



**PROGRAMA DE PROMOCIÓ EN MATÈRIA DE CONCILIACIÓ  
CORRESPONSABLE DE LA UNIVERSITAT JAUME I**

(Aprovat en la sessió núm. xx, del Consell de Govern del xxxx de 2024)

Unitat d'Igualtat

Vicerektorat de Responsabilitat Social, Polítiques Inclusives i Igualtat



## ÍNDEX

Pàgina

---

1. Introducció i justificació de la necessitat del programa de conciliació de l'UJI .....	4
2. Propòsit i procés d'elaboració del programa de conciliació UJI .....	5
3. Drets i mesures de conciliació corresponsable a la Universitat Jaume I .....	5
3.1. Marc normatiu .....	5
3.2. Drets i mesures de conciliació aplicables a la Universitat Jaume I .....	6
3.2.1. Permisos, llicències i suspensions del contracte de treball per motius de conciliació de la vida personal, familiar i laboral .....	7
3.2.2. Reduccions/adaptació de jornada .....	19
3.2.3. Excedències .....	24
3.2.4. Permisos, flexibilitat horària i reduccions de jornades per violència de gènere ..	26
3.2.5. Mobilitat geogràfica .....	27
3.2.6. Vacances .....	29
3.2.7. Accés als cossos docents universitaris .....	30
4. Accions i mesures de normatives pròpies de conciliació corresponsable a la Universitat Jaume I .....	31
4.1. Mesures de flexibilització horària i de naturalesa docent PDI-PTGAS-estudiantat .....	32
4.2. Mesures de suport a les famílies .....	33
4.3. Mesures en matèria de formació .....	34
4.4. Corresponsabilitat .....	35
5. Seguiment i avaluació del programa .....	36
6. Annexos .....	37
-Annex I. Política interna reguladora del dret a la desconexió digital de les persones treballadores de la Universitat Jaume I .....	38
-Annex II. Marc normatiu de referència en matèria de conciliació de la vida personal, familiar i laboral .....	41

## 1. Introducció i justificació de la necessitat del programa de conciliació de l'UJI

L'elaboració de plans o programes de conciliació i corresponsabilitat és un dels reptes que tenen les universitats i que, fins ara, no ha sigut prou desenvolupat en els plans d'igualtat de les universitats, quan es revela com un element essencial per a renovar les barreres generadores de desigualtats.

Un pla-programa de conciliació és un document que arreplega i sistematitza la legislació estatal i autonòmica mínima al costat de l'acordada o negociada en matèria de conciliació per a tots els col·lectius que integren la comunitat universitària i que facilita la negociació, la gestió i l'avaluació de les polítiques de conciliació i corresponsabilitat a la universitat.

El dret a conciliar consisteix en la necessitat bàsica de les persones treballadores que comporta compatibilitzar de manera efectiva la vida personal i familiar amb el treball, amb l'objectiu de poder desenvolupar-nos lliurement i dignament en aquestes tres facetes de la vida, sense traves ni discriminació per a exercir-lo.

Els drets de conciliació es troben contemplats en disposicions legals, plenament exigibles, que es posen a l'abast de les persones treballadores per a poder fer efectiva aquesta conciliació de responsabilitats i que en l'àmbit de les relacions de treball guarden relació amb institucions jurídiques laborals com ara la reducció o adaptació de jornada, les suspensions del contracte de treball, els permisos retribuïts i les excedències laborals, entre altres.

Quan parlem de disposicions legals ens referim als drets arreplegats en la normativa (internacional, europea, estatal, autonòmica...), els convenis col·lectius, acords i altres normes que, d'una forma o d'una altra, ajuden a compatibilitzar la vida personal i familiar amb el treball.

El dret a conciliar ha anat reconeixent-se com un nou dret fonamental, ja que en el seu exercici entren en joc diversos béns jurídics com el lliure desenvolupament de la personalitat, la igualtat i no-discriminació per raó de sexe/gènere, la protecció integral de la família, el dret al treball, la protecció de la salut, el dret a l'educació, etc.

En aquest sentit, el preàmbul dels Estatuts de la Universitat Jaume I valora la igualtat d'homes i dones, i el seu Codi Ètic consagra que es potenciarà la igualtat efectiva de dones i homes i s'eliminaran en l'àmbit de les seues competències qualsevol obstacle que dificulte la consecució d'aquest objectiu, al mateix temps que es propiciarà en la seua gestió l'exercici de pràctiques igualitàries.

Al seu torn, el III Pla d'Igualtat entre Dones i Homes de la Universitat Jaume I (aprobat per Acord de Consell de Govern en la sessió núm. 8, de 30 de setembre de 2021), contempla en l'eix 6, relatiu a les relacions laborals, com un dels seus objectius «promoure i assegurar la conciliació de la vida laboral-acadèmica, familiar i personal, dels membres de la comunitat universitària (PTGAS-PDI-estudiantat) i fomentar la corresponsabilitat» (Objectiu 3.2). Així mateix, entre les accions a desenvolupar, l'acció 25 arreplega expressament la necessitat de «elaborar un pla de conciliació i corresponsabilitat que contemple mesures específiques per a garantir les necessitats de conciliació dels diferents col·lectius de la comunitat universitària», i l'acció 26 «divulgar entre la comunitat universitària les mesures de conciliació que hi ha a l'UJI i conscienciar sobre la importància d'aquestes, així com de la corresponsabilitat», amb la finalitat d'avançar cap a una major implicació per part dels homes en les responsabilitats familiars (domèstiques i de tindre cura), ja que en l'actualitat encara perviuen jornades interminables per a les dones que alenteixen la seua promoció professional i en dificulten la conciliació de la vida laboral, familiar i personal.

Aquest principi de corresponsabilitat significa que els drets de conciliació de la vida personal, familiar i laboral es reconeixeran de manera que fomenten l'assumpció equilibrada de les responsabilitats familiars, és a dir, que afavorisquen una major corresponsabilitat entre dones i

homes en l'assumpció d'obligacions familiars i en les tasques d'atenció de les persones dependents, i que s'evite tota discriminació basada en l'exercici d'aquest.

En l'àmbit de les accions citades s'integra el present Programa de foment en matèria de conciliació i corresponsabilitat de la Universitat Jaume I, que assumeix la tasca de facilitar el desenvolupament per al seu personal ocupat i estudiantat d'una vida personal i familiar més plena i satisfactòria, en el marc de la cerca d'una major qualitat del servei públic de l'educació superior. L'avanç de mesures i drets que faciliten a aquestes persones la conciliació entre la vida personal, familiar i laboral redundarà en una major qualitat d'aquest servei públic. Afrontar la conciliació entre treball i família per a aconseguir una major igualtat entre dones i homes i una millor protecció dels nostres menors i majors dependents és un repte perquè la Universitat Jaume I assumisca el paper que li correspon com a motor d'un canvi en la resta de la societat.

## **2. Propòsit i procés d'elaboració del programa de conciliació de l'UJI**

El procés d'elaboració d'aquest programa de foment en matèria de conciliació corresponsable de l'UJI s vincula amb la posada en pràctica i desenvolupament del III Pla d'Igualtat UJI (2021-2025) fruit d'un treball col·laboratiu en el qual s'han vist implicats diferents agents representatius de la comunitat universitària, amb la finalitat de garantir uns resultats conformes a les necessitats reals de la Universitat.

Després de l'aprovació del citat III Pla d'Igualtat (2021-2025) el Vicerectorat de Responsabilitat Social, Polítiques Inclusives i Igualtat i la Unitat d'Igualtat de la Universitat Jaume I van portar a terme diverses actuacions (com ara la creació d'una comissió *ad hoc* de personal expert) amb el propòsit d'elaborar un programa de conciliació que resultara aplicable a tota la comunitat universitària. En aquest programa, en primer lloc, s'havia de realitzar una acció laboriosa de refosa i sistematització de la normativa amb caràcter general en matèria de conciliació per a, posteriorment, centrar-se en la normativa reguladora que afecta específicament tots els col·lectius que integren la comunitat universitària (PTGAS, PDI, PI i estudiantat). En segon lloc, i com a resultat, caldria elaborar un document que servira així mateix d'instrument facilitador del coneixement de la normativa aplicable a l'UJI, a més de servir per a la negociació, gestió i avaluació posterior de les polítiques de conciliació i corresponsabilitat a la Universitat Jaume I.

Les reunions amb la comissió de personal expert es van centrar en la necessitat que tota la comunitat universitària entenga que la conciliació és una tasca de tots i totes, on es van identificar com a centres d'interès la necessitat de conciliar horaris laborals amb atenció a menors, a majors dependents i a persones amb discapacitat, i la necessitat d'aprofundir en la informació i formació sobre els drets laborals del personal ocupat i les mesures per a conciliar la vida personal-familiar i acadèmica de l'estudiantat de l'UJI.

D'altra banda, com a novetat significativa, s'ha tingut present i en consideració en aquest programa de conciliació l'estudiantat de l'UJI amb la introducció i adaptació per a aquest nombrós col·lectiu de mesures i accions específiques de gaudi del dret de conciliació de la vida personal i familiar amb el desenvolupament dels estudis i la vida acadèmica universitària.

## **3. Drets i mesures de conciliació corresponsable a la Universitat Jaume I**

### **3.1. Marc normatiu**

Comprovem que la regulació dels drets de conciliació del personal al servei de l'UJI, de complexa aplicació, es troba actualment continguda en una sèrie de normes legals de diferents nivells:

- a) Normes estatals, com ara el Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de l'Estatut bàsic de l'empleat públic (EBEP); el Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut

- dels treballadors (ET), i la Llei 3/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals (LPRL), entre altres normes.
- b) Normes autonòmiques, com ara la Llei 9/2003, de 2 d'abril, de la Generalitat Valenciana, per a la igualtat entre dones i homes; la Llei 4/2021, de 16 d'abril, de la Funció Pública de la Comunitat Valenciana, i el Decret 42/2019, de 22 de març, del Consell, de regulació de les condicions de treball del personal funcionari de l'Administració de la Generalitat.
  - c) Normes d'àmbit universitari, com la Llei orgànica 2/2023, de 22 de març, del sistema universitari (LOSU); els Estatuts de la Universitat Jaume I; el Codi Ètic, i el III Pla d'Igualtat de l'UJI (2021-2025).
  - d) Normes convencionals i acords, on hem d'assenyalar, en l'àmbit de l'UJI, el III Conveni col·lectiu del personal laboral de les universitats públiques de la Comunitat Valenciana, firmat el 12 de juliol de 2023; les Condicions de treball del PTGAS de 2024, d'aplicació al PTGAS funcionari i laboral de la Universitat Jaume I, aprovat en la sessió núm. 1 del Consell de Govern, de 25 de gener de 2024, i l'annex I sobre Política interna reguladora del dret a la desconexió digital de les persones treballadores de l'UJI, així com altres regulacions pròpies de la Universitat.

Aquest conjunt normatiu descrit és divers per als diferents col·lectius que componen el personal al servei de l'UJI (PDI funcionari, PDI laboral, PTGAS funcionari i PTGAS laboral) amb diferències en el règim jurídic aplicable atesa la naturalesa funcional o laboral de la relació d'ocupació pública del personal de l'UJI.

El contingut i utilitat d'aquest programa de conciliació permet tindre contemplats de manera conjunta i fusionats en un mateix document tots els drets que, en matèria de conciliació de la vida personal, laboral i familiar, té garantits el personal empleat públic de la Universitat Jaume I.

### **3.2. Drets i mesures de conciliació aplicables a la Universitat Jaume I**

Una vegada identificades les normes reguladores dels drets de conciliació aplicables a l'UJI, és el moment ja de conèixer-ne el contingut, és a dir, el conjunt dels drets establits per a conciliar la vida personal, familiar i laboral dels treballadors i treballadores de la Universitat, això és, PDI (funcionari i laboral) i PTGAS (funcionari i laboral).

Com es comprovarà, el llistat i contingut de mesures i drets és ampli, i entre aquests drets es troben, entre molts altres, els diversos permisos i llicències existents (permís de maternitat, de lactància, de paternitat...), les suspensions contractuals, les excedències (atenció de fills i filles i familiars), reducció de jornada, mobilitat geogràfica, vacances i flexibilitat horària i adaptació de jornada, entre altres.

Per a una millor exposició i visualització d'aquests drets de conciliació desenvolupem aquest epígraf per mitjà d'una sèrie de quadres on, de forma esquematitzada o sintètica, es descriu el dret i el precepte o article de la normativa on s'arregla o es contempla el règim jurídic.

<b>3.2.1. Permisos, llicències i suspensions del contracte de treball per motius de conciliació de la vida personal, familiar i laboral</b>	
<b>Permís per a exàmens prenats i tècniques de preparació al part</b>	
<b>PTGAS i PDI funcionari</b>	<p>Pel temps indispensable per a la realització d'exàmens prenats i tècniques de preparació al part per les funcionàries embarassades i, en els casos d'adopció o acolliment, o guarda amb finalitats d'adopció, per a l'assistència a les preceptives sessions d'informació i preparació i per a la realització dels preceptius informes psicològics i socials previs a la declaració d'idoneïtat, que hagen de realitzar-se dins de la jornada de treball.</p> <p>A l'efecte del que es disposa en aquest apartat, el terme 'funcionàries embarassades' inclou també les persones funcionàries trans gestants. <b>Art. 48 e) EBEP</b></p>
<b>PTGAS i PDI laboral</b>	<p>Pel temps indispensable per a la realització d'exàmens prenats i tècniques de preparació al part i, en els casos d'adopció, guarda amb finalitats d'adopció o acolliment, per a l'assistència a les preceptives sessions d'informació i preparació i per a la realització dels preceptius informes psicològics i socials previs a la declaració d'idoneïtat, sempre, en tots els casos, que hagen de tindre lloc dins de la jornada de treball.</p> <p>A més dels reconeguts per al PTGAS i PDI funcionari (vegeu el punt anterior), les treballadores embarassades tenen dret a absentar-se del treball, amb dret a remuneració, pel temps indispensable per a la realització d'exàmens prenats i tècniques de preparació al part, amb avis previ a l'empresa i justificació de la necessitat de la realització dins de la jornada de treball. <b>Art. 26.5 LPRL; art. 37.3.f) ET</b></p> <p>Permís per a l'assistència a exàmens prenats i tècniques de preparació al part, tractaments de fecundació (...), sempre que s'acredite que aquests no es poden realitzar en horari d'assistència diferent del de la jornada de treball de la persona interessada. <b>Art. 35.5. III Conveni col·lectiu del personal laboral de les universitats públiques de la Comunitat Valenciana</b></p>
<b>PTGAS funcionari i laboral de l'UJI. Condicions de treball 2024</b>	<p>Permís per a realització d'exàmens prenats o per a sotmetre's a tècniques de fecundació o reproducció assistida. Article 8.6., Requisits</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Es concedirà permís retribuït a la persona gestant per a assistir a sessions de preparació al part i la realització d'exàmens prenats, amb la corresponent justificació de conformitat amb la legalitat vigent, sempre que es justifique que no poden realitzar-se fora de la jornada de treball.</li> <li>2. Ha d'aportar-se document justificatiu de la realització d'exàmens prenats o tècniques de preparació al part dins de la jornada laboral, així com document que n'acredite l'assistència.</li> <li>3. També es concedirà permís per a sotmetre's a tècniques de fecundació o reproducció assistida pel temps indispensable per a la realització d'aquestes pràctiques, amb la prèvia justificació de la necessitat.</li> </ol>

<b>3.2.1. Permisos, llicències i suspensions del contracte de treball per motius de conciliació de la vida personal, familiar i laboral</b>	
<b>Permís per defunció, accident, malaltia greu, hospitalització o intervenció quirúrgica de familiar</b>	
<b>PTGAS i PDI funcionari</b>	<p>Per accident o malaltia greus, hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització que necessite repòs domiciliari del cònjuge, parella de fet o parents fins al primer grau per consanguinitat o afinitat, així com de qualsevol altra persona diferent de les anteriors que convisca amb el funcionari o funcionària en el mateix domicili i que requerisca tindre'n cura efectiva, cinc dies hàbils.</p> <p>Quan es tracte d'accident o malaltia greus, hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització que necessite repòs domiciliari, d'un familiar dins del segon grau de consanguinitat o afinitat, el permís serà de quatre dies hàbils.</p> <p>Quan es tracte de defunció del cònjuge, parella de fet o familiar dins del primer grau de consanguinitat o afinitat, tres dies hàbils quan el succés es produïska en la mateixa localitat, i cinc dies hàbils quan siga en diferent localitat. En el cas de defunció de familiar dins del segon grau de consanguinitat o afinitat, el permís serà de dos dies hàbils quan es produïska en la mateixa localitat i de quatre dies hàbils quan siga en diferent localitat. <b>Art. 48 a) EBEP</b></p>
<b>PTGAS i PDI laboral</b>	<p>Cinc dies per accident o malaltia greus, hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització que requerisca repòs domiciliari del cònjuge, parella de fet o parents fins al segon grau per consanguinitat o afinitat, incloent-hi el</p>

	<p>familiar consanguini de la parella de fet, així com de qualsevol altra persona diferent de les anteriors, que convisca amb la persona treballadora en el mateix domicili i que requerisca tindre'n cura efectiva.</p> <p>Dos dies per la defunció del cònjuge, parella de fet o parents fins al segon grau de consanguinitat o afinitat. Quan amb tal motiu la persona treballadora necessite fer un desplaçament a l'efecte, el termini s'ampliarà en dos dies. <b>Art. 37.3 b) i b) bis ET</b></p> <p>a) Si és el cònjuge o familiar de primer grau, per consanguinitat o afinitat, tres dies hàbils, i cinc si ocorre en diferent localitat de la de residència de la persona sol·licitant; b) Si és familiar de segon grau, per consanguinitat o afinitat, dos dies hàbils, i quatre dies si ocorre en diferent localitat de la de residència de la persona sol·licitant; c) Es concedirà permís per malaltia greu quan medie hospitalització o siga acreditada per personal mèdic competent la gravetat de la malaltia. Aquest permís pot ser concedit cada vegada que s'acredite una nova situació de gravetat; d) En els supòsits de malaltia greu, hospitalització en institució sanitària o hospitalització domiciliària de llarga duració, aquests dies de permís poden utilitzar-se seguits o alternats, a petició del personal; e) En el cas que l'hospitalització siga inferior als dies de permís que corresponen per malaltia greu i no medie certificat de gravetat, aquest permís es redueix als dies que efectivament el familiar de la persona afectada haja estat hospitalitzat. <b>Art. 35.10 I III Conveni col·lectiu del personal laboral de les universitats públiques de la Comunitat Valenciana</b></p>
<b>PTGAS funcionari i laboral de l'UJI. Condicions de treball 2024</b>	<p>Art. 6.1 Llicència retribuïda per malaltia greu de familiar de primer grau</p> <p>El Rectorat pot concedir, amb l'informe previ de la Gerència relatiu a la repercussió en les necessitats del servei, llicències de fins a un mes amb plenitud de drets econòmics al personal d'administració i serveis per malaltia greu de familiars de fins a primer grau. Aquestes llicències poden ser de fins al 50 % de la jornada laboral. La reducció pot acumular-se en dies sencers sempre que es respecte la dedicació del 50 % en períodes setmanals.</p> <p>Art. 8.1 Permís per defunció</p> <p>Per defunció d'un familiar dins del primer grau de consanguinitat o afinitat, el personal pot gaudir d'un permís de fins a quatre dies hàbils consecutius, o de fins a sis dies hàbils consecutius si el fet causant té lloc a més de cent quilòmetres de la localitat de residència, a partir del primer dia no festiu posterior al causant. Si és familiar de segon grau, per consanguinitat o afinitat, el personal pot gaudir d'un permís de tres dies hàbils consecutius, o de cinc dies hàbils consecutius si el fet causant té lloc a més de cent quilòmetres de la localitat de residència.</p> <p>Art. 8.2 Permís per accident o malaltia greu d'un familiar</p> <p>Per accident o malaltia greu d'un familiar dins del primer grau de consanguinitat o afinitat, el personal pot gaudir d'un permís de quatre dies hàbils, o de sis dies hàbils si el fet causant té lloc a més de cent quilòmetres de la localitat de residència. Si és familiar de segon grau, per consanguinitat o afinitat, el personal pot gaudir d'un permís de tres dies hàbils, o de cinc dies hàbils si el fet causant té lloc a més de cent quilòmetres de la localitat de residència.</p>

### 3.2.1. Permisos, llicències i suspensions del contracte de treball per motius de conciliació de la vida personal, familiar i laboral

#### Permís per lactància de menor

<b>PTGAS i PDI funcionari</b>	Per lactància d'un fill o filla menor de dotze mesos tindran dret a una hora d'absència del treball, que pot dividir en dues fraccions. <b>Art. 48 f) EBEP</b>
<b>PTGAS i PDI laboral</b>	<p>En els supòsits de naixement, adopció, guarda amb finalitats d'adopció o acolliment, d'acord amb l'article 45.1.d), les persones treballadores tenen dret a una hora d'absència del treball, que poden dividir en dues fraccions, per a tindre cura del lactant fins que complisca nou mesos. La duració del permís s'incrementarà proporcionalment en els casos de naixement, adopció, guarda amb finalitats d'adopció o acolliment múltiples. Qui exercisca aquest dret, per la seua voluntat, pot substituir-lo per una reducció de la jornada en mitja hora amb la mateixa finalitat o acumular-lo en jornades completes. <b>Art. 37.4 ET</b></p> <p>Permís per lactància. Per lactància d'un fill o filla menor de dotze mesos tenen dret a una hora d'absència del treball que pot dividir en dues fraccions. Aquest dret pot substituir-se per una reducció de la jornada normal pel mateix temps i amb la mateixa finalitat. Així mateix, pot substituir-se aquest permís per 26 dies hàbils d'absència del lloc de treball; dies que es gaudiran de manera consecutiva i a continuació del permís per naixement, adopció, guarda o acolliment o del progenitor diferent de la mare biològica respectiu pel temps de duració previst en aquest Conveni. El gaudi d'aquest dret no és obstacle per a una posterior sol·licitud d'excedència per a tindre cura de fills o filles, sense perjudi de la regularització d'havers a què, si és el cas, done lloc. Aquest permís s'incrementarà</p>



	proporcionalment en els casos de part, adopció, guarda amb finalitats d'adopció o acolliment múltiple. <b>Art. 35.7 III Conveni col·lectiu del personal laboral de les universitats públiques de la Comunitat Valenciana</b>
<b>PTGAS funcionari i laboral de l'UJI. Condicions de treball 2024</b>	8.7 Permís per a tindre cura de lactant Aquest permís es concedirà en les condicions i termes previstos en l'article 48.f del Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut bàsic de l'empleat públic. <b>EBEP</b> (enllaç art. amb el contingut)

<b>3.2.1. Permisos, llicències i suspensions del contracte de treball per motius de conciliació de la vida personal, familiar i laboral</b>	
<b>Permís per hospitalització del nounat</b>	
<b>PTGAS i PDI funcionari</b>	Per naixement de fills prematurs o que per qualsevol altra causa hagen de romandre hospitalitzats a continuació del part, la funcionària o el funcionari tindrà dret a absentar-se del treball durant un màxim de dues hores diàries i percebre les retribucions íntegres. <b>Art. 48 g) EBEP</b>
<b>PTGAS i PDI laboral</b>	Les persones treballadores tindran dret a absentar-se del treball durant una hora en el cas de naixement prematur de fill o filla, o quan, per qualsevol causa, hagen de romandre hospitalitzats a continuació del part. <b>Art. 35.5 ET</b>  Permís per naixement de fills o filles prematurs. En el cas de naixement de fills o filles prematurs o quan, per qualsevol circumstància, aquests hagen de romandre hospitalitzats després del part, el personal podrà absentar-se durant dues hores diàries del seu lloc de treball, mentre els xiquets o xiquetes romanguen hospitalitzats, sense reducció de les seues retribucions. Així mateix, tindran dret a reduir la jornada de treball fins a un màxim de dues hores, amb reducció proporcional de retribucions. <b>Art. 35.8 III Conveni col·lectiu del personal laboral de les universitats públiques de la Comunitat Valenciana</b>
<b>PTGAS funcionari i laboral de l'UJI. Condicions de treball 2024</b>	8.9 Permís per maternitat biològica en què el fill o filla ha de romandre hospitalitzat a continuació del part  1.En els casos de part prematur i en aquells en què, per qualsevol altra causa, el nounat o nounada haja d'estar hospitalitzat a continuació del part, aquest permís s'ampliarà per tants dies com el nounat o nounada es trobe hospitalitzat, amb un màxim de tretze setmanes addicionals.  3.En els casos de part prematur i en aquells en què el nounat o nounada haja d'estar hospitalitzat a continuació del part, la persona treballadora podrà absentar-se dues hores diàries retribuïdes, mentre dure aquesta situació i amb la justificació prèvia.

<b>3.2.1. Permisos, llicències i suspensions del contracte de treball per motius de conciliació de la vida personal, familiar i laboral</b>	
<b>Permís per gestació</b>	
<b>PTGAS i PDI funcionari</b>	S'estableix per a les treballadores en estat de gestació un permís retribuït, a partir del dia primer de la setmana 37 d'embaràs, fins a la data del part. En el cas de gestació múltiple, aquest permís podrà iniciar-se el primer dia de la setmana 35 d'embaràs. <b>Art. 35.9 III Conveni col·lectiu del personal laboral de les universitats públiques de la Comunitat Valenciana</b>
<b>PTGAS i PDI laboral</b>	
<b>PTGAS funcionari i laboral de l'UJI. Condicions de treball 2024</b>	

<b>3.2.1. Permisos, llicències i suspensions del contracte de treball per motius de conciliació de la vida personal, familiar i laboral</b>	
<b>Permís per deures de conciliació de la vida familiar i laboral</b>	
<b>PTGAS i PDI funcionari</b>	Per temps indispensable per al compliment (...) per deures relacionats amb la conciliació de la vida familiar i laboral <b>art. 48 j). EBEP</b>

<p><b>PTGAS i PDI laboral</b></p>	<p>Sense referència específica. (ET)</p> <p>Permís per deures relacionats amb la conciliació de la vida personal, familiar i laboral. a) El personal podrà acudir durant la jornada laboral, per necessitats pròpies o de menors, ancians o persones amb diversitat funcional a càrrec seu, a: -Consultes, tractaments i exploracions de tipus mèdic durant el temps indispensable per a la seua realització. -Reunions de coordinació i tutories dels centres d'educació especial. -Consultes de suport addicional en l'àmbit sociosanitari. b) Així mateix, podrà acudir pel temps indispensable durant la jornada laboral a consultes, tractaments i exploracions mèdiques del cònjuge o parella de fet, quan s'acredite documentalment la necessitat d'assistir amb acompanyant. Aquestes absències duraran el temps indispensable per a la realització i es consideraran com a treball efectiu sempre que l'absència es justifique documentalment. c) El personal tindrà permís per a absentar-se del seu lloc de treball per a assistir a tutories o qualsevol altra petició del centre escolar de les seues filles i fills. Aquestes absències duraran pel temps indispensable per a la seua realització i es consideraran de treball efectiu sempre que tinguen lloc dins de l'horari laboral i s'acredite que no és possible acudir en horari diferent per no permetre-ho el centre escolar. <b>Art. 35.17 III Conveni col·lectiu del personal laboral de les universitats públiques de la Comunitat Valenciana</b></p>
<p><b>PTGAS funcionari i laboral de l'UJI. Condicions de treball 2024</b></p>	<p>8.15 Permís per deures relacionats amb la conciliació de la vida familiar i laboral.</p> <p>1. Per deures relacionats amb la conciliació de la vida familiar i laboral. Per necessitats de menors o persones majors, tant de primer grau per consanguinitat com per afinitat, o de persones amb diversitat funcional, psíquica o sensorial a càrrec seu i del seu o la seua cònjuge, el personal podrà acudir durant l'horari de permanència obligada de la jornada laboral a consultes, tractaments i exploracions de tipus mèdic, a reunions de coordinació dels centres d'educació especial o a consultes de suport addicional en l'àmbit sociosanitari, durant el temps indispensable per a la seua realització, amb la comunicació prèvia si és una visita programada, aportant la deguda justificació. La justificació pot aportar-se amb posterioritat si es tracta d'una atenció d'urgència.</p> <p>2. Per malaltia d'un fill o filla menor sense necessitat d'hospitalització que faça necessària una assistència personalitzada. Es podrà concedir amb acreditació de la malaltia pel facultatiu o facultativa competents i sempre que tots dos pares o mares treballen. Si el certificat mèdic no indica una duració del període d'atenció al menor, aquesta no podrà superar els tres dies sense que s'aporte una nova certificació mèdica.</p>

<p><b>3.2.1. Permisos, llicències i suspensions del contracte de treball per motius de conciliació de la vida personal, familiar i laboral</b></p>	
<p style="text-align: center;"><b>Permís per matrimoni o registre de parella de fet</b></p>	
<p><b>PTGAS i PDI funcionari</b></p>	<p>Per matrimoni o registre o constitució formalitzada per document públic de parella de fet, quinze dies. <b>Art. 48. I) EBEP</b></p>
<p><b>PTGAS i PDI laboral</b></p>	<p>Quinze dies naturals en cas de matrimoni o registre de parella de fet. <b>Art. 37.3 a) ET</b></p> <p>Permís per matrimoni o unió de fet El personal podrà gaudir de quinze dies naturals i consecutius per raó de celebració del seu matrimoni o inscripció en el Registre d'Unions de fet de la Comunitat Valenciana o en qualsevol altre registre públic oficial d'unions de fet. Aquest permís pot acumular-se al període vacacional i no es gaudirà necessàriament a continuació del fet causant, però sempre dins dels sis mesos següents al matrimoni o inscripció en el Registre d'Unions de fet de la Comunitat Valenciana. El personal que gaudisca d'aquest permís per inscripció en un registre d'unions de fet no podrà gaudir-lo de nou en cas de contraure matrimoni posteriorment amb la mateixa persona. Així mateix, el personal tindrà dret a permís, tant pel dia de la celebració del seu matrimoni o inscripció de la seua unió de fet, com pel d'un familiar dins del segon grau de consanguinitat o afinitat. Si el lloc en el qual es realitza la celebració supera la distància de 375 quilòmetres, computats des de la localitat de residència d'aquest personal, el permís serà de dos dies naturals consecutius.</p> <p>Permís per celebració de matrimoni o inscripció d'unió de fet. El personal tindrà dret a permís el dia de la celebració del seu matrimoni o inscripció de la seua unió de fet. Així mateix, el personal tindrà dret a permís el dia de la celebració del matrimoni o inscripció de la unió de fet dels seus pares, pares polítics, germans i germanes, germans polítics i germanes polítiques, fills i filles, fills i filles del cònjuge o parella de fet, nets i netes i avis i àvies. Si el lloc en el qual es realitza la celebració supera la distància de 375 quilòmetres, computats des de la localitat de residència d'aquest personal, el permís serà de dos dies naturals consecutius. <b>Art. 35.1 i art. 35.19. III Conveni col·lectiu del personal laboral de les universitats públiques de la Comunitat Valenciana</b></p>

<b>PTGAS funcionari i laboral de l'UJI. Condicions de treball 2024</b>	<p>8.11 Permís per matrimoni o unió de fet</p> <p>1. El personal té dret a un permís de quinze dies naturals i consecutius per raó de matrimoni o inscripció en el Registre d'Unions de fet de la Comunitat Valenciana o qualsevol altre registre públic oficial d'unions de fet, que poden acumular-se al període de vacances o assumptes particulars i podran ser gaudits en els sis mesos següents al fet.</p> <p>2. El personal que gaudisca d'aquest permís per inscripció en un registre d'unions de fet no podrà gaudir-lo de nou en cas de contraure matrimoni posteriorment amb la mateixa persona.</p> <p>3. Es tindrà dret a un dia de permís per al dia de la celebració del matrimoni o la unió de fet, que seran dos si té lloc a més de 375 quilòmetres del domicili habitual. D'altra banda, el personal té dret a un dia de permís el mateix dia de la celebració del matrimoni o unió de fet de qualsevol dels pares o mares, pares polítics o mares polítiques, germans o germanes, germans polítics o germanes polítiques, fills o filles, fills o filles de la parella, nets o netes i avis o àvies. En tots dos casos, el permís podrà ser de dos dies naturals consecutius si la celebració té lloc a més de 375 quilòmetres des de la localitat de residència de la persona treballadora.</p>
--	---

<b>3.2.1. Permisos, llicències i suspensions del contracte de treball per motius de conciliació de la vida personal, familiar i laboral</b>	
<b>Permís per assumptes particulars o propis</b>	
<b>PTGAS i PDI funcionari</b>	Per assumptes particulars, sis dies a l'any. <b>Art. 48 k) EBEP</b>
<b>PTGAS i PDI laboral</b>	<p>Sense regulació específica en l'ET.</p> <p>Permís per assumptes propis.1. Es podrà gaudir de fins a sis dies a l'any per assumptes propis o particulars, sense necessitat de motivació o cap justificació, així com de dos dies addicionals en complir el sext trienni. Aquest dret s'incrementarà en un dia més per cada trienni complert a partir del huitè.</p> <p>Llicència sense retribució. 1. Per interès particular podrà concedir-se amb l'informe previ de la unitat de destí, per un període mínim de quinze dies i sense que el període màxim de la llicència puga excedir els sis mesos cada tres anys. Entre una sol·licitud i altres posteriors haurà de transcórrer almenys un termini de tres dies. <b>Art. 36 i art. 40 III Conveni col·lectiu del personal laboral de les universitats públiques de la Comunitat Valenciana</b></p>
<b>PTGAS funcionari i laboral de l'UJI. Condicions de treball 2024</b>	<p>2.3.3. Poden gaudir-se fins a sis dies de permisos per assumptes particulars a l'any</p> <p>8.16 Permís per assumptes particulars</p> <p>1. El personal de la Universitat podrà gaudir de fins a sis dies per assumptes particulars cada any natural, i per any natural de prestació de serveis, independentment dels considerats en el calendari com a festius i períodes especials. El personal amb sis o més triennis podrà gaudir fins a dos dies addicionals i d'un dia addicional per cada trienni a partir del huitè.</p> <p>7. Llicències sense retribució</p> <p>7.1 Llicències per interès particular</p> <p>El Rectorat podrà concedir, amb l'informe previ de la Gerència relatiu a la repercussió en les necessitats del servei, llicències sense retribució al personal d'administració i serveis. La duració no podrà ser inferior a quinze dies i la duració acumulada no podrà, en cap cas, excedir els sis mesos cada tres anys.</p> <p>7.2 Llicència per malalties de familiars</p> <p>En cas que un familiar en línia directa o col·lateral fins a segon grau, per consanguinitat o afinitat, o que es trobe legalment sota la seua guarda o custòdia, patisca malaltia greu o irreversible que requerisca una atenció continuada, podrà sol·licitar aquesta llicència amb una duració màxima d'un any.</p> <p>7.3 Llicència per a perfeccionament professional per interès particular</p> <p>1. El Rectorat podrà concedir al personal d'administració i serveis, amb l'informe previ de la Gerència relatiu a la repercussió en les necessitats del servei, llicències sense retribució per a perfeccionament professional per interès particular de duració no superior a tres mesos a l'any, sempre que el contingut estiga directament relacionat amb el lloc de treball o la carrera professional en l'administració. La duració no podrà ser inferior a quinze dies.</p>

<b>3.2.1. Permisos, llicències i suspensions del contracte de treball per motius de conciliació de la vida personal, familiar i laboral</b>	
<b>Permís per trasllat del domicili</b>	
<b>PTGAS i PDI funcionari</b>	Per trasllat de domicili sense canvi de residència, un dia. <b>Art. 48 b) EBEP</b>
<b>PTGAS i PDI laboral</b>	Un dia per trasllat del domicili habitual. <b>Art. 37.3.c) ET</b>  Permís per trasllat del domicili habitual. El personal tindrà dret a dos dies naturals, més un dia addicional si el nou domicili està en diferent localitat que l'anterior, i a continuació del fet causant, per trasllat del seu domicili habitual, amb l'aportació del justificant acreditatiu. <b>Art. 35.13 III Conveni col·lectiu del personal laboral de les universitats públiques de la Comunitat Valenciana</b>
<b>PTGAS funcionari i laboral de l'UJI. Condicions de treball 2024</b>	Art. 8.3 Permís per trasllat de domicili habitual  1. El personal podrà gaudir d'un permís d'un dia natural per trasllat del seu domicili habitual. Ha d'aportar un justificant acreditatiu (certificat d'empadronament).  2. Si el canvi de domicili correspon a una altra localitat, el permís s'estendrà fins a dos dies naturals consecutius.

<b>3.2.1. Permisos, llicències i suspensions del contracte de treball per motius de conciliació de la vida personal, familiar i laboral</b>	
<b>Permís per a assistència a exàmens</b>	
<b>PTGAS i PDI funcionari</b>	Per a concórrer a exàmens finals i altres proves definitives d'aptitud, durant els dies de la realització. <b>Art. 48 d) EBEP</b>
<b>PTGAS i PDI laboral</b>	Al gaudi dels permisos necessaris per a concórrer a exàmens, així com a una preferència a triar torn de treball i a accedir al treball a distància, si aquest és el règim instaurat en l'empresa, i el lloc o funcions són compatibles amb aquesta forma de realització del treball, quan curse amb regularitat estudis per a l'obtenció d'un títol acadèmic o professional. <b>Art. 23. 1. ET</b>  Permís per concurrència a exàmens. El personal podrà gaudir d'un dia per a concórrer a proves selectives per a l'ingrés en l'Administració Pública, a exàmens finals i altres proves definitives d'aptitud i avaluació en centres oficials, encara que la realització dels exercicis siga compatible amb el desenvolupament de la jornada laboral. S'entenen inclosos en aquest permís els exàmens parcials sempre que tinguen caràcter eliminatori. El gaudi d'aquest permís es refereix al dia de realització del fet causant. <b>Art. 35.12 III Conveni col·lectiu del personal laboral de les universitats públiques de la Comunitat Valenciana</b>
<b>PTGAS funcionari i laboral de l'UJI. Condicions de treball 2024</b>	Art. 8.5 Permís per concurrència a proves definitives d'aptitud o exàmens finals  1. Per a concórrer a exàmens finals i altres proves definitives d'aptitud, el personal podrà gaudir de permís durant els dies de celebració sempre que s'aporte el justificant acreditatiu de participació en el qual conste el centre, lloc, data i horari de realització de la prova.  2. A l'efecte d'aquest permís s'entén per proves definitives d'aptitud o exàmens finals aquelles tendents a l'obtenció d'un títol acadèmic o professional, així com les proves selectives en l'àmbit de l'ocupació pública. S'entendran inclosos en aquest permís els exàmens parcials sempre que tinguen caràcter eliminatori. No s'hi inclouen exàmens o proves d'aptitud d'un altre caràcter.

<b>3.2.1. Permisos, llicències i suspensions del contracte de treball per motius de conciliació de la vida personal, familiar i laboral</b>	
<b>Llicència retribuïda per a assistència a cursos externs i per estudis</b>	
<b>PTGAS i PDI funcionari</b>	Sense referència en EBEP.

<p><b>PTGAS i PDI laboral</b></p>	<p>Llicència per a assistència a cursos de perfeccionament professional per al PTGAS i per a personal de suport a la investigació. Podran concedir-se per la Gerència fins a cinquanta hores a l'any per a l'assistència a cursos de perfeccionament professional, retribuïdes quan coincidisquen amb l'horari de treball, el curs es trobe homologat i el contingut estiga directament relacionat amb el lloc de treball o la carrera professional del personal i no ho impedisquen les necessitats del servei. Durant els permisos de maternitat, paternitat i excedències per a tindre cura de fills o familiars, el personal podrà participar en els cursos de formació i perfeccionament.</p> <p>Llicència retribuïda per estudis per al PTGAS i personal de suport a la investigació. 1. Podrà concedir-se al personal una llicència de fins a dotze mesos per a la formació en matèries directament relacionades amb la carrera professional en les administracions públiques. L'elecció de la matèria per part de la interessada o interessat haurà de ser acceptada per la universitat i ser d'interès per a la millora en la qualitat i prestació del servei públic.</p> <p>Llicències per a la mobilitat del PDI i del personal d'investigació. La Universitat podrà concedir al seu personal docent i investigador llicències per estudi per a col·laborar en tasques docents o d'investigació, o per a millorar la seua formació docent i activitat investigadora en una Universitat, entitat, institució o centre nacional o estranger, públic o privat, sempre relacionades amb la seua branca de coneixement i dins de les disponibilitats pressupostàries, i amb la mateixa regulació que les que es concedeixen al personal docent dels cossos funcionaris. A més, al personal docent i investigador i al personal d'investigació, els seran d'aplicació les previsions sobre mobilitat del personal d'investigació previstes en la Llei 14/2011.</p> <p>Llicència no retribuïda per a perfeccionament professional. 1. Les universitats, a sol·licitud de la persona interessada, podran concedir llicències no retribuïdes, d'una duració màxima de tres mesos a l'any, per a l'assistència a altres cursos de perfeccionament professional no contemplats en els articles 47, 48 i 49 d'aquest Conveni, sempre que la gestió del servei i l'organització del treball ho permeten.</p> <p>Llicència per a participació en programes acreditats de cooperació. 1. Les universitats podran autoritzar llicències per a la participació voluntària, per un període no superior a sis mesos, en missions o programes de cooperació internacional al servei d'organismes internacionals, governs o entitats públiques estrangeres, sempre que conste l'interès de la universitat en la seua participació, així com el de l'organisme, govern o entitat que ho sol·licite. <b>Arts., 37, 38 ,39, 41 i 42 III Conveni col·lectiu del personal laboral de les universitats públiques de la Comunitat Valenciana</b></p>
<p><b>PTGAS funcionari i laboral de l'UJI. Condicions de treball 2024</b></p>	<p>8.2 Llicència per assistència a cursos externs a requeriment de l'administració en la qual es presten els serveis</p> <p>1. El Rectorat podrà concedir al personal d'administració i serveis, amb l'informe previ de la Gerència, llicència per a assistir a cursos de perfeccionament professional, retribuïda quan coincidisca amb l'horari de treball, el curs estiga homologat i el seu contingut estiga directament relacionat amb el lloc de treball o carrera professional del personal d'administració i serveis i no ho impedisquen les necessitats del servei.</p> <p>2. Durant els permisos de maternitat, paternitat i durant les excedències per motius familiars el personal podrà rebre i participar en cursos de formació.</p> <p>8.3 Llicència per estudis, a requeriment de l'administració en la qual presta serveis</p> <p>El Rectorat podrà concedir, amb l'informe previ de la Gerència, llicència per estudis en atenció a les necessitats que tinguen en l'àmbit d'aquesta Universitat i pel temps indispensable per a la seua realització.</p>

<p><b>3.2.1. Permisos, llicències i suspensions del contracte de treball per motius de conciliació de la vida personal, familiar i laboral</b></p>	
<p><b>Permís per interrupció de l'embaràs</b></p>	
<p><b>PTGAS i PDI funcionari</b></p>	<p>Sense referència en EBEP.</p>
<p><b>PTGAS i PDI laboral</b></p>	<p>Sense referència en ET.</p> <p>En cas d'interrupció de l'embaràs, la treballadora tindrà dret a sis dies naturals i consecutius a partir del fet causant, sempre que no es trobe en situació d'incapacitat temporal. <b>Art. 36.6 III Conveni col·lectiu del personal laboral de les universitats públiques de la Comunitat Valenciana</b></p>
<p><b>PTGAS funcionari i laboral</b></p>	<p>8.10 Permís per interrupció de l'embaràs</p>

de l'UJI. Condicions de treball 2024	En cas d'interrupció de l'embaràs, la persona gestant té dret a sis dies naturals i consecutius des del fet causant, sempre que no es trobe en situació d'incapacitat laboral.
--------------------------------------	--

### 3.2.1. Permisos, llicències i suspensions del contracte de treball per motius de conciliació de la vida personal, familiar i laboral

#### Permís per naixement

PTGAS i PDI funcionari	<p>Permís per naixement per a la mare biològica: tindrà una duració de setze setmanes, de les quals les sis setmanes immediates posteriors al part seran en tot cas de descans obligatori i ininterrompudes. Aquest permís s'ampliarà en dues setmanes més en el supòsit de discapacitat del fill o filla i, per cada fill o filla a partir del segon en els supòsits de part múltiple, una per a cadascun dels progenitors.</p> <p>No obstant això, en cas de defunció de la mare, l'altre progenitor podrà fer ús de la totalitat o, si és el cas, de la part que reste de permís. <b>Art. 49 a) EBEP</b></p> <p>Permís del progenitor diferent de la mare biològica per naixement, guarda amb finalitats d'adopció, acolliment o adopció d'un fill o filla: tindrà una duració de setze setmanes de les quals les sis setmanes immediates posteriors al fet causant seran en tot cas de descans obligatori. Aquest permís s'ampliarà en dues setmanes més, una per a cadascun dels progenitors, en el supòsit de discapacitat del fill o filla, i per cada fill o filla a partir del segon en els supòsits de naixement, adopció, guarda amb finalitats d'adopció o acolliment múltiples, a gaudir a partir de la data del naixement, de la decisió administrativa de guarda amb finalitats d'adopció o acolliment, o de la resolució judicial per la qual es constituïska l'adopció. <b>Art. 49 c) EBEP</b></p>
------------------------	---

PTGAS i PDI laboral	
---------------------	--

PTGAS funcionari i laboral de l'UJI. Condicions de treball 2024	<p>8.8 Permís per maternitat biològica</p> <p>Aquest permís es concedirà en les condicions i termes previstos en l'article 49.a del Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut bàsic de l'empleat públic.</p> <p>8.12 Permís del progenitor diferent de la mare biològica per naixement, guarda amb finalitats d'adopció, acolliment o adopció d'un fill o filla</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Sense perjudi del que es disposa en els apartats següents, aquest permís es concedirà en els termes i condicions previstos en l'article 49.c del Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut bàsic de l'empleat públic, amb una duració de setze setmanes.</li> <li>2. El permís es podrà gaudir a jornada completa o parcial. Si s'opta per la jornada parcial s'haurà de demanar amb quinze dies d'antelació i acompanyar-lo d'un informe en el qual s'indique que no es veu afectat el servei al qual està adscrita la persona interessada. El període de gaudi serà proporcional a la jornada, que no pot ser inferior en la meitat.</li> <li>3. Amb la renúncia prèvia del pare o mare biològics, aquest permís podrà gaudir-lo el o la cònjuge o parella de fet.</li> <li>4. Haurà d'aportar-se fotocòpia compulsada del llibre de família o de la inscripció del naixement en el Registre Civil.</li> </ol>
---	--

### 3.2.1. Permisos, llicències i suspensions del contracte de treball per motius de conciliació de la vida personal, familiar i laboral

#### Suspensió contractual per naixement i atenció de menor

PTGAS i PDI funcionari	
PTGAS i PDI laboral	<p>-Descans per a la mare biològica: se suspèn el contracte de treball durant setze setmanes, de les quals són obligatòries les sis setmanes ininterrompudes immediatament posteriors al part, que han de gaudir-se a jornada completa, per a assegurar la protecció de la salut de la mare.</p> <p>-Descans de l'altre progenitor diferent de la mare biològica: la duració és de setze setmanes, de les quals són obligatòries les sis setmanes ininterrompudes immediatament posteriors al part, que han de gaudir-se a jornada completa, per al compliment dels deures d'atenció.</p>

	<p>En el supòsit de defunció del fill o filla, el període de suspensió no es veu reduït, llevat que, una vegada finalitzades les sis setmanes de descans obligatori, se sol·licite la reincorporació al lloc de treball.</p> <p>En tot allò relacionat amb aquest permís, el terme de mare biològica inclou també les persones trans gestants. <b>Art.48.4 ET redacc. L 4/2023</b></p> <p>En el supòsit de discapacitat del fill o filla en el naixement la suspensió del contracte té una duració addicional de dues setmanes, una per a cadascun dels progenitors. <b>Art.48.6 ET redacc. RDL 5/2023</b></p> <p>Igual ampliació procedeix en el supòsit de naixement, adopció, guarda amb finalitats d'adopció o acolliment múltiple per cada fill o filla diferent del primer.</p> <p>En cas de família monoparental, el progenitor únic pot gaudir d'aquesta ampliació de dues setmanes en la suspensió del contracte de manera completa. <b>Art. 48 ET</b></p> <p>Permís per naixement per a la mare biològica. Aquest permís es concedirà en els termes i condicions previstos en l'Estatut bàsic dels empleats públics: tindrà una duració de setze setmanes, de les quals les sis setmanes immediates posteriors al part seran en tot cas de descans obligatori i ininterrompudes. Aquest permís s'ampliarà en dues setmanes més en el supòsit de discapacitat del fill o filla i, per cada fill o filla a partir del segon en els supòsits de part múltiple, una per a cadascun dels progenitors. A l'efecte del que es disposa en aquest apartat, el terme mare biològica inclou també les persones trans gestants. <b>Art. 35.3 III Conveni col·lectiu del personal laboral de les universitats públiques de la Comunitat Valenciana</b></p>
<b>PTGAS funcionari i laboral de l'UJI. Condicions de treball 2024</b>	<p>8.8 Permís per maternitat biològica</p> <p>Aquest permís es concedirà en les condicions i termes previstos en l'article 49.a del Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut bàsic de l'empleat públic.</p> <p>8.12 Permís del progenitor diferent del de la mare biològica per naixement, guarda amb finalitats d'adopció, acolliment o adopció d'un fill o filla.</p> <p>Sense perjuí del que es disposa en els apartats següents, aquest permís es concedirà en els termes i condicions previstos en l'article 49.c del Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut bàsic de l'empleat públic, amb una duració de 16 setmanes.</p>

<b>3.2.1. Permisos, llicències i suspensions del contracte de treball per motius de conciliació de la vida personal, familiar i laboral</b>	
<b>Permís per part prematur/hospitalització de nounat</b>	
<b>PTGAS i PDI funcionari</b>	En els casos de part prematur i en aquells en què, per qualsevol altra causa, el nounat haja de romandre hospitalitzat a continuació del part, aquest permís s'ampliarà en tants dies com el nounat es trobe hospitalitzat, amb un màxim de tretze setmanes addicionals. <b>Art. 49 c) EBEP</b>
<b>PTGAS i PDI laboral</b>	
<b>PTGAS funcionari i laboral de l'UJI. Condicions de treball 2024</b>	

<b>3.2.1. Permisos, llicències i suspensions del contracte de treball per motius de conciliació de la vida personal, familiar i laboral</b>	
<b>Suspensió contractual per part prematur/hospitalització de nounat</b>	
<b>PTGAS i PDI funcionari</b>	
<b>PTGAS i PDI laboral</b>	En el supòsit de part prematur/hospitalització de nounat, s'estableixen dues possibles millores del descans de naixement i atenció de menor en els casos de part prematur i en aquells en què, per qualsevol altra causa, el

	<p>nounat haja de romandre hospitalitzat a continuació del part:</p> <p>El període de suspensió pot computar-se a partir de la data de l'alta hospitalària. S'exclouen d'aquest còmput les sis setmanes posteriors al part, de suspensió obligatòria del contracte de la mare biològica.</p> <p>Quan l'hospitalització a continuació del part siga per un període superior a set dies, el període de suspensió s'amplia en tants dies com el nascut es trobe hospitalitzat, amb un màxim de tretze setmanes addicionals. <b>Art. 48.4 paràgrafs 3r i 4t ET</b></p> <p>En els casos de part prematur i en aquells en què, per qualsevol altra causa, el nounat haja de romandre hospitalitzat a continuació del part, aquest permís s'ampliarà en tants dies com el nounat es trobe hospitalitzat, amb un màxim de tretze setmanes addicionals. <b>Art. 35.2 III Conveni col·lectiu del personal laboral de les universitats públiques de la Comunitat Valenciana</b></p>
PTGAS funcionari i laboral de l'UJI. Condicions de treball 2024	

3.2.1. Permisos, llicències i suspensions del contracte de treball per motius de conciliació de la vida personal, familiar i laboral	
Permís per adopció, de guarda amb finalitats d'adopció i d'acolliment	
PTGAS i PDI funcionari	Permís per adopció, per guarda amb finalitats d'adopció, o acolliment, tant temporal com permanent: tindrà una duració de setze setmanes. Sis setmanes hauran de gaudir-se a jornada completa de manera obligatòria i ininterrompuda immediatament després de la resolució judicial per la qual es constitueix l'adopció, o bé de la decisió administrativa de guarda amb finalitats d'adopció o d'acolliment. <b>Art. 49 b) EBEP</b>
PTGAS i PDI laboral	
PTGAS funcionari i laboral de l'UJI. Condicions de treball 2024	

3.2.1. Permisos, llicències i suspensions del contracte de treball per motius de conciliació de la vida personal, familiar i laboral	
Suspensió per adopció, de guarda amb finalitats d'adopció, guarda i d'acolliment	
PTGAS i PDI funcionari	
PTGAS i PDI laboral	<p>La suspensió del contracte de treball és l'adopció i la guarda amb finalitats d'adopció o acolliment, de conformitat amb el Codi Civil o les lleis civils de les comunitats autònomes que el regulen, sempre que la duració no siga inferior a un any, de menors de sis anys o de menors d'edat majors de sis anys amb discapacitat o que per les seues circumstàncies i experiències personals o per provindre de l'estranger, tinguen especials dificultats d'inserció social i familiar degudament acreditades pels serveis socials competents. <b>Art. 48.5 ET i ET art. 48.6 redacc. RDL 5/2023</b></p> <p>La suspensió té una duració de setze setmanes per a cada adoptant, guardador o acollidor. Com ocorre amb la suspensió per naixement de fill i atenció de menor, es tracta d'un dret individual de cada persona treballadora sense que pugua transferir-se el seu exercici a l'altre adoptant, guardador amb finalitats d'adopció o acollidor.</p> <p>---</p> <p>Permís del progenitor diferent de la mare biològica per naixement, guarda amb finalitats d'adopció, acolliment o adopció d'un fill o filla. Aquest permís es concedirà en els termes i condicions previstos en l'EBEP: tindrà una duració de setze setmanes de les quals les sis setmanes immediates posteriors al fet causant seran en tot cas de descans obligatori. Aquest permís s'ampliarà en dues setmanes més, una per a cadascun dels progenitors, en el supòsit de discapacitat del fill o filla, i per cada fill o filla a partir del segon en els supòsits de naixement, adopció, guarda amb finalitats d'adopció o acolliment múltiples, a gaudir a partir de la data del naixement, de la decisió administrativa de guarda amb finalitats d'adopció o acolliment, o de la resolució judicial per la qual es constituïska</p>



	<p>l'adopció.(...) El temps transcorregut durant el gaudi dels permisos per naixement, adopció, guarda amb finalitats d'adopció o acolliment, tant temporal com permanent, es computarà com de servei efectiu amb caràcter general, i es garanteix la plenitud de drets econòmics de la funcionària i, si és el cas, de l'altre progenitor funcionari, durant tot el període de duració 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.</p> <p>El personal que haja fet ús del permís per naixement, adopció, guarda amb finalitats d'adopció o acolliment, tant temporal com permanent, tindran 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 haurien pogut tindre dret durant la seua absència. A l'efecte del que es disposa en aquest apartat, el terme de mare biològica inclou també les persones trans gestants.</p> <p>Permís per adopció, per guarda amb finalitats d'adopció, o acolliment, tant temporal com permanent. Aquest permís es desenvoluparà segons les següents regles: a) Tindrà una duració de setze setmanes. Sis setmanes hauran de gaudir-se a jornada completa de manera obligatòria i ininterrompuda immediatament després de la resolució judicial per la qual es constitueix l'adopció o bé de la decisió administrativa de guarda amb finalitats d'adopció o d'acolliment. b) En el cas que tots dos progenitors treballen, i transcorregudes les sis primeres setmanes de descans obligatori, el període de gaudi d'aquest permís podrà dur-se a terme de manera interrompuda i exercitar-se des de la finalització del descans obligatori posterior al fet causant fins que el fill o la filla complisca dotze mesos. En el cas del gaudi interromput es requerirà, per a cada període de gaudi, un previ d'almenys quinze dies i es realitzarà per setmanes completes. <b>Art. 35.2 i Art. 35.4 III Conveni col·lectiu del personal laboral de les universitats públiques de la Comunitat Valenciana</b></p>
<b>PTGAS funcionari i laboral de l'UJI. Condicions de treball 2024</b>	<p>8.13 Permís per adopció, acolliment de menors o guarda amb finalitats d'adopció</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Sense perjudi del que es disposa en els següents apartats, aquest permís es concedirà en els termes i condicions previstos en l'article 49.b del Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut bàsic de l'empleat públic.</li> <li>2. Aquest permís s'ampliarà en dues setmanes en els supòsits d'adopció o acolliment de menors que, per les seues circumstàncies i experiències personals o que, per provindre de l'estranger, tinguen especials dificultats d'inserció social i familiar, degudament acreditades pels serveis socials competents.</li> <li>3. El gaudi del permís per adopció o acolliment internacional de fins a dos mesos de duració, podrà fraccionar-se o ser continuat, en funció de la tramitació que es requerisca al país d'origen de la persona adoptada.</li> </ol>

<b>3.2.1. Permisos, llicències i suspensions del contracte de treball per motius de conciliació de la vida personal, familiar i laboral</b>	
<p style="text-align: center;"><b>Permís parental de l'empleat o empleada públic</b></p>	
<b>PTGAS i PDI funcionari</b>	<p>Permís parental per atenció de fill, filla o menor acollit per temps superior a un any, fins al moment en què el menor complisca huit anys: tindrà una duració no superior a huit setmanes, contínues o discontinües, podrà gaudir-se a temps complet o en règim de jornada a temps parcial quan les necessitats del servei ho permeten i conforme als termes que reglamentàriament s'establisquen. Aquest permís constitueix un dret individual de les persones progenitores, adoptants o acollidores, homes o dones, sense que pugua transferir-se'n l'exercici. <b>Art. 49 g) EBEP</b></p>
<b>PTGAS i PDI laboral</b>	
<b>PTGAS funcionari i laboral de l'UJI. Condicions de treball 2024</b>	

<b>3.2.1. Permisos, llicències i suspensions del contracte de treball per motius de conciliació de la vida personal, familiar i laboral</b>	
<b>Suspensió contractual per gaudi del permís parental</b>	
<b>PTGAS i PDI funcionari</b>	
<b>PTGAS i PDI laboral</b>	<p>Es reconeix com a nou motiu que dona dret a la suspensió del contracte de treball, el gaudi del permís parental per atenció de fill, filla o menor acollit per temps superior a un any. Aquest dret pot exercir-se fins que el menor complisca huit anys. La duració màxima és de huit setmanes, contínues o discontinúes, a temps complet o parcial conforme al que s'establisca reglamentàriament. Correspon al treballador o treballadora especificar la data d'inici i fi del gaudi, i ho haurà de comunicar a l'empresa amb una antelació de deu dies o la que establisca el conveni col·lectiu. <b>Art. 45. 1.o; 48 bis i disp. adic. 19a.2 ET redacc. RDL 5/2023</b></p> <p>El gaudi d'una reducció de jornada per atenció del lactant o de menor o l'excedència per atenció de fill o filla no limiten el permís parental, que podrà gaudir-se íntegrament en finalitzar el gaudi dels anteriors (RDL 5/2023 disp. trans. 3ª).</p>
<b>PTGAS funcionari i laboral de l'UJI. Condicions de treball 2024</b>	

<b>3.2.1. Permisos, llicències i suspensions del contracte de treball per motius de conciliació de la vida personal, familiar i laboral</b>	
<b>Suspensió contractual per risc durant l'embaràs i la lactància natural</b>	
<b>PTGAS i PDI funcionari</b>	
<b>PTGAS i PDI laboral</b>	<p>En el supòsit de risc durant l'embaràs o de risc durant la lactància natural, en els termes previstos en l'article 26 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals, la suspensió del contracte finalitzarà el dia en què s'inicie la suspensió del contracte per part o el lactant complisca nou mesos, respectivament, o, en tots dos casos, quan desaparega la impossibilitat de la treballadora de reincorporar-se al seu lloc anterior o a un altre compatible amb el seu estat. <b>Art. 48.8 ET</b></p> <p>En la LPRL es determina que si el canvi de lloc no resultara tècnicament o objectivament possible, o no puga raonablement exigir-se per motius justificats, podrà declarar-se el PTGAS de la treballadora afectada a la situació de suspensió del contracte per risc durant l'embaràs, contemplada en l'article 45.1.d) de l'Estatut dels Treballadors, durant el període necessari per a la protecció de la seua seguretat o de la seua salut i mentre persistisca la impossibilitat de reincorporar-se al seu lloc anterior o a un altre lloc compatible amb el seu estat. <b>Art. 26.3 LPRL</b></p> <p>El que es disposa en els números 1 i 2 d'aquest article serà també d'aplicació durant el període de lactància natural si les condicions de treball pogueren influir negativament en la salut de la dona o del fill i així ho certifiquen els serveis mèdics de l'Institut Nacional de la Seguretat Social o de les mútues, en funció de l'entitat amb la qual l'empresa tinga concertada la cobertura dels riscos professionals, amb l'informe del personal mèdic del Servei Nacional de Salut que assistisca facultativament la treballadora o el seu fill o filla. Podrà, així mateix, declarar-se el PTGAS de la treballadora afectada a la situació de suspensió del contracte per risc durant la lactància natural de fills menors de nou mesos contemplada en l'article 45.1.d) de l'Estatut dels Treballadors, si es donen les circumstàncies previstes en el número 3 d'aquest article. <b>Art. 26.4 LPRL</b></p> <p>La duració d'aquesta causa de suspensió es mantindrà mentre persistisca la impossibilitat de reincorporar-se al seu lloc anterior o a un altre compatible amb el seu estat. En cas de lactància: finalitza la suspensió el dia en què el lactant complisca nou mesos.</p> <p>En similars termes, vegeu <b>art. 73 III Conveni col·lectiu del personal laboral de les universitats públiques de la Comunitat Valenciana.</b></p>
<b>PTGAS funcionari i laboral de l'UJI. Condicions de treball 2024</b>	

<b>3.2.2. Reducció/adaptació de jornada</b>	
<b>Distribució de la jornada i flexibilitat horària</b>	
<b>PTGAS i PDI funcionari</b>	Les administracions públiques establiran la jornada general i les especials de treball dels seus funcionaris i funcionàries públics. La jornada de treball podrà ser a temps complet o a temps parcial. <b>Art. 47. EBEP</b>
<b>PTGAS i PDI laboral</b>	El treballador o treballadora té dret a sol·licitar adaptacions de la duració i distribució de la jornada de treball, en l'ordenació del temps de treball i en la forma de prestació, inclosa la prestació del seu treball a distància, per a fer efectiu el seu dret a la conciliació de la vida familiar i laboral. Aquestes adaptacions han de ser raonables i proporcionades en relació amb les necessitats de la persona treballadora i amb les necessitats organitzatives o productives de l'empresa. En cas de tindre fills, les persones treballadores tenen dret a efectuar aquesta sol·licitud fins que els fills complisquen dotze anys. Igualment, poden gaudir d'aquest dret les persones que tinguen necessitats d'atenció respecte de fills majors de dotze anys, del cònjuge o parella de fet, o de familiars per consanguinitat fins al segon grau, o d'altres persones dependents que conviuen en el mateix domicili i que, per raons d'edat, accident o malaltia no puguin valdre's per si mateixes. <b>Art.34.8 ET redacc. RDL 5/2023</b>
<b>PTGAS funcionari i laboral de l'UJI. Condicions de treball 2024</b>	<p>4. Flexibilitat d'horari per motius relacionats amb la conciliació de la vida personal, familiar i laboral</p> <p>1. Prèvia autorització de la Gerència, i subjecte a l'horari d'obertura i tancament dels edificis, es podrà concedir, amb caràcter personal i temporal, la modificació de l'horari establert amb caràcter general per motius directament relacionats amb la conciliació de la vida personal, familiar i laboral, i en el cas de famílies monoparentals.</p> <p>2. En particular, el personal podrà gaudir d'una flexibilitat en la part fixa del seu horari d'una hora diària si té a càrrec seu persones majors de 65 anys que requerisquen una atenció especial, fills o filles de 14 anys o menors, o xiquets o xiquetes en acolliment, preadoptiu o permanent, d'aquesta edat. També gaudiran d'aquest dret les persones que tinguen 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.</p> <p>3. A més, es podrà concedir flexibilitat horària de la part fixa del seu horari de dues hores diàries als qui:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-tinguen a càrrec seu, per raons de guarda legal, un menor amb discapacitat, per la conciliació amb els horaris del centre educatiu ordinari d'integració i d'educació especial, així com altres centres on el fill o filla amb discapacitat reba atenció;</li> <li>-empleades públiques víctimes de la violència de gènere, per a realitzar assistència social integrada.</li> </ul>

<b>3.2.2. Reducció/adaptació de jornada</b>	
<b>Reducció de jornada per cura de lactant</b>	
<b>PTGAS i PDI funcionari</b>	
<b>PTGAS i PDI laboral</b>	<p>Per atenció d'un fill lactant, fins que complisca nou mesos, les persones treballadores tenen dret, sense pèrdua de retribució, a una hora d'absència del treball que poden dividir en dues fraccions. La duració s'incrementa proporcionalment en cas de part múltiple. Aquesta reducció pot substituir-se, a voluntat de qui exercisca aquest dret, per:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- una reducció de la jornada en mitja hora amb la mateixa finalitat;</li> <li>- o bé acumular-ho en jornades completes, segons negociació col·lectiva o acord.</li> </ul> <p>Aquesta reducció de jornada constitueix un dret individual de les persones treballadores sense que pugui transferir-se el seu exercici de l'un a l'altre i sense que el fet que un dels dos progenitors no treballi, pugui limitar el gaudi del progenitor que sí que ho fa per compte d'altri. No obstant això, si dues persones treballadores de la mateixa empresa exerceixen aquest dret pel mateix subjecte causant, pot limitar-se'n exercici per raons fundades i objectives de funcionament de l'empresa, degudament motivades per escrit, i en aquest cas ha d'oferir-se un pla alternatiu que asseguere el gaudi de totes dues persones. <b>Art. 37.4 ET redacc. RDL 5/2023</b></p>

PTGAS funcionari i laboral de l'UJI. Condicions de treball 2024	
---	--

3.2.2. Reducció/adaptació de jornada	
Reducció de jornada per hospitalització de nounat	
PTGAS i PDI funcionari	Per naixement de fills o filles prematurs o que per qualsevol altra causa hagen de romandre hospitalitzats a continuació del part, la funcionària o funcionari tindrà dret a absentar-se del treball durant un màxim de dues hores diàries percebent les retribucions íntegres. Així mateix, tindran dret a reduir la jornada de treball fins a un màxim de dues hores, amb la disminució proporcional de les retribucions. <b>Art. 48. g) EBEP</b>
PTGAS i PDI laboral	Quan per produir-se un naixement prematur, o per qualsevol causa, el fill o la filla ha de romandre hospitalitzat a continuació del part, tots dos progenitors tenen dret a: <ul style="list-style-type: none"> <li>- absentar-se del treball durant una hora, cal entendre que amb dret a remuneració, amb l'avís previ i justificació de la necessitat del permís;</li> <li>- reduir la jornada de treball un màxim de dues hores amb la disminució proporcional del salari. <b>Art. 37.5 ET</b></li> </ul>
PTGAS funcionari i laboral de l'UJI. Condicions de treball 2024	

3.2.2. Reducció/adaptació de jornada	
Reducció per guarda legal i atenció de familiar	
PTGAS i PDI funcionari	Per raons de guarda legal, quan el funcionari o funcionària tinga a càrrec directe seu algun menor de dotze anys, persona major que requereisca especial dedicació, o una persona amb discapacitat que no exercisca activitat retribuïda, tindrà dret a la reducció de la jornada de treball, amb la disminució de les retribucions que corresponga. <p>Tindrà el mateix dret el funcionari o funcionària que tinga a càrrec directe seu un familiar, fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, que per raons d'edat, accident o malaltia no puga valdre's per si mateix i que no exercisca activitat retribuïda. <b>Art. 48 h) EBEP</b></p>
PTGAS i PDI laboral	Són titulars del dret a la reducció de la jornada de treball diària, amb la disminució proporcional del salari entre, almenys, una huitena part i un màxim de la meitat de la duració d'aquella: <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Els qui per raons de guarda legal tinguen a càrrec directe seu algun menor de dotze anys o una persona amb discapacitat que no exercisca una activitat retribuïda.</li> <li>2. Els qui tinguen a càrrec directe seu el cònjuge o parella de fet, o un familiar, fins al segon grau de consanguinitat i afinitat, inclòs el familiar consanguini de la parella de fet, que per raons d'edat, accident o malaltia no puga valdre's per si mateix, i que no exercisca activitat retribuïda.</li> <li>3. Es reconeix un nou dret dels treballadors a absentar-se del treball per causa de força major quan siga necessari per motius familiars urgents relacionats amb familiars o persones convivents, en cas de malaltia o accident que facen indispensable la seua presència immediata. Les hores d'absència són retribuïdes fins a un màxim de quatre dies a l'any, conforme al que s'estableix en conveni o acord col·lectiu, i s'haurà d'acreditar el motiu d'absència. <b>Art.37.6 i 9 ET redacc. RDL 5/2023</b></li> </ol>
PTGAS funcionari i laboral de l'UJI. Condicions de treball 2024	

### 3.2.2. Reducció/adaptació de jornada

#### Reducció per atenció de menors afectats per càncer o una altra malaltia greu

<b>PTGAS i PDI funcionari</b>	<p>Permís per atenció de fill menor, afectat per càncer o una altra malaltia greu: el funcionari tindrà dret, sempre que totes dues persones progenitores, adoptants, guardadores amb finalitats d'adopció o acollidores de caràcter permanent treballen, a una reducció de la jornada de treball d'almenys la meitat de la duració d'aquella, i percebran les retribucions íntegres amb càrrec als pressupostos de l'òrgan o entitat on preste els seus serveis, per a tindre cura, durant l'hospitalització i tractament continuat, del fill o filla menor d'edat, afectat per càncer (tumors malignes, melanomes o carcinomes) o per qualsevol altra malaltia greu que implique un ingrés hospitalari de llarga duració i requereixca la necessitat de l'atenció directa, contínua i permanent acreditada per l'informe del servei públic de salut o òrgan administratiu sanitari de la comunitat autònoma o, si és el cas, de l'entitat sanitària concertada corresponent i, com a màxim, fins que el fill o filla o persona que havia sigut objecte d'acolliment permanent o guarda amb finalitats d'adopció complisca 23 anys. A aquest efecte, el mer compliment dels 18 anys del fill o filla o del menor subjecte a acolliment permanent o a guarda amb finalitats d'adopció, no serà causa d'extinció de la reducció de la jornada, si es manté la necessitat d'atenció directa, contínua i permanent. No obstant això, complits els 18 anys, es podrà reconèixer el dret a la reducció de jornada fins que la persona a càrrec seu complisca 23 anys en els supòsits en què el patiment del càncer o malaltia greu haja sigut diagnosticat abans d'arribar a la majoria d'edat, sempre que en el moment de la sol·licitud s'acrediten els requisits establits en els paràgrafs anteriors, excepte l'edat.</p> <p>Així mateix, es mantindrà el dret a aquesta reducció de jornada fins que la persona a càrrec seu complisca 26 anys si, abans d'arribar als 23 anys, acreditara, a més, un grau de discapacitat igual o superior al 65%.</p> <p>Quan concórreguen en totes dues persones progenitores, adoptants, guardadores amb finalitats d'adopció o acollidores de caràcter permanent, pel mateix subjecte i fet causant, les circumstàncies necessàries per a tindre dret a aquest permís o, si és el cas, puguen tindre la condició de beneficiàries de la prestació establida per a aquest fi en el Règim de la Seguretat Social que els siga aplicable, el funcionari o funcionària tindrà dret a la percepció de les retribucions íntegres durant el temps que dure la reducció de la seua jornada de treball, sempre que l'altra persona progenitora, adoptant o guardadora amb finalitats d'adopció o acollidora de caràcter permanent, sense perjuí del dret a la reducció de jornada que li corresponga, no cobre les retribucions íntegres en virtut d'aquest permís o com a beneficiària de la prestació establida per a aquest fi en el règim de la Seguretat Social que li siga aplicable. En cas contrari, només es tindrà dret a la reducció de jornada, amb la consegüent reducció de retribucions.</p> <p>Així mateix, en el cas que tots dos presten serveis en el mateix òrgan o entitat, aquest podrà limitar-ne l'exercici simultani per raons fundades en el correcte funcionament del servei. Quan la persona malalta contraga matrimoni o constituïska una parella de fet, tindrà dret al permís qui siga el seu cònjuge o parella de fet, sempre que acredite les condicions per a ser-ne beneficiari. Reglamentàriament, s'establiran les condicions i supòsits en els quals aquesta reducció de jornada es podrà acumular en jornades completes. <b>Art. 49 e) EBEP</b></p>
<b>PTGAS i PDI laboral</b>	<p>Per a l'atenció de menors a càrrec afectats per càncer, o per qualsevol altra malaltia greu, que implique ingrés hospitalari de llarga duració i que requereixca atenció directa, contínua i permanent, el progenitor, guardador amb finalitats d'adopció o acollidor permanent, té dret a una reducció de la jornada de treball, quan tots dos treballen, amb la disminució proporcional del salari, que es compensa mitjançant un subsidi, però el dret a percebre-la només pot ser reconegut a favor d'un d'ells.</p> <p>Respecte a la reducció de jornada, ha de ser, almenys, un 50% de la duració d'aquella, i s'estableix que s'entén referida a una jornada d'una persona treballadora a temps complet comparable de la mateixa empresa i centre de treball que faça un treball idèntic o similar, i es computa sense tindre en compte altres reduccions de jornada que, si és el cas, es gaudisquen per raons de guarda legal de menors o d'atenció de familiars, o per qualsevol altra causa. Per conveni col·lectiu, es poden establir les condicions i supòsits en els quals aquesta reducció de jornada es pot acumular en jornades completes. <b>Art.37.6 ET redacc. RDL 2/2023</b></p> <p>----</p> <p>Art. 35.11 Permís per atenció a fills o filles. El personal tindrà dret als següents permisos per atenció de fills o de filles, en la forma i circumstàncies que es desenvolupen en els successius apartats:</p> <p>a) Permís per atenció de fill o filla menor, afectat per càncer o una altra malaltia greu. Sempre que totes dues persones progenitores, adoptants, guardadores amb finalitats d'adopció o acollidores de caràcter permanent treballen, es concedirà una reducció de la jornada de treball d'almenys la meitat i com a màxim el 80% de la</p>

	<p>duració d'aquella, per atenció; durant l'hospitalització i tractament continuat, del o de la menor d'edat afectat/per càncer (tumors, melanomes o carcinomes) o per qualsevol altra malaltia greu que implique un ingrés hospitalari de llarga duració i requereisca la necessitat d'atenció directa, contínua o permanent acreditada pels informes de l'òrgan corresponent de l'administració sanitària i, com a màxim, fins que el fill o filla o persona que havia sigut objecte d'acolliment complisca 23 anys. A aquest efecte, el mer compliment dels 18 anys del fill o del menor subjecte a acolliment permanent o guarda amb finalitats d'adopció, no serà causa d'extinció de la reducció de la jornada si es manté la necessitat d'atenció directa, contínua i permanent. No obstant això, complits els 18 anys, es podrà reconèixer el dret a la reducció de jornada fins que la persona a càrrec seu complisca 23 anys en els supòsits en què el patiment de càncer o malaltia greu haja sigut diagnosticat abans d'arribar a la majoria d'edat, sempre que en el moment de la sol·licitud s'acrediten els requisits establits en els paràgrafs anteriors, excepte l'edat. Així mateix, es mantindrà el dret a aquesta reducció de jornada fins que la persona a càrrec seu complisca 26 anys si, abans d'arribar als 23, acreditara, a més, un grau de discapacitat igual o superior al 65%.</p> <p>Art. 30. Adaptacions de jornada. 1. L'horari de permanència obligatòria del personal podrà flexibilitzar-se en una hora diària en els següents suposats: a) Els qui tinguen a càrrec directe seu persones que requereisquen una especial dedicació. b) Els qui tinguen a càrrec directe seu fills o filles, o xiquets o xiquetes en acolliment preadoptiu o permanent, de 14 anys o menors d'eixa edat. c) Els qui tinguen a càrrec seu un familiar fins al segon grau per consanguinitat o afinitat, o persona legalment sota la seua guarda o custòdia, amb malaltia greu degudament acreditada amb indicació expressa de la necessitat de cures específiques, o amb un grau de discapacitat igual o superior al 65%. d) Per a les treballadores en estat de gestació. e) Per al personal que per raó de llarga o crònica malaltia no puga realitzar la jornada laboral completa, extrem que haurà d'acreditar-se i, en aquells casos en què siga revisable, ratificar-se de manera anual.</p> <p>2. Aquesta flexibilitat podrà arribar a les dues hores en els següents casos: a) Els qui tinguen a càrrec directe seu fills o filles, així com xiquets o xiquetes en acolliment preadoptiu o permanent, amb diversitat funcional, amb la finalitat de conciliar, quan coincidisquen, els horaris dels centres educatius ordinaris d'integració i d'educació especial, així com d'altres centres on aquestes persones reben atenció, amb els horaris dels llocs de treball. b) En el cas de ser pare o mare de família nombrosa, fins al dia en què complisca 15 anys el o la menor dels fills o filles. c) En el cas de ser pare o mare de família monoparental, fins al dia en què complisca 15 anys el o la menor dels fills o filles. d) Les treballadores víctimes de violència sobre la dona, amb la finalitat de fer efectiu el seu dret a l'assistència social integral, pel temps que acrediten els serveis socials d'atenció o salut, segons siga procedent. e) Les persones treballadores que tinguen la consideració de víctima de violència de gènere, de violència per motiu de l'orientació o identitat sexual, de violència sexual o de violència terrorista tindran dret a la flexibilitat o reducció de la jornada de treball mentre siga necessària per a fer efectiva la seua protecció o el seu dret a l'assistència social integral, siga per raó de les seqüeles derivades dels fets patits, siga per l'amenaça a la qual es troben sotmeses. A més d'aquesta flexibilitat, es podran adoptar altres formes d'ordenació del temps de treball, com ara l'adaptació de l'horari o altres que siguen aplicables. f) El personal que es reincorpore al servei efectiu a la finalització d'un tractament de radioteràpia o quimioteràpia podrà sol·licitar una adaptació progressiva de la jornada de treball ordinària, preferentment en la part d'horari flexible. La universitat podrà concedir aquesta adaptació quan la mateixa coadjuve a la plena recuperació funcional de la persona o evite situacions d'especial dificultat o penalitat en l'acompliment del seu treball. Aquesta adaptació podrà estendre's fins a un mes des de l'alta mèdica i podrà afectar fins a un 25% de la duració de la jornada diària o de la dedicació docent, en el cas del professorat, i es considerarà com a temps de treball efectiu. La sol·licitud anirà acompanyada de la documentació que aportació la persona interessada per a acreditar l'existència d'aquesta situació, i la universitat haurà de resoldre sobre aquesta en un termini de tres dies, després de recaptar informe del servei de prevenció, o òrgan competent, que confirme l'oportunitat d'aquesta mesura en funció del tractament rebut o de les activitats de rehabilitació que hagen sigut prescrites. El termini al qual es refereix el paràgraf anterior podrà ampliar-se en un mes més quan es justifique la persistència en el seu estat de salut de les circumstàncies derivades del tractament de radioteràpia o quimioteràpia. g) Amb caràcter excepcional, i en els mateixos termes indicats, aquesta adaptació de jornada podrà sol·licitar-se en processos de recuperació d'altres tractaments d'especial gravetat. h) Borsa d'hores per motius de conciliació personal, familiar i laboral. Prèvia negociació amb les organitzacions sindicals, en cada universitat es regularà una borsa d'hores de lliure disposició acumulables entre si, de fins a un 5% de la jornada anual, amb caràcter recuperable en el període de temps que així es determine i dirigida de forma justificada a l'adopció de mesures de conciliació per a l'atenció de majors, persones amb diversitat funcional o discapacitat reconeguda a càrrec i fills o filles menors, en els termes que en cada cas es determinen. En el marc d'aquesta negociació s'haurà de regular el període de temps en el qual es generarà la possibilitat de fer ús d'aquesta borsa d'hores, els límits i condicions d'acumulació d'aquesta, així com el termini en el qual hauran de recuperar-se. <b>Art.30 i 35.11 III Conveni col·lectiu del personal laboral de les universitats públiques de la Comunitat Valenciana</b></p>
PTGAS funcionari i laboral de l'UJI. Condicions de	9.1 Reducció de jornada per atenció de persones que requereixen especial dedicació

**treball 2024**

1. Es tindrà dret a la reducció de jornada fins a la meitat d'aquesta, amb disminució proporcional de retribucions:
  - a) Per raons de guarda legal, quan el personal tinga a càrrec seu algun xiquet o xiqueta de 12 anys o menor, persona major que requerisca especial dedicació, o persona amb un grau de discapacitat física, psíquica o sensorial igual o superior al 33% que no exercisca activitat retribuïda que supere el salari mínim interprofessional.
  - b) Per tindre a càrrec seu el cònjuge o parella de fet o un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinat que requerisca especial dedicació.
  - c) Personal que, per tindre reconegut un grau de discapacitat o per raó de llarga o crònica malaltia, no puga realitzar la jornada laboral completa, extrem que haurà d'acreditar-se inicialment per la unitat de valoració mèdica d'incapacitats i, en aquells casos en els quals siga revisable, ratificar-se de manera anual per aquesta unitat.
2. El personal que, per naixement de filles i fills prematurs o per qualsevol altra causa, haja de romandre hospitalitzat a continuació del part, tindrà dret a reduir la jornada de treball fins a un màxim de dues hores, amb la disminució proporcional de les retribucions, sense perjudi del gaudi del permís d'absentar-se durant un màxim de dues hores diàries percebent les retribucions íntegres.
3. Es podrà sol·licitar reducció de jornada d'una hora diària sense disminució de retribucions per les següents causes:
  - d) Per raons de guarda legal, quan el personal tinga a càrrec seu:
    1. un menor que tinga 12 anys o menys i la família siga monoparental o monomarental,
    2. algun xiquet o xiqueta que tinga 3 anys o menys,
    3. dos o més menors de 12 anys o menys,
    4. un menor de 12 anys o menys que requerisca especial dedicació,
    5. persona major que requerisca especial dedicació,
    6. o persona amb un grau de discapacitat física, psíquica o sensorial igual o superior al 33% que no exercisca activitat retribuïda que supere el salari mínim interprofessional.
  - e) Per tindre a càrrec seu el cònjuge o parella de fet o un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinat que requerisca especial dedicació.
  - f) Personal que, per tindre reconegut un grau de discapacitat o per raó de llarga o crònica malaltia, no puga realitzar la jornada laboral completa, extrem que haurà d'acreditar-se inicialment per la unitat de valoració mèdica d'incapacitats i, en aquells casos en els quals siga revisable, ratificar-se de manera anual per aquesta unitat.
  - g) Durant un termini màxim de sis mesos, comptadors des de la data de finalització del permís corresponent, per adopció, acolliment o guarda amb finalitats d'adopció, d'un menor de més de 12 mesos, que per les seues circumstàncies i experiències personals degudament acreditades pels serveis socials competents, o que per provindre de l'estranger, tinguen especials dificultats d'inserció social i familiar.
- 9.4 Reducció de la jornada per atenció de cònjuge, parella de fet o familiar de primer grau
  1. Quan per raons de malaltia molt greu siga necessària l'atenció del cònjuge, parella de fet o d'un familiar de primer grau, el personal tindrà dret a sol·licitar una reducció de fins al 50% de la jornada laboral, amb caràcter retribuït i pel termini màxim d'un mes.
  2. Per al gaudi d'aquesta reducció es requereix informe del personal facultatiu que assisteix el pacient que determine que la malaltia és molt greu i la necessitat d'atendre la persona malalta.
  3. Aquesta reducció quedarà sense efecte, encara que no haja transcorregut el termini màxim d'un mes, en cas d'alta o defunció del familiar.
  4. En cas que hi haguera més d'un beneficiari o beneficiària d'aquest dret pel mateix subjecte causant, podran gaudir-lo de manera parcial, respectant en tot cas el termini màxim.

<b>3.2.3. Excedències</b>	
<b>Excedència voluntària per interès particular</b>	
<b>PTGAS i PDI funcionari</b>	Els funcionaris de carrera podran obtindre l'excedència voluntària per interès particular quan hagen prestat serveis efectius en qualsevol de les administracions públiques durant un període mínim de cinc anys immediatament anteriors. No obstant això, les lleis de funció pública que es dicten en desenvolupament del present Estatut podran establir una duració menor del període de prestació de serveis exigít perquè el funcionari de carrera pugui sol·licitar l'excedència i es determinaran els períodes mínims de permanència. <b>Art. 89.2. EBEP</b>
<b>PTGAS i PDI laboral</b>	El treballador amb almenys una antiguitat en l'empresa d'un any té dret al reconeixement de la possibilitat de situar-se en excedència voluntària per un termini no menor a quatre mesos i no major a cinc anys. Aquest dret sol podrà ser exercit una altra vegada pel mateix treballador si han transcorregut quatre anys des del final de l'anterior excedència voluntària. <b>Art. 46.2. ET</b>
<b>PTGAS funcionari i laboral de l'UJI. Condicions de treball 2024</b>	

<b>3.2.3. Excedències</b>	
<b>Excedència voluntària per agrupació familiar</b>	
<b>PTGAS i PDI funcionari</b>	Podrà concedir-se l'excedència voluntària per agrupació familiar sense el requisit d'haver prestat serveis efectius en qualsevol de les administracions públiques durant el període establít als funcionaris el cònjuge dels quals residisca en una altra localitat per haver obtingut i estar exercint un lloc de treball de caràcter definitiu com a funcionari de carrera o com a laboral fix en qualsevol de les administracions públiques, organismes públics i entitats de dret públic dependents o vinculats a aquestes, en els òrgans constitucionals o del Poder Judicial i òrgans similars de les comunitats autònomes, així com a la Unió Europea o en organitzacions internacionals. Els qui es troben en situació d'excedència voluntària per agrupació familiar no generaran retribucions, ni els serà computable el temps que romanguen en tal situació a l'efecte d'ascensos, triennis i drets en el règim de Seguretat Social que els siga aplicable. <b>Art. 89.3. EBEP</b>
<b>PTGAS i PDI laboral</b>	
<b>PTGAS funcionari i laboral de l'UJI. Condicions de treball 2024</b>	

<b>3.2.3. Excedències</b>	
<b>Excedència voluntària per atenció de fills o filles i familiars</b>	
<b>PTGAS i PDI funcionari</b>	<p>Els funcionaris de carrera tindran dret a un període d'excedència de duració no superior a tres anys per atenció de cada fill, tant quan ho siga per naturalesa com per adopció, o de cada menor subjecte a guarda amb finalitats d'adopció o acolliment permanent, a comptar des de la data de naixement o, si és el cas, de la resolució judicial o administrativa.</p> <p>També tindran dret a un període d'excedència de duració no superior a tres anys, per atenció un familiar que es trobe a càrrec seu, fins al segon grau inclusivament de consanguinitat o afinitat que per raons d'edat, accident, malaltia o discapacitat no pugui valdre's per si mateix i no exercisca activitat retribuïda. <b>Art. 89.4 EBEP</b></p>



PTGAS i PDI laboral	<p>Hi ha la possibilitat de sol·licitar excedència per atenció d'un familiar, així com per atenció d'un fill, tant ho siga per naturalesa com adoptiu, o en els supòsits de guarda amb finalitats d'adopció o acolliment permanent. Aquesta excedència constitueix un dret individual d'homes i dones.</p> <p>La duració màxima és de 3 anys, a comptar des de la data del naixement del fill o, si és el cas, de la resolució judicial o administrativa, i pot ser gaudida de forma fraccionada. La necessitat d'atendre un nou fill dona dret a un nou període d'excedència, l'inici d'aquesta posa fi a la que es gaudia. <b>Art.46.3 i 55.5.b ET redacc. EL 10/2022 i RDL 5/2023</b></p>
PTGAS funcionari i laboral de l'UJI. Condicions de treball 2024	

3.2.3. Excedències	
Excedència per violència de gènere	
PTGAS i PDI funcionari	<p>Les funcionàries víctimes de violència de gènere, per a fer efectiva la seua protecció o el dret a l'assistència social integral, tindran dret a sol·licitar la situació d'excedència sense el requisit d'haver prestat un temps mínim de serveis previs i sense que siga exigible un termini de permanència. <b>Art. 89.5 EBEP</b></p>
PTGAS i PDI laboral	<p>En el supòsit previst en l'article 45.1.n) —decisió de la persona treballadora que es veja obligada a abandonar el seu lloc de treball a conseqüència de ser víctima de violència de gènere— el període de suspensió tindrà una duració inicial que no podrà excedir de sis mesos, llevat que de les actuacions de tutela judicial resultara que l'efectivitat del dret de protecció de la víctima requirira la continuïtat de la suspensió. En aquest cas, el jutge podrà prorrogar la suspensió per períodes de tres mesos, amb un màxim de díhuit mesos. <b>Art. 48.8 ET</b></p> <p>---</p> <p>Agrupació familiar i violències. L'excedència voluntària per agrupació familiar i l'excedència per raons de violència de gènere, de violència per motiu de l'orientació o identitat sexual o violència sexual podran ser sol·licitades pel personal amb contracte laboral en les mateixes condicions i amb els mateixos efectes que la normativa estableix per a aquestes situacions per al funcionari. El personal laboral subjecte a aquest conveni tindrà dret a un període d'excedència no superior a tres (3) anys, condicionat per la duració del contracte, per atenció de cada descendent, ho siga per naturalesa com per adopció o per delegació de guarda o per acolliment familiar temporal, a comptar des de la data de naixement o, si és el cas, de la resolució judicial o administrativa d'adopció, delegació de guarda o acolliment.</p> <p>Excedència per atenció de familiar. Igualment, el personal acollit a aquest conveni tindrà dret a un període d'excedència no superior a dos (2) anys per atenció d'un familiar que es trobe a càrrec seu, fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, que, per raons d'edat, accident, malaltia o discapacitat, no puga valdre's per si mateix i no exercisca activitat retribuïda. <b>Art. 59.1 i art 59.3 III Conveni col·lectiu del personal laboral de les universitats públiques de la Comunitat Valenciana</b></p>
PTGAS funcionari i laboral de l'UJI. Condicions de treball 2024	

### 3.2.4 Permisos, flexibilitat horària i reducció de jornada per violència de gènere

#### Flexibilitat per violència de gènere

<p><b>PTGAS i PDI funcionari</b></p>	<p>Permís per raó de violència de gènere sobre la dona funcionària: les faltes d'assistència de les funcionàries víctimes de violència de gènere, totals o parcials, tindran la consideració de justificades pel temps i en les condicions en què així ho determinen els serveis socials d'atenció o de salut segons siga procedent. Així mateix, les funcionàries víctimes de violència sobre la dona, per a fer efectiva la seua protecció o el dret d'assistència social integral, tindran dret a la reducció de la jornada amb disminució proporcional de la retribució, o 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 del temps de treball que siguen aplicables, en els termes que per a aquests supòsits establisca el pla d'igualtat d'aplicació o, si no n'hi havia, l'administració pública competent en cada cas. <b>Art. 49.d) EBEP</b></p>
<p><b>PTGAS i PDI laboral</b></p>	<p>Les persones treballadores que tinguen la consideració de víctimes de violència de gènere o de víctimes del terrorisme tindran dret, per a fer efectiva la seua protecció o el dret a l'assistència social integral, a la reducció de la jornada de treball amb disminució proporcional del salari 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 del temps de treball que s'utilitzen en l'empresa. També tindran dret a fer el seu treball totalment o parcialment a distància o a deixar de fer-lo si aquest fora el sistema establert, sempre en tots dos casos que aquesta modalitat de prestació de serveis siga compatible amb el lloc i funcions desenvolupades per la persona. <b>Art. 37.8 ET</b></p> <p>--</p> <p>Permís per raó de violència de gènere sobre la dona treballadora. Les faltes d'assistència de les víctimes de violència de gènere, totals o parcials, tindran la consideració de justificades pel temps i en les condicions que així ho determinen els serveis socials d'atenció o de salut segons siga procedent. Així mateix, les víctimes de violència de gènere, per a fer efectiva la seua protecció o el dret d'assistència social integral, tindran dret a la reducció de la jornada amb disminució proporcional de la retribució, o la reordenació del temps de treball que siguen aplicables, en els termes que per a aquests supòsits establisca el pla d'igualtat de la Universitat. Quan la reducció de jornada siga d'un terç o menys, la dona mantindrà íntegres les retribucions.</p> <p>Violència de gènere, violència per motiu de l'orientació o identitat sexual o violència sexual. En els supòsits de reducció de jornada per causa de violència de gènere, de violència per motiu de l'orientació o identitat sexual o violència sexual, i sempre que no supere el 50 % d'aquesta, la Universitat mantindrà la retribució completa durant un termini màxim de dotze mesos. <b>Art. 35.15 i art 65 III Conveni col·lectiu del personal laboral de les universitats públiques de la Comunitat Valenciana.</b></p>
<p><b>PTGAS funcionari i laboral de l'UJI. Condicions de treball 2024</b></p>	<p>9.5 Reducció per violència de gènere o terrorista</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Les treballadores víctimes de violència sobre la dona, per a fer efectiu el dret a l'assistència social integral, tindran dret a la reducció d'un terç de la jornada sense reducció d'havers, o bé d'un 50% de la jornada, amb una reducció d'havers corresponent a la diferència entre el terç i la meitat d'aquella.</li> <li>2. Les treballadores víctimes de violència sobre la dona, a fi de fer efectiu el dret a l'assistència social integral, tindran dret a la reducció de la jornada, amb disminució proporcional de la retribució, prèvia acreditació de la situació de violència exercida sobre elles durant el temps que els serveis socials o de salut acrediten. Quan la reducció no supere una hora diària, no generarà deducció de les retribucions.</li> </ol>

<b>3.2.5 Mobilitat geogràfica</b>	
<b>Mobilitat per raó de violència de gènere o terrorisme</b>	
<b>PTGAS i PDI funcionari</b>	Les dones víctimes de violència de gènere que es veuen obligades a abandonar el lloc de treball en la localitat on prestaven els seus serveis, per a fer efectiva la seua protecció o el dret a l'assistència social integral, tindran dret al trasllat a un altre lloc de treball propi del seu cos, escala o categoria professional, d'anàlogues característiques, sense necessitat que siga vacant de necessària cobertura. Així i tot, en tals supòsits l'administració pública competent estarà obligada a comunicar-li les vacants situades en la mateixa localitat o en les localitats que la interessada expressament sol·licite. <b>Art. 82 EBEP</b>
<b>PTGAS i PDI laboral</b>	Les persones treballadores que tinguen la consideració de víctimes de violència de gènere o de víctimes del terrorisme que es veuen obligades a abandonar el lloc de treball en la localitat on prestaven els seus serveis, per a fer efectiva la seua protecció o el dret a l'assistència social integral, tindran dret preferent a ocupar un altre lloc de treball, del mateix grup professional o categoria equivalent, que l'empresa tinga vacant en qualsevol altre dels seus centres de treball. <b>Art. 40.4 ET</b>
<b>PTGAS funcionari i laboral de l'UJI. Condicions de treball 2024</b>	

<b>3.2.5 Mobilitat geogràfica</b>	
<b>Mobilitat per agrupació familiar</b>	
<b>PTGAS i PDI funcionari</b>	Sense regulació en l'EBEP.
<b>PTGAS i PDI laboral</b>	Si per trasllat un dels cònjuges canvia de residència, l'altre, si fora treballador de la mateixa empresa, tindrà dret al trasllat a la mateixa localitat, si hi havia lloc de treball. <b>Art. 40.3 ET</b>
<b>PTGAS funcionari i laboral de l'UJI. Condicions de treball 2024</b>	

<b>3.2.5 Mobilitat geogràfica</b>	
<b>Mobilitat de treballador o treballadora amb discapacitat</b>	
<b>PTGAS i PDI funcionari</b>	Sense regulació en l'EBEP.
<b>PTGAS i PDI laboral</b>	Per a fer efectiu el seu dret de protecció a la salut, els treballadors amb discapacitat que acrediten la necessitat de rebre fora de la seua localitat un tractament d'habilitació o rehabilitació medicofuncional o atenció, tractament o orientació psicològica relacionat amb la seua discapacitat, tindran dret preferent a ocupar un altre lloc de treball, del mateix grup professional, que l'empresa tinguera vacant en un altre dels seus centres de treball en una localitat en què siga més accessible aquest tractament, en els termes i condicions establits en l'apartat anterior per a les treballadores víctimes de violència de gènere i per a les víctimes del terrorisme. <b>Art. 40.5 ET</b>  -- El personal tindrà dret: a) Al retard de l'inici de les vacances si no es poden iniciar a conseqüència d'incapacitat temporal, permís per part, adopció, guarda amb finalitats d'adopció o acolliment, permís de paternitat, risc durant la lactància o risc durant l'embaràs, encara que haja acabat l'any natural a què corresponguen i sempre que no hagen transcorregut més de díhuit mesos a partir

	<p>del final de l'any en què s'havien originat.</p> <p>b) A la interrupció del període de vacances si media una situació de permís de maternitat, incapacitat temporal, risc durant la lactància o risc durant l'embaràs que n'impedisquen el gaudi, i s'actuarà de la mateixa forma que en l'apartat 1.</p> <p>c) A l'acomodació del gaudi de les vacances en cas d'embaràs, per tindre un fill menor de dotze mesos i en cas de separació legal, divorci o viduitat, víctimes de violència de gènere, de violència per motiu de l'orientació o identitat sexual, de violència sexual i d'activitat terrorista, en tot cas prèvia justificació i sempre que no implique perjudi per a la resta del personal destinat en la seua unitat o per a l'activitat de la universitat.</p> <p>d) Les persones amb filles i fills menors de 14 anys tindran preferència per a l'elecció del gaudi de vacances durant els períodes escolars no lectius. Així mateix, la preferència d'elecció s'aplicarà al personal que tinga a càrrec seu persones majors de 65 anys o amb diversitats funcionals en situació de dependència. <b>Art. 34 III Conveni col·lectiu del personal laboral de les universitats públiques de la Comunitat Valenciana.</b></p>
<p><b>PTGAS funcionari i laboral de l'UJI.</b> <b>Condicions de treball 2024</b></p>	

### 3.2.6 Vacances

#### Drets vinculats amb les vacances

<b>PTGAS i PDI funcionari</b>	
<b>PTGAS i PDI laboral</b>	
<b>PTGAS funcionari i laboral de l'UJI. Condicions de treball 2024</b>	<p>2.3.2 vacances. El personal tindrà dret a:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>-L'endarreriment de les vacances si abans del començament o en transcórrer aquestes es produeix incapacitat laboral temporal. En aquests casos, i per contingències diferents de la maternitat, el període de gaudi del període de vacances que reste es realitzarà d'acord amb les necessitats del servei, preferentment dins de l'any natural, i sempre que no hagen transcorregut més de díhuit mesos des de finals d'any en què s'han originat.</li><li>- A un nou període per a gaudir el temps de vacances preestablit en cas de coincidència amb la situació de maternitat, paternitat o lactància.</li><li>- A acumular els períodes de vacances al permís de maternitat, paternitat i lactància, encara que haja expirat l'any natural al qual correspon el període.</li></ul>

### 3.2.7 Accés als cossos docents universitaris

#### Drets en l'accés a cossos docents universitaris

ANECA podrà dispensar del requisit (per a obtenir l'acreditació) de la realització d'activitats d'investigació o docència per un període acumulat de, com a mínim, nou mesos, en universitats o centres d'investigació "a aquelles persones que acrediten situacions prolongades en el temps que hagen impedit el compliment de les activitats, per raó de discapacitat, malaltia, conciliació o atenció de menors, familiars o persones dependents, i excedències per atenció de fill o filla, de familiar o per violència de gènere, mitjançant resolució motivada. **Art. 4 RD 678/2023, de 18 de juliol, pel qual es regula l'acreditació estatal per a l'accés als cossos docents universitaris i el règim dels concursos d'accés a places d'aquests cossos**

### 3.2.7 Accés als cossos docents universitaris

#### Drets en els procediments i criteris d'avaluació

ANECA haurà d'incloure disposicions específiques per a garantir la igualtat entre dones i homes i la no discriminació per qualsevol raó social, així com el dret a la conciliació de la vida familiar en els procediments i criteris d'avaluació **Art. 21.7 RD 678/2023, de 18 de juliol, pel qual es regula l'acreditació estatal per a l'accés als cossos docents universitaris i el règim dels concursos d'accés a places d'aquests cossos**

#### 4. Accions i mesures de normatives pròpies de conciliació corresponsable a la Universitat Jaume I

Atès que s'han desglossat els drets mínims reconeguts en els àmbits estatal, autonòmic i convencional per als diferents col·lectius que integren la comunitat universitària, les mesures que presentem a continuació ja estan vigents i són aplicables a la Universitat Jaume I.

Dins d'aquestes mesures conviuen les que pretenen ser mesures que igualen drets sobre la base del principi d'igualtat, qualsevol que siga la relació entre el personal i l'UJI (sobretot en matèria de permisos), i altres mesures noves que ja s'han implantat en unes altres universitats espanyoles i que creiem clau per a donar un nou impuls a les polítiques de conciliació i corresponsabilitat.

De forma més concreta, les mesures i accions existents i les propostes són les següents:

##### 4.1. Mesures de flexibilització horària i de naturalesa docent PDI-PTGAS-estudiantat

###### Promoure l'adaptació de l'horari i l'assignació de les assignatures a les particulars necessitats de conciliació del PDI (fills i filles i persones dependents)

En el marc normatiu vigent, el PDI que tinga filles o fills menors de 12 anys o persones dependents a càrrec seu pot sol·licitar que la docència assignada s'impartisca en una franja horària que no s'inicie abans de les 10 h i que finalitze com a màxim a les 18 h.

- Establir l'inici i la finalització de les reunions en horari compatible amb la conciliació (HCC) que facilite la conciliació de la vida personal, familiar i laboral (entre 10 i 18 h i, preferiblement, en horari de matí; en tot cas, evitar les reunions en hores crítiques per a la conciliació —entrada a col·legis, últimes hores del dia).

- Informar el PDI masculí del deure de corresponsabilitat i del dret a compartir el permís per maternitat, adopció i acolliment amb la seua parella, així com de les conseqüències econòmiques i professionals d'aquest gaudi compartit.

- Informar el PTGAS masculí del deure de corresponsabilitat i del dret de gaudir del permís per lactància de filles i fills, en exclusiva o compartit amb la seua parella, així com de les conseqüències econòmiques i professionals d'aquest gaudi.<sup>1</sup>

- Integrar, com a objectiu obligatori, dins de la planificació de la docència dels departaments, la integració de la conciliació de la vida laboral i familiar, mitjançant un acord de cada consell de departament on s'establisca la preferència en l'elecció d'horaris lectius del PDI amb fills o filles menors de 12 anys, o amb discapacitat o familiars dependents a càrrec). Els acords s'han de comunicar al Vicerectorat d'Ordenació Acadèmica i Professorat, als deganats, a les direccions de centres i a la Unitat d'Igualtat. **I Pla d'Igualtat UJI**

-22. Incorporar en els criteris de planificació docent que per a l'elaboració de l'horari del curs següent es prioritzen les persones amb necessitats de conciliació. **II Pla Igualtat UJI**

**Documentació per a l'organització del curs 2024/25 (DOC). 6.3 Conciliació familiar en la planificació docent del curs 2023/24.** L'acció 28 del III Pla d'Igualtat de l'UJI (2021-2025) indica que és necessari garantir l'horari de conciliació del personal docent amb fills o filles i/o persones dependents a càrrec seu en l'elecció del POD. Es consideren necessitats de conciliació les derivades de l'atenció directa de menors de dotze anys, de persona major que requerisca especial dedicació, o d'una persona amb discapacitat que no exercisca activitat retribuïda (article 48 del Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut bàsic de l'empleat públic). L'horari de conciliació s'estableix per defecte entre les 10 i les 18 hores, encara que, excepcionalment i sempre a petició del professorat, podria assignar-se un fora de la franja horària indicada. Aquesta mesura no té per objecte la preferència en l'elecció d'assignatures sinó la determinació de l'horari d'impartició. El professorat amb necessitats de conciliació les comunicarà al departament/unitat predepartamental el qual, tenint en compte la planificació docent prevista inicialment i abans del termini establert a aquest efecte en el calendari d'ordenació acadèmica del curs 2024/25 informará els centres de les necessitats de conciliació del professorat adscrit perquè siguen ateses en la mesura que siga possible durant l'elaboració dels horaris, considerant també uns altres possibles condicionants que puguen haver-hi. S'insta els departaments/unitats predepartamentals, els centres i el professorat amb necessitats de conciliació a fer un esforç de consens en interès de la racionalitat dels horaris, respectant els drets de les persones reconeguts en la legislació. **III Pla Igualtat UJI**

<sup>1</sup> «El dret a compartir el permís per maternitat» ha de substituir-se per «el dret a gaudir del permís per naixement, adopció o acolliment» de manera corresponsable, per a això, excepte les primeres sis setmanes obligatòries de gaudi compartit, resulta més eficaç gaudir la resta del permís, no de manera simultània, sinó de forma alternada amb la mare.

#### 4.1. Mesures de flexibilització horària i de naturalesa docent PDI-PTGAS-estudiantat

##### Convocar les reunions de treball (PTGAS i PDI) dins d'un horari que facilite la conciliació

Les persones treballadores de l'UJI poden sol·licitar que les reunions dels òrgans col·legiats es realitzin preferentment en horari de 9 a 18 h. Convocatòria de reunió per l'òrgan col·legiat indicant data i hora (entre les 9 i les 15 h) i el temps previst de duració de la reunió.

-23. Elaborar una normativa que incloga criteris per a facilitar la realització de les sessions i reunions de treball i la conciliació de la vida familiar, personal i laboral per al personal treballador de l'UJI. **II Pla Igualtat UJI**

#### 4.1. Mesures de flexibilització horària i de naturalesa docent PDI-PTGAS-estudiantat

**Facilitar a l'estudiantat en determinades situacions degudament justificades (embaràs, salut, mesos posteriors al part, tècniques de reproducció assistida, interrupció de l'embaràs, lactància d'un fill o filla, atenció a dependents, violència o assetjament...) que puguin triar grup, rebre tutories en horaris compatibles o facilitar la possibilitat d'absentar-se de les classes o pràctiques sense que el perjudique en l'avaluació**

Aquesta mesura està dirigida a tot l'estudiantat i han de delimitar-se els supòsits específics que inclouria «per conciliació familiar».

**Directrius acadèmiques dels estudis de grau/màster de la Universitat Jaume I, apt. 1.4. Modificacions de matrícula per motius de conciliació familiar**

#### 4.1. Mesures de flexibilització horària i de naturalesa docent PDI-PTGAS-estudiantat

**El estudiantat, per motius d'atenció de dependents degudament acreditat, pot realitzar estudis a temps parcial, en la mesura de les disponibilitats organitzatives i pressupostàries de la Universitat**

Art. 2 Modalitat de matrícula incloses en Resolució de 17 de maig de 2023, del Rectorat de la Universitat Jaume I, per la qual es publica el **Reglament de permanència per als estudis universitaris oficials de grau i màster de la Universitat Jaume I i en les Directrius acadèmiques dels estudis de grau de la Universitat Jaume I. Curs acadèmic 2023/2024**

#### 4.1. Mesures de flexibilització horària i de naturalesa docent PDI-PTGAS-estudiantat

##### Dret de l'estudiantat en període de pràctiques externes

Dret de l'estudiantat de pràctiques externes a «disposar d'una atenció i disseny de les activitats acadèmiques que faciliten la conciliació dels estudis amb la vida laboral i familiar, així com l'exercici dels seus drets per part de les dones víctimes de la violència de gènere, en la mesura de les disponibilitats organitzatives i pressupostàries de la Universitat». **Art. 6 Normativa de pràctiques acadèmiques externes de l'estudiantat de la Universitat Jaume I**

##### Dret estudiantat de doctorat a la menció de «Doctorat Internacional»

De manera excepcional, en la menció de «Doctorat Internacional» en el títol de doctorat, l'estada podrà ser fraccionada en períodes no inferiors a trenta dies per raons de conciliació familiar o laboral justificades, i/o podrà realitzar-se en diferents institucions per raons acadèmiques justificades. La comissió acadèmica del programa de doctorat haurà d'aprovar aquests permisos. **Art. 44. Inclusió de la menció «Doctorat Internacional» en el títol, en el Reglament dels estudis de doctorat de la Universitat Jaume I**



## 4.2. Mesures de suport a les famílies

### Programa de campaments vacacionals

Amb l'objectiu d'afavorir la conciliació i la corresponsabilitat en els períodes de vacances escolars (Nadal, Setmana Santa, estiu- Escola d'Estiu, Escola Infantil UJI la Lluna), s'oferiran per la Universitat programes enfocats a l'ús i gaudi de l'oci i temps lliure dels fills i filles de les persones empleades de l'UJI mitjançant la realització d'activitats educatives i esportives, sempre que la demanda ho aconselle i els pressupostos de la Universitat ho permeten. Els programes es diversificaran en atenció a l'edat dels xiquets i xiquetes. **Normativa específica del Servei d'Esport i altres serveis de l'UJI.**

#### 4.3. Mesures en matèria de formació

##### **Prioritat en els cursos de formació per a persones que es reincorporen després de permisos o excedències per motius familiars**

Les persones que es reincorporen després de permisos o excedències per motius familiars tindran preferència per a l'admissió en les accions formatives desenvolupades per l'UJI.

-Establir la preferència en l'accés als cursos de formació del PTGAS i del PDI que s'incorpore al treball després de gaudir del permís per maternitat, paternitat o d'una excedència per atenció de fills, filles o familiars dependents. **I Pla Igualtat UJI**

##### **Criteris de selecció de formació del PTGAS/PDI**

#### 4.3. Mesures en matèria de formació

##### **Realització d'una programació formativa en matèria de conciliació ajustada al perfil del lloc de treball**

Realitzar una programació formativa per al PDI i el PTGAS que facilite el coneixement dels drets de conciliació, dins dels seus programes de formació.

-19. Difondre les mesures de conciliació i els recursos disponibles per a la conciliació a l'UJI. **II i III Pla Igualtat UJI**

#### 4.3. Mesures en matèria de formació

##### **Organitzar les accions formatives de PTGAS i PDI en la franja horària de 9 a 19 h**

Les accions formatives es desenvoluparan en horaris que faciliten la conciliació. Es potenciarà la utilització de la formació en línia (asíncrona).

#### 4.3. Mesures en matèria de formació

##### **Creació d'un espai específic en el web de l'UJI informativa sobre drets i mesures de conciliació**

Per a garantir el coneixement per cadascun dels col·lectius del personal al servei de l'UJI i de l'estudiantat es crearà un espai específic i destacat en la pàgina web de l'UJI (Unitat d'Igualtat) amb tota la informació sobre mesures de conciliació de la vida personal, familiar i laboral.

En aquest espai en la pàgina web de la Unitat d'Igualtat del web de l'UJI quedarà incorporat aquest Pla de conciliació corresponsable UJI 2024.

#### 4.4. Corresponsabilitat

- Desenvolupar campanyes formatives, d'estímul al PDI masculí, en matèria de noves masculinitats i corresponsabilitat familiar.
- Desenvolupar campanyes informatives i de foment del gaudi del permís per paternitat i altres mesures de conciliació (reduccions de jornada, excedències) entre els homes del PDI, del PTGAS i de l'estudiantat. **I Pla d'Igualtat de l'UJI.**
- 24. Realitzar una campanya de sensibilització per a fomentar la corresponsabilitat dels homes de la comunitat universitària i per a conscienciar sobre el fet que la conciliació no és només cosa de dones. **II i III Pla Igualtat de l'UJI.**

També seria interessant desenvolupar campanyes informatives sobre com fer ús dels drets de conciliació de manera corresponsable a fi de conscienciar sobre els perjudicis que suposen per a la igualtat efectiva de les dones que aquests drets no s'exerciten en aquests termes.

## 5. SEGUIMENT I AVALUACIÓ DEL PROGRAMA

El seguiment i l'avaluació del Programa de Conciliació són necessaris per a l'òptima execució dels drets i mesures que conté. Totes dues actuacions tindran com a finalitat obtenir informació sobre les actuacions realitzades, sobre l'adequació d'aquestes als objectius perseguits i sobre els resultats obtinguts (en termes quantitatius i qualitius), a l'efecte de la seua millora futura.

L'anàlisi de la informació recaptada permetrà detectar les desviacions que eventualment puguen produir-se en la implementació de les mesures, a l'efecte de la seua correcció, i possibilitarà, així mateix, la presa de decisions per a una millora contínua de les actuacions projectades. Per al seguiment de les mesures i actuacions s'elaborarà per part de la Unitat d'Igualtat, amb les dades subministrades pel Servei de Recursos Humans, un informe anual en col·laboració amb les unitats implicades en l'execució de cadascuna de les mesures (vicerectorats corresponents). En aquest informe haurà de detallar-se el grau de compliment del Programa, els possibles defectes o problemes detectats i les modificacions oportunes per a millorar-ne l'efectivitat.

A l'hora d'elaborar la memòria de seguiment i avaluació del Programa haurà d'utilitzar-se el sexe com a variable d'anàlisi en tots els indicadors emprats, de tal forma que es reflectisca l'evolució registrada en matèria de conciliació per raó de gènere en cadascuna de les actuacions portades a terme.

En l'avaluació final podrà incorporar-se una anàlisi dels punts forts i febles a l'hora de realitzar l'execució de les mesures, així com propostes de millora que hauran de tindre's en compte per a futurs programes de conciliació a la Universitat Jaume I.

En l'informe final considerem que han de contemplar-se, entre altres, els aspectes següents:

- El grau de compliment dels objectius perseguits i les actuacions que s'han realitzat.
- El percentatge d'utilització de cadascuna de les mesures per part de la comunitat universitària.
- Les fortaleses, debilitats i propostes de millora en relació amb l'execució de cadascuna de les mesures.
- Els procediments utilitzats i els possibles defectes detectats a l'hora de la utilització, amb la finalitat de millorar-lo.

## 6. Annexos

En aquest apartat s'inclouen dos annexos:

L'annex I, «Política interna reguladora del dret a la desconexió digital de les persones treballadores de la Universitat Jaume I», va ser presentat al Comitè de Seguretat i Salut de la Universitat Jaume I el 29 de maig de 2024. Amb aquesta política pròpia s'impulsa el desenvolupament a l'exercici del dret a la desconexió digital, en compliment de l'obligació establida en la Llei orgànica 3/2018, de protecció de dades personals i garantia dels drets digitals. Amb aquesta política es pretén, doncs, enfortir les mesures de conciliació corresponsable atès el context de digitalització en els entorns laborals.

L'Annex II, «Marc normatiu de referència en matèria de conciliació», inclou un recorregut sintetitzat de la normativa general —internacional, europea, estatal i autonòmica— en matèria de conciliació de la vida personal, familiar i laboral. El present programa s'ha sustentat en aquesta normativa, que anirà actualitzant-se en funció de futures modificacions del Marc.

## **Annex I. Política interna reguladora del dret a la desconexió digital de les persones treballadores de la Universitat Jaume I**

### **1. Justificació**

El dret-deure a la desconexió digital es considera essencial per a aconseguir la separació entre jornada de treball (temps de treball) i descans i delimita amb nitidesa la frontera entre vida laboral i personal per a garantir el dret al descans efectiu. En aquest sentit, el no exercici o no reconeixement d'aquest dret, entre altres factors, implica una constant disponibilitat, un ritme de treball difícilment controlable, la prolongació de la jornada de treball, la multitasca pròpia de l'ús de les noves tecnologies i la urgent necessitat de resposta que provoca.

El dret a la desconexió digital contribueix a la salut, especialment en el que concerneix a l'estrès tecnològic, millora el clima laboral i la qualitat del treball. La desconexió digital és, a més, necessària per a fer viable la conciliació de la vida personal i laboral, amb la qual cosa es reforcen les diferents mesures regulades en aquesta matèria.

La Llei orgànica 3/2018, de 5 de desembre, de protecció de dades personals i garantia dels drets digitals (d'ara en avant, LOPDiGDD), per la qual es modifica, entre altres disposicions legals, el text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors (ET) mitjançant la inclusió d'un nou article, el 20 bis, segons el qual es reconeix, de forma molt àmplia i genèrica, el dret a la intimitat en l'ús dels dispositius digitals de les persones treballadores, el dret a la desconexió digital i el dret a la intimitat enfront de l'ús de dispositius de videovigilància i geolocalització, la qual cosa deixa un ampli marge de llibertat a les parts per a procedir a la regulació d'aquest dret.

Al seu torn, igualment es modifica l'article 14 de la Llei de l'Estatut bàsic de l'empleat públic (EBEP) amb la inclusió d'una nova lletra a aquest precepte, la j bis), que reconeix entre els drets individuals dels empleats i empleades públics, el dret: «A la intimitat en l'ús de dispositius digitals posats a la seua disposició i enfront de l'ús de dispositius de videovigilància i geolocalització, així com a la desconexió digital en els termes establits en la legislació vigent en matèria de protecció de dades personals i garantia dels drets digitals».

En aquest sentit, en l'article 88 LOPDiGDD es recull l'obligació de l'empresa d'establir una política interna sobre les modalitats de l'exercici del dret a la desconexió digital, amb l'audiència prèvia de les representacions de les persones treballadores, audiència i acord que es va materialitzar en la sessió del 29 de maig de 2024 del Comitè de Seguretat i Salut de l'UJI. En aquest precepte s'estableix el dret a la desconexió digital com un procediment que ha de garantir a les persones treballadores el respecte al seu temps de descans, permisos i vacances, així com a la intimitat personal i familiar, més enllà del temps de treball determinat legalment o convencionalment.

Així mateix, conté l'obligació d'establir una política interna dirigida a les persones treballadores, sense exclusió del personal directiu, i preveu que es preserve el dret a la desconexió digital en els supòsits de realització total o parcial del treball a distància, així com en el domicili de la persona treballadora vinculat a l'ús amb finalitats laborals de ferramentes tecnològiques. Aquesta política interna ha de contindre accions formatives i campanyes de sensibilització sobre la utilització raonable de les ferramentes tecnològiques amb l'objectiu d'evitar el risc de fatiga informàtica i la hiperconnectivitat.

El V Acord per a l'Ocupació i la Negociació Col·lectiva (V AENC)<sup>2</sup> defineix el dret a la desconexió digital com «la limitació de l'ús de les noves tecnologies fora de la jornada específica per a garantir el temps de descans, festius i vacances de les persones treballadores. Aquest dret contribueix a la salut, especialment en el que concerneix l'estrès tecnològic,

---

<sup>2</sup> Resolució de 19 de maig de 2023 de la Direcció General de Treball.

millora el clima laboral i la qualitat del treball i la conciliació de la vida personal i laboral, alhora que reforça altres mesures regulades en aquesta matèria».

Al seu torn, el Reglament d'ús dels recursos de les TIC de la Universitat Jaume I (aprobat en la sessió 6/2023 del Consell de Govern de 20 de juny de 2023), en l'article 5, entre els drets de les persones usuàries, reconeix el dret a «ser protegit davant l'ús dels recursos TIC que no respecte el dret a la desconnexió digital».

La Universitat Jaume I es compromet així a impulsar mesures per a potenciar el temps de descans una vegada finalitzada la jornada laboral, reconeix el dret a la desconnexió digital com un element fonamental per a aconseguir una millor ordenació del temps de treball en nom del respecte de la vida privada i familiar, millorar la conciliació de la vida personal, familiar i laboral i contribueix a l'optimització i millora de la seguretat i salut laboral del conjunt de les persones treballadores de la comunitat universitària.

Aquest document pretén donar a conèixer a la plantilla de la Universitat Jaume I la normativa d'aplicació del dret-deure a la desconnexió digital i les mesures d'actuació amb l'objectiu de donar compliment a aquesta normativa.

## **2. Mesures en garantia de l'exercici del dret a la desconnexió digital**

**Primera.** La Universitat Jaume I garantirà a les persones treballadores de la institució el dret a la desconnexió digital, entès com el dret a no atendre dispositius digitals una vegada finalitzada la jornada laboral. Les persones treballadores tindran dret a no respondre a cap comunicació, independentment del mitjà utilitzat (correu electrònic, missatgeria instantània, telèfon, tauletes, aplicacions mòbils pròpies de la Universitat, sistemes de missatgeria o qualsevol altre que pugui utilitzar-se), una vegada finalitzada la jornada laboral, llevat que concorreruen circumstàncies de causa de força major o que suposen un greu, imminent o evident perjudici a la institució.

**Segona.** Les persones treballadores es comprometen a l'ús adequat dels mitjans informàtics i tecnològics posats a disposició i a evitar en la mesura que siga possible el seu ús fora de la jornada estipulada.

Els qui tinguen la responsabilitat sobre un equip de persones han de complir especialment les polítiques de desconnexió digital, en tindre una posició referent respecte als equips que coordinen. Per tant, els superiors jeràrquics s'abstindran de requerir resposta en les comunicacions enviades a les persones treballadores fora d'horari de treball o pròxim a la finalització, sempre que puguin suposar per als destinataris d'aquestes la realització d'un treball efectiu que previsiblement pugui prolongar-se i envair el seu temps de descans. Per això, les persones destinatàries de la comunicació tenen dret a no respondre a la missiva fins a l'inici de la següent jornada laboral.

En aquest sentit, en cas d'enviar una comunicació que pugui suposar resposta fora de l'horari establert a aquest efecte, la persona que el remet assumeix expressament que la resposta podrà esperar a la jornada laboral següent.

**Tercera.** A l'efecte de garantir el dret a la desconnexió digital en relació amb l'efectiva conciliació de la vida personal, familiar i laboral, la convocatòria de reunions de treball, així com la formació obligatòria, es realitzaran tenint en compte el temps aproximat de duració i, preferiblement, no s'estendran fins més tard de la finalització de la jornada ordinària de treball, a fi que no es veja afectat el temps de descans de les persones treballadores.

**Quarta.** La Universitat Jaume I garanteix a les persones treballadores el dret a la desconnexió digital durant el període de vacances, dies d'assumptes propis, dies lliures, descans diari i setmanal, permisos i llicències, incapacitats o excedències.

Les persones treballadores tenen l'obligació de deixar un missatge d'avís en el correu electrònic amb la menció «absent», i indicar, si és el cas, les dades de contacte de la persona treballadora que ha sigut designada com a substituta.

Quan es realitzen comunicacions fora de l'horari de treball s'ha d'utilitzar la configuració d'enviament retardat o programat perquè la comunicació arribe dins de l'horari laboral.

**Cinquena.** No són aplicables les mesures que garanteixen el dret a la desconexió digital en els casos en què concórreguen circumstàncies excepcionals justificades o causes de força major o en supòsits que suposen un greu, evident o imminent risc i/o perjudici a l'UJI, la urgència temporal de la qual necessita indubtablement una resposta immediata.

S'exclou l'aplicació del dret a desconexió digital a aquelles persones treballadores que es troben a disposició de l'UJI i perceben, per això, un complement de disponibilitat o un altre de similar naturalesa, i s'entén, per tant que, durant el temps d'atenció continuada en règim de localització la persona treballadora té l'obligació d'atendre les comunicacions de la Universitat, d'acord amb les normes que regulen les condicions de treball i el corresponent règim de disponibilitat.

**Sisena.** La Universitat Jaume I garanteix el dret a la desconexió digital tant a les persones treballadores que realitzen la jornada de manera presencial com en els supòsits de realització total o parcial del treball a distància (flexibilitat horària o altres), així com en el domicili de la persona treballadora vinculat a l'ús amb finalitats laborals de ferramentes tecnològiques.

**Sèptima.** La Universitat Jaume I implementarà les mesures de sensibilització sobre les quals s'empara el dret a la desconexió digital. Amb aquest objecte s'informarà i/o formarà les persones treballadores sobre la necessària protecció d'aquest dret, tenint en compte les circumstàncies, tant laborals com personals, de totes les persones treballadores, i per a això es posarà a la disposició de les mateixes tota la informació i/o formació que necessiten per a la comprensió i posterior aplicació de les esmentades mesures protectores del dret a la desconexió digital.

Correspon als qui tenen la responsabilitat sobre un equip i/o superiors jeràrquics de les persones treballadores fomentar i educar mitjançant la pràctica responsable de les tecnologies i amb el propòsit de donar compliment al dret a la desconexió digital.

**Octava.** La Universitat Jaume I no pot sancionar disciplinàriament, ni donar un tracte diferenciat, ni perjudicar les persones treballadores en ocasió de l'exercici per part d'aquestes últimes del dret a desconexió digital en els termes establits en aquesta política interna. L'exercici del dret a desconexió digital no repercutirà negativament en el desenvolupament professional (avaluació i/o promoció) de les persones treballadores.

**Novena. Àmbit d'aplicació.** Aquesta política és d'aplicació a la totalitat de les persones treballadores de la Universitat Jaume I.

**Dècima.** A l'efecte del seguiment i supervisió del que es disposa en el present acord es constituirà una comissió o grup de treball de caràcter paritari i amb representació equilibrada de dones i homes entre les parts signants d'aquest.

**Onzena. Vigència.** La vigència d'aquesta política s'iniciarà amb l'aprovació del present document de política interna i es renovarà anualment de mode tàcit. Aquesta política interna pot ser revisada i actualitzada quan resulte procedent per possibles modificacions i/o aprovació de nova normativa de referència o qualsevol altre motiu que n'aconsellen la revisió.



## **Annex II. Marc normatiu de referència en matèria de conciliació de la vida personal, familiar i laboral**

Si fem un recorregut sintetitzat per la normativa general —internacional, europea, estatal i autonòmica— en matèria de conciliació de la vida personal, familiar i laboral, podem destacar com a esdeveniments i fites normatives, els següents:

- IV Conferència Mundial de Dones (Pequín, 1995), celebrada amb l'objectiu de «fomentar l'harmonització de les responsabilitats de les dones i homes pel que fa al treball i la família» (Declaració i plataforma d'acció de Pequín 1995).

- Conveni núm. 156 OIT (1981) i Recomanació núm. 165 OIT (1981) sobre treballadors amb responsabilitats familiars, de manera que «Hauran de prendre's totes les mesures compatibles amb les condicions i possibilitats nacionals, incloent-hi mesures en el camp de l'orientació i de la formació professionals, perquè els treballadors amb responsabilitats familiars puguin integrar-se i romandre en la força de treball, així com reintegrar-s'hi després d'una absència deguda a aquestes responsabilitats» (art. 7 Conveni OIT 156). Igualment, garantir que els treballadors i treballadores puguin exercir els seus drets de conciliació sense patir cap perjudici ha sigut també preocupació essencial dels diversos textos normatius, com el citat Conveni núm. 156 OIT, sobre treballadors i treballadores amb responsabilitats familiars, en el qual s'indica que «la responsabilitat familiar no ha de constituir per si mateix una causa justificada per a posar fi a la relació de treball».

- Directiva 92/85/CEE de maternitat (1992) i Directiva 96/34/CEE, sobre el permís parental (1996). Aquesta Directiva és la que més directament va contribuir a la conciliació, encara que fonamental i quasi en exclusiva pel que fa a l'atenció dels fills i filles. Aquesta directiva va ser derogada per la Directiva 2010/18/UE, del Consell, de 8 de març de 2010, per la qual s'aplica l'acord marc revisat sobre el permís parental, celebrat per BusinessEurope, la UEAPME, el CEEP i la CES. En aquest context, apareix al nostre país la Llei 39/1999, de 5 de novembre, per a promoure la conciliació de la vida familiar i laboral de les persones treballadores. Aquesta declara en l'exposició de motius que «es produiran canvis legislatius en l'àmbit laboral perquè les persones treballadores puguin participar en la vida familiar, fent un nou pas en el camí de la igualtat d'oportunitats entre dones i homes», i fixa per a això un triple objectiu: el repartiment equilibrat de responsabilitats, tant en la vida privada com en la vida professional; la millora de l'estatus professional de la dona-mare treballadora, mitjançant l'eliminació d'obstacles als quals aquesta s'enfrontava; i el foment de l'ús de caràcter estable de qualsevol persona amb càrregues familiars, però sobretot de la dona, mitjançant el desplaçament cap als poders públics de gran part dels costos que fins a eixe moment suportaven les empreses, derivats dels processos de gestació, la qual cosa en la pràctica dificultava la contractació de personal femení.

- Directiva 97/81/CEE, Acord marc sobre treball a temps parcial. El treball a temps parcial ha sigut considerat durant molt de temps com una de les modalitats d'ocupació que millor facilita la conciliació de la vida personal, familiar i laboral. No obstant això, aquesta modalitat d'ocupació té efectes negatius sobre la igualtat d'oportunitats entre homes i dones.

- Carta de drets fonamentals de la Unió Europea (2000). En l'article 33 reconeix expressament el «dret a conciliar la vida personal, familiar i laboral». Igualment, la Carta comunitària de drets socials fonamentals dels treballadors (9 de desembre de 1989) estableix «la conveniència de desenvolupar "mesures" que permeten que els homes i dones compaginien més fàcilment les seues obligacions professionals i familiars» (clàusula 16 sobre igualtat de tracte).

- Directiva (UE) 2019/1158, conciliació de la vida familiar i la vida professional dels progenitors i els cuidadors (en vigor des d'agost de 2022). Directiva que estableix la necessitat de combatre la discriminació en l'ocupació i la infrarepresentació femenina en el mercat de treball. S'identifica com una de les principals causes d'eixa situació la dificultat per a conciliar adequadament les obligacions laborals i familiars, i estableix fórmules de treball flexible per a implicar els pares en les labors de criança i educació dels fills i filles (foment de la corresponsabilitat).

Pel que respecta a la normativa espanyola amb incidència en la conciliació de la vida familiar i laboral, podem fer menció de nombrosa normativa, si bé mereixen especial referència com a fites normatives:

- Llei orgànica 3/2007, d'igualtat efectiva entre dones i homes. Es reconeixen «els drets de conciliació de la vida personal, familiar i laboral», drets que hauran de fomentar l'assumpció equilibrada de responsabilitats (art. 44 LOI). Es proposen expressament implicar tots dos sexes de manera igualitària i, per tant, amb l'objectiu final de remoure la discriminació estructural per raó de sexe/gènere. Al seu torn, l'art. 14.8 de la LOI 3/2007 estableix com un dels criteris generals d'actuació dels poders públics l'establiment de mesures que assegurin la conciliació del treball i de la vida personal i familiar de les dones i els homes, així com el foment de la corresponsabilitat en les labors domèstiques i en l'atenció a la família. És a dir, no es tracta simplement d'articular mesures que permeten a les dones conciliar, sinó de posar els fonaments per a un nou model d'organització social en el qual homes i dones compartisquen les responsabilitats de l'àmbit privat, igual que han començat a compartir les del públic. Aquests nous drets han de contindre un component fonamental per a aconseguir la igualtat efectiva entre dones i homes: l'enfocament de la corresponsabilitat.

- RD-LLEI 6/2019, D'1 DE MARÇ, DE MESURES URGENTS PER A GARANTIA DE LA IGUALTAT DE TRACTE I D'OPORTUNITATS ENTRE DONES I HOMES EN L'OCUPACIÓ. Aquesta norma suposarà un avanç considerable des de la perspectiva de la corresponsabilitat en equiparar-se la duració del permís de paternitat amb el de maternitat, i es configuren uns nous «permisos per naixement, adopció o acolliment» iguals, pagats i intransferibles per a tots dos progenitors. Al seu torn, es crea un nou permís per «atenció de lactant», igual, intransferible i retribuït fins als 9 mesos del menor i s'ampliarà el dret de reserva del lloc de treball en excedència per atenció fins als 18 mesos si tots dos progenitors la gaudeixen en les mateixes condicions. A tot això cal afegir l'ampliació de la garantia d'indemnitat de les persones treballadores reincorporades després de la suspensió de contracte per naixement, adopció o guarda, fins als 12 mesos del menor, de manera que l'acomiadament injustificat serà declarat nul, així com el restabliment de la nul·litat objectiva de l'acomiadament de les treballadores embarassades durant el període de prova i, finalment, una profunda reforma del dret d'adaptació horària de l'article 34.8 ET.

- LLEI ORGÀNICA 3/2018, DE PROTECCIÓ DE DADES PERSONALS I GARANTIA DELS DRETS DIGITALS, la qual introdueix el dret a la desconnexió digital com a límit enfront del poder directiu empresarial que obligarà a no interferir en la vida personal i familiar de les persones treballadores fora de la jornada laboral.

- LLEI 10/2021 DE TREBALL A DISTÀNCIA que, a més de regular el teletreball com una modalitat de treball a distància, «subratllant el seu caràcter voluntari per a totes dues parts, l'adopció expressa d'un acord escrit amb un contingut mínim, la no afectació a l'estatus laboral de la persona treballadora, l'exercici de la reversibilitat, el caràcter acordat de les modificacions de l'acord i l'ordenació de les prioritats d'accés, així com la remissió a la negociació col·lectiva en el procediment i criteris que han de seguir-se, en què s'ha d'evitar la perpetuació de rols de

gènere i fomentar la corresponsabilitat entre dones i homes». L'art. 4 declara que les persones que fan treball a distància tenen els mateixos drets que les persones treballadores presencials en matèria de conciliació i corresponsabilitat, fins i tot el dret d'adaptació a la jornada establert en l'art. 34.8 ET, a fi que no interferisca el treball amb la vida personal i familiar. Al seu torn, l'art. 8.3 estableix que seran els convenis o acords col·lectius els que establisquen criteris pels quals «la persona que desenvolupa treball presencial pot passar a treball a distància o viceversa, així com preferències vinculades a determinades circumstàncies, com les relacionades amb la formació, la promoció i estabilitat en l'ocupació de persones amb diversitat funcional o amb riscos específics, l'existència de pluriocupació o pluriactivitat o la concurrència de determinades circumstàncies personals o familiars, així com l'ordenació de les prioritats establides en la present Llei».

- LLEI DE L'ESTATUT BÀSIC DE L'EMPLEAT PÚBLIC (REIAL DECRET LEGISLATIU 5/2015, DE 30 D'OCTUBRE) (EBEP) en l'article 14, entre els drets individuals dels empleats i empleades públics, reconeix el dret a l'adopció de mesures que afavorisquen la conciliació de la vida personal, familiar i laboral (lletra j), a més del dret a la no-discriminació per raó de gènere, sexe o orientació sexual..., o qualsevol altra condició o circumstància personal o social (lletra i). En desenvolupament d'aquests drets, l'EBEP regula de manera específica, en l'article 49, els permisos per motius de conciliació de la vida personal, familiar i laboral i, sota el títol genèric de permisos dels funcionaris públics, també estableix un bon nombre de permisos i drets de reducció de jornada per a afavorir la conciliació, en l'article 48 (lactància, atenció de fills i familiars, defunció, malaltia greu o accident, per exemple). A més, l'EBEP reconeix expressament l'excedència per agrupació familiar i per atenció de fills. També hi ha reconeixement als drets de les víctimes de violència de gènere.

- LLEI DE L'ESTATUT DELS TREBALLADORS (REIAL DECRET LEGISLATIU 2/2015, DE 23 D'OCTUBRE, PEL QUAL S'APROVA EL TEXT REFÓS DE LA LLEI DE L'ESTATUT DELS TREBALLADORS) (ET) conté, com és sabut, un conjunt de drets per a la conciliació de la vida familiar, personal i laboral dels treballadors i treballadores, que ha servit de referència per a la configuració d'aquests en el sector de l'ocupació pública. En aquest terreny, nombroses normes de reforma de l'ET s'han anat adaptant, actualitzant i ajustant al marc constitucional i comunitari la regulació de les mesures i drets per a conciliar treball i família. Posteriorment, ens detindrem de manera detallada en els drets reconeguts en totes dues normes, ET i EBEP.

- LLEI ORGÀNICA 2/2023, DE 22 DE MARÇ, DEL SISTEMA UNIVERSITARI (LOSU). S'estableixen «mesures d'acció positiva en els concursos i a favor de la conciliació i el foment de la corresponsabilitat de l'atenció, entre moltes altres actuacions». En aquest sentit, i pel que respecta al professorat (personal docent i investigador), «les universitats i les administracions públiques, en l'àmbit de les respectives competències, hauran d'afavorir la corresponsabilitat en l'atenció i assegurar l'exercici efectiu dels drets de conciliació de la vida personal, laboral i familiar. A aquest efecte hauran d'aplicar criteris que assegurin la igualtat efectiva de totes les persones en l'aplicació del règim de dedicació i l'accés als programes de mobilitat que siguin de la seua competència, i analitzar i corregir les desigualtats per raó de gènere, edat, discapacitat, origen nacional o etnicitat en els usos del temps acadèmic. Així mateix, els procediments d'acreditació del professorat funcional i laboral hauran d'incorporar criteris que garantisquen que la igualtat i la conciliació són efectives» (art. 65).

Pel que respecta al personal tècnic d'universitats, «les universitats hauran d'assegurar l'exercici efectiu dels drets de conciliació de la vida personal, laboral i familiar del seu personal tècnic, de gestió i d'administració i serveis, funcional i laboral. A tal fi, adoptaran les mesures necessàries per a, de conformitat amb el principi de transparència retributiva, assegurar la

igualtat efectiva en l'aplicació del règim de dedicació, així com en la participació en els plans i programes de formació i mobilitat» (art. 89).

Entre els drets de l'estudiantat pel que fa a la formació acadèmica es consagra el dret «a un disseny de les activitats acadèmiques que facilite la conciliació dels estudis amb la vida laboral i familiar» (art. 33). Aquest precepte (encara que esmente «conciliar») ha d'interpretar-se en el sentit de facilitar la «compatibilitat» dels estudis amb altres facetes de la vida de l'estudiantat. Cal recordar que l'estudiantat (per no ser persona treballadora) no reuneix la condició de titular dels drets de conciliació reconeguts en la norma laboral, amb independència que s'adopten mesures que puguin facilitar l'activitat acadèmica d'aquest en unes certes circumstàncies. Sí que es pot donar el cas d'estudiantat que es trobe treballant que sí que pot sol·licitar a l'empresa o administració per a la qual treballa els drets que l'Estatut dels Treballadors i l'EBEP els contempla com a persones treballadores. És el cas de l'article 23 ET, que arreplega tota una sèrie de drets relacionats amb la promoció i formació professional en el treball com ara els canvis de torn o adaptacions de jornada.

- LLEI 14/2011, D'1 DE JUNY, DE LA CIÈNCIA, LA TECNOLOGIA I LA INNOVACIÓ (després de la redacció per Llei 17/2022, de 5 de setembre), posa en relleu que «els procediments de selecció i avaluació del personal docent i investigador al servei de les universitats públiques, i del personal investigador i d'investigació al servei dels Organismes Públics d'Investigació de l'Administració General de l'Estat, i els procediments de concessió d'ajudes i subvencions així com dels actes que les desenvolupen i executen, tindran en compte les situacions d'incapacitat temporal i els períodes de temps dedicats al gaudi de permisos, llicències, flexibilitats horàries i excedències per gestació, embaràs, naixement, adopció, guarda amb finalitats d'adopció, acolliment familiar, risc durant la gestació, l'embaràs i la lactància, lactància, o situacions anàlogues relacionades amb les anteriors, així com per raons de conciliació o cura de menors, familiars o persones dependents, i per raó de violència de gènere, de manera que les persones que es troben o s'hagen trobat en aquestes situacions i que hagen gaudit o gaudisquen d'aquests períodes de temps tinguen garantides les mateixes oportunitats que la resta del personal que participa en els processos de selecció, avaluació i contractació, i el seu expedient, mèrits i *curriculum vitae* no resulten penalitzats pel temps transcorregut en aquestes situacions» (art. 4 bis. Transversalitat de gènere).

Els agents públics del Sistema Espanyol de Ciència, Tecnologia i Innovació posaran en marxa mesures per a aconseguir la igualtat efectiva i real entre dones i homes, que podran consistir, entre altres, en les següents (art. 4 ter. Mesures per a la igualtat efectiva):

a) Programes per a donar suport al progrés de les dones en la carrera d'investigació en condicions d'igualtat per a evitar l'abandó i perquè puguin progressar en condicions d'igualtat amb els homes. Aquests programes podran incloure accions d'informació, formació, assessorament, mentoria, visibilització, establiment de xarxes de suport, o impuls de bones pràctiques en conciliació i mobilitat, entre altres.

b) Mesures d'acció positiva específiques en favor de les dones per a corregir situacions de desigualtat de fet respecte dels homes, especialment en els graus i nivells superiors de la carrera d'investigació que seran aplicables mentre subsistisquen aquestes situacions, hauran de ser raonables i proporcionades en relació amb l'objectiu perseguit en cada cas, de conformitat amb els requisits per a aquesta mena de mesures establits en la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març.

c) Programes de foment de l'emprenedoria innovadora de les dones, a través del finançament de projectes empresarials basats en el coneixement amb equips promotors o directius compostos majoritàriament per dones.

d) Mesures d'impuls del canvi sociocultural i foment de la corresponsabilitat, per a promoure la superació dels rols tradicionals de gènere, i per a normalitzar aquesta integració en igualtat d'oportunitats, a través entre altres accions de la formació, la conscienciació i la divulgació.

e) Mesures per a incloure criteris d'igualtat entre els criteris socials en totes les fases de la contractació pública, dins del marc regulat en la Llei 9/2017, de 8 de novembre, de Contractes del sector públic, des de la definició de l'objecte del contracte i del procediment de licitació i elaboració dels plecs fins a l'execució del contracte i el seu seguiment.

f) Mecanismes de seguiment periòdic per a avaluar el grau d'execució i l'impacte de gènere de les mesures i instruments implementats.

g) Mesures per a evitar els biaixos de gènere que afecten el menor reconeixement, prestigi i finançament que reben determinades disciplines científiques.

- REIAL DECRET 678/2023, DE 18 DE JULIOL, PEL QUAL ES REGULA L'ACREDITACIÓ ESTATAL PER A L'ACCÉS ALS COSSOS DOCENTS UNIVERSITARIS I EL RÈGIM DELS CONCURSOS D'ACCÉS A PLACES D'AQUESTS COSSOS, disposa que ANECA podrà dispensar del requisit (per a obtenir l'acreditació) de la realització d'activitats d'investigació o docència per un període acumulat de, com a mínim, nou mesos, en universitats o centres d'investigació «aquelles persones que acrediten situacions prolongades en el temps que hagen impedit el compliment de les activitats, per raó de discapacitat, malaltia, conciliació o atenció de menors, familiars o persones dependents, i excedències per atenció de fill o filla, de familiar o per violència de gènere, mitjançant resolució motivada» (art. 4). I, així mateix, «ANECA haurà d'incloure disposicions específiques per a garantir la igualtat entre dones i homes i la no-discriminació per qualsevol raó social, així com el dret a la conciliació de la vida familiar en els procediments i criteris d'avaluació» (art. 21.7).

- LLEI ORGÀNICA 1/2023, DE 28 DE FEBRER, PER LA QUAL ES MODIFICA LA LLEI ORGÀNICA 2/2010, DE 3 DE MARÇ, DE SALUT SEXUAL I REPRODUCTIVA I DE LA INTERRUPCIÓ VOLUNTÀRIA DE L'EMBARÀS, que aborda mesures relacionades amb la salut durant la menstruació, entre les quals destaquem el reconeixement legal de la possible situació d'incapacitat temporal (IT) derivada de:

- Menstruacions incapacitants secundàries o dismenorrea secundària associada a patologies com ara endometriosis, miomes, malaltia inflamatòria pelviana, adenomiosi, pòlips endometrials, ovaris poliquístics, o dificultat en l'eixida de sang menstrual de qualsevol mena, que poden implicar símptomes com ara disparèunia, disúria, infertilitat, o sagnats més abundants del normal, entre altres.

- Interrupció de l'embaràs, siga voluntària o no, mentre reba assistència sanitària pel Servei Públic de Salut i estiga impedita per al treball.

-Des del dia primer de la setmana trentena novena de gestació.

La DF 3a de la Llei orgànica 1/2023, de 28 de febrer, modifica la Llei General de la Seguretat Social per a reconèixer com a situacions especials d'incapacitat temporal per contingències comunes aquelles baixes laborals en cas de menstruació incapacitant secundària, així com la situació posterior a la interrupció de l'embaràs, siga voluntària o no, i l'embaràs des del dia primer de la setmana trentena novena [arts. 144.4; 169.1.a) i 2; 172 i 173 de la LGSS].

- LLEI 4/2023, DE 28 DE FEBRER, PER A LA IGUALTAT REAL I EFECTIVA DE LES PERSONES TRANS I PER A LA GARANTIA DELS DRETS DE LES PERSONES LGTBI, que té com a finalitat «garantir i promoure el dret a la igualtat real i efectiva de les persones lesbianes, gais, trans, bisexuals i intersexuals (d'ara en avant, LGTBI), així com de les seues famílies, entenent, de conformitat amb l'art. 3, per "Família LGTBI": aquella en la qual un o més dels seus integrants són persones LGTBI, on s'hi engloben les famílies homoparentals, és a dir, les compostes per persones lesbianes, gais o bisexuals amb descendents menors d'edat que es troben de manera estable sota guàrdia, tutela o pàtria potestat, o amb descendents majors d'edat amb discapacitat a càrrec. A aquest efecte, la Llei estableix els principis d'actuació dels poders públics, regula drets i deures de les persones físiques i jurídiques, tant públiques com privades, i preveu mesures específiques destinades a la prevenció, correcció i eliminació, en els àmbits públic i privat, de tota forma de discriminació; així com al foment de la participació de les persones LGTBI en tots els àmbits de la vida social i a la superació dels estereotips que afecten negativament la percepció social d'aquests persones» (art. 1).

Quant a l'adopció i acolliment familiar, es disposa que «es garantirà, de conformitat amb la normativa vigent, que en la valoració de la idoneïtat en els processos d'adopció i acolliment familiar, no hi haja discriminació per les causes establides en aquesta llei. En els centres de menors es treballarà la diversitat familiar amb la finalitat de garantir que els menors que siguen susceptibles de ser adoptats o acollits siguen coneixedors de la diversitat familiar per raó de la diversitat sexual i identitat de gènere» (art. 35). «Les administracions públiques, en el marc de les seues competències, promouran polítiques actives d'equiparació de drets, de suport, de sensibilització i de visibilització de l'orientació sexual, identitat sexual, expressió de gènere, característiques sexuals i diversitat familiar de les persones LGTBI (art. 30).»

- REIAL DECRET LLEI 5/2023, DE 28 DE JUNY, (...) DE TRANSPOSICIÓ DE DIRECTIVES DE LA UNIÓ EUROPEA EN MATÈRIA DE (...) CONCILIACIÓ DE LA VIDA FAMILIAR I LA VIDA PROFESSIONAL DELS PROGENITORS I ELS CUIDADORS; I D'EXECUCIÓ I COMPLIMENT DEL DRET DE LA UNIÓ EUROPEA, en el qual es reforça el dret a la conciliació, crea un nou permís parental, amplia determinats permisos retribuïts i el dret a l'adaptació de jornada per atenció de fills o de persones amb discapacitat, i quan la Llei es refereix al cònjuge, amplia l'aplicació a les parelles de fet. Per a fer efectius els nous drets introduïts, es protegeixen les persones que puguen patir perjudicis a conseqüència del seu exercici.

- REIAL DECRET LLEI 2/2024, DE 21 DE MAIG, PEL QUAL S'ADOPTEN MESURES URGENTS PER A LA SIMPLIFICACIÓ I MILLORA DEL NIVELL ASSISTENCIAL DE LA PROTECCIÓ PER DESOCUPACIÓ, I PER A COMPLETAR LA TRANSPOSICIÓ DE LA DIRECTIVA (UE) 2019/1158 DEL PARLAMENT EUROPEU I DEL CONSELL, DE 20 DE JUNY DE 2019, RELATIVA A LA CONCILIACIÓ DE LA VIDA FAMILIAR I LA VIDA PROFESSIONAL DELS PROGENITORS I ELS CUIDADORS, I PER LA QUAL ES DEROGA LA DIRECTIVA 2010/18/UE DEL CONSELL.

- En el pla de la normativa autonòmica hem de fer menció de l'ESTATUT DE LA COMUNITAT VALENCIANA, que explicita que es garantirà la compatibilitat de la vida familiar i laboral i «vetlarà en tot cas perquè les dones i els homes puguen participar plenament en la vida laboral, social, familiar i política sense discriminacions de cap mena i garantirà que ho facen en igualtat de condicions» (art. 11) i «a aquest efecte es garantirà la compatibilitat de la vida familiar i laboral. La Generalitat, en l'àmbit de les seues competències, garantirà a totes les persones el dret a un treball digne, ben remunerat, estable i en condicions d'igualtat i seguretat, que permeta la conciliació de la vida laboral i familiar i el desenvolupament humà i professional dels treballadors». Així mateix, «per a fer possible la compatibilitat entre la vida professional i familiar, a tota persona treballadora, la Generalitat, en l'àmbit de les seues

competències, garantirà el dret: a) A ser protegida per la Llei enfront de l'acomiadament motivat per la maternitat; b) A un permís retribuït per causa de maternitat en la forma que determine la Llei i c) A un permís parental amb motiu del naixement d'un fill. També per motiu d'adopció es tindrà dret a un permís parental proporcionat» (art. 80).

- LLEI 4/2021, de 16 d'abril, de la FUNCIO PUBLICA VALENCIANA, arreplega entre els seus principis informadors la «igualtat efectiva de dones i homes, així com no-discriminació en totes les seues facetes, amb el foment de la conciliació de la vida personal, familiar i laboral i la corresponsabilitat en les tasques derivades de la vida personal». I entre els drets individuals del personal empleat públic, destaca el dret «a la conciliació de la vida personal, familiar i laboral, mitjançant avantatges concrets destinats a tal fi, especialment els dedicats a fomentar l'assumpció equilibrada de les responsabilitats familiars, amb l'aplicació de les mesures previstes en la normativa i plans d'igualtat d'aplicació» (art. 76).

- LLEI 9/2003, DE 2 D'ABRIL, PER A LA IGUALTAT ENTRE DONES I HOMES de la Comunitat Valenciana, on es posa en relleu que «l'administració autonòmica ampliarà la xarxa pública d'escoles infantils i guarderies laborals en les empreses, o prestacions econòmiques equivalents, en els períodes extraescolars, amb la finalitat de fer compatible el treball amb la maternitat i la paternitat a aquelles treballadores i treballadors amb descendència de menys de tres anys i en període de vacances als majors de tres anys.» (art. 17) i, així mateix, «incentivarà les empreses que establisquen plans d'igualtat que tinguen per objecte corregir les desigualtats de gènere, incorporen mesures innovadores per a fer realitat la igualtat en l'organització, i proporcionen serveis que faciliten la conciliació de vida familiar i laboral del personal al seu servei» (art. 20).

- LLEI 4/2012, DE 15 D'OCTUBRE, PER LA QUAL S'APROVA LA CARTA DE DRETS SOCIALS DE LA COMUNITAT VALENCIANA. De les directrius i principis informadors relatius a la conciliació de la vida familiar i professional. «1. La Generalitat garantirà, en l'àmbit de les seues competències, la conciliació de la vida familiar i professional. 2. Als efectes previstos en l'apartat anterior, la Generalitat adoptarà, en l'àmbit de les seues competències, entre altres, les següents mesures: a) La promoció, d'acord amb els agents socials i econòmics, de la flexibilització dels horaris. b) L'adopció de mesures per a afavorir la corresponsabilitat de les dones i els homes en l'atenció dels seus fills i filles i les persones en situació de dependència. 3. La Generalitat promourà el desenvolupament de la xarxa de serveis socials que atén les persones menors d'edat, les persones majors, les persones amb discapacitat i les persones en situació de dependència, a l'efecte de garantir la compatibilitat de la vida familiar i professional i la seua millor atenció. 4. Així mateix, el Consell promourà l'adopció, per part de les administracions municipals, de mesures que permeten compatibilitzar la vida familiar i professional. 5. Les mesures de compatibilitat de la vida familiar i professional aplicables al personal al servei de les administracions públiques de la Comunitat Valenciana s'adoptaran d'acord amb el que s'estableix sobre aquest tema per la normativa vigent.» (Art. 32) «La Generalitat, en l'àmbit de les seues competències i dins del respecte a la legislació bàsica estatal en la matèria, garantirà els següents drets: 1. El dret de tota persona treballadora a ser protegida per la llei enfront de l'acomiadament motivat per la maternitat. 2. El dret de tota persona treballadora a un permís retribuït per causa de maternitat o paternitat en la forma en què determine la llei, amb motiu del naixement d'un/a fill/a, adopció o acolliment. 3. El dret de tota persona a les prestacions socials que s'establisquen per a garantir la compatibilitat de la vida familiar i professional.» (Art. 33)

- III CONVENI COL·LECTIU DEL PERSONAL LABORAL DE LES UNIVERSITATS PÚBLIQUES DE LA COMUNITAT VALENCIANA, firmat el juliol de 2023, en el capítol XVI, titulat «Igualtat d'homes i

done», estableix com a principis generals que: «Les Universitats valencianes es comprometen a establir mesures orientades a corregir tota situació que pugua generar al seu personal situacions de discriminació per raó de sexe, gènere, ètnia, grup social, nacionalitat i/o identitat sexual, expressió de gènere o diversitat familiar. Per a això, assumeixen treballar de manera coordinada i implantar propostes correctores a través dels seus plans d'igualtat (amb renovació periòdica), protocols i programes específics d'actuació, amb la següent finalitat:

a) Eliminació de totes les formes de discriminació.

b) Establiment de protocols per a la prevenció i actuació en els supòsits d'assetjament sexual i per raó de sexe, discriminació per gènere, discriminació per diversitat afectivosexual i discriminació per identitat i/o expressió de gènere.

c) Vetlar perquè les condicions d'ocupació i treball responguen als principis de no-discriminació; concentrant-se en la identificació i eliminació de les barreres que evidencien indicis de desigualtat d'oportunitat en l'accés a l'ocupació, a la formació, a la promoció professional i a les condicions de treball, incloses les prestacions, retribucions, l'acomiadament i l'itinerari de la carrera professional.

d) Promoure accions orientades a la consecució d'un equilibri de gènere en totes les categories laborals, oferint un informe sobre les accions establides, el nivell de consecució i, si és el cas, les mesures correctores aplicades».

Finalment, cal indicar que els nombrosos i diversos drets de conciliació han de configurar-se com a drets individuals de les persones integrants del personal al servei de l'UJI, qualsevol que siga la relació de serveis (funcionarial o laboral) i qualsevol que siga el model de família.

De tota la normativa descrita, es deriva que la titularitat d'aquests drets individuals a la conciliació ha d'integrar les persones treballadores i el personal empleat públic, qualsevol que siga la modalitat de la relació o contracte (administrativa/laboral, indefinida/temporal). En segon lloc, aquests drets de conciliació haurien de ser idèntics o semblants per a totes les famílies amb independència de la classe de família de què es tracte, matrimonial/de fet, heterosexual/homosexual o biparental/monoparental.