones.

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 del punto 1 anterior), únicamente se disfrutará cuando se acredite por el órgano competente de la administración sanitaria, que el menor requiere especial dedicación.

3. 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.

4. Las empleadas víctimas 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

del temps de treball que són 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 pertoque, acrediten.

Quan la reducció no supera l'hora diària no genera deducció de retribucions.

5. El personal que té dret a gaudir de reduccions de jornada en els supòsits anteriors, pot 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.
6. Les reduccions de jornada previstes anteriorment són incompatibles entre si, tret de les regulades en l'apartat 1.c i apartat 4, que són compatibles amb la resta.
7. El personal ha d'informar el responsable de la seua unitat administrativa, amb quinze dies d'antelació, sobre la data en què es reincorporarà a la jornada ordinària.
8. La Gerència concedeix les reduccions de jornada. La denegació ha de ser motivada degudament, i comunicar-ho a aquests efectes a la interessada o a l'interessat.

Jornada de treball

1. La jornada general de treball del personal inclòs en l'àmbit d'aplicació d'aquesta norma no pot ser inferior a trenta-set hores i trenta minuts setmanals de treball efectiu de mitjana en còmput anual.
2. El personal que ocupa un lloc de treball amb un complement específic assignat igual o superior al que es detalla per a cadascun dels grups de classificació següents, ha de realitzar una jornada laboral especial.

Grup / Subgrup	Complement Específic
Grup A / Subgrup A1	E038
Grup A / Subgrup A2	E023
Grup C / Subgrup C1	E019
Grup C / Subgrup C2	E015
Resta d'agrupacions professionals	E013

3. Quan les necessitats del servei així ho exigeixen, el personal pot ser requerit per a realitzar una jornada setmanal superior a l'establida. Una vegada desapareix la necessitat urgent per la qual va ser requerit, l'excés d'horari es compensa a raó de dues hores per cada hora d'excés, o dues i mitja si el requeriment es realitza diumenge festiu o

o de altres formes de ordenació del temps de treball 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.

5. 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.
6. Las reducciones de jornada previstas anteriormente son incompatibles entre sí, salvo las reguladas en el apartado 1 c) y apartado 4 que serán compatibles con las restantes.
7. 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.
8. Las reducciones de jornada serán concedidas por la Gerencia. La denegación será debidamente motivada, comunicándolo a estos efectos a la interesada o al interesado.

Jornada de trabajo

1. La jornada general de trabajo del personal incluido en el ámbito de aplicación de esta norma no podrá ser inferior a treinta y siete horas y treinta minutos semanales de trabajo efectivo en promedio en cómputo anual.
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 especial.

Grupo / Subgrup	Complemento Específico
Grupo A / Subgrupo A1	E038
Grupo A / Subgrupo A2	E023
Grupo C / Subgrupo C1	E019
Grupo C / Subgrupo C2	E015
Resto de agrup. profesionales	E013

3. Cuando las necesidades del servicio así lo exijan, el personal podrá ser requerido para realizar una jornada semanal superior a la establecida. 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 domingo

nocturn. Per a això es tenen en compte les preferències del personal i les necessitats del servei.

4. Són obligacions del personal amb jornada que té assignat el complement específic de dedicació completa les següents:

- a) Respondre el requeriment per a realitzar una jornada setmanal superior a què li correspon quan les necessitats del servei així ho exigeixen.
- b) Estar subjecte a incompatibilitat per a exercir qualsevol altra activitat pública o privada, tret de les legalment exceptuades del règim d'incompatibilitats i les que la llei permet autoritzar per excepció.

5. El personal que ocupa un lloc de treball que té assignat un complement específic igual o superior al E045 pot ser requerit per a realitzar una jornada superior quan així ho exigeixen les necessitats del servei, en funció de la major responsabilitat inherent als dits llocs de treball. En cap cas és procedent cap compensació en concepte d'excés d'horari ni gratificacions, i no s'ha d'aplicar l'apartat 3 anterior.

6. Suspensió temporal de la major dedicació de la jornada que té assignat el complement específic de dedicació completa. A sol·licitud del personal, que té la dita jornada, per interès particular, sense modificació de la relació de llocs de treball, la Gerència pot autoritzar 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.

Horari de treball

• Horari general

L'horari de treball del personal de la UPV és, 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 20.00 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.

• Jornada de dedicació completa

El personal que té establida una jornada de dedicació completa ha de realitzar a més una jornada de treball de 2 hores i 30 minuts la vesprada o el matí de cada setmana, segons el seu horari de treball.

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

festivo o nocturno. Para ello se tendrán en cuenta las preferencias del personal y las necesidades del servicio.

4. 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 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.

5. 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 alguna en concepto de exceso de horario ni gratificaciones, no resultando de aplicación el apartado 3 anterior.

6. 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, se podrá autorizar por la Gerencia 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.

Horario de trabajo

• 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.

• Jornada de dedicación completa

El personal que tenga establecida una jornada de dedicación completa deberá realizar además una jornada de trabajo de 2 horas y 30 minutos la tarde o la mañana de cada semana, 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.

- L'horari de matí de la jornada laboral anterior està comprès entre les 10.00 i les 15.00 hores.

• Jornada continuada

El personal amb jornada que té assignat el complement específic de dedicació completa pot 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 garanteix el funcionament adequat del servei, i després de l'informe previ del responsable de la unitat.

A falta d'aquest, el servei pot organitzar la rotació del personal per a atendre'n les necessitats.

• Assignació de realització matí/vesprada en jornada de dedicació completa

L'assignació del dia de realització de la vesprada o del matí, per a les jornades especials es realitza de dilluns a dijous i de dimarts a divendres, respectivament, i es consensua entre tot el personal de la unitat i tenint en compte les necessitats del servei a què es troben adscrits. Quan no hi ha consens entre el personal, l'assignació del matí o vesprada la porta a cap el responsable de la unitat, que ha d'aplicar criteris d'equitat i, en la mesura possible, les preferències d'aquests. El personal que per les característiques especials té dret a una flexibilitat horària dins del tram obligatori, pot elegir el matí o la vesprada per a realitzar la jornada de dedicació completa.

• Exempció de realitzar matí/vesprada en jornada de dedicació completa

El personal que té establida una jornada de dedicació completa està exempt de realitzar la jornada de treball de 2 hores i 30 minuts en horari de vesprada o matí, quan coincideix el dia que té establert a 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.

• Recuperació d'hores

1. La diferència en còmput setmanal entre la jornada que ha de realitzar el personal per raó del lloc que ocupa i la prestada efectivament pot ser objecte de recuperació bimestral. Aquesta recuperació d'hores ha de comunicar-la al seu superior a l'efecte de seguir el compliment.
2. Per a recuperar hores de treball el personal s'aplica el que, per a l'horari de vesprada o matí de la jornada setmanal de dedicació especial, estableix el punt 11.2, pel que fa a les franges horàries per a la realització.

- En el horari de mañana de la jornada laboral anterior estarà compresa entre las 10:00 y las 15:00 horas.

• Jornada Continuada

El personal con jornada 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 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 del mismo.

• 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 especiales 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. 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.

• 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.

• Recuperación de horas

1. 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.
2. 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 especial establecido en el punto 11.2, en lo referente a las franjas horarias para su realización.

• Flexibilitat horària

1. El personal es pot acollir a la modalitat d'horari flexible en els trams de no permanència obligatòria establits. A aquest efecte, ho ha de comunicar al responsable de la seua unitat, el qual l'ha d'autoritzar, sempre que quede garantida la prestació del servei i la denegació ha de ser motivada degudament i notificada per escrit a la interessada o a l'interessat.
2. El personal que, per les seues característiques especials, té dret a una flexibilitat horària dins del tram obligatori, ho ha de comunicar de manera expressa i per escrit al responsable de la unitat, el qual hi ha d'informar i l'autorització correspon a la Gerència. La denegació ha de ser motivada degudament i notificada per escrit a la interessada o a l'interessat.
3. Quan es modifiquen les característiques de la prestació del servei, l'horari flexible pot ser revisat entre el responsable de la unitat i l'empleat afectat.

El responsable de la unitat ha 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 possible les preferències del personal.

• Flexibilitat de la permanència obligatòria

1. L'horari de permanència obligatòria del personal es pot flexibilitzar en els supòsits següents amb caràcter personal i temporal:
 - a) En una hora diària per a aquells que tenen a càrrec seues persones majors de 65 anys que requereixen una dedicació especial, i/o es troben en situació de dependència, fills o filles de 12 anys o menors, així com infants en acollida preadoptiva o permanent de la dita edat, i qui té a càrrec directe seu un familiar amb malaltia greu o amb discapacitat igual o superior al 65% de minusvalidesa fins al segon grau per consanguinitat o afinitat.

En els casos de famílies monoparentals aquesta flexibilització pot ser de dues hores.

- b) Dues hores diàries per a qui té fills o filles, així com infants en acollida, preadoptiva o permanent, amb discapacitat, per tal de conciliar els horaris dels centres educatius ordinaris d'integració i d'educació especial, així com altres centres on aquestes persones discapacitades reben atenció, amb els horaris propis dels llocs de treball.
- c) Dues hores diàries i, si és el cas, amb adaptació del torn de treball, per a les empleades víctimes de violència

• Flexibilidad horaria

1. 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 debidamente motivada y se notificará por escrito a la interesada o al interesado.
2. 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 debidamente motivada y se notificará por escrito a la interesada o al interesado.
3. Cuando se modifiquen las características de la prestación del Servicio, el horario flexible podrá ser revisado entre el responsable de la Unidad y el empleado 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.

• Flexibilidad de la permanencia obligatoria

1. El horario de permanencia obligatoria del personal podrá flexibilizarse en los siguientes supuestos con carácter personal y temporal:
 - a) En una hora diaria para aquéllos que tengan a su cargo personas mayores de 65 años que requieran una especial dedicación, y/o se encuentren en situación de dependencia, hijos o hijas de 12 años o menores, así como niños o niñas en acogimiento preadoptivo o permanente de dicha edad, y quien tenga a su cargo directo a un familiar con enfermedad grave o con discapacidad igual o superior al 65% de minusvalía hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad.

En los casos de familias monoparentales esta flexibilización podrá ser de dos horas.

- b) Dos horas diarias para quienes tengan hijos o hijas, así como niños o niñas en acogimiento, preadoptivo o permanente, con discapacidad, con el fin de conciliar los horarios de los centros educativos ordinaris de integración y de educación especial, así como otros centros donde estas personas discapacitadas reciban atención, con los propios horarios de los puestos de trabajo.
- c) Dos horas diarias y, en su caso, con adaptación del turno de trabajo, para las empleadas víctimas de violencia de

de gènere, amb la finalitat de fer-ne efectiu el dret a l'assistència social integral, pel temps que acrediten els serveis socials d'atenció o salut, segons calga.

d) En el cas de ser pare o mare d'una família nombrosa, l'horari de permanència obligatòria es pot flexibilitzar una o dues hores diàries en funció de la categoria especial o general en què s'ha classificat la família esmentada, fins que el menor dels fills arriba a l'edat dels 12 anys.

e) Dues hores diàries per a qui té familiars a càrrec fins al segon grau per consanguinitat o afinitat per trobar-se en situació de dependència, per tal de conciliar els horaris dels centres de dia, assistència domiciliària, així com altres centres on aquests familiars reben atenció, amb els horaris propis dels llocs de treball.

2. La flexibilitat de l'horari regulada en l'apartat anterior en cap cas suposa reducció de la jornada laboral, i l'empleat ha de recuperar la disposició de les dites hores en còmput bimestral.

3. El personal que desitja acollir-se a un horari flexible, d'acord amb els supòsits previstos anteriorment, ho ha de comunicar de manera expressa i per escrit al responsable de la unitat, el qual hi ha d'informar i l'autorització correspon a la Gerència, i ha de quedar garantida la prestació del servei.

• Pausa diària

1. Durant la jornada laboral es disposa d'una pausa de trenta minuts de descans, computable com de treball efectiu a efectes de la jornada laboral.

2. Als efectes del punt anterior, el personal s'ha d'organitzar en torns, amb l'aprovació del cap de servei o responsable de la unitat corresponent, a fi que les dependències i serveis queden atesos adequadament.

• Compliment de l'horari de treball

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

2. Els responsables de cada unitat han de confeccionar un full d'horari de tot el personal, en què ha de constar de manera clara l'horari a realitzar per tot el personal i, si és el cas, els períodes de temps en què es realitza cada tipus de jornada. Aquest full d'horaris s'ha d'actualitzar

género, 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.

d) En el caso de ser padre o madre de una familia numerosa, el horario de permanencia obligatoria podrá flexibilizarse en una o dos horas diarias en función de la categoría especial o general en que haya sido clasificada la citada familia, hasta que el menor de los hijos alcance la edad de los 12 años.

e) Dos horas diarias para 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 puestos de trabajo.

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

3. 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, debiendo quedar garantizada la prestación del servicio.

• Pausa diaria

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.

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

• Cumplimiento del horario de trabajo

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.

2. Por parte de los responsables de cada Unidad se confeccionará una hoja de horario de todo su personal, donde figurará de forma clara el horario a realizar por todo el personal, y en su caso, los periodos de tiempo en los que se realizará cada tipo de jornada. Esta hoja de horarios

cada vegada que es produeix una variació, incloses les reduccions de jornada concedides a l'empleat, així com les previstes en el calendari laboral.

3. En els casos d'incompliment reiterat dels termes previstos en la jornada flexible, s'hi aplica la legislació i la normativa vigents.
4. L'horari de cada unitat el pot reclamar la Gerència en qualsevol moment. Els òrgans de representació sindical, a través de la Gerència, tenen accés als horaris establits a les unitats.
5. La Gerència, amb participació de les organitzacions sindicals, ha de resoldre els conflictes que poden sorgir de les decisions dels responsables de la unitat en les qüestions d'horaris.

• Horaris especials per raó de l'activitat

1. S'exclou dels horaris generals establits els horaris especials que s'han de realitzar per interès del servei i/o per raó de l'activitat exercida.
2. L'òrgan competent, després de la negociació prèvia amb les organitzacions sindicals, i a proposta de la unitat corresponent, determina els horaris especials.
3. En tot cas, el còmput anual de l'horari no pot excedir del que s'estableix de manera general per a la resta del personal.
4. Els horaris especials actualment existents es respecten en les mateixes condicions, i han de ser tramesos a la Gerència en el termini d'un mes per a constància i comprovació d'adequació al que disposa aquest acord.
5. Als centres de treball en què es presta el servei a torns, l'horari que s'ha de realitzar s'ha d'adaptar a les característiques dels centres i llocs de treball.

• Justificació d'absències

1. En els casos de malaltia o incapacitat temporal es regulen les situacions següents:
 - a) Absències aïllades d'un o dos dies: el personal n'ha de comunicar l'absència i la raó d'aquesta a la unitat de personal, òrgan o persona responsable, amb preferència durant l'hora després de l'inici de la jornada, tret de causes justificades que ho impedeixen, i es pot requerir un justificant expedit pel facultatiu competent. En tot cas, si no es produeix amb posterioritat la justificació requerida, es pot descomptar el dia o dies faltats.

se actualizará cada vez que se produzca una variación, incluidas las reducciones de jornada concedidas al empleado así como las contempladas en el calendario laboral.

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.
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.
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.

• Horarios especiales por razón de la actividad

1. Se excluye de los horarios generales establecidos aquellos horarios especiales que deban realizarse por interés del servicio y/o por razón de la actividad desempeñada.
2. El órgano competente, previa negociación con las organizaciones sindicales, y a propuesta de la unidad correspondiente, determinará los horarios especiales.
3. En todo caso, el cómputo anual del horario no podrá exceder del que se establece de forma general para el resto del personal.
4. Los horarios especiales actualmente existentes se respetarán en las mismas condiciones, debiendo ser remitidos a la Gerencia en el plazo de un mes para constancia y comprobación de su adecuación a lo dispuesto en este acuerdo.
5. En los Centros de trabajo en que se preste el servicio a turnos, el horario que se deba realizar se adaptará a las características de los Centros y puestos de trabajo.

• Justificación de ausencias

1. En los casos de enfermedad o incapacidad temporal se regulan las siguientes situaciones:
 - a) Ausencias aisladas de uno o dos días: el personal comunicará su ausencia y la razón de la misma a la unidad de personal, órgano o persona responsable, con preferencia durante la hora después del inicio de la jornada, salvo causas justificadas que lo impidan, pudiendo requerirse justificante expedido por el facultativo competente. En todo caso, de no producirse con posterioridad la justificación requerida, podrá descontarse el día o días faltados.

b) Absència de tres o més dies: el personal ha de presentar l'informe mèdic de baixa en el termini de tres dies comptadors a partir del dia de l'expedició. Els informes de confirmació han de ser lliurats al centre de treball cada set dies. Si no es lliuren els justificants es descomptaran en la nòmina els dies d'absència.

2. 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.

3. En els supòsits de permís per maternitat biològica no cal presentar informes intermedis o de confirmació de baixa.

4. Els descomptes per faltes d'assistència injustificades al treball o incompliment de jornada es determinen de conformitat amb el que preveu la normativa que regula les dites detraccions.

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'efectuaran els ajustos corresponents per a observar el marc legislatiu. En cas que un canvi eventual en la legislació permeta 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 efecte totes les normatives pròpies que s'oposen al que preveu aquest.

ANNEX I

Unitats incloses en Serveis Centrals no ubicades físicament a l'edifici de Rectorat

Les unitats incloses en Serveis Centrals que no estan ubicades físicament a l'edifici de Rectorat són les següents:

- Àrea d'Esports
- Àrea d'Informació
- Àrea de Medi Ambient
- Àrea de Sistemes d'Informació i Comunicacions
- Àrea Editorial
- Biblioteca General
- Centre de Formació Permanent
- CTT
- Defensor de la Comunitat Universitària
- Escola Infantil
- ICE

b) Ausencia de tres o más días: el personal deberá presentar 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 centro de trabajo cada siete días. Si no se entregan los justificantes se descontarán en nómina los días de ausencia.

2. 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.

3. En los supuestos de permiso por maternidad biológica no se precisará la presentación de partes intermedios o de confirmación de baja.

4. Los descuentos por faltas de asistencia injustificadas al trabajo o incumplimiento de jornada se determinarán de conformidad con lo previsto en la normativa que regula dichas detracciones.

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 negociara 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.

ANEXO I

Unidades incluidas en Servicios Centrales no ubicadas físicamente en el edificio de Rectorado

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

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

- Oficina Correus
- Oficina d'Acció Internacional
- Oficina de Programes Internacionals d'Intercanvi
- Servei Integrat d'Ocupació
- Servei Integrat de Prevenció i Salut Laboral

ANNEX II

Graus de parentiu i definicions

De conformitat amb el que estableix el Codi Civil, els graus de parentiu són els següents:

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:

- Germans del treballador i els seus cònjuges o parelles de fet (Afinitat segons la sentència del Tribunal Suprem núm. 1071/1998)
- Avis
- Néts
- Germans, avis i néts del cònjuge o parella de fet (afinitat)

Als efectes del que disposa aquest acord i 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 segons el que disposa l'article 3.3 a l'efecte d'aquest decret, i les seues normes de desplegament, es considera familiar el cònjuge o la parella de fet exclusivament en els apartats que s'estableix expressament.
- c) Familiar de primer grau en línia directa, per consanguinitat o afinitat: pares, fills, pares polítics i cònjuge o parella de fet de la filla o del fill.
- d) Familiar de segon grau en línia directa o col·lateral, per consanguinitat: germans, avis, néts; o per afinitat: germans, avis i néts del cònjuge o la parella de fet.

- Oficina Correos
- Oficina de Acción Internacional
- Oficina de Programas Internacionales de Intercambio
- Servicio Integrado de Empleo
- Servicio Integrado de Prevención y Salud Laboral

ANEXO II

Grados de parentesco y Definiciones

De conformidad con lo establecido en el Código Civil, los grados de parentesco son los siguientes:

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:

- Hermanos del trabajador y sus cónyuges o parejas de hecho (Afinidad conforme a Sentencia Tribunal Supremo N° 1071/1998)
- Abuelos
- Nietos
- Hermanos, abuelos y nietos del cónyuge o pareja de hecho (afinidad)

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 según lo dispuesto en el artículo 3.3. a los efectos de este decreto, y sus normas de desarrollo, se considerará familiar al cónyuge o pareja de hecho exclusivamente en aquellos apartados en que se establezca expresamente.
- c) Familiar de primer grado en línea directa, por consanguinidad o afinidad: padres, hijos, padres políticos y cónyuge o pareja de hecho de la hija o del hijo.
- d) Familiar de segundo grado en línea directa o colateral, por consanguinidad: hermanos, abuelos, nietos; o por afinidad: hermanos, abuelos y nietos del cónyuge o pareja de hecho.

- e) 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.
- f) 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.
- g) Convivència: relació basada en la cohabitació al mateix domicili.
- h) Tenir a càrrec seu: relació de dependència que no implica convivència.
- i) Cura directa: relació de dependència que implica convivència.
- j) 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.
- k) 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.
- l) 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.
- m) 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.

ANNEX III **Acreditacions**

1. La situació de convivència ha de ser acreditada mitjançant un certificat d'empadronament expedit per l'ajuntament de residència.

- e) 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.
- f) 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.
- g) Convivencia: relación basada en la cohabitación en el mismo domicilio.
- h) Tener a su cargo: relación de dependencia que no implica convivencia.
- i) Cuidado directo: relación de dependencia que implica convivencia.
- j) 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.
- k) 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.
- l) Actividades básicas de la vida diaria (ABVD): las tareas más elementales de la persona, que le permiten desenvolverse con un mínimo de autonomía e independencia, tales como: el cuidado personal, las actividades domésticas básicas, la movilidad esencial, reconocer personas y objetos, orientarse, entender y ejecutar órdenes o tareas sencillas.
- m) Autonomía: la capacidad de controlar, afrontar y tomar, por propia iniciativa, decisiones personales acerca de cómo vivir de acuerdo con las normas y preferencias propias así como de desarrollar las actividades básicas de la vida diaria.

ANEXO III **Acreditaciones**

1. La situación de convivencia ha de ser acreditada mediante certificado de empadronamiento expedito por el ayuntamiento de residencia.

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, 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.

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.