

## Mesures relatives a la reducció de jornada

Reducció de jornada per a la cura d'infants menors de dotze anys, infants prematurs o persones amb discapacitats i per raó de violència de gènere.

Es té dret a una reducció de jornada de treball d'un màxim de la meitat de la durada d'aquesta jornada (s'aplicarà proporcionalment sobre la jornada normal de trenta-cinc hores o la jornada reduïda de trenta hores), amb la reducció proporcional de les retribucions, en els supòsits següents:

1. Per tenir cura d'infants menors de dotze anys.
2. Reducció per naixement de fills prematurs:

Per naixement de fills prematurs o si, per qualsevol motiu, els fills nounats han de romandre hospitalitzats després del part, es té dret a una reducció de jornada fins a un màxim de dues hores fins a la finalització de l'hospitalització. Aquesta reducció correspon fins a les sis primeres setmanes després del part al pare. Després de les sis primeres setmanes no es podrà acumular en la mateixa persona aquesta reducció de jornada i el permís regulat al punt 2n. de les mesures relatives a permisos i llicències. Aquesta reducció serà retribuïda.

3. Per raó de guarda legal d'una persona amb discapacitat psíquica, física o sensorial.

En aquest supòsit, quan la discapacitat és superior al 65 per cent i les percepcions econòmiques de la persona amb discapacitat són inferiors al salari mínim interprofessional, la reducció ha de ser com a mínim d'un 25 per cent de la jornada, amb la reducció proporcional de les retribucions incrementades en un 10 per cent, durant un màxim de tres anys.

4. Per tenir cura del cònjuge o la parella de fet, el pare o la mare, físicament o psíquicament incapacitats.
5. En casos degudament justificats, per incapacitat física, psíquica o sensorial d'un familiar fins al tercer grau de consanguinitat o segon d'afinitat, o d'una persona a càrrec directe, una vegada valorades les circumstàncies concurrents en cada supòsit.
6. Els treballadors víctimes de violència de gènere, per fer efectiva la seva protecció i el dret a l'assistència social integral, tenen dret a la reducció de jornada amb una disminució proporcional de retribucions:

El treballador (funcionari o amb contracte indefinit) que sigui víctima de violència de gènere té dret a una excedència, per fer efectiva la seva protecció o l'assistència social, sense necessitat d'haver prestat un temps mínim de serveis i sense termini de permanència en excedència. Durant els dos primers mesos d'aquesta excedència rebrà les retribucions íntegres.

7. La jornada reduïda s'ha de concretar per acord entre el personal que la sol·liciti i la Gerència de la Universitat de les Illes Balears, oït el Comitè d'Empresa o la Junta de Personal.

La jornada reduïda s'ha de computar com a jornada completa als efectes de reconeixement d'antiguitat i de cotitzacions en el règim de protecció social.

La concessió de la reducció de jornada per les raons enumerades abans és incompatible amb la realització de qualsevol altra activitat, sigui o no remunerada, durant l'horari que ha estat objecte de reducció. En tot cas, aquests períodes amb reducció de jornada no es podran interrompre en els períodes no lectius de Nadal i Setmana Santa.

## **Mesures relatives a l'horari**

1. Els treballadors víctimes de la violència de gènere, per fer efectiva la seva protecció i el dret a l'assistència social integral, tenen dret a la reordenació del temps de treball mitjançant l'adaptació de l'horari o altres formes d'ordenació.
2. En els casos en què el treballador víctima de violència de gènere s'hagi d'absentar del lloc de treball per aquest motiu, la falta d'assistència total o parcial tindrà la consideració de justificada, pel temps i en les condicions en què així ho determinin els serveis socials d'atenció o salut, segons correspongui.
3. Compensació per hores fetes fora de l'horari laboral habitual. S'ha de fer a raó de:
  - a) Una hora per hora treballada fora de la jornada laboral (de 7 a 22 hores) en dies laborables.
  - b) Una hora i mitja per hora treballada en dissabte, festiu o en dia laborable a partir de les 22 hores i fins a les 7 hores del matí.
  - c) Dues hores per hora treballada en cas que es facin a partir de les 22 hores d'un dissabte, festiu, d'un divendres o dia abans d'un festiu, en aquests dos darrers casos, quan el treballador tingui la jornada de treball en torn de matí, començaran a computar-se a partir de les 22 hores, i per a aquells treballadors amb jornada d'horabaixa, aquest horari començarà a computar-se a les 23 hores i, en tots els casos, es comptarà fins a les 7 hores del matí del dia següent.

## **Mesures relatives a permisos i llicències**

### **Permisos horaris per lactància, hospitalització de fills, atenció a fills amb discapacitats i exàmens prenatals**

Es poden concedir permisos horaris en els supòsits següents:

1. Per lactància d'un fill o una filla menor de dotze mesos el treballador o la treballadora té dret a un permís d'una hora diària d'absència de la feina.

Aquest període de temps es pot dividir en dues fraccions o substituir-se, a elecció del treballador o la treballadora, per una reducció de mitja hora a l'inici i al final de la jornada laboral o una hora a l'inici o una hora al final de la jornada, amb la mateixa finalitat.

Aquest permís és compatible amb la reducció de jornada per raons de guarda legal.

Així mateix, el període de durada d'aquest permís de lactància es pot acumular, com una llicència d'un mes, a la llicència per maternitat i/o paternitat. Aquest permís ha de ser a continuació immediata de la finalització del permís de maternitat de setze setmanes, o de la part proporcional que correspongui en aquells casos en què s'opti per gaudir del permís de maternitat a temps parcial o, en cas que el pare s'aculli a l'opció de gaudir de les dues darreres setmanes, es pot afegir a les divuit setmanes globals del permís de maternitat i/o paternitat.

Quan hi hagi dos o més fills menors de dotze mesos, el temps de permís diari s'ha de multiplicar pel nombre corresponent de fills.

El treballador o la treballadora es pot incorporar al lloc de treball abans d'esgotar aquesta llicència d'un mes i seguir gaudint del permís d'una hora diària d'absència de la feina fins als dotze mesos del fill. En aquest darrer cas, s'ha de calcular la part proporcional que correspongui, un cop descomptat el període de què s'hagi gaudit com a llicència.

Les excedències per cura de fills o els permisos sense sou per aquest mateix motiu són compatibles amb aquesta llicència i no afectaran la durada de la llicència.

2. Per naixement de fills prematurs o si, per qualsevol motiu, els nounats han de romandre hospitalitzats després de les sis setmanes posteriors al part, es té dret fins a dues hores diàries d'absència de la feina, i s'han de percebre les retribucions íntegres fins a la finalització de l'hospitalització.
3. Per hospitalització d'un fill o una filla menor d'edat, es té dret a un permís de dos dies hàbils i un permís d'una hora d'absència de la feina, mentre duri l'hospitalització, que es pot substituir, a elecció de la persona que fa la sol·licitud, per una reducció de mitja hora a l'inici i al final de la jornada laboral, o una hora a l'inici o una hora al final de la jornada amb la mateixa finalitat.

Aquest permís és substitutiu del permís de dies previst al punt 7 del conveni col·lectiu del personal laboral i a l'article 2.8 de l'Acord normatiu 6379, del personal funcionari. El treballador o la treballadora que es trobi en aquest supòsit podrà triar un dels dos permisos.

4. Els treballadors tenen dret a absentar-se de la feina per assistir a reunions al centre d'educació especial o d'atenció precoç per tractament del fill amb discapacitat, o bé per acompanyar-lo a rebre assistència sanitària, sempre que es demostrï que no es pot fer fora de la jornada de treball, i amb l'autorització prèvia del Gerent. En

aquells supòsits en què ambdós pares treballin a la UIB, sols podrà optar per aquest permís un dels dos.

5. La treballadora en estat de gestació i el treballador que sigui cònjuge o parella de fet d'una dona en estat de gestació tenen dret a absentar-se de la feina per dur a terme exàmens prenatals el temps indispensable per fer aquestes actuacions i amb la justificació prèvia de la impossibilitat de fer-les fora de la jornada de treball.
6. Els treballadors tenen dret a sortir de la feina per assistir a tècniques de fecundació assistida el temps indispensable per fer aquestes actuacions i amb la justificació prèvia de la impossibilitat de fer-les fora de la jornada de treball.
7. En cas de permís de maternitat, paternitat o lactància acumulada, si aquesta situació coincideix amb qualsevol dia hàbil del període no lectiu de Nadal o Setmana Santa, es poden reservar fins a tres dies per gaudir-ne després de la finalització del permís de maternitat, paternitat o lactància acumulada, de la manera que especifica el Conveni col·lectiu del personal laboral i l'Acord normatiu 6379, del personal funcionari.

Dels permisos regulats en aquests punts únicament en pot gaudir el pare o bé la mare, en el supòsit que ambdós treballin, a excepció del permís que regulen els punts 5 i 6, del qual poden gaudir ambdós.

El personal que demani algun dels permisos regulats en aquests punts ha d'acreditar documentalment que l'altre progenitor, si escau, treballa i que no gaudeix del permís sol·licitat pel mateix motiu.

## **Llicències per maternitat i/o paternitat**

### **1. En cas d'embaràs i de part**

En cas d'embaràs i de part, la durada de la llicència de maternitat i/o de paternitat és de divuit setmanes ininterrompudes. Aquesta llicència s'ha de gaudir de la manera següent:

- Les sis setmanes immediatament posteriors al part, com també les que se sol·licitin immediatament abans, són de descans obligatori per a la mare.
- De les dues darreres setmanes pot gaudir-ne únicament el pare. Aquestes dues setmanes tenen la consideració de permís de paternitat.
- Per a la resta de setmanes, en cas que el pare i la mare treballin, aquesta, a l'inici de la llicència, pot optar perquè el pare gaudeixi d'una part determinada i ininterrompuda de la llicència posterior al part, de forma simultània o bé successiva amb la mare, llevat que, en el moment de fer-la efectiva, la incorporació de la mare a la feina suposi un risc per a la seva salut.

Es dona el dret a les empleades públiques d'acumular el període de vacances al permís de maternitat i lactància de què hagin gaudit, encara que hagi acabat l'any natural.

En cas de defunció de la mare, el pare pot fer ús de la totalitat de la llicència o de la part que en resti, si escau. El mateix dret té el pare en cas que, per complicacions en el part o per una altra causa sobrevinguda, la mare resti en situació d'incapacitat absoluta per fer-se càrrec del nadó.

La mare també pot fer ús de la totalitat de la llicència, incloent les setmanes considerades com a permís de paternitat, en cas de defunció, mancança o incapacitat absoluta del pare per fer-se càrrec del nadó.

En cas de part múltiple, la llicència a què fa referència l'apartat anterior s'ha d'ampliar amb tres setmanes més per cada nadó, a partir del segon, d'una de les quals en pot gaudir únicament el pare.

En cas de part de nadons amb discapacitat, la llicència de divuit setmanes s'ha d'ampliar amb dues setmanes addicionals per cada nadó amb discapacitat, que s'han de repartir entre el pare i la mare, a elecció d'aquests.

En casos de part prematur i quan, per qualsevol altra causa, el nadó hagi de romandre hospitalitzat després del part, la llicència pot computar-se, a instància d'un dels pares, a partir de la data de l'alta hospitalària.

## **2. En cas d'adopció o acolliment**

En cas d'adopció o acolliment, tant preadoptiu com permanent, d'infants menors de sis anys, la durada de la llicència de maternitat i/o paternitat és de divuit setmanes ininterrompudes; de les dues darreres pot gaudir-ne únicament el pare.

La mare, però, pot fer ús de la totalitat de la llicència, incloent les setmanes considerades com a permís de paternitat, en cas de defunció, mancança o incapacitat absoluta del pare per fer-se càrrec del fill o de la filla.

Aquesta llicència s'ha de computar, a elecció dels pares, a partir de la decisió administrativa o judicial d'acolliment o de la resolució judicial per la qual es constitueix d'adopció, o bé a partir de l'arribada del menor a la llar.

En cas que els dos progenitors treballin, les primeres setze setmanes de llicència es poden distribuir a elecció d'aquests, i se'n pot gaudir de manera simultània o successiva, sempre que es faci ininterrompudament i amb una única alternança. En cas que el gaudi d'aquests períodes sigui simultani, la suma no pot excedir les setze setmanes o les que corresponguin en cas de més d'un fill.

En cas d'adopció o acolliment múltiple, la llicència s'ha d'ampliar amb dues setmanes més per cada fill o filla, a partir del segon, d'una de les quals pot gaudir-ne únicament el pare.

En cas d'adopció o acolliment, tant preadoptiu com permanent, de fills amb discapacitat o que tenen dificultats especials d'inserció social i familiar, degudament acreditades pels serveis socials competents, la llicència de divuit setmanes s'ha

d'ampliar amb dues setmanes addicionals, que s'han de repartir entre el pare i la mare, a elecció d'aquests.

En cas d'adopció internacional, quan sigui necessari el desplaçament previ dels pares al país d'origen de l'adoptat, la llicència es pot iniciar fins a quatre setmanes abans de la resolució per la qual es constitueix l'adopció.

En cas d'adopció o acolliment, tant preadoptiu com permanent, d'infants més grans de sis anys amb discapacitats o que tenen dificultats especials d'inserció social i familiar, degudament acreditades pels serveis socials corresponents, la durada de la llicència de maternitat i/o paternitat és de setze setmanes ininterrompudes, de les quals les dues darreres les ha de gaudir únicament el pare. Aquestes dues setmanes tenen la consideració de permís de paternitat.

La mare, però, pot fer ús de la totalitat de la llicència, incloent les setmanes considerades com a permís de paternitat, en cas de defunció, mancança o incapacitat absoluta del pare per fer-se càrrec del fill o de la filla.

Aquesta llicència s'ha de computar, a elecció dels pares, a partir de la decisió administrativa o judicial d'acolliment o de la resolució judicial per la qual es constitueixi l'adopció, o bé a partir de l'arribada del menor a la llar.

En cas que el pare i la mare treballin, les primeres catorze setmanes de llicència es poden distribuir a elecció d'aquests, i se'n pot gaudir de manera simultània o successiva, sempre que es faci ininterrompudament i amb una única alternança. En cas que el gaudi d'aquests períodes sigui simultani, la suma no pot excedir les catorze setmanes.

## **Mesures relatives a formació contínua**

### **1. Llicència per dur a terme estudis**

Aquesta llicència es pot concedir per dur a terme estudis sobre matèries relacionades directament amb les funcions pròpies del lloc de treball o de la unitat en què s'integra el treballador o la treballadora, i per concedir-la és necessari un informe previ favorable de l'òrgan directiu del qual depengui la unitat orgànica on el treballador o la treballadora presti serveis i del Gerent.

S'ha de sol·licitar amb una antelació, com a mínim, d'un mes a la data prevista per gaudir-ne, i s'ha de resoldre en el termini de vint dies des de la data en què es rebí la sol·licitud. Per concedir aquesta llicència cal una resolució expressa, la qual ha de ser motivada quan sigui desestimària.

La durada d'aquesta llicència no pot ser inferior a quinze dies ni superior a quatre mesos. Si la realització d'aquests estudis és per interès de l'Administració i consta així en la resolució pertinent, el treballador té dret a percebre les retribucions íntegres.

El temps de gaudi de les llicències que estableix aquest article es computa a l'efecte d'antiguitat. A l'efecte de cotització en la Seguretat Social cal ajustar-se al que disposa la normativa vigent en aquesta matèria en cada moment donat.

## **2. Formació contínua**

Els empleats públics poden participar en cursos de formació durant els permisos de maternitat, paternitat, com també durant les excedències per motius familiars.

## **Excedència forçosa/Serveis especials**

S'afegeix com a causa d'excedència forçosa el contracte de treball de prestació de serveis en organismes internacionals o amb governs amb els quals s'hagin signat acords de col·laboració. Per al personal funcionari, aquesta situació donarà dret a passar a la situació administrativa de serveis especials.

## **Altres permisos**

### **1. Permís per malaltia d'un familiar de tercer grau**

En casos degudament justificats i una vegada la Gerència hagi valorat les circumstàncies que concorrin en cada supòsit, per defunció, accident, malaltia greu o hospitalització d'un familiar fins al tercer grau de consanguinitat, els treballadors tenen un permís d'un dia si el succés s'ha produït a la mateixa illa de residència habitual del personal laboral, i tres dies si ha estat fora de l'illa de residència habitual.