

UNIDAD DE
 IGUALDAD
 DE GÉNERO
 DE LA ULL

ALGUNOS PUNTOS BÁSICOS PARA UN PLAN CONCILIA EN UNIVERSIDADES

Informe de conclusiones del Grupo de Trabajo Concilia, integrado por 33 entidades (incluidas 25 unidades de igualdad de universidades españolas) en el marco del Proyecto 16/2 ACT de la Unidad de Igualdad de Género de la Universidad de La Laguna (UIG-ULL), con subvención del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales y el Fondo Social Europeo



ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	3
OBJETIVOS	4
PERSONAS DESTINATARIAS.....	4
PUNTOS BÁSICOS HACIA UN PLAN CONCILIA EN UNIVERSIDADES	5
Derechos mínimos en base a la legislación estatal	5
Políticas de flexibilidad	5
Permisos y licencias.....	7
Trayectorias laborales	19
Formación	19
Protección integral de las víctimas de violencia de género	20
Ámbitos de negociación en las universidades.....	23
Políticas de flexibilidad	23
Permisos y licencias.....	25
Trayectorias laborales	26
Formación	26
Protección integral de las víctimas de violencia de género	26
ANEXO. GRUPO DE TRABAJO CONCILIA.....	28



En la siguiente tabla se indican las siglas empleadas en este informe para identificar la legislación vigente en material de conciliación aplicable al Personal de Administración y Servicios (PAS) y al Personal Docente e Investigador (PDI) de las universidades, teniendo también en cuenta su régimen jurídico (personal funcionario y personal laboral).

EBEP	Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público. Aplicable a toda la plantilla en la medida que nombra a cada colectivo. Modificado por el Real Decreto-Ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, y por el R.D. Ley 20/2011, de 30 de diciembre, de medidas urgentes en materia presupuestaria, tributaria y financiera para la corrección del déficit público. Incluido el Acuerdo del Ministerio de Hacienda por el que se aprueban los criterios de interpretación del artículo 48, letra f), de la ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público.
LMRFP	Ley 30/1984 de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública. En lo que se encuentra vigente, aplicable al personal funcionario (PAS y PDI).
ETT	Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Aplicable al personal laboral (PAS y PDI). Modificado por el Real Decreto-Ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral y por el R.D. Ley 20/2011, de 30 de diciembre, de medidas urgentes en materia presupuestaria, tributaria y financiera para la corrección del déficit público.
LOMIVG	Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género. Aplicable a toda la plantilla.
LOIEMH	Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Aplicable a toda la plantilla.
LPRL	Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales. Aplicable a toda la plantilla.
CONCILIA	ORDEN APU/3902/2005, de 15 de diciembre, por la que 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 (Plan Concilia). Únicamente aplicable al personal del ESTADO, pero se incorpora aquí a título ilustrativo por su valor para la negociación de mejoras de derechos de toda la plantilla.
JHAGE	RESOLUCIÓN de 20 de diciembre de 2005, de la Secretaría General para la Administración Pública, por la que se dictan instrucciones sobre jornada y horarios de trabajo del personal civil al servicio de la Administración General del Estado (BOE de 27 de diciembre de 2005). Únicamente aplicable al personal del ESTADO, pero se incorpora aquí a título ilustrativo por su valor para la negociación de mejoras de derechos de toda la plantilla. Incluye entre otras disposiciones, modalidad de jornada reducida incompatible con las reducciones de jornada previstas en el artículo 30 de la LMRFP, y en la disposición adicional quinta del Real Decreto 365/1995, de 10 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento de Situaciones Administrativas de los Funcionarios Civiles de la Administración General del Estado.

INTRODUCCIÓN

Un Plan Concilia en universidades es un documento que recoge y sistematiza la legislación estatal mínima en materia de conciliación para todos los colectivos que integran la comunidad universitaria y que facilita la negociación, la gestión y la evaluación de las políticas de conciliación y corresponsabilidad en las universidades.

La necesidad de dar un nuevo impulso a las políticas de conciliación y corresponsabilidad en universidades fue puesta de manifiesto en el VII Encuentro Estatal de las Unidades de Igualdad de las Universidades Públicas celebrado en Valencia en junio de 2014. Allí se acordó celebrar en la Universidad de Salamanca el VIII encuentro (2015) de unidades de igualdad, donde según proponía Nieves Sanz como Directora de la Unidad de Igualdad de dicha universidad, en ese VIII Encuentro se podría aprovechar para cerrar una propuesta de acuerdo final de Plan Concilia previamente trabajada y darle curso para su aprobación a nivel de CRUE, Ministerio o donde corresponda.

El presente informe sobre algunos puntos básicos se ha elaborado en el marco del proyecto 16/2-ACT "Formación, información y sensibilización en igualdad 2014: las políticas de igualdad de género como responsabilidad social, la prevención del acoso y otras violencias de género y la promoción de la conciliación-corresponsabilidad", subvencionado a la Unidad de Igualdad de Género de la Universidad de La Laguna (UIG-ULL) por el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad y el Fondo Social Europeo en convocatoria de 2013. Una de las acciones de dicho proyecto consistía en abrir y dinamizar un entorno virtual de trabajo cooperativo entre entidades interesadas en promover medidas de conciliación de la vida personal, académica, laboral y familiar, y la corresponsabilidad en entornos universitarios. Las entidades participantes en el entorno virtual, llamado "Grupo de Trabajo Concilia" (ver Anexo), fueron contactadas a raíz de un proyecto previo para el desarrollo de redes de cooperación nacional e internacional en materia de género y ciencia (22/UI5 <http://www.igualdad.ull.es/gendernetworking.html>). Finalmente han sido 33 las entidades participantes en este grupo de trabajo, entre las cuales hay 25 unidades de igualdad de universidades españolas.

La finalidad de crear un Grupo de Trabajo Concilia era poder compartir y generar recomendaciones, recursos, prioridades consensuadas, recopilaciones de buenas

prácticas, etc., que contarán con el aval de la experiencia e intereses de las diferentes entidades participantes, al objeto de mejorar las medidas de conciliación y corresponsabilidad existentes en las universidades o de generar otras nuevas, también promovidas desde fuera de entornos universitarios para crear sinergias en el logro de la igualdad real. De ahí que uno de los trabajos fruto del grupo participante en el entorno virtual sea el presente documento, como propuesta inicial de algunos puntos básicos para un futuro Plan Concilia en universidades.

OBJETIVOS

La finalidad de formular, presentar y promover una propuesta de puntos básicos para una Plan Concilia es avanzar en las políticas de igualdad de género en universidades, concretamente en el ámbito de la conciliación y corresponsabilidad. De forma específica, una propuesta inicial de algunos puntos básicos para un Plan Concilia en universidades permite:

- Hacer difusión de la situación de desigualdad existente en las universidades españolas en el ámbito de los derechos de conciliación y corresponsabilidad, con una doble función pedagógica y de estrategia política.
- Facilitar la negociación de las condiciones de un próximo Plan Concilia en universidades, puesto que de aquí pretendemos obtener un documento y una batería de propuestas consensuadas por un gran número de representantes de unidades de igualdad y otras entidades.
- Avanzar en la consolidación de redes y alianzas entre unidades de igualdad de universidades, organismos públicos de igualdad a nivel central y autonómico, y organizaciones sociales y ONGS como estrategia en políticas de igualdad de género.

PERSONAS DESTINATARIAS

La presente propuesta de algunos puntos básicos para un Plan Concilia abarca a la totalidad de los colectivos que componen la comunidad universitaria: alumnado, personal de administración y servicios, personal docente e investigador y órganos de gobierno,

independientemente de su modalidad de contratación. Por otra parte, el diagnóstico y las medidas que se plantean en la presente propuesta de algunos puntos básicos son representativas tanto de universidades públicas como privadas, y por tanto aplicables a ambas.

Aunque esta propuesta de algunos puntos básicos está contemplada como un instrumento útil para la comunidad universitaria en España, muchas de las medidas propuestas se podrían aplicar perfectamente a otro tipo de instituciones como empresas públicas, privadas y organizaciones del Tercer Sector, previo diagnóstico específico en cada caso.

PUNTOS BÁSICOS HACIA UN PLAN CONCILIA EN UNIVERSIDADES

DERECHOS MÍNIMOS EN BASE A LA LEGISLACIÓN ESTATAL

En primer lugar, se recogen los derechos mínimos reconocidos a nivel estatal para los diferentes colectivos que integran la comunidad universitaria y que se harían constar en un Plan Concilia en universidades. Dichos derechos se han clasificado en políticas de flexibilidad, permisos y licencias, trayectorias laborales, formación, protección integral de las víctimas de violencia de género y la información se basa en el informe actualizado en 2014 por la UIG-ULL [Revisión de la regulación de los derechos de conciliación según la normativa interna de la ULL, en contraste con los mínimos establecidos por la legislación vigente en el año 2013.](#)

1) POLÍTICAS DE FLEXIBILIDAD

Respecto al personal funcionario:

a) Distribución de jornada y flexibilidad horaria

Artículo 47 EBEP: Las Administraciones Públicas establecerán la jornada general y las especiales de trabajo de sus funcionarios públicos. La jornada de trabajo podrá ser a tiempo completo o a tiempo parcial. Pero conforme establece el Artículo 4 del R.D. Ley 20/2011, de 30 de diciembre, de medidas urgentes en materia presupuestaria, tributaria y financiera para la corrección del déficit público, a partir del 1 de enero de 2012, y para el conjunto del sector público estatal, la jornada ordinaria de trabajo tendrá un promedio semanal no inferior a las 37 horas y 30 minutos.

CONCILIA. Distribución de la jornada.

De acuerdo con lo establecido en la Resolución de 10 de marzo de 2003 en lo que se refiere a la duración máxima de la jornada, con carácter general, la distribución de ésta, se realizará según una de estas dos modalidades:

Horario de mañana: 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.

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 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.

Todo ello sin perjuicio de lo que establece la Resolución de 10 de marzo de 2003, de la Secretaría de Estado para la Administración Pública, por la que se dictan Instrucciones en materia de jornada y horarios de trabajo del personal al servicio de la Administración General del Estado, respecto a los calendarios laborales y el resto de la norma que no será objeto de modificación.

4. Medidas para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Establecer el 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. Excepcionalmente, previa autorización del responsable de la Unidad, se podrá conceder, con carácter personal y temporal, la modificación del horario fijo en un máximo de dos horas por motivos directamente relacionados con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, y en los casos de familias monoparentales.

[Únicamente aplicable al personal del ESTADO]

JHAGE: 1. Duración máxima.-La duración máxima de la jornada general de trabajo en la Administración General del Estado será de treinta y siete horas y media semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual, equivalente a mil seiscientos cuarenta y siete horas anuales.

2. Jornada de mañana.-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.

Los calendarios laborales, atendiendo a los horarios de apertura al público de determinadas oficinas y servicios públicos, podrán establecer otros límites horarios para la presencia obligada del personal.

3. Jornada 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 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.

4. Medidas adicionales de flexibilidad horaria:

a) Los empleados públicos que 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, tendrán derecho a flexibilizar en una hora diaria el horario fijo de jornada que tengan establecida.

[Únicamente aplicable al personal del ESTADO]

b) Flexibilidad horaria para personas con hijas/os con discapacidad

CONCILIA: Los empleados públicos que tengan hijos con discapacidad psíquica, física o sensorial, tendrán dos horas de flexibilidad horaria diaria 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.

Los empleados públicos que tengan hijos con discapacidad psíquica, física o sensorial tendrán derecho a ausentarse del trabajo por el tiempo indispensable para asistir a reuniones de coordinación de su centro de educación especial, donde reciba tratamiento o para acompañarlo si ha de recibir apoyo adicional en el ámbito sanitario.

[Únicamente aplicable al personal del ESTADO]

JHAGE: b) Los empleados públicos que tengan hijos con discapacidad, podrán disponer de dos horas de flexibilidad horaria diaria sobre el horario fijo que corresponda, a fin de conciliar los horarios de los centros educativos ordinarios de integración y de educación especial, así como otros centros donde el hijo o hija con discapacidad reciba atención, con los horarios de los propios puestos de trabajo.

e) 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 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.

[Únicamente aplicable al personal del ESTADO]

Respecto al personal laboral:

a) Distribución de jornada y flexibilidad horaria

Artículo 34 ETT: La duración de la jornada de trabajo será la pactada en los convenios colectivos o contratos de trabajo. La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo será de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual.

Pero conforme establece el Artículo 4 del R.D. Ley 20/2011, de 30 de diciembre, de medidas urgentes en materia presupuestaria, tributaria y financiera para la corrección del déficit público, a partir del 1 de enero de 2012, y para el conjunto del sector público estatal, la jornada ordinaria de trabajo tendrá un promedio semanal no inferior a las 37 horas y 30 minutos.

Respecto al alumnado:

a) Derecho a elegir horarios para la conciliación del alumnado

EEU: El **alumnado universitario** tiene el derecho común, individual o colectivo a "una atención y diseño de las actividades académicas que faciliten la conciliación de los estudios con la vida laboral y familiar, así como el ejercicio de sus derechos por las mujeres víctimas de la violencia de género, en la medida de las disponibilidades organizativas y presupuestarias de la universidad" (Art.7.1.d).

- El **alumnado de grado** tiene derecho específico a "elegir grupo de docencia, en su caso, en los términos que disponga la universidad, de forma que se pueda conciliar la formación con otras actividades profesionales, extra-académicas o familiares, y específicamente para el ejercicio de los derechos de las mujeres víctimas de la violencia de género" (Art.8.c).

- El **alumnado de máster** tiene derecho específico a "elegir grupo de docencia, en su caso, en los términos que disponga la universidad, de forma que se pueda conciliar la formación con otras actividades profesionales, extra-académicas o familiares" (Art.9.c).

2) PERMISOS Y LICENCIAS

Respecto al personal funcionario:

a) Permiso por nacimiento de hija/o, fallecimiento, accidente o enfermedad grave de familiar

Artículo 48 EBEP: Por fallecimiento, accidente o enfermedad grave de un familiar dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad, tres días hábiles cuando el suceso se produzca en la misma localidad, y cinco días hábiles cuando sea en distinta localidad.

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.

Por fallecimiento, accidente o enfermedad grave de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad: tres días laborables cuando el suceso se produzca en la misma localidad, y cinco días laborables cuando sea en distinta localidad.

b) Permiso por traslado de domicilio

Artículo 48 EBEP. Por traslado de domicilio sin cambio de residencia, un día.

Por traslado de domicilio: un día, sin cambio de residencia, y dos días si el cambio de domicilio es en diferente localidad.

c) Permiso para realizar funciones sindicales

Artículo 48 EBEP: Para realizar funciones sindicales o de representación del personal, en los términos que se determine

d) Permiso para realización de exámenes prenatales

Artículo 48 EBEP: Para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto por las funcionarias embarazadas.

e) Permiso por lactancia

Artículo 48 EBEP: Por lactancia de un hijo menor de doce meses tendrá derecho a una hora de ausencia del trabajo 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 sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente. Este permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

f) Permiso por nacimiento de hijas/os prematuras/os o su hospitalización

Artículo 48 EBEP: Permisos de los funcionarios públicos. 1. g) Por nacimiento de hijos prematuros o que por cualquier otra causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la funcionaria o el funcionario tendrá derecho a 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 dos horas, con la disminución proporcional de sus retribuciones.

g) Permiso para reducción de jornada por cuidado de familiares

Artículo 48 EBEP: Por razones de guarda legal, 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 corresponda.

Tendrá el mismo derecho el funcionario que 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 que no desempeñe actividad retribuida.

h) Permiso para reducción de jornada por cuidado de familiares con enfermedad

Artículo 48 EBEP: Por ser preciso atender el cuidado de un familiar de primer grado, el funcionario tendrá derecho a solicitar una reducción de hasta el cincuenta por ciento de la jornada laboral, con carácter retribuido, por razones de enfermedad muy grave 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.

i) Permiso para reducción de jornada por interés particular

Cuarto. JHAGE: En aquellos casos en que resulte compatible con la naturaleza del puesto desempeñado y con las funciones del centro de trabajo, el personal que ocupe puestos de trabajo cuyo nivel de complemento de destino sea inferior al 28 podrá solicitar al órgano competente el reconocimiento de una jornada reducida, ininterrumpida, de las nueve a las catorce horas, de lunes a viernes, percibiendo el 75 por 100 de sus retribuciones.

- No podrá reconocerse esta reducción de jornada al personal que por la naturaleza y características del puesto de trabajo desempeñado deba prestar servicios en régimen de especial dedicación.

En el supuesto de que la especial dedicación no se derive de las mencionadas circunstancias y venga retribuida exclusivamente mediante el concepto de productividad por la realización de la correspondiente jornada, podrá autorizarse la reducción, previo pase al régimen de dedicación ordinaria con la consiguiente exclusión de dicho concepto retributivo.

- Esta modalidad de jornada reducida será incompatible con las reducciones de jornada previstas en el artículo 30 de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, y en la disposición adicional quinta del Real Decreto 365/1995, de 10 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento de Situaciones Administrativas de los Funcionarios Civiles de la Administración General del Estado.

[Únicamente aplicable al personal del ESTADO]

j) Permiso para someterse a técnicas de fecundación asistida

4 JHAGE: Los empleados públicos tendrán derecho a ausentarse del trabajo para someterse a técnicas de fecundación asistida por el tiempo necesario para su realización y previa justificación de la necesidad dentro de la jornada de trabajo. [Únicamente aplicable al personal del ESTADO]

k) Permiso por deberes inexcusables (y conciliación de la vida laboral y familiar)

Artículo 48 EBEP: Por tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal y por deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral.

l) Permiso por asuntos particulares

Artículo 48 EBEP: Por asuntos particulares, tres días

m) Días libres por trienios

Artículo 48 EBEP: Además de los días de libre disposición establecidos por cada Administración Pública, los funcionarios tendrán 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.

n) Permiso por matrimonio

Artículo 37 ETT: Quince días naturales en caso de matrimonio.

o) Permiso por parto

Artículo 49 EBEP: Permiso por parto: tendrá una duración de dieciséis 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 funcionaria 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 parte que reste de permiso.

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 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 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. 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. 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 convoque la Administración.

p) Permiso por adopción o acogimiento

Artículo 49 EBEP: 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 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.

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.

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.

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.

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 dos meses de duración, percibiendo durante este periodo exclusivamente las retribuciones básicas.

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.

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

Los supuestos de adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, previstos en este artículo 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.

q) Permiso por paternidad

Artículo 49 EBEP: Permiso de paternidad por el nacimiento, acogimiento o adopción de un hijo: 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 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 durante su ausencia.

Permiso de paternidad por el nacimiento, acogimiento o adopción de un hijo: tendrá una duración de 4 semanas, 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 g) y h). En

los casos previstos en los apartados g), h), i) 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 mujer 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 con la normativa aplicable, el derecho a percibir algún concepto retributivo se determina en función del periodo de disfrute del permiso. Los trabajadores 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 durante su ausencia.

r) Permiso por cuidado de hija/o menor afectada/o por cáncer u otra enfermedad grave

Artículo 49 EBEP: Permiso por cuidado de hijo menor afectado por cáncer u otra enfermedad grave: el funcionario tendrá derecho, siempre que ambos progenitores, adoptantes o acogedores de carácter preadoptivo o permanente trabajen, a una reducción de la jornada de trabajo de al menos la mitad de la duración de aquélla, percibiendo las retribuciones íntegras 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 por cualquier otra enfermedad grave que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente acreditado por el informe del servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma o, en su caso, de la entidad sanitaria concertada correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los 18 años.

Cuando concurren en ambos progenitores, 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 el otro progenitor, adoptante o acogedor de carácter preadoptivo o permanente, sin perjuicio del derecho a la reducción de jornada que le corresponda, no cobre sus retribuciones íntegras 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. En caso contrario, sólo se tendrá derecho a la reducción de jornada, con la consiguiente reducción de retribuciones.

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.

s) Excedencia voluntaria por interés particular

Artículo 89 EBEP: Los funcionarios de carrera podrán obtener la excedencia voluntaria por interés particular cuando hayan prestado servicios efectivos en cualquiera de las Administraciones Públicas durante un periodo mínimo de cinco años inmediatamente anteriores.

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.

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.

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 reintegro al servicio activo en el plazo en que se determine reglamentariamente.

Quienes se encuentren en situación de excedencia por interés particular 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.

t) Excedencia voluntaria por agrupación familiar

Artículo 89 EBEP: Podrá concederse la excedencia voluntaria por agrupación familiar 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. 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 Seguridad Social que les sea de aplicación.

u) Excedencia por cuidado de familiares

Artículo 89 EBEP: Los funcionarios de carrera tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, 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.

También tendrán derecho a un período de 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.

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.

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 justificadas relacionadas con el funcionamiento de los servicios.

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.

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

v) Vacaciones

Artículo 50 EBEP: Los funcionarios públicos tendrán derecho a disfrutar como mínimo, durante cada año natural, de unas vacaciones retribuidas de veintidós días hábiles, o de los días que correspondan proporcionalmente si el tiempo de servicio durante el año fue menor.

A los efectos de lo previsto en el presente artículo, no se considerarán como días hábiles los sábados, sin perjuicio de las adaptaciones que se establezcan para los horarios especiales.

Artículo 59 LOIEMH: Sin perjuicio de las mejoras que pudieran derivarse de acuerdos suscritos entre la Administración General del Estado o los organismos públicos vinculados o dependientes de ella con la representación de los empleados y empleadas al servicio de la Administración Pública, cuando el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal derivada del embarazo, parto o lactancia natural, o con el permiso de maternidad, o con su ampliación por lactancia, la empleada pública tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta, aunque haya terminado el año natural al que correspondan. Gozarán de este mismo derecho quienes estén disfrutando de permiso de paternidad.

w) Riesgo durante el embarazo y la lactancia

Artículo 48 ETT: En el supuesto de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural, en los términos previstos en el 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 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.

Artículo 58. LOIEMH: 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 o hija, podrá concederse licencia por riesgo 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.

Artículo 26 LPRL: La evaluación de los riesgos a que se refiere el artículo 16 de la presente Ley deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico. Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras, el empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos.

2. Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas, en función de la Entidad con la que la empresa tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales, con el informe del médico del Servicio Nacional de Salud que asista facultativamente a la trabajadora, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. El empresario deberá determinar, previa consulta con los representantes de los trabajadores, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.

El cambio de puesto o función se llevará a cabo de conformidad con las reglas y criterios que se apliquen en los supuestos de movilidad funcional y tendrá efectos hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto.

En el supuesto de que, aun aplicando las reglas señaladas en el párrafo anterior, no existiese puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

3. Si dicho cambio de puesto no resultara técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, contemplada en el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, durante el período necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible con su estado.

4. Lo dispuesto en los números 1 y 2 de este artículo será también de aplicación durante el período de lactancia natural, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas, en función de la Entidad con la que la empresa tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales, con el informe del médico del Servicio Nacional de Salud que asista facultativamente a la trabajadora o a su hijo. Podrá, asimismo, declararse el pase de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante la lactancia natural de hijos menores de nueve meses contemplada en el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, si se dan las circunstancias previstas en el número 3 de este artículo.

5. Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso al empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

Respecto al personal laboral:

a) Permiso por nacimiento de hija/o, fallecimiento, accidente o enfermedad grave de familiar

Artículo 37 ETT: 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. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

b) Permiso por traslado de domicilio

Artículo 37 EBEP: Un día por traslado del domicilio habitual.

c) Permiso para realizar funciones sindicales

Artículo 37 ETT: Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

d) Permiso para realización de exámenes prenatales

Artículo 48 EBEP: Para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto por las funcionarias embarazadas.

Artículo 37 ETT: Descanso semanal, fiestas y permisos. 3. f) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

e) Permiso por lactancia

Artículo 48 EBEP: Por lactancia de un hijo menor de doce meses tendrá derecho a una hora de ausencia del trabajo 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 sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente. Este permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

Artículo 37 ETT: 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 dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción o acogimiento múltiples.

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 aquella.

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.

f) Permiso por nacimiento de hijas/os prematuras/os o su hospitalización

Artículo 37 ETT: En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el apartado 6 de este artículo.

g) Permiso para reducción de jornada por cuidado de familiares

Artículo 37 ETT: «Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo **diaria**, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.»

Tendrá el mismo derecho 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 que no desempeñe actividad retribuida.

El apartado 6 del artículo 37 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, queda redactado del siguiente modo:

«6. La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en los apartados 4 y 5 de este artículo, corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. Los convenios colectivos podrán establecer, no obstante, criterios para la concreción horaria de la reducción de jornada, en atención a los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral del trabajador y las necesidades productivas y organizativas de las empresas. El trabajador, salvo fuerza mayor, deberá preavisar al empresario con una antelación de quince días o la que se determine en el

convenio colectivo aplicable, precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso de lactancia o la reducción de jornada.

Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador sobre la concreción horaria y la determinación de los períodos de disfrute previstos en los apartados 4 y 5 de este artículo serán resueltas por la jurisdicción social a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.»

h) Permiso por deberes inexcusables (y conciliación de la vida laboral y familiar)

Artículo 37 ETT: Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del veinte por ciento de las horas laborables en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo cuarenta y seis de esta Ley.

En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

i) Permiso por matrimonio

Artículo 37 ETT: Quince días naturales en caso de matrimonio.

j) Permiso por parto

Artículo 48 ETT: En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de 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 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.

k) Permiso por adopción o acogimiento

Artículo 49 EBEP: 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 resolución judicial por la que se constituya la adopción sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios períodos de disfrute de este permiso.

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 períodos ininterrumpidos.

En los casos de disfrute simultáneo de períodos 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.

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.

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 dos meses de duración, percibiendo durante este período exclusivamente las retribuciones básicas.

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.

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

Los supuestos de adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, previstos en este artículo 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.

Artículo 48 ETT: En los supuestos de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) de esta Ley, la suspensión 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.

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.

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 trabajadores se beneficiarán de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubieran podido tener derecho durante la suspensión del contrato en los supuestos a que se refiere este apartado, así como en los previstos en el siguiente apartado y en el artículo 48 bis.

l) Permiso por paternidad

Artículo 48 bis ETT: En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1.d) de esta Ley, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante cuatro semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los períodos de descanso por maternidad regulados en el artículo 48.4.

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.

El trabajador que ejerza este derecho podrá hacerlo durante el período 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 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.

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 ciento, previo acuerdo entre el empresario y el trabajador, y conforme se determine reglamentariamente. 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.

m) Permiso por cuidado de hija/o menor afectada/o por cáncer u otra enfermedad grave

Artículo 37 ETT: El progenitor, adoptante o acogedor de carácter preadoptivo o permanente, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquélla, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y 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, acreditado por el informe del Servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los 18 años. Por convenio colectivo, se podrán establecer las condiciones y supuestos en los que esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas.

Las reducciones de jornada contempladas en el presente apartado constituyen un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

n) Excedencia voluntaria por interés particular

Artículo 46 ETT: El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

o) Excedencia por cuidado de familiares

Artículo 46 ETT: Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de 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, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración 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, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

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 por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

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.

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. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. 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) Vacaciones

Artículo 38 ETT: El calendario de vacaciones se fijará en cada empresa. El trabajador conocerá las fechas que le correspondan dos meses antes, al menos, del comienzo del disfrute.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo anterior coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 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.

En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

q) Riesgo durante el embarazo y la lactancia

Artículo 48 ETT: En el supuesto de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural, en los términos previstos en el 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 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.

Artículo 58. LOEIMH: 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 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.

Artículo 26 LPRL: La evaluación de los riesgos a que se refiere el artículo 16 de la presente Ley deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico. Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras, el empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos.

2. Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas, en función de la Entidad con la que la empresa tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales, con el informe del médico del Servicio Nacional de Salud que asista facultativamente a la trabajadora, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. El empresario deberá determinar, previa consulta con los representantes de los trabajadores, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.

El cambio de puesto o función se llevará a cabo de conformidad con las reglas y criterios que se apliquen en los supuestos de movilidad funcional y tendrá efectos hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto.

En el supuesto de que, aun aplicando las reglas señaladas en el párrafo anterior, no existiese puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

3. Si dicho cambio de puesto no resultara técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, contemplada en el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, durante el período necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible con su estado.

4. Lo dispuesto en los números 1 y 2 de este artículo será también de aplicación durante el período de lactancia natural, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas, en función de la Entidad con la que la empresa tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales, con el informe del médico del Servicio Nacional de Salud que asista facultativamente a la trabajadora o a su hijo. Podrá, asimismo, declararse el pase de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por

riesgo durante la lactancia natural de hijos menores de nueve meses contemplada en el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, si se dan las circunstancias previstas en el número 3 de este artículo.

5. Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso al empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

3) TRAYECTORIAS LABORALES

Respecto al personal funcionario:

a) Provisión de puestos de trabajo

Artículo 57 LOEIMH: En las bases de los concursos para la provisión de puestos de trabajo se computará, a los efectos de valoración del trabajo desarrollado y de los correspondientes méritos, el tiempo que las personas candidatas hayan permanecido en las situaciones a que se refiere el artículo anterior

Respecto al personal laboral:

a) Provisión de puestos de trabajo

Artículo 57 LOEIMH: En las bases de los concursos para la provisión de puestos de trabajo se computará, a los efectos de valoración del trabajo desarrollado y de los correspondientes méritos, el tiempo que las personas candidatas hayan permanecido en las situaciones a que se refiere el artículo anterior.

4) FORMACIÓN

Respecto al personal funcionario:

a) Permiso para realización de exámenes o formación

Artículo 48 EBEP: Para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud, durante los días de su celebración.

Artículo 10º JHAGE: El tiempo de asistencia a los cursos de formación programados por distintos órganos de la Administración General del Estado para la capacitación profesional o para la adaptación a un nuevo puesto de trabajo, y los organizados por los diferentes promotores previstos en el acuerdo de formación continua vigente en las Administraciones Públicas, se considerará tiempo de trabajo a todos los efectos, cuando los cursos se celebren dentro de ese horario.

- Asimismo, para facilitar la formación profesional y el desarrollo personal de los empleados públicos se concederán permisos para los siguientes supuestos:

a) Permisos retribuidos para concurrir a exámenes finales y pruebas de aptitud y evaluación para la obtención de un título académico o profesional reconocido, durante los días de su celebración.

b) Permisos, percibiendo sólo retribuciones básicas, con un límite máximo de cuarenta horas al año, para la asistencia a cursos de perfeccionamiento profesional distintos a los contemplados en el número 1 de este apartado y cuyo contenido esté directamente relacionado con el puesto de trabajo o la correspondiente carrera profesional-administrativa, previo informe favorable del superior jerárquico correspondiente.

c) Permiso no retribuido, de una duración máxima de tres meses, para la asistencia a cursos de perfeccionamiento profesional no directamente relacionados con la función pública, siempre que la gestión del servicio y la organización del trabajo lo permitan.

Los períodos de disfrute de estos permisos no podrán acumularse a otros tipos de permisos y licencias.

- De conformidad con lo establecido en el IV Acuerdo de Formación continua en las Administraciones Públicas de 21 de septiembre de 2005, se fomentarán las medidas, en materia de formación, que tiendan a

favorecer la conciliación de la vida familiar y laboral, así como la participación de los empleados públicos con cualquier tipo de discapacidad.

[Únicamente aplicable al personal del ESTADO]

b) Acciones positivas en las actividades de formación

Artículo 6o LOEIMH: Con el objeto de actualizar los conocimientos de los empleados y empleadas públicas, se otorgará preferencia, durante un año, en la adjudicación de plazas para participar en los cursos de formación a quienes se hayan incorporado al servicio activo procedentes del permiso de maternidad o paternidad, o hayan reingresado desde la situación de excedencia por razones de guarda legal y atención a personas mayores dependientes o personas con discapacidad

Respecto al personal laboral:

a) Permiso para realización de exámenes o formación

Artículo 23 ETT: Derecho al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, así como a una preferencia a elegir turno de trabajo, si tal es el régimen instaurado en la empresa, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.

- A la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional.
- A la concesión del permiso oportuno de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo.

b) Acciones positivas en las actividades de formación

Artículo 6o LOEIMH: Con el objeto de actualizar los conocimientos de los empleados y empleadas públicas, se otorgará preferencia, durante un año, en la adjudicación de plazas para participar en los cursos de formación a quienes se hayan incorporado al servicio activo procedentes del permiso de maternidad o paternidad, o hayan reingresado desde la situación de excedencia por razones de guarda legal y atención a personas mayores dependientes o personas con discapacidad

5) PROTECCIÓN INTEGRAL DE LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

Respecto al personal funcionario:

a) Permiso por razón de violencia de género

Artículo 49 EBEP: Permiso por razón de violencia de género sobre la mujer funcionaria: 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.

Asimismo, 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.

b) Movilidad por razón de violencia de género

Artículo 82 EBEP: 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 derecho al traslado a otro puesto de trabajo propio de su cuerpo, escala o categoría profesional, de análogas características, sin necesidad de que sea vacante de necesaria cobertura. Aun así, en tales supuestos la Administración Pública competente, estará obligada a

comunicarle las vacantes ubicadas en la misma localidad o en las localidades que la interesada expresamente solicite. Este traslado tendrá la consideración de traslado forzoso. En las actuaciones y procedimientos relacionados con la violencia de género, se protegerá la intimidad de las víctimas, en especial, sus datos personales, los de sus descendientes y las de cualquier persona que esté bajo su guarda o custodia.

c) Excedencia por razón de violencia de género

Artículo 89 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 prestado un tiempo mínimo de servicios previos y sin que sea exigible plazo de permanencia en la misma.

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.

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.

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.

Permiso por razón de violencia de género sobre la mujer: las faltas de asistencia, totales o parciales, de las trabajadoras víctimas de violencia de género 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. Asimismo, las trabajadoras 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 casa caso.

Artículo 24 LOMPIVG: La funcionaria víctima de violencia de género tendrá derecho a la reducción o a la reordenación de su tiempo de trabajo, a la movilidad geográfica de centro de trabajo y a la excedencia en los términos que se determinen en su legislación específica.

Respecto al personal laboral:

a) Permiso por razón de violencia de género

Artículo 37 ETT: La trabajadora víctima de violencia de género tendrá 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. Estos derechos se podrán ejercitar en los términos que para estos supuestos concretos se establezcan en los convenios colectivos o en los acuerdos entre la empresa y los representantes de los trabajadores, o conforme al acuerdo entre la empresa y la trabajadora afectada. En su defecto, la concreción de estos derechos corresponderá a la trabajadora, siendo de aplicación las reglas establecidas en el apartado anterior, incluidas las relativas a la resolución de discrepancias.

Artículo 52 ETT: Extinción del contrato por causas objetivas. d) (...) No se computarán como faltas de asistencia, a los efectos del párrafo anterior, las ausencias debidas a huelga legal por el tiempo de duración de la misma, el ejercicio de actividades de representación legal de los trabajadores, accidente de trabajo, maternidad, riesgo durante el embarazo y la lactancia, enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia, paternidad, licencias y vacaciones, enfermedad o accidente no laboral cuando la baja haya sido acordada por los servicios sanitarios oficiales y tenga una duración de más de veinte días consecutivos, ni las motivadas por la situación física o psicológica derivada de violencia de género, acreditada por los servicios sociales de atención o servicios de Salud, según proceda.

Artículo 21 LOMPIVG. Derechos laborales y de Seguridad Social.

- La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, en los términos previstos en el Estatuto de los Trabajadores, a la reducción o a la reordenación de su tiempo de trabajo, a la movilidad geográfica, al cambio de centro de trabajo, a la suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo y a la extinción del contrato de trabajo.

- Las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género se considerarán justificadas, cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por la trabajadora a la empresa a la mayor brevedad.

Artículo 24 LOMPIVG: Ámbito de los derechos. La funcionaria víctima de violencia de género tendrá derecho a la reducción o a la reordenación de su tiempo de trabajo, a la movilidad geográfica de centro de trabajo y a la excedencia en los términos que se determinen en su legislación específica.

Artículo 25 LOMPIVG: Justificación de las faltas de asistencia. Las ausencias totales o parciales al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género sufrida por una mujer funcionaria se considerarán justificadas en los términos que se determine en su legislación específica.

b) Movilidad por razón de violencia de género

Artículo 40 ETT: 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, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo. En tales supuestos, la empresa estará obligada a comunicar a la trabajadora las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro.

El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrán una duración inicial de seis meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba la trabajadora. Terminado este período, la trabajadora podrá optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo. En este último caso, decaerá la mencionada obligación de reserva.

Artículo 21. LOMPVG: Derechos laborales y de Seguridad Social.

1. La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, en los términos previstos en el Estatuto de los Trabajadores, a la reducción o a la reordenación de su tiempo de trabajo, a la movilidad geográfica, al cambio de centro de trabajo, a la suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo y a la extinción del contrato de trabajo.

Artículo 24. LOMPIVG: Ámbito de los derechos. La funcionaria víctima de violencia de género tendrá derecho a la reducción o a la reordenación de su tiempo de trabajo, a la movilidad geográfica de centro de trabajo y a la excedencia en los términos que se determinen en su legislación específica.

c) Excedencia por razón de violencia de género

Artículo 48 ETT: En el supuesto previsto en la letra n) del apartado 1 del artículo 45*, 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.

*(Art. 45.1. n) Por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género)

d) Suspensión con reserva del puesto

Artículo 48 ETT: En el supuesto previsto en la letra n) del apartado 1 del artículo 45, 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.

e) Suspensión del contrato de trabajo

Artículo 45 ETT: Maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural de un menor de nueve meses y adopción o acogimiento, 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, de menores de seis años o de menores de edad que sean mayores de seis años cuando se trate de menores discapacitados o que por sus

circunstancias y experiencias personales o por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes.

n) Por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género.

Respecto al alumnado:

a) Derecho a la conciliación de las estudiantes víctimas de violencia de género

Estatuto del Estudiante Universitario: El alumnado de formación continua y otros estudios ofrecidos por las universidades tiene derecho específico a "conciliar, en lo posible, la formación con la vida familiar y laboral y, en su caso, para garantizar el ejercicio de los derechos de las mujeres víctimas de la violencia de género, para lo cual las universidades, dentro de sus disponibilidades, organizarán con flexibilidad los horarios" (Art.11.b).

ÁMBITOS DE NEGOCIACIÓN EN LAS UNIVERSIDADES

El Grupo de Trabajo Concilia, tras realizar un debate sobre los problemas detectados en las universidades españolas en materia de corresponsabilidad y conciliación durante los meses de junio y julio, decidió dar prioridad a la formulación, discusión y redacción de un borrador de puntos básicos hacia un Plan Concilia en universidades. Esta decisión fue fruto de una consulta realizada entre todas las entidades participantes, resultando prioritarios los siguientes temas:

- La necesidad estratégica de trabajar en un borrador de puntos básicos para un Plan Concilia en universidades, y útil para otras posibles entidades interesadas
- La necesidad de repensar los modelos de corresponsabilidad en diferentes espacios
- La relación entre conciliación y modelo de trabajo/empleo y los valores que implican
- El riesgo de reproducción de la división sexual del trabajo con medidas de conciliación "para ellas"
- Las necesidades de conciliación por el cuidado de menores y personas dependientes en las diferentes universidades, incluyendo el segundo grado de parentesco

Debido a las dificultades por las que atraviesan las unidades de igualdad de universidades españolas en cuanto a escasez de recursos humanos y materiales, expresadas en el entorno virtual del Grupo de Trabajo Concilia, el nivel de participación asumible por las entidades participantes no era suficiente para abordar las diferentes prioridades seleccionadas.

Por ello, durante el mes de septiembre de 2014 el Grupo de Trabajo concentró su actividad en el planteamiento de posibles medidas correctoras a las necesidades de mejora detectadas en nuestras universidades. Dichas medidas correctoras se centran en ámbitos de conciliación como las políticas de flexibilidad, permisos y licencias, trayectorias laborales, formación, carreras de cotización, servicios públicos e incentivación de empresas responsables, y pueden ir dirigidas a una mejora de la legislación vigente o simplemente a lograr el cumplimiento de la misma.

El análisis seguido por el Grupo de Trabajo Concilia es el siguiente: a) selección de aquellos ámbitos de intervención en materia de conciliación y corresponsabilidad aplicables a entornos universitarios; b) identificación del colectivo universitario en el que se ha detectado la necesidad de medidas; c) diagnóstico por cada ámbito de los problemas detectados en conciliación y corresponsabilidad comunes a las universidades del Grupo de Trabajo Concilia; y d) propuesta de medidas correctoras a la legislación actual en base a los problemas detectados en universidades respecto a conciliación y corresponsabilidad. En el siguiente cuadro se señalan las políticas en las que se han detectado problemas y respecto a qué colectivos de la comunidad universitaria:

COLECTIVO	
POLÍTICAS DE FLEXIBILIDAD	Alumnado
PERMISOS Y LICENCIAS	Personal laboral Personal funcionario
TRAYECTORIAS LABORALES	Personal laboral Personal funcionario
FORMACIÓN	Personal funcionario
PROTECCIÓN VÍCTIMAS VG	Alumnado
CARRERAS DE COTIZACIÓN	
SERVICIOS PÚBLICOS	
INCENTIVACIÓN DE EMPRESAS RESPONSABLES	

Las medidas propuestas para mejorar la situación de la conciliación y corresponsabilidad en universidades, y que cuentan con el consenso del Grupo de Trabajo Concilia, son las siguientes:

• En **políticas de flexibilidad, y respecto al alumnado**, se han detectado los siguientes problemas:

1- La alumna embarazada y cuyo embarazo cumple en la fecha de exámenes, al no poder asistir, pierde la convocatoria. De hecho, aunque en los artículos 8,23 y 24 de la Ley Orgánica 3/2007 establece el derecho a la educación por igual para mujeres y hombres y propone la eliminación de toda discriminación derivada de la maternidad, no existe un protocolo que se aplique realmente en estos casos.

Por ello, la media propuesta consiste en la **elaboración de un protocolo** para la gestión de estos casos, aportando soluciones a las distintas situaciones que se puedan plantear. A modo de ejemplo: realizar el examen en el domicilio de la alumna por un miembro del tribunal.

2- Inexistencia de medidas que contemplen expresamente la posibilidad de matrícula y asistencia parcial por motivos de conciliación laboral o conciliación familiar.

La medida correctora propuesta consiste en la **regulación expresa en la normativa interna** de cada universidad. Se requerirá documentación para su concesión: contrato laboral, libro de familia, documentación médica para cuidados de terceros... En el caso de la situación de conciliación laboral y dada las dificultades de formalizar un contrato con un número muy elevado de precariedad y no reglado se debería admitir otro tipo de documentación, por ejemplo ingresos en cuenta, cobros, justificación de gastos-ingresos.

• En **permisos y licencias**, se han detectado los siguientes problemas:

1- A pesar de existir algunas medidas para conciliar la vida familiar, el porcentaje de mujeres que se acogen a estas, es significativamente mayor que el de hombres tanto en el personal laboral como funcionario.

La medida correctora propuesta consiste en programar acciones tendentes a acortar las diferencias entre el número de mujeres y de hombres, como hacer una **mayor difusión de las medidas de conciliación entre los hombres**, y realizar una campaña de sensibilización dirigida específicamente a ellos haciendo hincapié en la corresponsabilidad.

2- En los supuestos en los que la persona dependiente o necesitada de atención especial mantiene el domicilio a una distancia de más de una hora de trayecto, el personal no puede solicitar reducción de jornada ni tampoco acumularla por días (como en el caso de lactancia) para el relevo en el cuidado familiar. Por ello, se proponer contemplar la **acumulación de la hora diaria de reducción para la atención de familiar dependiente** cuando éste tenga su domicilio a una hora de distancia de la persona solicitante.

3- Se considera el segundo grado, directo o colateral y consanguinidad o afinidad, para el disfrute de las licencias por cuidado o enfermedad. Por tanto, se propone ampliar la **posibilidad de licencia para cuidado por enfermedad a otros grados**: por ejemplo, sobrinas/os o nietas/os de los que no se tiene la guarda legal pero se ha solicitado o está pendiente de concesión.

4- En caso de enfermedad grave, el segundo grado tiene 1 día menos de permiso para la atención familiar. La medida propuesta consiste en contemplar el mismo grado para todos los supuestos de enfermedad: segundo grado o tener la guarda legal o tutela de esa persona (estar tramitándola supondría su concesión temporal: de no obtenerla "debería" ese tiempo no trabajado).

- En **trayectorias laborales, y respecto al personal laboral y funcionario**, se ha detectado el siguiente problema: Inexistencia de un plan de carrera profesional impulsado desde la misma Administración en el que se contemplen las circunstancias de conciliación por motivos de cuidados por enfermedad o atención a menores. Las "ausencias" que nos exige la asunción de responsabilidades adultas suponen un castigo en nuestro desarrollo profesional. En consecuencia, se propone impulsar el desarrollo de la normativa que implantaba la carrera profesional y que ha quedado aparcada con la "excusa" de los recortes.
- En **formación, y para el personal funcionario** (independientemente de que se trate de PAS o PDI), se ha detectado el siguiente problema: Inexistencia de una programación formativa ajustada al perfil de cada puesto de trabajo que contemple las medidas de conciliación solicitadas por cuidado familiar. Por tanto, se propone Establecer una programación ajustada a esa conciliación. Existen recursos técnicos suficientes para desarrollar la actividad vía on-line.
- En **protección integral de las víctimas de violencia de género, y respecto al alumnado**, se ha detectado el siguiente problema: Cuando la víctima más directa de la VG y quien interpuso la denuncia es la madre, el reconocimiento y aplicación de exención de tasas y otros derechos como VG para la alumna (hija) o alumno (hijo) se complica administrativamente por lo que se dilata en el tiempo, el expediente pasa por más personas, etc.

La medida correctora propuesta consiste en dar directrices a todos los centros para facilitar el reconocimiento y aplicación de derechos como víctimas de VG a alumnado descendiente de madres víctimas de VG cuando las necesidades de protección integral de la unidad familiar persistan (por ejemplo, circunstancias de precariedad económica del hogar monomarental, entre otras).

Además, para el caso de aquellas universidades que sí contemplan dicha exención, se propone publicitar en la web de cada Universidad, en el apartado de exención de tasas, el reconocimiento de tal exención para el alumnado cuya madre haya sido reconocida como víctima de violencia de género.

EQUIPO DE TRABAJO RESPONSABLE DEL ENTORNO VIRTUAL COLABORATIVO PARA EL "GRUPO DE TRABAJO CONCILIA":

Ana Puy Rodríguez, Directora de la UIG-ULL

Sara García Cuesta, Subdirectora de la UIG-ULL

Lydia González Orta, Técnica del proyecto 16/2-ACT

ANEXO:

ENTIDADES INTEGRANTES DEL GRUPO DE TRABAJO CONCILIA

Unidad de Igualdad, Universidad de La Laguna

Unidad de Igualdad, Universidad de Salamanca

Centre Dolors Piera, Universidad de Lleida

Unidad de Igualdad, Universidad de Cádiz

Oficina para la Igualdad, Universidad de Baleares

Centro de Estudios sobre la Mujer, Universidad de Alicante

Instituto Asturiano de la Mujer

Unidade de Igualdade, Universidade de Vigo

Unidad de Igualdad, Universidad Jaume I

Mugarik Gabe

Unidad de Igualdad, Universidad de Córdoba

National Contact Centre for Women in Science

Unidad de Igualdad, Universidad de Alicante

Unidad de Igualdad, Universidad Autónoma de Madrid

Observatori de la Igualtat de la Universitat Rovira i Virgili

Instituto Canario de Igualdad

Oficina para la Igualdad, Universidad de Extremadura

Unidad de Igualdad, Universidad de Navarra

Unitat d'Igualtat, Universitat de València

Oficina de Igualdad, UNED

Unidad de Igualdad, Universidad Oberta de Catalunya

Oficina de Igualdad de Género, Universidad de Santiago de Compostela

Oficina de Igualdad de Género, Universidad de la Coruña

Unidad de Igualdad, Universidad Politécnica de Valencia

FEPAIO- Federación Española Profesional de Agentes de Igualdad de Oportunidades

Unidad de Igualdad, Universidad de Huelva

Unidad de Igualdad, Universidad de Murcia

Dirección para la Igualdad, Universidad del País Vasco

Unidad de Igualdad, Universitat Pompeu Fabra

Unidad de Género del PNUD América Latina y Caribe

Unidad de Igualdad, Universidad Carlos III

AMIT- Asociación de Mujeres Investigadoras y Tecnólogas

Unidad de Igualdad, Universidad de Sevilla