

## Normativa vigente en materia de Conciliación y mejoras conseguidas por las Universidades

### Legislación:

Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo) para el Personal Laboral.

Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP), *Plan Concilia*: Resolución 20 diciembre 2005 y Orden APU 3902/2005, de 15 de diciembre para el Personal Funcionario.

LO 2/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres.

MEDIDAS	<b>Personal Laboral:</b> No aplicamos el ET de los trabajadores al Capítulo I de la Universidad que se rigen por lo regulado en el EBEP	Personal Funcionario y Laboral	Mejoras conseguidas en otras universidades	UPO PDI (Convenio Colectivo del PDI Laboral de las Universidades Públicas de Andalucía)	UPO PAS Medidas del PAS
<b>PERMISOS RETRIBUIDOS</b>	<p>Art.37.3. ET</p> <p><b>1.</b> El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:</p> <p><b>a) Quince días naturales en caso de matrimonio.</b></p> <p><b>b) Dos días por el nacimiento de hijo y por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.</b> Cuando con tal motivo el trabajador</p>	<p><b>POR SEGUIR EL MISMO ORDEN QUE EN EL PERSONAL LABORAL:</b> (Artículo 48. del EBEP).</p> <p><b>1. l) Por matrimonio, quince días.</b></p> <p><b>a) Por fallecimiento, accidente o enfermedad grave de un familiar dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad, tres días hábiles</b> cuando el suceso se produzca en la misma localidad, y cinco días hábiles cuando sea en distinta localidad.</p> <p>Cuando se trate del fallecimiento, accidente o enfermedad grave de un familiar dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad, el permiso será de dos días hábiles cuando se produzca en la misma localidad y de cuatro días hábiles cuando sea en distinta localidad.</p> <p><b>b) Por traslado de domicilio</b> sin cambio de residencia, <b>un día.</b></p> <p><b>c) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal,</b> en los términos que se determine.</p> <p><b>d) Para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de</b></p>	<p><b>UNED:</b> Los 15 días de <b>licencia por matrimonio</b> se pueden iniciar en otra fecha, no necesariamente al día siguiente de la fecha causante), hasta 4 meses después.</p> <p><b>EXTREMADURA:</b> Los días de permiso por <b>fallecimiento</b> de familiar u <b>operación</b>, son 1 día más de lo establecido.</p> <p><b>CONVENIO COLECTIVO DE LAS UNIVERSIDADES PUBLICAS DE VALENCIA:</b> 3 días por <b>interrupción voluntaria de embarazo.</b> Y la persona que le acompaña, que tenga mínimo 2 días.</p> <p><b>VIGO:</b> 15 días por divorcio</p>	<p>a) Quince días naturales por matrimonio o inscripción como pareja de hecho en el correspondiente Registro Oficial, lo que deberá ocurrir durante el periodo de disfrute.</p> <p>b) Para el sometimiento a técnicas de fecundación asistida, exámenes prenatales y cursos de técnicas de preparación al parto, el tiempo indispensable para realizarlos.</p> <p>c) Permiso maternal por parto, que tendrá una duración de veinte semanas ininterrumpidas. Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del hijo y, por cada hijo a partir del segundo, en los supuestos de parto múltiple. El permiso se distribuirá a opción de la madre, siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la</p>	<p>➤ Hasta un máximo de <b>4 días</b> entre las festividades de Semana Santa y Feria.</p> <p>➤ Con carácter general durante el período de Navidad que el Rector determine, la Universidad permanecerá cerrada, en un periodo de <b>5 días hábiles</b>, además del día 24 y 31 de diciembre</p> <p>➤ 2 días de permiso correspondientes al patrón académico y a la apertura de curso.</p> <p>➤ Se establecen 40 horas anuales para facilitar la conciliación de la vida personal, laboral y familiar, del PAS, o la parte proporcional que corresponda en función del tiempo efectivamente trabajado durante el año, quedando</p>

	<p>necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.</p> <p><b>c) Un día por traslado del domicilio habitual.</b></p> <p>d) Por el tiempo indispensable, <b>para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal</b>, comprendido el ejercicio del sufragio activo. (...)</p> <p>e) <b>Para realizar funciones sindicales o de representación del personal</b> en los términos establecidos legal o convencionalmente.</p> <p>f) Por el tiempo indispensable <b>para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.</b></p>	<p><b>aptitud</b>, durante los días de su celebración.</p> <p>e) Para <b>la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto por las funcionarias embarazadas.</b></p> <p>k) Por <b>asuntos particulares</b>, cinco días al año.</p> <p>j) Por tiempo indispensable para el <b>cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal y por deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral.</b></p> <p>(APU 3902/2005)</p> <p>- Los empleados públicos tendrán derecho a ausentarse del trabajo para someterse a <b>técnicas de fecundación asistida</b> por el tiempo necesario para su realización y previa justificación de la necesidad dentro de la jornada de trabajo.</p> <p>(Art. 58 LOI)</p> <p>- <b>Licencia por riesgo durante el embarazo y lactancia</b></p> <p>Cuando las condiciones del puesto de trabajo de una funcionaria incluida en el ámbito de aplicación del mutualismo administrativo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer, del hijo e hija, podrá concederse licencia por riesgo</p>	<p>Vigo: hasta 12 meses EHU-UPV: posibilidad de pedir</p>	<p>parte que reste de permiso.</p> <p>No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas de descanso obligatorio para la madre inmediatamente posteriores al parto, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el periodo de permiso maternal por parto, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del periodo de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir disfrutando del permiso por parto inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.</p> <p>En los casos de disfrute simultáneo de periodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las veinte semanas o de las que correspondan en caso de discapacidad del hijo o de parto múltiple.</p> <p>Sin perjuicio de las seis semanas</p>	<p>exceptuada de esta reducción las ausencias por Incapacidad Temporal de duración inferior a 20 días naturales al año en cuyo caso se dispondrá de las 40 horas.</p> <p>Se podrán utilizar para compensar posibles desajustes en el cumplimiento de su horario de trabajo durante la parte flexible de la jornada o en jornadas completas siempre que las necesidades del servicio lo permitan. En caso de disfrute en jornadas completas, el máximo que se podrán compensar será de cinco jornadas en cualquier caso (o la parte proporcional en función del tiempo efectivamente trabajado)</p> <p>➤ Reducción de jornada de 2 joras del 23 de junio al 9 de septiembre y durante los días de Semana Santa y Feria.</p> <p>El <b>horario flexible</b>, que viene a permitir una mejor conciliación entre la vida personal y familiar del personal, con la vida laboral, consistirá en un horario dividido en dos partes:</p> <p>✓ Horario de presencia</p>
--	--	--	---	---	---

	<p>(Art.37.4 ET).  <b>2. En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1.d) de esta Ley para la lactancia del menor hasta que éste cumpla nueve meses, los trabajadores tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en</b></p>	<p>durante el embarazo, en los mismos términos y condiciones previstas en la normativa aplicable. En estos casos, se garantizará la plenitud de los derechos económicos de la funcionaria durante toda la duración de la licencia, de acuerdo con lo establecido en la legislación específica.  Lo dispuesto en el párrafo anterior será también de aplicación durante el período de lactancia natural.</p> <p>(APU 3902/2005).  <b>2.</b>  f) <b>Por lactancia de un hijo menor de doce meses tendrá derecho a una hora de ausencia del trabajo</b> que podrá dividir en dos fracciones. Este derecho podrá sustituirse por una reducción de la jornada normal en media hora al inicio y al final de la jornada o, en una hora al inicio o al final de la jornada, con la misma finalidad. Este derecho podrá ser ejercido indistintamente por uno u otro de los progenitores, en el caso de que ambos trabajen.  Igualmente la funcionaria podrá solicitar la <b>sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas</b> el tiempo correspondiente. <i>(aún habiendo expirado ya el año natural</i></p>	<p>jornada laboral continua</p>	<p>de descanso obligatorio para la madre inmediatamente posteriores al parto, este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades del servicio lo permitan, y en los términos que reglamentariamente se determinen.  En los casos de parto prematuro y en aquéllos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, este permiso se ampliará en tantos días como el neonato se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales.  Durante el disfrute de este permiso se podrá participar en los cursos de formación que convoquen las universidades.  d) Permiso por adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, que tendrá una duración de veinte semanas ininterrumpidas. Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del menor adoptado o acogido y por cada hijo, a partir del segundo, en los supuestos de</p>	<p>obligatoria: El horario de presencia obligatoria de todo el personal, en función de la jornada, será el siguiente:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ De 9:00 a 14:00 horas (jornada de mañana).</li> <li>✓ De 16:00 a 21:00 horas (jornada de tarde).</li> <li>✓ Horario flexible: comprende el resto de la jornada hasta completar las 37 horas y media semanales y se podrá realizar, en las siguientes franjas horarias: <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Jornada de mañana: de lunes a viernes de 7:30 a 9:00 horas, de 14:00 a 16:30 horas.</li> <li>✓ Jornada de tarde: de lunes a viernes de 13:00 a 16:00 horas y de 21:00 a 22:00 horas.</li> </ul> </li> <li>➤ De acuerdo con lo establecido en el artículo 48.1 letra j, del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, que</li> </ul>
--	--	---	---------------------------------	---	--

	<p><b>dos fracciones.</b> La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción o acogimiento múltiples.</p> <p>Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario respetando, en su caso, lo establecido en aquélla.</p> <p>Este permiso constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres, pero sólo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen.</p> <p>(Art.37. 4 bis ET).</p> <p><b>3.</b> En los casos de</p>	<p>a que tal período corresponda).</p> <p>Este permiso se incrementará <b>proporcionalmente en los casos de parto múltiple.</b></p> <p>(Artículo 48. del EBEP)</p> <p><b>3.</b></p> <p>g) Por <b>nacimiento de hijos prematuros o que por cualquier otra causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto</b>, la funcionaria o el funcionario tendrá derecho a ausentarse del trabajo durante <b>un máximo de dos horas diarias</b> percibiendo las retribuciones íntegras</p> <p>i) Por ser preciso <b>atender el cuidado de un familiar de primer grado</b>, el funcionario tendrá derecho a solicitar una reducción de hasta el cincuenta por ciento de la jornada laboral, con carácter retribuido, por <b>razones de enfermedad muy grave y por el plazo máximo de un mes.</b></p> <p>Si hubiera más de un titular de este derecho por el mismo hecho causante, el tiempo de disfrute de esta reducción se podrá prorratear entre los mismos, respetando en todo caso, el plazo máximo de un mes.</p>		<p>adopción o acogimiento múltiple. El cómputo del plazo se contará a elección de la persona afectada, a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o a partir de la resolución judicial por la que se constituya la adopción sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios periodos de disfrute de este permiso.</p> <p>En el caso de que ambos progenitores trabajen, el permiso se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre en periodos ininterrumpidos.</p> <p>En los casos de disfrute simultáneo de periodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las veinte semanas o de las que correspondan en caso de adopción o acogimiento múltiple y de discapacidad del menor adoptado o acogido. Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades de servicio lo permitan, y en los términos que</p>	<p>establece permiso por el tiempo indispensable para el cumplimiento por deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral, el personal de administración y servicios tendrá derecho a ausentarse del trabajo para la asistencia a consulta médica, pública o privada, o para la realización de pruebas de diagnóstico propias, de hijos, cónyuge o padres, por el tiempo mínimo imprescindible para su realización, y con el límite <b>de 12 ausencias al año.</b></p> <p>Dichas ausencias tendrán el carácter de justificadas y no recuperables, documentándose a posteriori presentando el correspondiente justificante de asistencia.</p> <p>➤ Si algún festivo general coincidiera con sábado, la Gerencia concederá un día adicional de permiso retribuido al personal por analogía con lo establecido en el Acuerdo de 9 de julio de 2013, del Consejo de Gobierno, por el que se aprueba el Acuerdo de la Mesa General de</p>
--	--	---	--	---	---

	<p><b>nacimientos de hijos prematuros</b> o que, por cualquier causa, <b>deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse una hora.</b></p> <p>(Art.38.3 ET)  <b>4.</b> (...) Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de <b>vacaciones</b> de la empresa al que se refiere el párrafo anterior coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo,</p>	<p>(Art. 9.1 Plan Concilia)  <b>4.</b> (...) a efectos de determinar el periodo computable para el cálculo de las <b>vacaciones anuales</b>, las ausencias del trabajo por motivos independientes de la voluntad del empleado público, tales como enfermedad, accidente o maternidad, (...) computarán como servicios efectivos.</p> <p><i>Para facilitar la lectura comparativa del documento, el contenido del ARTÍCULO 49. PERMISOS POR MOTIVOS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL Y POR RAZÓN DE VIOLENCIA DE GÉNERO se incorpora en la columna paralela a la suspensión de contrato del personal laboral.</i></p>		<p>reglamentariamente se determine.  Si fuera necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, en los casos de adopción o acogimiento internacional, se tendrá derecho, además, a un permiso de hasta tres meses de duración, percibiendo durante este periodo el 65% de las retribuciones mensuales.  Con independencia del permiso de hasta tres meses previsto en el párrafo anterior y para el supuesto contemplado en dicho párrafo, el permiso maternal por adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución judicial por la que se constituya la adopción o la decisión administrativa o judicial de acogimiento. Durante el disfrute de este permiso se podrá participar en los cursos de formación que convoque las universidades. Los supuestos de adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, previstos en este artículo</p>	<p>Negociación Común del personal funcionario, estatutario y laboral de la Administración de la Junta de Andalucía, de 3 de junio de 2013, y en todo caso hasta un máximo de dos días. Estos días se disfrutarán en los mismos términos previstos para los días de asuntos particulares</p>
--	--	---	--	--	---

	<p>el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 y 48.bis de esta Ley, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.</p>			<p>serán los que así se establezcan en el Código Civil o en las Leyes civiles de las Comunidades Autónomas que los regulen, debiendo tener el acogimiento simple una duración no inferior a un año.</p> <p>e) Permiso de paternidad por el nacimiento, acogimiento o adopción de un hijo, que tendrá una duración de quince días, a disfrutar por el padre o el otro progenitor a partir de la fecha del nacimiento, de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción. Este permiso es independiente del disfrute compartido de los permisos contemplados en los apartados c) y d). En los casos previstos en los apartados c), d), y e) el tiempo transcurrido durante el disfrute de estos permisos se computará como de servicio efectivo a todos los efectos, garantizándose la plenitud de derechos económicos de la persona afectada y, en su caso, del otro progenitor, durante todo el periodo de duración del permiso, y, en su caso, durante los periodos posteriores al disfrute de este, si de acuerdo</p>	
--	---	--	--	--	--

				<p>con la normativa aplicable, el derecho a percibir algún concepto retributivo se determina en función del periodo de disfrute del permiso. Quienes hayan hecho uso del permiso por maternidad, paternidad y adopción o acogimiento tendrán derecho, una vez finalizado el periodo de permiso, a reintegrarse a su puesto de trabajo en términos y condiciones que no les resulten menos favorables al disfrute del permiso, así como a beneficiarse de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a las que hubieran podido tener derecho durante su ausencia.</p> <p><b>f) Permiso por razón de violencia de género:</b> las faltas de asistencia de las mujeres acogidas a este convenio colectivo que sean víctimas de violencia de género, totales o parciales, tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales de atención o de salud según proceda.</p> <p>Asimismo, para hacer efectiva su protección o su derecho de asistencia social integral, las mujeres acogidas a este convenio</p>	
--	--	--	--	---	--

				<p>colectivo que sean víctimas de violencia de género tendrán derecho a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que sean aplicables, en los términos que para estos supuestos establezca la universidad.</p> <p><b>g) Permiso por accidente grave, enfermedad grave o fallecimiento de familiares</b> en los términos que a continuación se indican:</p> <p>Por fallecimiento:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- Del padre o la madre, cónyuge, pareja de hecho o hijo, 5 días naturales</li><li>- De familiares de primer grado por afinidad o hermanos, 4 días naturales.</li><li>- De familiares de segundo grado por consanguinidad o afinidad no comprendidos en los anteriores apartados, 3 días naturales.</li></ul> <p>Por enfermedad o accidentes graves, hospitalización o intervención quirúrgica:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- Del padre o la madre, cónyuge, pareja de hecho o hijo: 4 días hábiles cuando el suceso se produzca en la misma localidad,</li></ul>	
--	--	--	--	---	--

				<p>o 5 días hábiles cuando sea en distinta localidad.</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- De familiares del primer grado de afinidad o hermanos, tres días hábiles cuando el suceso se produzca en la misma localidad, o de 5 días hábiles cuando sea en distinta localidad.</li><li>- De familiares de segundo grado de consanguinidad o afinidad no comprendidos en los anteriores 2 días hábiles cuando el suceso se produzca en la misma localidad, o de 4 días hábiles cuando sea en distinta localidad.</li></ul> <p>A estos efectos, se entiende por enfermedad grave la debidamente acreditada como tal. La intervención quirúrgica dará derecho a permiso por el tiempo de la intervención mientras subsista la hospitalización hasta el máximo señalado. El permiso no podrá ser superior al tiempo de hospitalización y podrá ejercerse de forma discontinua mientras subsista esta situación, compatibilizándose con las necesidades de los servicios.</p> <p><b>h) Por asistencia a reuniones de coordinación en centros de educación especial</b> donde reciban tratamiento los hijos con</p>	
--	--	--	--	---	--

				<p>discapacidad psíquica, física o sensorial, por el tiempo indispensable.</p> <p>En estos casos deberá preavisarse a la universidad con antelación suficiente y justificando la necesidad de llevar a cabo dicha reunión dentro de la jornada de trabajo.</p> <p><b>i) Por cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal</b>, el tiempo indispensable para ello. Por este concepto no podrá superarse la quinta parte de las horas laborables que correspondan a un trimestre, en cuyo caso podrá la universidad pasar al profesor a la situación de excedencia forzosa. Se entienden por deberes de inexcusables de carácter público los siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- La asistencia a tribunales de justicia, previa citación.</li><li>- La asistencia a plenos de los concejales de ayuntamiento y de los alcaldes, cuando no tengan plena dedicación.</li><li>- El cumplimiento de los deberes ciudadanos derivados de una consulta electoral como componente de una mesa electoral.</li><li>- La asistencia a comisiones de selección de personal al servicio</li></ul>	
--	--	--	--	---	--

				<p>de las administraciones públicas.</p> <p><b>j) Por traslado de domicilio, dos días.</b></p> <p><b>k) Para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación en centros oficiales, los días de su celebración.</b></p> <p><b>l) Por asuntos particulares, hasta seis días por año natural,</b> o la reducción proporcional si el profesor fue contratado por primera vez dentro de dicho año, distribuidos a conveniencia del trabajador, sin necesidad de justificación y respetando las necesidades del servicio, para lo que se requerirá informe favorable del director del departamento.</p> <p>Además de los anteriores, se tendrá derecho al disfrute de dos días adicionales al cumplir el sexto trienio, incrementándose en un día adicional por cada trienio cumplido a partir del octavo en los mismos términos que los previstos en el párrafo anterior.</p> <p><b>m) Por enfermedad terminal del cónyuge o hijo.</b> En estos supuestos, el personal acogido a este convenio, previo aviso y justificación, podrá ausentarse</p>	
--	--	--	--	--	--

				del trabajo, con derecho a remuneración, mientras subsista la situación hasta un máximo de 15 días, ampliables a 30. En este segundo período no se devengará retribución	
<b>JORNADA LABORAL</b>  <b>A) Derecho a la reducción de la jornada laboral:</b>	<b>REDUCCIÓN RETRIBUIDA</b> Los art.37.4 y 4 bis del ET referidos a <b>lactancia de menores de 9 meses y a nacimiento de descendientes prematuros o que deban permanecer hospitalizados</b> ya se han tratado en el apartado anterior (Permisos retribuidos).	<b>REDUCCIÓN RETRIBUIDA</b> Los art. 48. f), g) i) del EBEP referidos a <b>lactancia de un hijo menor de doce meses, nacimiento de hijos prematuros o que por cualquier otra causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto y atender el cuidado de un familiar de primer grado</b> ya se han tratado en el apartado anterior (Permisos retribuidos).	Bolsa de 50 horas ( <b>EHU-UPV</b> ), sin reducción de retribución: cuidado de familiar hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad, o aún de grado más lejano si mediara convivencia con enfermedad crónica o problemas de movilidad. <b>Granada:</b> 37 h anuales de bolsa y 2 h diarias de liberación en período no escolar infantil-juvenil, sin detrimento de la retribución. <b>CORDOBA:</b> reglamento para compatibilizar el cuidado a menores con la producción científica. Lo pueden pedir hombres y mujeres y, una vez concedido, puedes reducir créditos durante 3 años (pdi). Se ha de demostrar que se ha hecho investigación en ese tiempo de menor carga docente. <b>UNED:</b> Se puede reducir la jornada al 50%, sin pérdida de retribución, por motivos de atención a familiares enfermos (padres, cónyuges, hijos y hermanos) <b>Carlos III:</b> Se puede pedir 50% de	<b>a) Por lactancia de cada hijo menor de dieciséis meses</b> , se tendrá derecho a una hora diaria de ausencia del trabajo con carácter retribuido. Este derecho podrá ser sustituido por un permiso que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente. En el caso de que ambos progenitores estén empleados en la universidad, este permiso podrá ser disfrutado en su totalidad únicamente por uno de ellos o distribuirse entre ambos en dos fracciones. <b>b) En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado</b> a continuación del parto, el período de permiso por parto podrá computarse, a instancia de la madre o, en su defecto, del padre, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Asimismo, en estos supuestos, los progenitores tendrán derecho a	

<p><b>Permiso por cuidado de hijo menor afectado por cáncer u otra enfermedad grave</b></p>	<p>(Art. 37.5 ET) El progenitor, adoptante o acogedor de carácter preadoptivo o permanente tendrá derecho a una reducción de jornada de trabajo, con disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de su duración de aquélla, <b>para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado de menor a su cargo con cáncer (tumores malignos, melanomas o carcinomas) u otra enfermedad grave que implique el ingreso hospitalario de larga duración y requiera cuidado directo,</b></p>	<p>(Art. 49.e) EBEP) <b>Permiso por cuidado de hijo menor afectado por cáncer u otra enfermedad grave: el funcionario</b> tendrá derecho, siempre que ambos progenitores, adoptantes o acogedores de carácter preadoptivo o permanente trabajen, a <b>una reducción de la jornada de trabajo de al menos la mitad de la duración de aquélla, percibiendo las retribuciones íntegras</b> con cargo a los presupuestos del órgano o entidad donde venga prestando sus servicios, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del hijo menor de edad afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas o carcinomas) o <b>por cualquier otra enfermedad grave que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo,</b> continuo y permanente acreditado por el informe del servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la</p>	<p>reducción docente durante 2 años después de la maternidad (y al departamento se le asigna un/a asociado/a para cubrir este encargo).</p>	<p>ausentarse del trabajo durante un máximo de dos horas diarias percibiendo las retribuciones íntegras. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de otras dos horas adicionales, con la disminución proporcional de sus retribuciones. <b>c) Por enfermedad muy grave de un familiar en primer grado,</b> el personal objeto de este convenio tendrá derecho a una reducción del 50% de la jornada laboral, con carácter retribuido y por el plazo máximo de un mes. Si hubiera más de un titular de este derecho por el mismo hecho causante, el tiempo de disfrute de esta reducción se podrá prorratear entre los mismos, respetando, en todo caso, el plazo máximo de un mes. <b>d) Por razones de guarda legal, quien tenga a su cuidado directo algún menor de doce años,</b> una persona mayor que requiera especial dedicación o de una persona con discapacidad reconocida que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción del 50% de su jornada de trabajo, percibiendo por ello el 60% de la</p>	
---	--	---	---	---	--

<p><b>Reducción no retribuida</b></p>	<p><b>continuo y permanente, acreditado</b> por el informe del Servicio Público de Salud o por el órgano administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma que corresponda, y que se prolongará todo el tiempo que perdure la hospitalización y el tratamiento continuado del menor, y como máximo hasta que el menor cumpla 18 años.</p>	<p>Comunidad Autónoma o, en su caso, de la entidad sanitaria concertada correspondiente y, como máximo, <b>hasta que el menor cumpla los 18 años.</b></p> <p><b>Cuando concurren en ambos progenitores,</b> adoptantes o acogedores de carácter preadoptivo o permanente, por el mismo sujeto y hecho causante, las circunstancias necesarias para tener derecho a este permiso o, en su caso, puedan tener la condición de beneficiarios de la prestación establecida para este fin en el Régimen de la Seguridad Social que les sea de aplicación, el funcionario tendrá derecho a la percepción de las retribuciones íntegras durante el tiempo que dure la reducción de su jornada de trabajo, siempre que <b>el otro progenitor,</b> adoptante o acogedor de carácter preadoptivo o permanente, sin perjuicio del derecho a la reducción de jornada que le corresponda, <b>no cobre sus retribuciones íntegras</b> en virtud de este permiso o como beneficiario de la prestación establecida para este fin en el Régimen de la Seguridad Social que le sea de aplicación. <b>En caso contrario, sólo se tendrá derecho a la reducción de jornada, con la consiguiente reducción de</b></p>		<p>totalidad de sus retribuciones. La reducción podrá ser menor del 50%, en cuyo caso las retribuciones disminuirán respetando la proporción mencionada antes.</p> <p>Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo del cónyuge o pareja de hecho, o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que, por razones de edad, accidente o enfermedad, no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.</p> <p><b>e) Reducción por razón de violencia de género.</b> Las mujeres víctimas de violencia de género tendrán derecho a una reducción de jornada de un tercio o de la mitad, percibiendo, respectivamente, un 80 o un 60 por ciento de la totalidad de las retribuciones, tanto básicas como complementarias, con inclusión de los trienios.</p> <p>En el caso de que la mujer víctima de violencia de género se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social</p>	
---------------------------------------	---	--	--	--	--

<p><b>B) Derecho a la flexibilidad horaria de la jornada</b></p>	<p>(Art.37. 4 bis ET) En los casos de <b>nacimientos de hijos prematuros</b> o que, por cualquier causa, <b>deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre(...)</b> , tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo <b>hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario</b></p> <p>(Art. 37.5 ET) Quien por <b>razones de guarda legal</b> tenga a su</p>	<p><b>retribuciones.</b> Asimismo, en el supuesto de que ambos presten servicios en el mismo órgano o entidad, ésta podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas en el correcto funcionamiento del servicio. Reglamentariamente se establecerán las condiciones y supuestos en los que esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas.</p> <p>(Artículo 48. Del EBEP) g) Por <b>nacimiento de hijos prematuros o que por cualquier otra causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto (...)</b> tendrán <b>derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional de sus retribuciones.</b></p> <p>h) Por <b>razones de guarda legal</b>, cuando el funcionario tenga el cuidado directo de algún menor de doce años, de persona mayor que requiera especial dedicación, o de una persona con discapacidad que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a la reducción de su jornada de trabajo, con la disminución de sus retribuciones que</p>	<p><b>Teletrabajo (Carlos III, UPV-EHU, UAB).</b> Se incluye el 2º grado de consanguinidad y atención a mayores para solicitar teletrabajo.</p> <p><b>(EHU-UPV), flexibilidad</b> de entrada entre las 8:00 y las 9:00 y finalización una vez cumplida la jornada diaria; pausa para el almuerzo con duración mínima de 30 minutos y máxima de 90 min, a realizar entre las 13:00 y las 15:00 h.; jornada partida, intensiva (2 días/semana), turnos recuperados en Semana Santa y Navidad, y jornada de verano <b>REY JUAN CARLOS:</b> flexibilidad horario de entrada-salida, en 90</p>	<p>integral, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo de la misma categoría y área de conocimiento que la universidad tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo. Asimismo podrá solicitar el traslado, que tendrá carácter preferente, la otra universidad firmante de este convenio.</p> <p><b>Licencias no retribuidas.</b> El personal docente o investigador sujeto a este convenio que lleve, como mínimo, un año al servicio de la universidad, tendrá derecho, si las necesidades docentes lo permiten, a una licencia no retribuida, con una duración mínima de 15 días y máxima de tres meses, no pudiendo solicitar tal derecho más de una vez cada dos años.</p>	
--	---	--	---	--	--

	<p><b>cuidado directo algún menor de 12 años o a una persona con discapacidad, física, psíquica o sensorial</b>, que no desempeñe una actividad retribuida, <b>tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario</b> entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.</p> <p>Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del <b>cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad</b>, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.</p> <p>Sobre la <b>concreción horaria y la determinación del</b></p>	<p>corresponda.</p> <p>Tendrá el mismo derecho el funcionario que precise encargarse del <b>cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad</b>, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe actividad retribuida.</p> <p>(Orden APU 3902/2005)</p> <p><b>Horario</b> con carácter general: El horario fijo de presencia en el puesto de trabajo será de 9:00 a 14:30 horas de lunes a viernes. El tiempo restante hasta completar la jornada semanal se realizará, en horario flexible, entre las 7:30 y las 9:00 de lunes a viernes y entre las 14:30 y las 18:00, de lunes a jueves, así como entre las 14:30 y las 15:30 horas los viernes.</p> <p>Horario de mañana y tarde: El horario fijo de presencia en el puesto de trabajo será de 9:00 a 17 horas, de lunes a jueves, con una interrupción mínima de una hora para la comida, y de 9:00 a 14:30 los viernes, sin perjuicio del horario aplicable al personal destinado en</p>	<p>min, sin tener que dar explicaciones de los motivos.</p> <p><b>VALLADOLID:</b> 2 h diarias por motivo de conciliación, con respecto al horario fijo, sin tener que dar explicaciones.</p> <p><b>SALAMANCA:</b> flexibilidad 1 h de entrada-salida</p> <p><b>UNED:</b> flexibilidad de entrada y salida</p> <p><b>UPM:</b> el reloj se abre a las 7.30 de la mañana.</p> <p><b>Pública de NAVARRA:</b> 2 h en horario fijo, por motivo de conciliación, que pasan a 3 si se tiene una persona con discapacidad. 1,5 horas diarias de flexibilidad sin justificación de motivo.</p> <p><b>Ludotecas</b> para menores. Permisos con alguna mejora: por fallecimiento o ingreso, se añade 1 día más si es fuera de navarra (en días laborables).</p> <p><b>EXTREMADURA:</b> en verano hay <b>campamentos</b> en las instalaciones de la universidad y los horarios de los progenitores en función de los horarios de los campamentos. Hay guarderías en todos los campus y se pueden usar a partir de los 3 meses del bebé (para PAS, PDI y estudiantado). El estudiantado no paga la guardería, y el PAS-PDI</p>		
--	---	---	--	--	--

	<p><b>período de disfrute</b> del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en los apartados 4 y 5, ver punto 6 del Art. 37.</p> <p>El trabajador tendrá <b>derecho a adaptar la duración y distribución de la jornada de trabajo para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral</b> en los términos que se establezcan en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario respetando, en su caso, lo previsto en aquélla.</p> <p>A tal fin, <b>se promoverá la utilización de la jornada continuada, el horario flexible u otros modos de organización del tiempo de trabajo y de los descansos que permitan la mayor compatibilidad entre el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de los trabajadores y la mejora</b></p>	<p>oficinas de apertura ininterrumpida al público que cuenta con regulación especial. El resto de la jornada, hasta completar las treinta y siete horas y media o las cuarenta horas semanales, según el régimen de dedicación, se realizará en horario flexible entre las 7:30 y las 9:00 horas y entre las 17 y las 18 horas, de lunes a jueves, y entre las 7:30 y las 9:00 y entre las 14:30 y las 15:30 los viernes.</p> <p>(Art.4 Plan Concilia)</p> <p><b>Derecho a flexibilizar en un máximo de una hora el horario fijo de jornada para quienes tengan a su cargo personas mayores, hijos menores de 12 años o personas con discapacidad, así como quien tenga a su cargo directo a un familiar con enfermedad grave hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.</b></p> <p>Los empleados públicos que tengan hijos con discapacitación psíquica, física o sensorial, tendrán <b>dos horas de flexibilidad horaria diaria</b> a fin de conciliar los horarios de los centros de educación especial y otros centros donde el hijo o hija discapacitado reciba atención, con los horarios de los propios puestos de trabajo.</p> <p><b>Excepcionalmente,</b> previa autorización del responsable de la</p>	<p>pagan en función de su retribución. Para miembros de la universidad, los campamentos tienen un precio, que es menor que el que se aplica a no-miembros.</p> <p><b>ZARAGOZA:</b> hay campamento de día y de montaña en verano.</p> <p><b>UCM, UJI, EHU-UPV y UPM:</b> tienen campamentos de verano.</p> <p>UJI: también convenio para cuidado de personas mayores</p> <p><b>SEVILLA: centro de día para enfermos y programa de respiro familiar</b> (al cuidador/a principal, se le garantiza un tiempo de respiro).</p> <p><b>GRANADA:</b> Si una persona tiene una necesidad (menores, u otra necesidad) se le <b>cambia el turno</b> para que se adapte su horario a sus necesidades (se ha de acreditar el motivo que justifica dicha modificación de horario). Si es preciso, se considera un traslado a otro centro, con la misma categoría. Sólo si hay dependencia (discapacidad, certificados, informes médicos).</p> <p><b>SEVILLA:</b> procedimiento general de cambio de puesto y turno de trabajo por razones de conciliación</p> <p><b>EHU-UPV:</b> compensación por jornada íntegramente de tarde (15</p>		
--	---	--	--	--	--

	<p><b>de la productividad en las empresas.</b></p>	<p>Unidad, se podrá conceder, con carácter personal y temporal, la <b>modificación del horario fijo en un máximo de dos horas</b> por motivos directamente relacionados con la <b>conciliación de la vida personal, familiar y laboral, y en los casos de familias monoparentales.</b></p>	<p>días de vacaciones más o la parte proporcional que se pueden disfrutar con arreglo a las necesidades del servicio)</p> <p><b>CARLOS III:</b> en el plan de igualdad se ha establecido que las <b>reuniones</b> no pueden acabar después de las 18, y por la mañana no pueden empezar antes de las 10, pero la acogida no ha sido muy buena...</p> <p><b>UJI:</b> no se pueden organizar reuniones fuera del horario de conciliación</p> <p><b>EXTREMADURA:</b> las reuniones se hacen siempre en el campus de Cáceres, que es el más céntrico, y se determina que el horario de inicio y finalización se ha de cumplir estrictamente.</p> <p><b>UJI:</b> acción 66 que consiste en que aquellas personas que tengan necesidad de conciliar (menores/mayores) tienen prioridad en la <b>elección de horarios</b>. La universidad establece una jerarquía por categoría y antigüedad, pero el derecho a elegir por conciliación está por encima de la jerarquía. El decanato organiza los horarios para adecuarlo.</p> <p>Hay un RD que especifica que se</p>		
--	--	--	--	--	--

			<p>escoge por jerarquía y antigüedad. Lo que tiene la UJI es un informe consultivo, que no es normativa, pero de momento resuelve el problema.</p> <p><b>SALAMANCA:</b> escogen horario mañana/tarde, y dentro de cada "grupo" se distribuyen los encargos.</p>		
<p><b>SUSPENSIÓN CONTRATO TRABAJO</b></p>	<p>(Art. 45.1.d))  <b>Maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural de un menor de nueve meses y adopción o acogimiento</b>, tanto preadoptivo como permanente o simple, de conformidad con el Código Civil o las leyes civiles de las Comunidades Autónomas que lo regulen, siempre que su duración no sea inferior a un año, aunque éstos sean provisionales, <b>de menores de seis años o de menores de edad que sean mayores de seis años cuando se trate de menores</b></p>				

<p><b>A) En el supuesto de parto</b></p>	<p><b>discapacitados o que por sus circunstancias y experiencias personales o por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar</b> debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes.</p> <p>En los arts. 48 y 48 bis el Estatuto de los Trabajadores recoge una serie de supuestos en los que se suspende el contrato de trabajo, de modo que se exonera a trabajadores y empresarios de las obligaciones recíprocas de trabajar y remunerar el trabajo (art. 45.2 ET). Por ese motivo los trabajadores y trabajadoras sometidos al Estatuto cuentan con una prestación de la Seguridad Social cuya cuantía equivale al 100% de la base reguladora correspondiente y cuya duración se extiende al periodo de descanso que</p>	<p>(Art. 49 EBEP)</p> <p>Permisos por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral y por razón de violencia de género.</p> <p>a) <b>Permiso por parto:</b> tendrá una duración de <b>dieciséis semanas ininterrumpidas</b>. Este permiso se <b>ampliara en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del hijo y, por cada hijo a partir del segundo, en los supuestos de parto múltiple</b>. El permiso se distribuirá a opción de la funcionaria siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En <b>caso de fallecimiento de la madre</b>, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste de permiso.</p> <p>No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el periodo de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del periodo de descanso posterior al</p>			
--	---	--	--	--	--

	<p>se disfrute. Al cesar las causas legales de suspensión citadas arriba el trabajador tendrá <b>derecho a la reincorporación al puesto de trabajo reservado.</b></p> <p>En el supuesto de <b>parto</b>, la suspensión tendrá una duración de <b>dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo.</b> El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. <b>En caso de fallecimiento de la madre,</b> con independencia de que ésta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en</p>	<p>parto, bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir disfrutando del permiso de maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.</p> <p>En los casos de disfrute simultáneo de periodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas o de las que correspondan en caso de discapacidad del hijo o de parto múltiple.</p> <p>Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades del servicio lo permitan, y en los términos que reglamentariamente se determinen.</p> <p>En los <b>casos de parto prematuro y en aquéllos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a</b></p>			
--	---	--	--	--	--

**B) Adopción y acogimiento**

su caso, de la parte que reste del período de suspensión, computado desde la fecha del parto, y sin que se descuente del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto. En el supuesto de fallecimiento del hijo, el período de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo. No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e

**continuación del parto**, este permiso se ampliará en tantos días como el neonato se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales. Durante el disfrute de este permiso se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración.

b) **Permiso por adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple: tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas. Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del menor adoptado o acogido y por cada hijo, a partir del segundo, en los supuestos de adopción o acogimiento múltiple.** El cómputo del plazo se contará a elección del funcionario, a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o a partir de la

<p><b>C) Discapacidad del hijo o del menor adoptado o acogido</b></p>	<p>ininterrumpida del período de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir haciendo uso del período de suspensión por maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.</p> <p>En el caso de que la madre no tuviese derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestaciones de acuerdo con las normas que regulen dicha actividad, el otro progenitor tendrá derecho a suspender su contrato de trabajo por el periodo que hubiera correspondido a la madre, lo que será compatible con el ejercicio del derecho</p>	<p>resolución judicial por la que se constituya la adopción sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios periodos de disfrute de este permiso.</p> <p>En el caso de que ambos progenitores trabajen, el permiso se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre en periodos ininterrumpidos.</p> <p>En los casos de disfrute simultáneo de periodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas o de las que correspondan en caso de adopción o acogimiento múltiple y de discapacidad del menor adoptado o acogido.</p> <p>Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades de servicio lo permitan, y en los términos que reglamentariamente se determine (...)</p> <p>Durante el disfrute de este permiso se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración.</p> <p>Los supuestos de adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, previstos en este artículo serán los</p>			
---	--	--	--	--	--

<p><b>E) Riesgo durante el embarazo o lactancia natural</b></p>	<p>reconocido en el artículo siguiente. En los <b>casos de parto prematuro y en aquéllos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto</b>, el período de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre, o en su defecto, del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre.</p>	<p>que así se establezcan en el Código Civil o en las Leyes civiles de las Comunidades Autónomas que los regulen, debiendo tener el acogimiento simple una duración no inferior a un año.</p> <p>(Art. 4. 2 Plan Concilia) Los empleados públicos que tengan <b>hijos con discapacidad tendrán derecho a ausentarse del trabajo por el tiempo indispensable</b> para asistir a reuniones de coordinación de su centro educativo, ordinario de integración o de educación especial, donde reciba atención, tratamiento o para acompañarlo si ha de recibir apoyo adicional en el ámbito sanitario o social.</p>	<p><b>Vigo:</b> 10 días más y por parto normal, 12 días <b>Alicante:</b> 27 días <b>UJI:</b> 20 días UPV-EHU: tiene un mes de paternidad, adopción o acogimiento. Esto es además del de maternidad.</p>		
<p><b>F) Por paternidad</b></p>	<p>En los <b>casos de partos prematuros con falta de peso y aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto</b>, por un período superior a siete días, el período de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado,</p>	<p>Si fuera necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, en <b>los casos de adopción o acogimiento internacional</b>, se tendrá derecho, además, a un permiso de hasta dos meses de duración, percibiendo durante este periodo exclusivamente</p>			

	<p>con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.</p> <p>En los supuestos de <b>adopción y de acogimiento</b>, de acuerdo con el artículo 45.1.d) de esta Ley, la suspensión tendrá una duración de <b>dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiples en dos semanas por cada menor a partir del segundo.</b> Dicha suspensión producirá sus <b>efectos</b>, a elección del trabajador, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, provisional o definitivo, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios períodos de suspensión.</p>	<p>las retribuciones básicas.</p> <p>Con independencia del permiso de hasta dos meses previsto en el párrafo anterior y para el supuesto contemplado en dicho párrafo, el permiso por adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución judicial por la que se constituya la adopción o la decisión administrativa o judicial de acogimiento.</p> <p>c) <b>Permiso de paternidad por el nacimiento, acogimiento o adopción de un hijo: tendrá una duración de quince días</b>, a disfrutar por el padre o el otro progenitor a partir de la fecha del nacimiento, de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución</p>			
--	--	--	--	--	--

**G) Excedencias**

En caso de que ambos progenitores trabajen, el período de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos y con los límites señalados. En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en los párrafos anteriores o de las que correspondan en caso de parto, adopción o acogimiento múltiples.

judicial por la que se constituya la adopción. Este permiso es independiente del disfrute compartido de los permisos contemplados en los apartados a) y b). En los casos previstos en los apartados a), b), y c) el tiempo transcurrido durante el disfrute de estos permisos se computará como de servicio efectivo a todos los efectos, garantizándose la plenitud de derechos económicos de la funcionaria y, en su caso, del otro progenitor funcionario, durante todo el periodo de duración del permiso, y, en su caso, durante los periodos posteriores al disfrute de este, si de acuerdo con la normativa aplicable, el derecho a percibir algún concepto retributivo se determina en función del periodo de disfrute del permiso. Los funcionarios que hayan hecho uso del permiso por parto o maternidad, paternidad y adopción o acogimiento tendrán derecho, una vez finalizado el periodo de permiso, a reintegrarse a su puesto de trabajo en términos y condiciones que no les resulten menos favorables al disfrute del permiso, así como a beneficiarse de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a las que hubieran podido tener derecho

	<p>En el supuesto de <b>discapacidad del hijo o del menor adoptado o acogido</b>, la suspensión del contrato a que se refiere este apartado tendrá una <b>duración adicional de dos semanas</b>. En caso de que ambos progenitores trabajen, este período adicional se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva y siempre de forma ininterrumpida.</p> <p>Los períodos a los que se refiere el presente apartado podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre los empresarios y los trabajadores afectados, en los términos que reglamentariamente se determinen.</p> <p>En los supuestos de adopción internacional,</p>	<p>durante su ausencia.</p> <p>(Art. 89. 1, 2, 3 y 4 EBEP)</p> <p>1. La excedencia de los funcionarios de carrera podrá adoptar las siguientes <b>modalidades</b>:</p> <p>a) Excedencia voluntaria por interés particular.</p> <p>b) Excedencia voluntaria por agrupación familiar.</p> <p>c) Excedencia por cuidado de familiares.</p> <p>d) Excedencia por razón de violencia de género</p> <p>2. Los funcionarios de carrera podrán obtener la excedencia voluntaria <b>por interés particular</b> cuando hayan</p>			
--	--	--	--	--	--

	<p>cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el período de suspensión, previsto para cada caso en el presente apartado, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.</p> <p>En el supuesto de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural, en los términos previstos en el <u>artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato</u></p>	<p>prestado servicios efectivos en cualquiera de las Administraciones Públicas durante un periodo mínimo de cinco años inmediatamente anteriores.</p> <p>No obstante, las Leyes de Función Pública que se dicten en desarrollo del presente Estatuto podrán establecer una duración menor del periodo de prestación de servicios exigido para que el funcionario de carrera pueda solicitar la excedencia y se determinarán los periodos mínimos de permanencia en la misma.</p> <p>La concesión de excedencia voluntaria por interés particular quedará subordinada a las necesidades del servicio debidamente motivadas. No podrá declararse cuando al funcionario público se le instruya expediente disciplinario.</p> <p>Procederá declarar de oficio la excedencia voluntaria por interés particular cuando finalizada la causa que determinó el pase a una situación distinta a la de servicio activo, se incumpla la obligación de solicitar el reingreso al servicio activo en el plazo en que se determine reglamentariamente.</p> <p>Quienes se encuentren en situación de excedencia por interés particular</p>			
--	---	--	--	--	--

	<p><b>por maternidad biológica o el lactante cumpla nueve meses, respectivamente, o, en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado</b></p> <p>En los <b>supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento</b> de acuerdo con el artículo 45.1.d) de esta Ley, el trabajador tendrá <b>derecho a la suspensión del contrato durante trece días ininterrumpidos, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo.</b> Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los periodos de descanso por maternidad</p>	<p>no devengarán retribuciones, ni les será computable el tiempo que permanezcan en tal situación a efectos de ascensos, trienios y derechos en el régimen de Seguridad Social que les sea de aplicación.</p> <p>3. Podrá concederse la excedencia voluntaria <b>por agrupación familiar</b> sin el requisito de haber prestado servicios efectivos en cualquiera de las Administraciones Públicas durante el periodo establecido a los funcionarios cuyo cónyuge resida en otra localidad por haber obtenido y estar desempeñando un puesto de trabajo de carácter definitivo como funcionario de carrera o como laboral fijo en cualquiera de las Administraciones Públicas, Organismos públicos y Entidades de Derecho público dependientes o vinculados a ellas, en los Órganos Constitucionales o del Poder Judicial y Órganos similares de las Comunidades Autónomas, así como en la Unión Europea o en Organizaciones Internacionales.</p> <p>Quienes se encuentren en situación de excedencia voluntaria por agrupación familiar no devengarán retribuciones, ni les será computable el tiempo que permanezcan en tal situación a efectos de ascensos, trienios y derechos en el régimen de</p>			
--	--	---	--	--	--

	<p>regulados en el artículo 48.4.</p> <p>En el supuesto de parto, la suspensión corresponde en exclusiva al otro progenitor. En los supuestos de adopción o acogimiento, este derecho corresponderá sólo a uno de los progenitores, a elección de los interesados; no obstante, cuando el período de descanso regulado en el artículo 48.4 sea disfrutado en su totalidad por uno de los progenitores, el derecho a la suspensión por paternidad únicamente podrá ser ejercido por el otro.</p> <p>El trabajador que ejerza este derecho podrá hacerlo durante el periodo comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo, previsto legal o convencionalmente, o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o</p>	<p>Seguridad Social que les sea de aplicación.</p> <p>4. Los funcionarios de carrera tendrán derecho a un período de <b>excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo</b>, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción o acogimiento permanente o preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa. <b>También</b> tendrán derecho a un período de <b>excedencia de duración no superior a tres años, para atender al cuidado de un familiar que se encuentre a su cargo, hasta el segundo grado inclusive de consanguinidad o afinidad que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.</b></p> <p>El período de excedencia será único por cada sujeto causante. Cuando un nuevo sujeto causante diera origen a una nueva excedencia, el inicio del período de la misma pondrá fin al que se viniera disfrutando.</p> <p>En el caso de que dos funcionarios generasen el derecho a disfrutarla por el mismo sujeto causante, la Administración podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones</p>			
--	---	--	--	--	--

	<p>a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, hasta que finalice la suspensión del contrato regulada en el artículo 48.4 o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión.</p> <p>La suspensión del contrato a que se refiere este artículo podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del 50 por 100, previo acuerdo entre el empresario y el trabajador, y conforme se determine reglamentariamente.</p> <p>El trabajador deberá comunicar al empresario, con la debida antelación, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos.</p> <p><b>El Artículo 48 bis redactado por el artículo</b></p>	<p>justificadas relacionadas con el funcionamiento de los servicios.</p> <p>El tiempo de permanencia en esta situación será computable a efectos de trienios, carrera y derechos en el régimen de Seguridad Social que sea de aplicación. El puesto de trabajo desempeñado se reservará, al menos, durante dos años. Transcurrido este periodo, dicha reserva lo será a un puesto en la misma localidad y de igual retribución.</p> <p>Los funcionarios en esta situación podrán participar en los cursos de formación que convoque la Administración.</p>			
--	---	--	--	--	--

<p>1 de la Ley 9/2009, de 6 de octubre, de ampliación de la duración del permiso de paternidad en los casos de nacimiento, adopción o acogida entrará en vigor el 1 de enero de 2016, conforme establece la disposición final décima de la Ley 36/2014, de 26 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2015</p> <p>(Art.46.3 ET) Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de <b>duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo,</b> aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su</p>				
--	--	--	--	--

	<p>caso, de la resolución judicial o administrativa. También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración <b>no superior a dos años, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad</b>, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.</p> <p>La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo período de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho</p>				
--	--	--	--	--	--

	<p>por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.</p> <p>Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.</p> <p>El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación.</p> <p><b>Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de</b></p>				
--	--	--	--	--	--

	<p><b>trabajo.</b>          Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.          No obstante, cuando el trabajador forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial.</p>				
<p><b>NULIDAD DEL DESPIDO POR EL EJERCICIO DE ESTOS DERECHOS Y READMISIÓN AUTOMÁTICA DE LA TRABAJADORA</b></p>	<p>(Art. 55.5 b ET)          En el supuesto de las trabajadoras embarazadas, desde la fecha de inicio del embarazo hasta el comienzo del período de suspensión a que se refiere la letra a), y el de los trabajadores que hayan solicitado uno de los permisos a los que se</p>				

	refieren los apartados 4, 4 bis y 5 del artículo 37 o estén disfrutando de ellos, o hayan solicitado o estén disfrutando la excedencia prevista en el apartado 3 del artículo 46 (...)			
<b>PROTECCIÓN EN CASO DE VIOLENCIA DE GÉNERO</b>  <b>A) Reducción de la jornada de trabajo y reordenación de la jornada de trabajo y flexibilidad horaria</b>  <b>B) Derecho a la movilidad geográfica de centro de trabajo</b>	(Art.37.7 ET) Los trabajadores que tengan la consideración de víctimas de violencia de género (...) tendrán derecho para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.  (Art. 40. 3.bis).	(Art.49.d) EBEP (...) las funcionarias víctimas de violencia sobre la mujer, para hacer efectiva su protección o su derecho de asistencia social integral, tendrán derecho a la reducción de la jornada con disminución proporcional de la retribución, o la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que sean aplicables, en los términos que para estos supuestos establezca la Administración Pública competente en cada caso.  Las mujeres víctimas de violencia de género que se vean obligadas a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venían prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o el derecho a la asistencia social integral, tendrán		



<p><b>F) Faltas de asistencia al trabajo como justificadas</b></p>	<p>Por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género. (Art 45.1 n) (...) el período de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión, En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por períodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.</p>	<p>(Art.49.d) EBEP          (...) las faltas de asistencia de las funcionarias víctimas de violencia de género, totales o parciales, tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales de atención o de salud según proceda.</p>		
<p><b>G) Nulidad del despido por el ejercicio de estos derechos y readmisión automática de la trabajadora</b></p>	<p>(Art.49.1.m ET)          Por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar definitivamente su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género</p>	<p>(Art.89. 5 EBEP)          Las funcionarias víctimas de violencia de género, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho a solicitar la situación de excedencia sin tener que haber</p>		
<p><b>H) Excedencia</b></p>				

	<p>(Art. 52.d) ET No se computarán como faltas de asistencia, a los efectos de despido, las ausencias debidas a (...) la situación física o psicológica derivada de violencia de género, acreditada por los servicios sociales de atención o servicios de Salud, según proceda.</p> <p>(Art. 55.5 b) ET (...) en el supuesto de las trabajadoras víctimas de violencia de género por el ejercicio de los derechos de reducción o reordenación de su tiempo de trabajo, de movilidad geográfica, de cambio de centro de trabajo o de suspensión de la relación laboral, en los términos y condiciones reconocidos en esta Ley.</p>	<p>prestado un tiempo mínimo de servicios previos y sin que sea exigible plazo de permanencia en la misma.</p> <p>Durante los seis primeros meses tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo que desempeñaran, siendo computable dicho período a efectos de antigüedad, carrera y derechos del régimen de Seguridad Social que sea de aplicación.</p> <p>Cuando las actuaciones judiciales lo exigieran se podrá prorrogar este periodo por tres meses, con un máximo de dieciocho, con idénticos efectos a los señalados anteriormente, a fin de garantizar la efectividad del derecho de protección de la víctima.</p> <p>Durante los dos primeros meses de esta excedencia la funcionaria tendrá derecho a percibir las retribuciones íntegras y, en su caso, las prestaciones familiares por hijo a cargo.</p>		
--	---	--	--	--