UNIVERSITAT POLITÈCNICA DE VALÈNCIA

ANEXO

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

PREÁMBULO 3
ÁMBITO DE APLICACIÓN 3
VIGENCIA 3
A.- PERMISOS / LICENCIAS RETRIBUIDAS 3
1.- Permiso por celebración de matrimonio o unión de hecho. 3
2.- Permiso por matrimonio o unión de hecho 3
3.- Permiso por técnicas prenatales. 4
4.- Permiso/Licencia por maternidad biológica 4
5.- Permiso por adopción o acogimiento de menores 5
6.- Permiso por lactancia 6
7.- Permiso por paternidad 7
8.- Permiso por interrupción del embarazo. 8
9.- Permiso médico y asistencial 8
10.- Permiso por fallecimiento 8
11.- Permiso por enfermedad grave 8
12.- Permiso por traslado de domicilio habitual. 9
13.- Permiso por deber inexcusable 9
14.- Permiso por funciones representativas y formación 9
15.- Permiso por razón de violencia de género 10
16.- Permiso por cuidado de hijo menor afectado por cáncer u otra enfermedad grave 10
17.- Permiso por asuntos propios 10
18.- Licencia por enfermedad 11
19.- Justificación de Ausencias por enfermedad. 11
B.- LICENCIAS SIN RETRIBUCIÓN 12
1.- Licencia por interés particular 12
2.- Licencia por enfermedad de familiares 12
C.- REDUCCIONES DE JORNADA 13
D.- ORGANIZACIÓN DE ENCARGO DOCENTE 14
E.- VACACIONES ANUALES 14
REVISIÓN, SEGUIMIENTO Y CONTROL DEL ACUERDO 15
DISPOSICIÓN ADICIONAL 15
DISPOSICIÓN DEROGATORIA 15
APENDICE I 16
APENDICE II 17

PREÁMBULO

El Acuerdo para la conciliación de la vida familiar, personal y laboral del personal docente e investigador (PDI) de la Universitat Politècnica de València (UPV), firmado por el Órgano de Negociación del Personal Docente e Investigador de fecha 18-05-2010, se modifica con la presente redacción para adaptarse a lo previsto por el RDL 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria.

ÁMBITO DE APLICACIÓN

1. El presente acuerdo será de aplicación a todo el personal docente e investigador (PDI) que preste sus servicios en la Universitat Politécnica de Valencia.

2. Aquellos permisos y/o licencias que por sus especiales características (objeto, disfrute condicionado a las necesidades del servicio, etc.), estén dirigidos a un colectivo concreto de PDI, se indicará expresamente en la regulación del permiso/licencia en cuestión el colectivo que puede hacer uso del mismo.

3. En el caso del personal laboral, este acuerdo será de aplicación sin perjuicio de lo que pudiera establecer el convenio colectivo que regule sus condiciones laborales.

VIGENCIA

El presente acuerdo entrará en vigor a partir de su firma en todos sus apartados.

A.- PERMISOS / LICENCIAS RETRIBUIDAS

1.- Permiso por celebración de matrimonio o unión 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/centro de destino de dicho personal, el permiso será de dos días naturales consecutivos.

2.- Permiso por matrimonio o unión de hecho

1. El personal podrá disfrutar de quince días naturales y consecutivos, por razón de matrimonio o inscripción de su unión de hecho.

2. Este permiso puede acumularse al 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.

4. Para permitir una adecuada organización docente, este permiso deberá solicitarse con una antelación mínima de un mes a su disfrute.

5. Tanto en este permiso como el regulado en el apartado anterior, el disfrute en caso de unión de hecho requiere la inscripción de la unión en el Registro de Uniones de Hecho de la Comunitat Valenciana o en cualquier otro registro público oficial de uniones de hecho.

3.- Permiso por técnicas prenatales.

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

4.- Permiso/Licencia por maternidad biológica

1. En el supuesto de parto, la profesora tendrá derecho a un permiso de 16 semanas ininterrumpidas con plenitud de derechos económicos, ampliables por parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. Asimismo, se ampliará en dos semanas más, por cada hijo, en el supuesto de que el recién nacido sufra discapacidad.

2. El período de permiso se distribuirá a opción de la interesada, siempre que 6 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, 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.

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 16 semanas o de las que correspondan en caso de discapacidad del hijo o de parto múltiple.

4. Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa, o a tiempo parcial cuando las necesidades del servicio lo permitan y en los términos que reglamentariamente se determinen.

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

6. En el caso de nacimiento de hijos prematuros o en los que, por cualquier motivo, éstos tengan que permanecer hospitalizados después del parto, el permiso podrá comenzar a computarse, a instancia de la madre o, en caso de que ella fallezca, del padre, a partir de la fecha del alta hospitalaria del niño o niña. El padre también podrá hacer uso de este derecho cuando la madre se encuentre incapacitada para ejercer la opción.

6.1. Se excluyen del cómputo del apartado anterior las primeras 6 semanas posteriores al parto, de descanso obligatorio para la madre.

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

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

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

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

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

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

5.- Permiso por adopción o acogimiento de menores

1. El permiso por adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas con plenitud de derechos económicos. Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del menor adoptado o acogido y por cada hijo, a partir del segundo, en los supuestos de adopción o acogimiento múltiple así como en el caso de menores que por sus circunstancias y experiencias personales o que por provenir del extranjero tengan especiales dificultades de inserción social y familiar,

debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes.

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

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

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

4. Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa, o a tiempo parcial cuando las necesidades del servicio lo permitan, y en los términos que reglamentariamente se determinen.

5. Si fuera necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, en los casos de adopción o acogimiento internacional, se tendrá derecho, además, a un permiso de hasta dos meses de duración, percibiendo durante este periodo exclusivamente las retribuciones básicas.

6. Con independencia del permiso de hasta dos meses previsto en el párrafo anterior y para el supuesto contemplado en dicho párrafo, el permiso por adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución judicial por la que se constituya la adopción o la decisión administrativa o judicial de acogimiento.

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

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

8. Los supuestos de adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, previstos en este artículo serán los que así se establezcan en el Código Civil o en las Leyes civiles de las Comunidades Autónomas que los regulen, debiendo tener el acogimiento simple una duración no inferior a un año.

6.- Permiso por lactancia

1. El profesorado con dedicación a tiempo completo, por lactancia de un menor de 12 meses o por acogimiento o adopción en idéntico supuesto, tendrá derecho a una hora diaria de ausencia del trabajo, que podrá dividir en dos fracciones.

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

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

2. Asimismo, el citado personal podrá solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente (30 días naturales siguientes a la finalización del permiso de

maternidad).

3. El permiso de lactancia será ampliable en la misma proporción por parto, adopción o acogimiento familiar múltiple.

4. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o por el padre, en el caso de que ambos cumplan los requisitos, pero, en cualquier caso, sólo por uno de ellos. Previa renuncia del padre, este permiso podrá disfrutarlo el cónyuge o pareja de hecho de la madre.

5. En el supuesto de que, con posterioridad al disfrute de este permiso de forma acumulada, el personal solicite excedencia por cuidado de hijo, licencia sin retribución u otros supuestos de cesación de la actividad laboral, se procedería a tramitar un expediente de reintegro por retribuciones indebidas. No será de aplicación a períodos inferiores a un mes.

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

7.- Permiso por paternidad

1. Se tendrá derecho a veinte días naturales, con plenitud de derechos económicos, por nacimiento, acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, o adopción de un hijo/a, que disfrutará el padre a partir del mismo día del nacimiento, de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción. Previa renuncia del padre, este permiso podrá disfrutarlo el cónyuge o pareja de hecho de la madre.

2. Este permiso se ampliará en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo y cinco días más en caso de familia numerosa o discapacidad de algún miembro de la familia.

3. En el supuesto de parto, este permiso corresponde en exclusiva al otro progenitor. En los supuestos de adopción o acogimiento, este derecho corresponderá sólo a uno de los progenitores, a elección de los interesados; no obstante, cuando el 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.

8.- Permiso por interrupción del embarazo.

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

9.- Permiso médico y asistencial

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

a) Consultas, tratamientos y exploraciones de tipo médico.

b) Reuniones de coordinación de sus centros de educación especial.

c) Consultas de apoyo adicional en el ámbito socio-sanitario.

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

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

4. Estas ausencias deberán ser debidamente justificadas.

10.- Permiso por fallecimiento

1. Por fallecimiento del cónyuge o pareja de hecho o de un familiar de primer grado, en línea directa, por consanguinidad o afinidad, se tendrá derecho a un permiso de 4 días hábiles. Si el hecho causante ocurriera a más de 100 Km. de la localidad de residencia / centro de destino del personal el permiso será de 6 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 3 días hábiles. Si el hecho causante ocurriera a más de 100 Km. de la localidad de residencia / centro de destino del personal el permiso será de 5 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 1 día hábil por fallecimiento de la misma.

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

5. Los permisos por fallecimiento y por enfermedad grave son compatibles entre si y no tienen que ser necesariamente consecutivos.

11.- Permiso por enfermedad grave

1. Por enfermedad grave del cónyuge o pareja de hecho o de un familiar de primer grado, en línea directa, por consanguinidad o afinidad, se tendrá derecho a un

permiso de 4 días hábiles. Si el hecho causante ocurriera a más de 100 Km. de la localidad de residencia del personal / centro de destino, el permiso será de 6 días hábiles.

2. Por enfermedad grave de un familiar de segundo grado en línea directa o colateral, por consanguinidad o afinidad, se tendrá derecho a un permiso de 3 días hábiles. Si el hecho causante ocurriera a más de 100 Km. de la localidad de residencia del personal, el permiso será de 5 días hábiles.

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

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

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

12.- Permiso por traslado de domicilio habitual.

1. El personal dispondrá de dos días naturales consecutivos por traslado de su domicilio habitual, aportando justificante acreditativo.

2. Cuando el nuevo domicilio se encuentre situado a más de 100 Km. del actual dispondrá de tres días naturales consecutivos de permiso.

13.- 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

d) Cumplimiento de obligaciones que generen al interesado una responsabilidad de orden civil, social o administrativa.

14.- Permiso por funciones representativas y formación

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

vigente.

15.- Permiso por razón de violencia de género

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

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

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

2. Es incompatible el disfrute de este permiso por los dos progenitores. En caso de que el otro progenitor acceda a este permiso y/o sea beneficiario de la prestación establecida para este fin en el Régimen de la Seguridad Social que corresponda, sólo se tendrá derecho a la reducción de jornada, con la consiguiente reducción de retribuciones.

17.- Permiso por asuntos propios

1. Cada año natural, y hasta el día 31 de enero del año siguiente, el profesorado a tiempo completo podrá disfrutar de 3 días por asuntos propios o particulares, condicionado su disfrute a las necesidades del servicio.

2. Este personal podrá distribuir dichos días a su conveniencia, previa solicitud al órgano responsable con la suficiente antelación, órgano que garantizará que dicha ausencia no afecte al normal desarrollo de las actividades docentes. Su denegación será debidamente motivada.

3. El personal que no haya prestado servicios todo el año natural podrá disfrutar de dicha licencia a razón de un día por cada 4 meses completos trabajados en la UPV, redondeándose al alza a favor del personal solicitante. Esta previsión no se aplicará al supuesto de reingreso después de haber disfrutado de una excedencia por cuidado de hijos o familiares, situación que se entenderá como de trabajo efectivo, y que se podrán disfrutar hasta el 31 de enero del año siguiente.

4. Los días de asuntos propios anuales podrán ser acumulados a los permisos de maternidad, lactancia acumulada, paternidad, acogimiento y adopción, pero siempre con anterioridad al 31 de enero del año siguiente.

5. Estos días no se podrán acumular a las vacaciones anuales, excepto a los cinco

días hábiles de vacaciones que se pueden disfrutar de forma independiente.

6. Asimismo, se incorporará al número de días por asuntos propios un máximo de un día adicional cuando alguna o algunas de las festividades laborales de ámbito nacional de carácter retribuido, no recuperable y no sustituible por las comunidades autónomas, coincidan en sábado

18.- Licencia por enfermedad

1. En los casos de enfermedad del PDI funcionario de carrera adscrito a MUFACE, se regulan las siguientes situaciones:

a) Ausencias aisladas de uno o dos días: el personal comunicará su ausencia y la razón de la misma al Departamento, con preferencia a primera hora de la jornada, salvo causas justificadas que lo impidan, pudiendo requerirse justificante expedido por el facultativo competente. De no producirse con posterioridad la justificación requerida, podrá descontarse el día o días faltados, previa comunicación al interesado.

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

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

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

2. El informe médico de alta se presentará en el Departamento dentro de las 24 horas siguientes a su expedición.

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

4. En los supuestos de maternidad no se precisará la presentación de partes intermedios o de confirmación, tramitándose la licencia por el periodo total de la maternidad.

19.- Justificación de Ausencias por enfermedad.

1. En los casos de enfermedad o incapacidad temporal del PDI adscrito al Régimen General de la Seguridad Social, se regulan las siguientes situaciones:

a) Ausencias aisladas de uno o dos días: el personal comunicará su ausencia y la razón de la misma al Departamento, con preferencia a primera hora de la jornada, salvo causas justificadas que lo impidan, pudiendo requerirse justificante expedido por el facultativo competente. De no producirse con posterioridad la justificación requerida, podrá descontarse el día o días faltados, previa comunicación al interesado.

b) Ausencia de tres o más días: el personal deberá presentar, en el Departamento, el parte médico de baja en el plazo de tres días contados a partir del día de su expedición. Los partes de confirmación deberán ser entregados en el Departamento cada siete días. Si no se entregan los justificantes se descontarán en nómina los días de ausencia, previa comunicación al interesado.

2. El parte médico de alta se presentará en el Departamento dentro de las 24 horas siguientes a su expedición.

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

4. En los supuestos de maternidad no se precisará la presentación de partes intermedios o de confirmación de baja.

B.- LICENCIAS SIN RETRIBUCIÓN

1.- Licencia por interés particular

1. El profesorado con vinculación indefinida, así como los Profesores Ayudantes Doctor y los Ayudantes, podrán solicitar una licencia por interés particular, de una duración máxima de seis meses cada tres años de servicios.

2. Esta licencia está condicionada a las necesidades del servicio y para que su disfrute sea compatible con las exigencias organizativas derivadas del derecho a la educación de los alumnos se solicitará, salvo casos excepcionales debidamente justificados, con una antelación mínima de treinta días respecto de la fecha de su inicio y deberá resolverse, como mínimo, con quince días de antelación a dicha fecha. Su denegación deberá ser debidamente motivada.

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

4. Esta licencia tendrá la consideración de servicios efectivamente prestados a los efectos de antigüedad.

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

2.- Licencia por enfermedad de familiares

1. En el caso de que el cónyuge, pareja de hecho o familiar en línea directa o colateral hasta segundo grado, por consanguinidad o afinidad, que conviva con el solicitante o esté a su cargo, padezca enfermedad grave o irreversible que requiera una atención continuada, podrá solicitarse la licencia por enfermedad de familiares con una duración máxima de un año.

2. La duración de esta licencia, en su periodo inicial, será como máximo de dos meses. Podrá prorrogarse mientras dure la causa que motivó la concesión de la misma y, en todo caso, hasta el plazo máximo de un año. Si desapareciera la causa, el interesado podrá solicitar la revocación de la licencia y reincorporación al puesto de trabajo.

3. El período que dure esta licencia tendrá la consideración de servicios efectivamente prestados, a los efectos exclusivamente del cómputo de antigüedad,

manteniendo el régimen de previsión social que corresponda.

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

C.- REDUCCIONES DE JORNADA

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- La reducción de jornada deberá solicitarse, al menos, con quince días de antelación y deberá comunicarse, asimismo, su finalización con quince días de antelación a la fecha de fin del semestre en cuestión.

- La reducción de jornada afectará a la totalidad de la jornada laboral, repercutiendo de manera proporcional en las horas lectivas (créditos) que corresponde impartir al profesor (excepto cuando la reducción no supere la hora diaria, sin deducción de retribuciones, en cuyo caso se aplicará lo indicado en el apartado correspondiente). El Departamento procurará que la reducción se aplique a una franja horaria que haga viable el cumplimiento por el empleado del objetivo origen de dicha reducción.

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

D.- ORGANIZACIÓN DE ENCARGO DOCENTE

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

E.- VACACIONES ANUALES

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

A los efectos de lo previsto en el párrafo anterior, no se considerarán como días hábiles lo sábados.

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

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

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

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

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

REVISIÓN, SEGUIMIENTO Y CONTROL DEL ACUERDO

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

DISPOSICIÓN ADICIONAL

En el supuesto de que la normativa de carácter básico estatal o de ámbito autonómico, establezca condiciones de trabajo distintas a las previstas en este Acuerdo, se efectuaran 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.

APENDICE I

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

1.- Familiar de primer grado en línea directa, por consanguinidad o afinidad:
- padres
- padres políticos
- hijos o hijas
- cónyuge o pareja de hecho del hijo o la hija

2.- Familiar de segundo grado en línea directa o colateral, por consanguinidad o afinidad:
- hermanos del trabajador y sus cónyuges o parejas de hecho (afinidad)
- abuelos
- nietos
- hermanos, abuelos y nietos del cónyuge o pareja de hecho (afinidad)

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

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

b) Familiar: persona que mantenga respecto del sujeto de referencia cualquier grado de parentesco acreditado. A efectos de este acuerdo se considerará familiar al cónyuge o pareja de hecho exclusivamente en aquellos apartados en que se establezca expresamente.

c) Necesitar especial dedicación: supone que es preciso que el sujeto reciba tratamiento, atención, cuidados o asistencia continuada por terceras personas debido a problemas de salud, entendida esta última como bienestar físico, psíquico y social.

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

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

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

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

h) Enfermedad grave: se considera como tal la hospitalización en institución sanitaria u hospitalización domiciliaria o aquella en la que sea acreditada por el facultativo responsable la gravedad de la misma.

i) Dependencia: el estado de carácter permanente en que se encuentran las personas que, por razones derivadas de la edad, la enfermedad o la discapacidad, y ligadas a la falta o a la pérdida de autonomía física, mental, intelectual o sensorial, precisan de la atención de otra u otras personas o ayudas importantes para realizar actividades básicas de la vida diaria o, en el caso de las personas con discapacidad intelectual o enfermedad mental, de otros apoyos para su autonomía personal.

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

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

APENDICE II

ACREDITACIONES:

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

2. La condición de discapacidad ha de ser acreditada mediante certificación oficial de minusvalía expedida por la conselleria competente en la materia o, en su caso, órgano equivalente de otras administraciones públicas.

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

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

4. La guarda legal ha de acreditarse mediante resolución judicial o documento de formalización del acogimiento familiar.

5. La situación de violencia de género se acreditará mediante la orden de protección a favor de la víctima. Excepcionalmente, será título de acreditación de esta situación el informe del ministerio fiscal que indique la existencia de indicios de que la trabajadora afectada es víctima de violencia de género, hasta tanto se dicte la orden de protección.

6. La situación de dependencia se acreditará mediante certificación oficial expedida por la conselleria competente en la materia o, en su caso, órgano equivalente de otras administraciones públicas, o bien, informe de valoración físico-psíquica del facultativo médico correspondiente.