

## **PLA DE CONCILIACIÓ DE LA VIDA FAMILIAR I LABORAL DE LES EMPLEADES I ELS EMPLEATS PÚBLICS DE LA UNIVERSITAT DE VALÈNCIA**

D'acord amb la tendència de totes les administracions públiques, la Universitat de València, per tal de millorar la qualitat del servei, està decidida a oferir un ventall de solucions que permeten facilitar la conciliació entre els compromisos laborals i les responsabilitats familiars o privades.

Les seccions sindicals amb representació a la Universitat han reclamat la unificació de certs continguts que es recullen en diverses reglamentacions que afecten els col·lectius (PDI i PAS) que conformen el total de les empleades i els empleats públics d'aquesta Universitat.

Els diferents règims jurídics a què s'adscriu cada un d'aquests col·lectius dificulta la creació d'una reglamentació extensa comuna, per tant aquest document se cenyeix només a aquelles qüestions sobre les quals la Universitat té competències i que poden ser aplicables igualment als uns i als altres.

En tot allò que no estiga inclòs en aquest document, cada col·lectiu continuarà aplicant la normativa que li corresponga.

Ara bé, aquest pla no és un document tancat, sinó que més aviat s'anirà completant amb les modificacions normatives que hi haurà sobre aquestes matèries i amb aquelles altres que reglamentàriament es puguen adoptar internament, per configurar una espècie de «guia» de les empleades i els empleats públics pel que fa als drets de conciliació de la vida professional amb la vida privada.

El naixement dels fills és un moment especialment complex a l'hora de conciliar la família i el treball, per aquest motiu la Universitat de València adopta les noves figures creades en l'administració general de l'estat i les desenvolupa de la manera següent:

1. INCORPORACIÓ AL PERMÍS DE MATERNITAT
2. PERMÍS DE PATERNITAT
3. PERMISOS PER NAIXEMENT DE FILLS I FILLES PREMATURS O AMB NECESSITATS D'HOSPITALITZACIÓ

## 1. INCORPORACIONS AL PERMÍS DE MATERNITAT

El permís de lactància de què ja gaudien totes les empleades i els empleats públics de la UVEG, es modifica de la manera següent:

- 1.1. Les empleades de la UVEG podran reduir una hora de l'horari diari per lactància de fills menors de 12 mesos. De forma voluntària, aquesta reducció podrà ser substituïda per un permís de quatre setmanes, que s'acumularan al permís de maternitat a petició de la funcionària o treballadora de la UVEG.
- 1.2. Les empleades i els empleats de la UVEG podran acumular el permís de maternitat i paternitat i lactància acumulada a les vacances anuals.
- 1.3. El permís de lactància augmentarà proporcionalment en cas de part múltiple.
- 1.4. Es tindrà la mateixa consideració en cas d'adopció o acolliment a partir de la data de la resolució administrativa o judicial.

Pel que fa a la cessió dels permisos anteriors, caldrà ajustar-se al que disposa la normativa legal aplicable.

La reducció de jornada del personal docent afectarà el conjunt de les activitats que componen el seu règim de dedicació particular, i s'imputarà proporcionalment a la docència, tutories i investigació i tasques de gestió, si és el cas. En conseqüència, s'establirà el nombre d'hores lectives i de tutories que ha d'impartir la persona sol·licitant dins la seua jornada reduïda, prenent com a referència les que li serien exigibles amb una jornada completa.

Quan, per raons de la data de naixement, adopció o acolliment, l'acumulació de vacances i altres permisos possibles excedisquen l'any natural, podran ser autoritzades sempre que hagen estat sol·licitades amb antelació, a fi de permetre

l'organització del servei que es presta considerant aquesta incidència.

- 1.6. En cas de defunció de la persona que gaudisca d'aquests permisos, el pare o la mare, si és el cas, podrà fer ús de la totalitat del permís o de la part que reste.

## **2. PERMÍS DE PATERNITAT**

- 2.1 Es concedeixen 10 dies naturals de permís de paternitat per naixement, acolliment o adopció d'un fill.
- 2.2 Els 10 dies s'agafaran a partir del dia natural següent al del naixement, o al de la resolució administrativa o judicial en els supòsits d'adopció o acolliment.

### **3. PERMISOS PER NAIXEMENT DE FILLS I FILLES PREMATURS O AMB NECESSITATS D'HOSPITALITZACIÓ**

Es tindrà dret a absentar-se mentre dure l'hospitalització del lloc de treball dues hores diàries retribuïdes en els casos de naixement de fills o filles prematurs que hagen de ser hospitalitzats després del part o d'aquelles xiquetes o xiquets que, per malaltia relacionada amb el naixement, hagen de ser hospitalitzats després de nàixer en unitats de neonatologia o ingressats en unitats de cures intensives.

La petició s'haurà d'acreditar amb els informes hospitalaris corresponents.

#### **4. ATENCIÓ A FILLS I FILLES, PERSONES DEPENDENTS FAMILIARS AMB MALALTIES GREUS**

L'atenció a fills i filles menors i familiars malalts afecta directament la vida privada i professional dels empleats i empleades de la UVEG, per això i com a complement de la normativa reglamentària aplicable a cada col·lectiu, s'estableix amb caràcter general:

- 4.1. Les empleades i els empleats de la UVEG podran sol·licitar les reduccions de jornada establertes reglamentàriament per atenció a fills de fins a 12 anys d'edat.
- 4.2. Per malaltia molt greu d'un familiar ascendent o descendent en primer grau de consanguinitat o afinitat, es podrà sol·licitar una reducció del 50 % de la jornada laboral durant un mes, com a màxim sense pèrdua de retribucions.
  - Aquesta reducció, una vegada concedida, no es podrà tornar a sol·licitar referida al mateix familiar fins que no passe un any. En cas que ambdós cònjuges, membres de la parella o germans siguin empleats/empleades de la UVEG, no es podrà utilitzar aquesta reducció simultàniament, però sí de forma alternativa.
  - La malaltia greu haurà de ser acreditada com reglamentàriament estiga establert per a cada col·lectiu.

La reducció de jornada del personal docent afectarà el conjunt de les activitats que componen el seu règim de dedicació particular, i s'imputarà proporcionalment a la docència, tutories i investigació i tasques de gestió, si és el cas. En conseqüència, s'establirà el nombre d'hores lectives i de tutories que ha d'impartir la persona sol·licitant dins la seua jornada reduïda, prenent com a referència les que li serien exigibles amb una jornada completa.

## 5. PERMISOS PER FECUNDACIÓ ASSISTIDA I ADOPCIONS INTERNACIONALS

Aquestes situacions excepcionals requereixen una revisió de la normativa reglamentària que s'aplica a cada col·lectiu d'empleades i empleats de la UVEG, i queden unificades de la manera següent:

### 5.1. Tractaments de fertilitat.

Es tindrà dret a absentar-se del lloc de treball per sotmetre's a tècniques de fecundació assistida, durant el temps que calga, en centres assistencials de la Seguretat Social o que estiguen reconeguts oficialment.

Caldrà acreditar degudament el tractament i el fet que aquest no es puga dur a terme fora de la jornada laboral.

La parella de qui reba el tractament es podrà absentar igualment del lloc de treball, sempre que es demostre que la seua presència és necessària.

### 5.2. Adopció internacional.

Es tindrà dret fins a dos mesos de permís per adopció internacional, sempre que es justifique que cal aquest temps per a realitzar els tràmits al país d'origen del menor o la menor adoptats.

El primer mes es percebran les retribucions completes i el segon mes, només les retribucions bàsiques.

Quan els dos membres de la parella adoptant siguen personal dependent de la UVEG, tot dos podran gaudir d'aquest permís, sempre que es demostre que és necessària la presència dels dos en el procediment.

## 6. EXCEDÈNCIES

Les excedències són matèria amb reserva de llei, per aquesta raó la UVEG no pot modificar ni la seua durada ni els motius pels quals no es poden sol·licitar. En aquesta matèria, doncs, cal ajustar-se a allò que disposa la normativa legal aplicable a cada col·lectiu.

Pel que fa a la reserva del lloc de treball, en qualsevol supòsit d'excedència relacionada amb la vida familiar que la llei preveja en aquest moment o amb posterioritat, la UVEG garanteix la reserva del lloc de treball mentre dure tota l'excedència.

## **7. FORMACIÓ**

Les empleades i els empleats de la UVEG podran rebre cursos de formació i participar-hi durant els permisos de maternitat i paternitat, així com durant les excedències per motius de maternitat.