

NORMATIVA ESTATAL EN MATERIA DE CONCILIACIÓN

Documento de Trabajo para la VIII Reunión de las Unidades de Igualdad de las Universidades Públicas españolas (Salamanca, 7 y 8 de mayo de 2015)

I. PERSONAL LABORAL

1. Normativa a tener en cuenta

- A) Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo).
- B) LO 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- C) Ley 40/2003, de 18 de noviembre, de Protección a las Familias Numerosas.
- D) Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.
- E) Real Decreto 3/2102, de 10 de febrero, de medidas urgentes en materia laboral.
- F) Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.
- G) Real Decreto 20/2011, 30 diciembre, de medidas urgentes en materia presupuestaria, tributaria y financiera para la corrección del déficit público.
- H) LO 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.
- I) Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

2. Jornada laboral:

A) *Derecho a la reducción de la jornada laboral:*

- *Por lactancia de un menor de 9 meses, nacimiento de un hijo prematuro, o que el hijo por cualquier otra causa deba permanecer hospitalizado a continuación del parto:* en los casos de nacimiento de un hijo, adopción o acogimiento, y hasta que cumpla la edad de nueve meses, se podrá solicitar reducción de la jornada laboral en media hora para la lactancia del menor, como sustitutivo a la regla general de una ausencia diaria también recogida en el art. 37.4 ET. Para que esta opción pueda realmente cumplir sus fines y sea operativa, dicha reducción se podrá acumular en jornadas completas en los términos que prevea la negociación colectiva, o bien mediante acuerdo directo con la empresa, pero respetando siempre lo dispuesto en convenio. Este permiso se configura como un derecho individual de la trabajadora o el

trabajador, si bien solo podrá ser ejercido por uno de los dos progenitores en caso de que ambos trabajen (art 37.4 ET).

Del mismo modo, si se ha producido un nacimiento prematuro o el hijo debe permanecer hospitalizado por cualquier causa a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho, conjuntamente con la ausencia de una hora, a reducir su jornada en dos horas diarias, con disminución proporcional del salario (art. 37. 4 bis ET).

Será el trabajador o trabajadora quien decida en qué franja horaria y durante cuánto tiempo quiere disfrutar de esa reducción de jornada. No obstante, por convenio colectivo se podrán acordar criterios para la concreción horaria de tal reducción, en atención a los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral y su coordinación con los intereses productivos y organizativos de la empresa (art. 37.6 ET).

En ambos casos, salvo fuerza mayor, deberá darse preaviso a la empresa con una antelación de quince días o según la que determine el convenio colectivo aplicable, precisando la fecha de inicio y finalización de la reducción de jornada. Si surgiera discrepancias entre la empresa y la trabajadora o el trabajador sobre la concreción horaria o la determinación de los períodos de disfrute de dicha reducción, será resuelta por la jurisdicción social aplicando lo dispuesto en el art. 139 de la Ley 36/2011 (art. 37. 6 ET).

- *Por razones de guarda legal:* si por razones de guarda legal, la trabajadora o el trabajador tiene a su cargo directo a un menor de ocho años o a una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción diaria de jornada que podrá oscilar entre 1/8 y la mitad de su duración diaria, con disminución proporcional del salario (art. 37.5 ET).

- *Por el cuidado directo de un familiar hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad:* también tendrá derecho a una reducción diaria de jornada que podrá oscilar entre 1/8 y la mitad de su duración diaria, con disminución proporcional del salario, quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida (art. 37.5 ET).

- *Por cuidado de hijo menor con cáncer u otra enfermedad grave:* en caso de menor de dieciocho años afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas o carcinomas) o cualquier otra enfermedad grave que implique el ingreso hospitalario de larga duración y requiera cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del Servicio Público de Salud o por el órgano administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma que corresponda, el progenitor, adoptante o acogedor de carácter preadoptivo o permanente tendrá derecho a una reducción de jornada de trabajo en al menos la mitad de su duración, con reducción proporcional del salario, 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.

Será a través de convenio colectivo donde podrán plantearse las condiciones y supuestos en los que la reducción se podrá acumular en jornadas completas. Esta reducción de jornada, se entiende como un derecho individual. No obstante, si en una misma empresa hay más de dos personas que solicitan la reducción por un mismo

familiar, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la organización (art.. 37.5 ET).

B) Flexibilización de la jornada laboral por conciliación de la vida personal, familiar y laboral

Se reconoce el derecho a adaptar la duración y distribución de la jornada de trabajo para hacer efectivo el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Para ello habrá que remitirse a lo dispuesto en la negociación colectiva o al acuerdo a que se llegue con la empresa, respetando siempre lo que se haya pactado en convenio.

Se fomentará para ello la jornada continuada, el horario flexible u otras formas de organización del tiempo de trabajo y de los descansos que favorezcan una compatibilidad entre la conciliación de cada trabajadora o trabajador y la mejora de la productividad en la empresa (art. 34.8 ET redactado por Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral).

3. Excedencias

A) Aspectos comunes

Las excedencias previstas se configuran como un derecho individual que el trabajador o la trabajadora podrán, a su libre criterio, disfrutar de forma fraccionada. Sin embargo, si en una misma empresa dos o más personas generasen ese derecho por un mismo familiar, aquélla podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la organización.

También se prevé una incompatibilidad entre una excedencia actual y el nacimiento de un nuevo derecho, de manera que si un nuevo sujeto causante diera lugar a un subsiguiente período de excedencia, el inicio de ésta ocasionará la finalización de la anterior.

En todos los casos de excedencia relacionados con el cuidado de hijos y otros familiares, dicho periodo será computable a efectos de antigüedad y se reconocerá el derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, debiendo la empresa poner especial cuidado en convocar a trabajadoras y trabajadores que se encuentren en esas circunstancias, sobre todo con ocasión de su reincorporación. El primer año se mantiene la reserva del puesto de trabajo; a partir de ahí, y hasta la finalización de la excedencia, la reserva solo actúa respecto a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional. Una excepción a esta regla viene dada en caso de que la o el excedente forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de numerosa. Aquí la reserva de puesto de trabajo se extenderá hasta los quince meses si es de categoría general o de dieciocho meses si es de categoría especial.

B) Clases:

- *Excedencia por cuidado de hijo (art. 46.3 ET)*

Se reconoce el derecho a la excedencia por un periodo no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo y ello independientemente de que lo sea por naturaleza, adopción o acogimiento tanto preadoptivo como permanente, aunque sea provisional. El plazo comenzará a computarse desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa por la que se constituye la adopción o el acogimiento.

- Excedencia por cuidado familiares (art. 46.3 ET)

También se contempla un periodo de excedencia no superior a dos años, salvo que por convenio colectivo se establezca un plazo mayor, para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

4. Permisos retribuidos (art. 37 ET):

El Estatuto de los Trabajadores prevé varios supuestos de permiso, bajo la forma de ausencias retribuidas.

A) Permisos para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto (art. 37.3.f) ET)

La ley da preferencia a su realización fuera de la jornada laboral; de no ser posible, se llevará a cabo en tiempo de trabajo, extendiéndose al tiempo indispensable.

B) Por nacimiento de hijo, fallecimiento, accidente, enfermedad grave u hospitalización de familiar hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad (art. 37.3.b) ET)

Permiso de dos días que se elevan a cuatro si es preciso realizar un desplazamiento al lugar en que se halla el hijo o familiar.

C) Por lactancia, parto prematuro u hospitalización del hijo después del parto (arts. 37.4 y 4 bis ET)

En caso de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento, los trabajadores tienen derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones de media hora, a efectos de atender la lactancia del menor hasta que cumpla nueve meses. Este permiso se incrementará proporcionalmente en caso de que el parto, la adopción o el acogimiento sean múltiples. Es un derecho que se reconoce de forma indistinta a trabajadores y trabajadoras, si bien en el caso de que ambos trabajen solo uno podrá acogerse a él (art. 37.4 ET).

También se reconoce la ausencia del trabajo de una hora diaria en caso de que el nacimiento del hijo haya sido prematuro o cuando por cualquier causa deba permanecer hospitalizado después del parto. Es un derecho del que pueden disfrutar la madre o el padre (art. 37.4 bis ET)

En ambos casos, para determinar el período de disfrute de estos permisos se dará prioridad a los intereses de la trabajadora o el trabajador, dentro de la duración a la que se extienda su jornada ordinaria. No obstante, y si un convenio colectivo incluye alguna cláusula en este sentido, se aplicará intentando conjugar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral con las necesidades productivas y organizativas de la empresa. Es preciso siempre, en todo caso, salvo por causa de fuerza mayor, dar preaviso a la empresa con una antelación de quince días, o la que prevea el convenio colectivo, precisando las fechas de inicio y finalización del permiso (art. 37.6 ET).

Será la jurisdicción social la que resuelva cualquier discrepancia sufrida entre la empresa y la trabajadora o el trabajador en cuanto a la determinación de tales permisos, aplicando a tal fin el procedimiento previsto en el art. 139 de la Ley 36/2011 reguladora de la jurisdicción social.

D) Disfrute de vacaciones junto a los permisos por conciliación (art. 38.3 ET):

Las vacaciones serán reconocidas a la trabajadora con posterioridad a la finalización de la incapacidad temporal derivada del embarazo, tras el parto o la lactancia natural o tras la suspensión del contrato por descanso por maternidad, incluso aunque haya acabado el año natural al que se extiende ese período de vacaciones (art. 38.3 ET)

5. Causas de suspensión del contrato de trabajo

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). Precisamente por ese motivo los trabajadores 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 se disfrute.

A) Por parto o maternidad (art. 48.4 ET)

- *En el caso de parto*, la suspensión será de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el caso de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. Este permiso se distribuirá a opción de la madre siempre que ésta disfrute de las seis primeras semanas posteriores al parto que son de descanso obligatorio. Si fallece la madre, con independencia de que ésta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del periodo 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. Si el que fallece es el hijo, la madre podrá seguir disfrutando del permiso de maternidad hasta concluir las dieciséis semanas, salvo que finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio solicitase la reincorporación al trabajo.

En el caso de que los dos progenitores trabajen, la madre, tras disfrutar de las seis semanas de descanso obligatorio, podrá optar por que el otro progenitor, de forma simultánea o sucesiva, disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del periodo de descanso posterior al parto. El otro progenitor podrá seguir haciendo uso del período

de suspensión por maternidad cedido, aunque en el momento previsto para la incorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal. Si la madre no tuviese derecho a este permiso, el otro progenitor tendrá dicho derecho por el mismo periodo que hubiere correspondido a la madre.

En caso de riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia natural, la suspensión finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad biológica, o el lactante cumpla nueve meses, o cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado (art. 48.5 ET).

- *En los supuestos de parto prematuro, y en los que el neonato deba permanecer hospitalizado en el tiempo posterior al parto*, el permiso se computará, a instancia de la madre, o en su caso del padre, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho computo las primeras seis semanas posteriores al parto de disfrute obligatorio para la madre.

- *En los casos de partos prematuros con falta de peso y aquellos en que el neonato precise hospitalización a continuación del parto, por una periodo superior a siete días*, el permiso se ampliará tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado con un máximo de trece semanas adicionales.

- *En los supuestos de adopción y de acogimiento*: el permiso tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiples en dos semanas por cada menor a partir del segundo. Dicha suspensión producirá sus efectos, 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.

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.

- *En el supuesto de discapacidad del hijo o del menor adoptado o acogido*: la suspensión del contrato a que se refiere este apartado tendrá una duración adicional de dos semanas. 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.

- *En los supuestos de adopción internacional*: 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.

Los periodos de suspensión aludidos 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. De igual modo, los trabajadores se beneficiarán de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a las que hubieran podido tener derecho durante la suspensión del contrato.

B) Por paternidad (art. 48 bis ET)

En los supuestos de *nacimiento, acogimiento o adopción de un hijo (art. 48 bis ET)*: permiso de 13 días ininterrumpidos, ampliables a dos días más por cada hijo a parri del segundo en supuestos de parto, adopción o acogimiento múltiples. Este permiso es independiente del disfrute compartido de los periodos de descanso por maternidad del art. 48.4 ET.

En el supuesto de parto, el derecho corresponde en exclusiva al otro progenitor. En los supuestos de adopción o acogimiento, este derecho corresponderá sólo a uno de los progenitores; no obstante, cuando el periodo de descanso regulado en el art. 48.4 sea disfrutado en su totalidad por uno de los progenitores, este permiso por paternidad únicamente podrá ser ejercido por el otro.

Este derecho podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial con un mínimo del 50%, previo acuerdo del empresario y el trabajador. Comenzará tras la finalización del permiso por nacimiento o desde la resolución judicial o administrativa por la que se constituye la adopción o el acogimiento.

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.

El trabajador se beneficiará de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubiera podido tener derecho durante la suspensión del contrato.

6. Medidas de protección en caso de violencia de género:

A) Reducción de la jornada de trabajo (art. 37.7 ET):

Las trabajadoras víctimas de violencia de género tienen derecho a la reducción de la jornada de trabajo, con disminución proporcional del salario, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral.

B) Reordenación de la jornada de trabajo y flexibilidad horaria (art. 37.7 ET):

También tienen derecho a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de cualquier otra forma de ordenación del tiempo de trabajo utilizada en la empresa.

C) Derecho a la movilidad geográfica de centro de trabajo (art. 40.3 bis ET):

La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, al objeto de hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo que la empresa tenga vacante en otro de sus

centros de trabajo, y siempre dentro del mismo grupo profesional. Para ello la empresa debe comunicar cuáles son las vacantes de que dispone en ese momento o las que previsiblemente se puedan producir en el futuro.

Se ha fijado un periodo inicial reversible de traslado, que alcanzaría los seis meses, durante los cuales la empresa debe mantener la reserva del puesto de trabajo original, por si la trabajadora decide regresar. Transcurrido ese plazo, la trabajadora deberá optar entre su nuevo puesto y el anterior, momento a partir del cual cesa la obligación de reserva de la empresa.

D) Suspensión del contrato (art. 45.1.n) y 48. 6 ET)

Se contempla como posible causa de suspensión del contrato la decisión que adopte la trabajadora víctima de violencia de género cuando se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo por tal motivo (art. 45.1.n) ET). La suspensión se extenderá a un plazo inicial de seis meses, salvo que tras las pertinentes decisiones judiciales se acuerde una continuidad de la suspensión para garantizar el derecho de protección de la víctima. En tal caso, el juez podrá prorrogar la suspensión del contrato de trabajo por períodos sucesivos de tres meses, hasta un máximo de dieciocho (art. 48.6 ET).

E) Decisión unilateral de extinción del contrato de trabajo (art. 49.1.m) ET)

La trabajadora puede adoptar la decisión unilateral de extinguir su contrato y de abandonar definitivamente su puesto de trabajo como consecuencia de la situación de víctima a la que se encuentra sometida.

F) Faltas de asistencia al trabajo como justificadas (art. 52.d) ET)

La empresa no puede considerar como causa de despido objetivo fundada en una falta de asistencia al trabajo la que sea debida a la situación física o psicológica derivada de violencia de género, siempre que resulte acreditada por los servicios sociales de atención o servicios de salud.

G) Nulidad del despido por el ejercicio de estos derechos y readmisión automática de la trabajadora (art. 55.5 b) ET)

El ejercicio de los derechos mencionados de reducción o reordenación del tiempo de trabajo, movilidad geográfica, cambio de centro de trabajo o suspensión contractual no pueden actuar como elemento generador de una decisión extintiva del contrato adoptada de forma unilateral por la empresa. De ser así, tendría la consideración de despido nulo, con el efecto de readmisión automática de la trabajadora.

II. PERSONAL FUNCIONARIO

1. Normativa a tener en cuenta

- A) Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP).
- B) LO 2/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres.
- C) Orden APU 3902/2005, de 15 de diciembre, por la se dispone la publicación del Acuerdo de la Mesa General de Negociación por el que se establecen medidas retributivas y para la mejora de las condiciones de trabajo y la profesionalización de los empleados públicos.
- D) *Plan Concilia*: Resolución 20 diciembre 2005 por la que se dictan instrucciones sobre jornada y horarios de trabajo de personal civil al servicio de la Administración General del Estado (BOE 27 diciembre 2005)
- E) Orden 526/2005, de 7 de marzo, por la que se aprueba el Plan para la Igualdad de Género en la Administración General del Estado.
- F) Texto articulado de la Ley de Funcionarios Civiles del Estado (Decreto 315/1964) por medio de las diferentes modificaciones (aunque el EBEP deroga la mayoría de los preceptos todavía quedan vigentes algunos).
- G) Real Decreto 20/2011, 30 diciembre, de medidas urgentes en materia presupuestaria, tributaria y financiera para la corrección del déficit público.
- H) LO 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.
- I) Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.
- J) Resolución de 20 diciembre de 2005, por la que se dictan instrucciones sobre jornada y horarios de trabajo de personal civil (BOE 27 diciembre 2005)
- K) Real Decreto 3/2102, de 10 de febrero, de medidas urgentes en materia laboral.

2. Jornada laboral:

- A) *Derecho a la reducción de la jornada laboral (art. 48 EBEP):*

- *Por lactancia de un hijo menor de 12 meses:* se puede solicitar 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. Se puede solicitar sustituir el tiempo de lactancia por un permiso retribuido, garantizando la totalidad de los derechos económicos de la funcionaria, que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente, es decir puede ampliar la baja por maternidad o paternidad en cuatro semanas. Este derecho podrá ser ejercido por uno u otro de los progenitores, en el caso de que ambos trabajen (art. 48.f) EBEP).
- *Por nacimiento de hijos prematuros o que los hijos, por cualquier otra causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto:* la reducción de la jornada será de un máximo de dos horas con la disminución proporcional de su retribuciones (art. 48.g) EBEP).
- *Por razones de guarda legal:* cuando el funcionario tenga el cuidado directo de algún menor de 12 años, de persona mayor que requiera especial dedicación o de persona con discapacidad que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a la reducción de su jornada de trabajo, produciéndose la correspondiente disminución de las retribuciones en proporción al tiempo de jornada de trabajo reducido (art. 48.h) EBEP).
- *Por el cuidado directo de un familiar hasta 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:* el funcionario puede reducirse la jornada de trabajo, con la correspondiente disminución de sus retribuciones (art. 48.h) EBEP).
- *Por el cuidado de un familiar en primer grado, por razones de enfermedad grave:* el funcionario tendrá derecho a solicitar una reducción de hasta el 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, el tiempo de disfrute de la reducción se podrá prorratear entre ellos, respetando en todo caso el plazo máximo de un mes (art. 48.i) EBEP).
- *Por cuidado de hijo menor con cáncer u otra enfermedad grave (art. 49.e) EBEP):* el funcionario tiene derecho, cuando ambos progenitores, adoptantes o acogedores de carácter preadoptivo o permanente trabajen, a una reducción de jornada de al menos el 50%, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado del hijo menor de edad afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas o carcinomas) o por cualquier otra enfermedad grave que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente según informe del Servicio de Salud u órgano administrativo sanitario de la Comunidad autónoma, o entidad sanitaria concertada, y como máximo hasta que el menor cumpla los 18 años. Durante ese tiempo, el funcionario cobrará las retribuciones íntegras con cargo a los presupuestos del órgano o entidad donde preste sus servicios.

Cuando ambos progenitores tengan derecho al permiso, o puedan beneficiarse de dicha prestación, el funcionario sólo tendrá derecho a la percepción de las retribuciones íntegras durante el tiempo que dure la reducción de jornada que le corresponda, y siempre que el otro progenitor no cobre sus retribuciones íntegras en virtud de este permiso o como beneficiario de la prestación. En caso contrario, sólo se tendrá derecho a la reducción de jornada, con la consiguiente reducción de retribuciones (nuevo supuesto introducido por Ley 39/2010, de 22 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado, modificado por Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social)

B) Flexibilización horaria

La duración máxima de la jornada de trabajo se fija en 37 horas y media semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual. En la jornada de mañana, el horario fijo de presencia en el puesto de trabajo será de 9:00 a 14:30 de lunes viernes. El tiempo restante para 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 los viernes.

El horario fijo de presencia en el puesto de trabajo será de 9:00 a 17:00 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 oficinas de apertura ininterrumpida al público que cuenta con regulación especial. El resto de jornada, hasta completar las 37 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 18:00 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. En todo caso, el plan Concilia reconoce como medidas adicionales de flexibilidad horaria (art. 4 Plan Concilia):

- *Empleados públicos que tengan a su cargo personas mayores, hijos menores de 12 años, personas con discapacidad o familiar con enfermedad grave hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad:* derecho a flexibilizar en una hora diaria el horario fijo de jornada que tenga establecida.

- *Empleados públicos con hijos con discapacidad:* podrán disponer de dos horas de flexibilidad horaria diaria para conciliar los horarios de los centros educativos ordinarios de integración y de educación especial, así como otros centros donde el hijo con discapacidad reciba atención.

- *Familias monoparentales:* excepcionalmente se podrá autorizar, con carácter personal y temporal, la modificación del horario fijo en un máximo de dos horas por motivos relacionados con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

3. Excedencias

Cuando el empleado público cesa voluntariamente, por un periodo de tiempo, en la relación de servicio se produce lo que se conoce como excedencia. Pueden pedir la excedencia voluntaria los empleados públicos que lleven prestando servicios al menos

con un año de antigüedad en la empresa, siendo el plazo mínimo para solicitarla de 4 meses. El EBEP contempla cuatro tipos de excedencias (art. 89):

A) Excedencia voluntaria por interés particular (art. 89.2 EBEP)

Los funcionarios de carrera podrán obtener esta excedencia cuando hayan prestado servicios efectivos en cualquier Administración pública durante un periodo mínimo de cinco años inmediatamente anteriores. La concesión de esta excedencia queda subordinada a las necesidades del servicio debidamente motivadas. No podrá declararse cuando al funcionario público se le instruya expediente disciplinario.

Se declarará 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 determinado reglamentariamente.

Esta excedencia no devengará retribuciones, ni será computable a efectos de ascensos, trienios y derechos en el correspondiente régimen de la Seguridad Social.

B) Excedencia voluntaria por agrupación familiar (art. 89.3 EBEP)

Por incidir directamente en las medidas de conciliación, se puede conceder aunque no se hayan prestado servicios efectivos en la Administración Pública durante el periodo mínimo de cinco años, 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. Las personas que se encuentren en esta situación 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 la Seguridad Social que les sea de aplicación.

C) Excedencia por cuidado de familiares (art. 89.4 EBEP)

La excedencia tanto para el cuidado de un hijo natural, adoptado o en acogimiento permanente o preadoptivo, como para un familiar hasta el segundo grado, (por consanguinidad o por afinidad), tendrá una duración no superior a 3 años. El puesto de trabajo se reservará durante los dos primeros años. Transcurrido ese periodo, dicha reserva lo será a un puesto en la misma localidad y de igual retribución. La excedencia por cuidado de hijo se extiende a los supuestos de acogimiento provisional.

Se contempla la posibilidad de disfrutar fraccionada la excedencia por cuidado de un hijo y de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. El periodo que dure esta situación se considera periodo cotizado. El periodo de permanencia en excedencia para el cuidado de familiar se computa a efectos de trienios, consolidación de grado personal y derechos pasivos.

Los funcionarios en esta situación podrán participar en los cursos de formación que convoque la Administración.

4. Permisos

La Ley de Igualdad reconoce con carácter general los permisos y beneficios de protección a la maternidad y la conciliación de la vida personal, familiar y laboral (art. 56 LOI). De su parte, los permisos concretos vienen previstos y desarrollados en los artículos 48 y 49 EBEP:

D) Permisos durante el embarazo

- *Permiso para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto (art. 48.3) EBEP*: las funcionarias embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo por el tiempo necesario para su práctica y previa justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo (La Ley 53/2002, de 30 de diciembre, de Medidas Fiscales, Administrativas y del Orden Social, que ha modificado el art. 30 de la Ley 30/84 de Medidas para la Reforma de la Administración Pública. Dicha disposición no ha sido modificada expresamente por la Ley de Igualdad ni por el Estatuto por lo que se considera de aplicación).

- *Embarazo de riesgo*: en el caso de que la mujer tenga embarazo de riesgo, y por prescripción médica deba dejar de trabajar, se le concede la baja por enfermedad independientemente de la posterior baja por maternidad, es decir el tiempo no se computa a efectos del permiso de maternidad.

- *Cuando las condiciones del puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer y del bebé*: podrá concederse licencia por riesgo durante el embarazo. Se garantizará la totalidad de los derechos económicos de la funcionaria durante el tiempo que dure la licencia, esta licencia por riesgo tendrá la misma consideración y efectos que la situación de incapacidad temporal.

- *En caso de tratamiento de fecundación asistida*: el funcionario tendrá derecho a ausentarse del trabajo con el fin de someterse a los tratamientos pertinentes y previa justificación de la necesidad dentro de la jornada de trabajo (Art. 4.d) Plan Concilia).

E) Permisos posteriores al parto

- *Permiso por parto (art. 49.a) EBEP*: será de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el caso de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. Este permiso podrá ser compartido tanto por el padre como por la madre, siempre que ésta última disfrute de las seis primeras semanas posteriores al parto que son de descanso obligatorio. En el caso de fallecimiento de la madre, el padre podrá hacer uso de la totalidad, o de la parte que reste del permiso. Estas 16 semanas se ampliarán 15 días más si el niño nacido, adoptado o acogido es discapacitado. Si el que fallece es el hijo, la madre podrá seguir disfrutando del permiso de maternidad hasta concluir las dieciséis semanas.

En los supuestos de parto prematuro, y en los que el neonato deba permanecer hospitalizado en el tiempo posterior al parto, el permiso se computará, a instancia de la madre, o en su caso del padre, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho computo las primeras seis semanas posteriores al parto, y se podrá ampliar hasta 13 semanas. En estos casos de partos prematuros, o que la mujer o los hijos tenga que

permanecer hospitalizados después del parto, se establece el derecho del padre (empleado público) a ausentarse de su puesto de trabajo dos horas diarias que serán retribuidas.

- *Permiso de paternidad por el nacimiento, acogimiento o adopción de un hijo (art. 49. c) EBEP*: permiso de 4 semanas, computables a partir de la fecha de nacimiento, de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción, ampliable a 2 días más en supuestos de parto, adopción o acogimiento múltiple (Disposición transitoria 6 de la LOI modificada por Ley 9/2009, de 6 de octubre, de ampliación de la duración del permiso de paternidad en los casos de nacimiento, adopción o acogimiento).

El periodo de permanencia en la situación de permiso por parto o maternidad, paternidad y adopción o acogimiento se computa como servicio efectivo a todos los efectos. Además se garantiza la reincorporación al mismo puesto de trabajo tras el disfrute de este tipo de permisos y a beneficiarse de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a las que hubiera podido tener derecho durante su ausencia.

F) Permisos por adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente (art. 49.b) EBEP:

En los procesos de adopción o acogimiento, tanto de menores como de mayores de 6 años, se tiene derecho a un permiso de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en los supuestos de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo, contadas a elección del funcionario, a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, o a partir de la resolución judicial por la que se constituya la adopción. Este permiso también se aplica en los casos de menores con discapacidad o que por circunstancias o experiencias personales o por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar, debiendo acreditar dicha condición por los servicios sociales competentes. Este permiso, siempre que el padre y la madre trabajen, se puede distribuir a opción de los interesados, de forma simultáneamente o sucesivamente, pero siempre por periodos ininterrumpidos.

En los casos de adopciones internacionales, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el funcionario tendrá derecho a disfrutar de un permiso de hasta dos meses de duración percibiendo durante este periodo exclusivamente las retribuciones básicas (Plan Concilia).

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

D) Hijos con discapacidad:

Los empleados públicos que tengan hijos con discapacidad tendrán derecho a ausentarse del trabajo por el tiempo indispensable para asistir a reuniones de coordinación de su centro educativo, ordinario o 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 (art. 4.e) Plan Concilia)

E) Disfrute de vacaciones junto a los permisos por conciliación:

Los empleados públicos tienen derecho a disfrutar cada año natural de unas vacaciones retribuidas de 22 días hábiles, o de los días que les corresponda en proporción al tiempo de servicio si es inferior al año. A tales efectos no se consideran días hábiles los sábados (art. 50 EBEP).

Para asegurar este derecho, en los supuestos en que se esté disfrutando de un permiso por motivo de conciliación de la vida familiar, laboral y personal, el funcionario tiene derecho a la acumulación del periodo de vacaciones al permiso de paternidad, lactancia o maternidad, aún habiendo expirado el año natural. Además cuando el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal derivada del embarazo, parto o lactancia natural, o con el permiso de paternidad, o con su ampliación por lactancia, la empleada pública o el empleado público tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta, aunque haya terminado el año natural al que corresponda (art. 9.1 Plan Concilia).

5. Medidas protección en caso de violencia de género:

A) Excedencia por razón de violencia de género (art. 89.5 EBEP)

Se aplicará al personal víctima de la violencia de género, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral. No será preciso un tiempo mínimo de prestación de servicios, y no es exigible ningún plazo de permanencia en la situación de excedencia.

Durante los dos primeros meses tendrá derecho a recibir las retribuciones íntegras y, en su caso, las prestaciones familiares por hijo a cargo. Durante los seis primeros meses tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo, siendo computable dicho período a efectos de antigüedad, carrera y derechos del régimen de Seguridad social. Cuando las actuaciones judiciales lo exijan se puede prorrogar dicho periodo por tres meses, con un máximo de dieciocho, para garantizar la efectividad del derecho de protección de la víctima.

B) Reducción y reordenación de la jornada de trabajo y flexibilidad horaria (art. 49.d) EBEP):

Para hacer efectiva su protección o su derecho de asistencia social integral, las funcionarias víctimas de violencia de género, tienen derecho a la reducción de la jornada con disminución proporcional de la retribución.

De igual modo, tienen derecho a la reordenación de su 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.

C) Derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo (art. 82 EBEP):

Tienen derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo propio de su cuerpo o escala, y de características parecidas siempre que se encuentre vacante, cuando la funcionaria víctima de violencia de género se vea obligada a abandonar su puesto de

trabajo tanto en la localidad donde presta su servicio como en otras ciudades (artículo 82 EBEP)

G) Derecho a la movilidad geográfica de centro de trabajo (art. 82 EBEP):

Las mujeres víctimas de violencia de género tienen derecho a la movilidad geográfica de puesto de trabajo, ya sea en la misma localidad en donde preste sus servicios o en otra diferente, teniendo la Administración pública la obligación de comunicarle las vacantes de los puestos de trabajo similares. En el caso de que la mujer se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo para hacer efectiva su protección o el derecho a la asistencia social integral, tiene derecho al traslado a otro puesto de trabajo propio de su cuerpo, escala o categoría, de análogas características, sin necesidad de que sea vacante de necesaria cobertura. Este traslado tiene la consideración de forzoso. La Administración deberá proteger la intimidad de las víctimas, en especial todo lo relativo a los datos personales, los de sus descendientes y los de cualquier persona que esté bajo su guarda o custodia.

D) Faltas de asistencia al trabajo como justificadas (art. 49 d) EBEP)

En caso de ausencias del trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género, se consideran justificadas por el tiempo y las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales de atención o de salud.

