



Unidad de Igualdad

Universidad de Oviedo

## GUÍA DE CONSULTA

---

**Derechos “específicos” de protección de la maternidad, cuidado de menores, conciliación, protección de la gestación y la lactancia, y protección frente a la violencia de género/sexual del personal funcional y laboral de la Universidad de Oviedo**

# **Derechos “específicos” de protección de la maternidad, cuidado de menores, conciliación, protección de la gestación y la lactancia, y protección frente a la violencia de género/sexual del personal funcional y laboral de la Universidad de Oviedo <sup>1</sup>**

<sup>1</sup> Este documento ha sido elaborado por Paz Menéndez Sebastián, directora de la Unidad de Igualdad de la Universidad de Oviedo, y es para uso del personal de esta Universidad. Para cualquier consulta sobre el particular puede dirigirse a la señalada Unidad específica. Téngase en cuenta que cada apartado concreto incluye una referencia previa a la normativa aplicable en función de la condición laboral o funcional del personal que ejercite el derecho.

Conviene tener en cuenta que los derechos del personal funcionario se regulan siempre por el EBEP, pero que los del personal laboral en ocasiones se rigen por esta norma y en otras por la legislación laboral y/o convenio colectivo. Paralelamente, la Universidad ha mejorado algunos derechos de su personal mediante normativa interna. Ambas circunstancias se han tenido en cuenta a la hora de exponer los derechos de los distintos colectivos del personal<sup>2</sup>.

<sup>2</sup> Quedan fuera del documento las cuestiones relativas a vacaciones. Las referencias normativas más importantes son las que siguen: -EBEP (Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público); -ET (Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores); -Cc personal laboral de la Universidad de Oviedo (Resolución de 4 de febrero de 2013, de la Consejería de Economía y Empleo, por la que se ordena la inscripción del Primer Convenio Colectivo del Personal Laboral de la Universidad de Oviedo en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo dependiente de la Dirección General de Trabajo). Dicho convenio ha sido denunciado, pero aún no se ha negociado el llamado a sustituirlo. Y conviene destacar que el propio convenio prevé que una vez denunciado, y hasta que no se alcance un nuevo acuerdo expreso, permanecerá vigente en su totalidad, habiendo sido objeto de reformas parciales. Para el PTGAS resulta clave la Instrucción del Gerente, de fecha 10 de junio de 2024, por la que se regulan los permisos, licencias y reglas específicas de vacaciones del Personal Técnico, de Gestión y Administración y Servicios de la Universidad de Oviedo.

# ÍNDICE DE CONTENIDO

<b>A. DERECHOS DE SUSPENSIÓN CONTRACTUAL POR NACIMIENTO Y CUIDADO DE MENORES.....</b>	<b>9</b>
A1. Aclaración previa sobre el régimen jurídico aplicable al personal laboral y funcional de la Universidad .....	9
A2. Derechos suspensivos específicos.....	10
i Permiso por nacimiento para madre biológica .....	10
ii Permiso por adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento para cada adoptante, guardador/a o acogedor/a.....	11
iii Permiso del/la progenitor/a diferente de la madre biológica por nacimiento .....	12
A.3. Compensación económica durante la suspensión .....	13
<b>B. PERMISOS POR CIRCUNSTANCIAS PERSONALES RELACIONADAS CON LA CONCILIACIÓN (DISTINTAS A LAS PREVISTAS EN EL RDLEY 6/19).....</b>	<b>17</b>
B1. Aclaración previa.....	17
B2. Permisos específicos de conciliación del personal funcional extensibles al personal laboral por el mandato del art. 51 EBEP .....	18

<b>C. SUSENSIONES CONTRACTUALES POR RIESGO DURANTE EL EMBARAZO Y LA LACTANCIA NATURAL.....</b>	<b>29</b>
C1. Aclaración previa.....	29
C2. Régimen suspensivo específico.....	29
<b>D. EXCEDENCIAS POR CUIDADO DE MENOR O FAMILIAR.....</b>	<b>33</b>
D1. Aclaración previa.....	33
D2. Excedencias del personal funcional.....	33
D3. Excedencias del personal laboral.....	34
<b>E. DERECHOS ESPECÍFICOS DE LAS MUJERES VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO/VIOLENCIAS SEXUALES .....</b>	<b>39</b>
E1. Aclaración previa .....	39
E2. Permisos y reducciones de jornada .....	40
E3. Excedencia.....	41
E.4. Movilidad geográfica .....	42
E.5. Suspensión contractual para el personal laboral.....	43

# A. DERECHOS DE SUSPENSIÓN CONTRACTUAL POR NACIMIENTO Y CUIDADO DE MENORES

## A1. Aclaración previa sobre el régimen jurídico aplicable al personal laboral y funcional de la Universidad

Es preciso tener en cuenta que, en términos generales, la relación normativa entre el EBEP, el ET y el convenio en materia de derechos de conciliación (maternidad, paternidad, adopción, acogimiento y lactancia), no resulta sencilla. Especialmente tras la aprobación del Real Decreto-Ley 5/2023 (convalidado por la Diputación Permanente del Congreso de los Diputados el 26 de julio), que ha incorporado importantes mejoras en la regulación de los derechos vinculados a la conciliación<sup>3</sup>. En todo caso, el art. 7 EBEP incluye una referencia final a que estos derechos se regirán en exclusiva por el EBEP. En efecto, a tenor de lo dispuesto en este precepto: «El personal laboral al servicio de las Administraciones públicas se rige, además de por la legislación laboral y por las demás normas convencionalmente aplicables, por los preceptos de este Estatuto que así lo dispongan. No obstante, en materia de permisos de

nacimiento, adopción, del progenitor diferente de la madre biológica y lactancia, el personal laboral al servicio de las Administraciones públicas se regirá por lo previsto en el presente Estatuto, no siendo de aplicación a este personal, por tanto, las previsiones del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores sobre las suspensiones de los contratos de trabajo que, en su caso, corresponderían por los mismos supuestos de hecho». No obstante, en el caso del personal laboral PTGAS debe también tenerse en cuenta la Instrucción del Gerente, de fecha 10 de junio de 2024.

Por tanto, esta referencia significa que el EBEP está llamado a regular además del permiso de lactancia, el permiso por nacimiento biológico de la madre, por adopción, guarda con fines de adopción y acogimiento, y del otro progenitor en todos estos supuestos (art. 49.a, b y c).

En todo caso, las suspensiones que a este apartado interesan son aplicables tanto al PDI como al PT-

## A. DERECHOS DE SUSPENSIÓN CONTRACTUAL POR NACIMIENTO Y CUIDADO DE MENORES

GAS, tanto para el personal funcionarial como para el laboral.

### A.2. Derechos suspensivos específicos

#### i. Permiso por nacimiento para madre biológica<sup>4</sup>

Duración 16 semanas con la siguiente distribución:

- 6 semanas obligatorias, ininterrumpidas y que deberán disfrutarse a jornada completa inmediatamente después del parto.

- Las 10 semanas restantes, a jornada completa o parcial.

Opciones de disfrute:

- De manera continuada al periodo obligatorio, después de agotar las primeras 6 semanas.
- De manera interrumpida, solo en el caso de que ambos progenitores trabajen en cuyo caso, debe ser en periodos semanales (acumulados o independientes) desde la finalización de las 6 semanas obligatorias hasta que el hijo/a cumpla 12 meses de edad.

Nótese que:

- sólo se puede disfrutar de forma no continuada si los dos progenitores trabajan.
- se puede disfrutar por semanas acumuladas (ejemplo, las 10 semanas seguidas) o independientes (ejemplo, dos semanas al mes).

- este disfrute ha de producirse en el primer año de vida del hijo/a.
- el término de madre biológica incluye también a las personas trans gestantes.

#### Ampliaciones de la duración de la prestación para la madre biológica:

- 1 semana, por cada hijo/a, a partir del segundo, en caso de nacimiento múltiple (dos o más en el mismo parto).
- 1 semana por cada hijo/a discapacitado/a (viene a suponer la consideración del nacimiento de un hijo/a con discapacidad como parto múltiple a efecto de la ampliación del tiempo. Conviene tener presente que la discapacidad se considera como tal por encima del 33%)<sup>5</sup>.
- En los casos de parto prematuro y aquellos supuestos en los que el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, la prestación se podrá ampliar en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales.

#### Otras cuestiones de interés:

En caso de fallecimiento de la madre, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o de la parte que le reste a ese permiso.

En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el periodo de duración del permiso no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo. Hay que recordar que las 6 semanas tras el parto son baja médica obligatoria (lógicamente también en caso de fallecimiento del hijo/a).

Desaparece la cesión de la maternidad por parte de la madre al otro progenitor, así como la posibilidad de inicio de la prestación antes de la fecha probable del parto, aunque conviene recordar que se permite cesar en la actividad a partir de las 37 semanas de gestación (35 en caso de gestación múltiple) -véase el apartado correspondiente-.

#### ii. Permiso por adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento para cada persona adoptante, guardadora o acogedora

Duración 16 semanas para cada uno de ellos/as.  
Distribución:

- 6 semanas obligatorias, ininterrumpidas y que deberán disfrutarse a jornada completa inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o acogimiento.

- Las 10 semanas restantes, a jornada completa o

parcial, a disfrutar:

- De manera continuada al periodo obligatorio.
- De manera interrumpida, solo en el caso de que ambos trabajen en cuyo caso, debe ser en periodos semanales (acumulados o independientes) desde la finalización de las 6 semanas obligatorias dentro de los doce meses a contar o bien desde el nacimiento del hijo o hija, o bien desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. En el caso del disfrute interrumpido se requerirá, para cada periodo de disfrute, un preaviso de al menos 15 días y se realizará por semanas completas.

#### Ampliaciones de la duración de la prestación:

- 1 semana para cada adoptante/guardador/acogedor, por cada menor, a partir del segundo, en caso de adopción, guarda o acogimiento múltiple.
- 1 semana para cada uno de ellos por cada menor discapacitado/a.

#### Cuestiones a tener en cuenta en caso de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo al país del adoptado

La persona adoptante tendrá derecho:

- A un permiso de hasta dos meses de duración

<sup>3</sup> El Real Decreto-ley 2/2024, de 21 de mayo, por el que se adoptan medidas urgentes para la simplificación y mejora del nivel asistencial de la protección por desempleo, y para completar la transposición de la Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, y por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE del Consejo, incorporó algún retoque en la regulación de la reducción de jornada por lactancia permitiendo su acumulación sin necesidad de reconocimiento en el convenio colectivo, pero para el entorno del empleo público este derecho ya estaba legalmente reconocido con anterioridad. Paralelamente, esta norma introdujo una modificación puntual en el EBEP para incluir de manera expresa las fórmulas flexibles de empleo como ejercicio efectivo del derecho a la conciliación respecto de los cuidadores.

<sup>4</sup> Sobre las condiciones de disfrute y la documentación a aportar en el caso del PTGAS (funcionarial y laboral), consúltense la Instrucción del Gerente, de fecha 10 de junio de 2024.

<sup>5</sup> Téngase en cuenta que el ET prevé para el personal laboral una ampliación de ese permiso de modo que en las familias monoparentales la persona progenitora pueda disfrutar acumulada la ampliación. Así el art. 48.6 in fine del ET dispone que "En caso de haber una única persona progenitora, esta podrá disfrutar de las ampliaciones completas previstas en este apartado para el caso de familias con dos personas progenitoras". Pero como en esta materia rige el EBEP, en el que no se ha formulado similar derecho, no cabe entender reconocida esta ampliación al personal laboral de la Universidad.

<sup>6</sup> La instrucción del Gerente de 10 de junio de 2024 prevé un permiso específico de ausencia para estos casos, pero lo normal es que el derecho quede subsumido por la prestación a la que se alude aquí.

## A. DERECHOS DE SUSPENSIÓN CONTRACTUAL POR NACIMIENTO Y CUIDADO DE MENORES

a cargo de la Universidad con retribuciones básicas.

- A iniciar el permiso hasta 4 semanas antes de la resolución judicial o decisión administrativa.

### iii. Permiso de la persona progenitora diferente de la madre biológica por nacimiento<sup>7</sup>

Tendrá una duración de 16 semanas, con la siguiente distribución:

- 6 semanas serán inmediatas posteriores a la fecha del nacimiento que serán de descanso obligatorio, ininterrumpidas y a jornada completa.

- 10 semanas restantes a jornada completa o parcial, que podrán disfrutar:

- a) De manera continuada al periodo obligatorio
- b) De manera interrumpida, solo en el caso de que ambos progenitores trabajen en cuyo caso, debe ser en periodos semanales (acumulados o independientes) desde la finalización de las 6 semanas obligatorias de la madre hasta que el hijo/a cumpla 12 meses de edad. Para cada periodo de disfrute interrumpido será necesario un preaviso de al menos 15 días.

Si optan por disfrutar de la parte no obligatoria de este permiso con posterioridad a la semana 16 del permiso por nacimiento y el progenitor que disfruta del permiso por nacimiento hubiese solicitado la acumulación del tiempo de lactancia

en jornadas completas, el disfrute de la parte no obligatoria se podrá iniciar cuando finalice este último periodo.

En cuanto a las ampliaciones de la duración de la prestación son las mismas que rigen para la madre biológica.

Téngase en cuenta que cuando las situaciones de permiso de maternidad o cuidado de menor, riesgo durante la lactancia o riesgo durante el embarazo impidan iniciar el disfrute de las vacaciones dentro del año natural al que correspondan, o una vez iniciado el periodo vacacional sobreviniera una de dichas situaciones, el periodo vacacional se podrá disfrutar aunque haya terminado el año natural a que correspondan y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado. Nótese, también, que el Cc del personal laboral de la Universidad dispone que “El tiempo transcurrido en las situaciones de descanso maternal, paternal, adopción o acogimiento será reconocido a efectos de solicitud de carrera y desarrollo profesional, como tiempo de trabajo efectivo”. Hay que entender ajustada a la nueva regulación esta previsión convencional.

Nótese, también, que el Cc del personal laboral de la Universidad dispone que “El tiempo transcurrido en las situaciones de descanso maternal,

paternal, adopción o acogimiento será reconocido a efectos de solicitud de carrera y desarrollo profesional, como tiempo de trabajo efectivo”. Hay que entender ajustado a la nueva regulación esta previsión convencional.

### A.3. Compensación económica durante la suspensión

Debe tenerse en cuenta que desde la perspectiva de la percepción económica durante la suspensión se sitúan en una posición diferente el personal funcional integrado en MUFACE (para el que la suspensión merece la consideración de licencia retribuida), y personal --funcionario/laboral-- integrado en el Régimen General de la Seguridad Social, que percibe durante la suspensión una prestación del 100% de la base reguladora. La Universidad de Oviedo ha diseñado un procedimiento para facilitar la tramitación de los respectivos derechos económicos que a continuación se reproduce<sup>8</sup>.

#### PERSONAL ENCUADRADO EN EL RÉGIMEN GENERAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL

Tras producirse el nacimiento de hijo/a o adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento de menor, debe ponerse en contacto con el Servicio de Régimen Económico de Personal mediante la dirección de correo [serv.reg.economico@uniovi.es](mailto:serv.reg.economico@uniovi.es), adjuntando justificante de la fecha de nacimiento o adopción/guarda/acogimiento, y comunicando la decisión de cómo y cuándo va a disfrutar el periodo de 10 semanas voluntarias (de manera continuada al periodo obligatorio, de manera interrumpida en periodos semanales y hasta

que el hijo/a cumpla 12 meses) --en caso de adopción/guarda/acogimiento el ejercicio del derecho se llevará a cabo en el plazo de un años desde la sentencia o resolución correspondiente--.

Si se opta por su disfrute de manera interrumpida en periodos semanales, deberá comunicar cada periodo con una antelación mínima de 15 días.

Si se opta por su disfrute a jornada parcial, requerirá que dicha solicitud esté autorizada previamente por su responsable funcional: Dirección de Departamento para el PDI, Jefatura de Servicio para el PTGAS o Persona Investigadora Principal para el Personal Investigador.

No olvide solicitar la prestación correspondiente al INSS, ya que durante estos periodos la Universidad de Oviedo no es responsable de sus retribuciones, solamente de sus cotizaciones sociales.  
**PERSONAL ENCUADRADO EN EL RÉGIMEN ESPECIAL DE MUFACE**

Tras producirse el nacimiento de hijo/a o adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento de menor, el empleado debe ponerse en contacto con el Servicio de Régimen Económico de Personal mediante la dirección de correo [reg.economico@uniovi.es](mailto:reg.economico@uniovi.es), adjuntando justificante de la fecha de nacimiento o adopción/guarda/acogimiento, y comunicando la decisión de cómo y cuándo va a disfrutar el periodo de 10 semanas voluntarias (de manera continuada al periodo obligatorio, de manera interrumpida en periodos semanales y hasta que el hijo/a cumpla 12 meses)

<sup>7</sup> Sobre las condiciones de disfrute y la documentación en el caso del PTGAS (funcionario y laboral), consúltese Instrucción del Gerente, de fecha 10 de junio de 2024.

<sup>8</sup> En estos enlaces podrá encontrar instrucciones para la cobertura de los impresos para la prestación del Régimen General de la Seguridad Social en periodos múltiples ([C-136-1 cas \(seg-social.es\)](#)); en caso de nacimiento ([MP-1 bis-1 cas \(seg-social.es\)](#)); en caso de adopción/guarda/acogimiento ([C-134-1 cas \(seg-social.es\)](#)); y el acuerdo de los progenitores ([C-140 cas \(seg-social.es\)](#)).

## A. DERECHOS DE SUSPENSIÓN CONTRACTUAL POR NACIMIENTO Y CUIDADO DE MENORES

--en caso de adopción/guarda/acogimiento el ejercicio del derecho se llevará a cabo en el plazo de un año desde la sentencia o resolución correspondiente--.

Si se opta por su disfrute de manera interrumpida en periodos semanales, deberá comunicarse cada periodo con una antelación mínima de 15 días.

Si se opta por su disfrute a jornada parcial, requerirá que dicha solicitud esté autorizada previamente por su responsable funcional: Director de Departamento para el PDI, Jefe de Servicio para el PAS o Investigador Principal para el Personal Investigador.

En el Régimen de MUFACE el permiso por nacimiento o adopción de menor es considerado una Licencia, por la que es la Universidad la responsable de abonar sus retribuciones salariales.

## B. PERMISOS POR CIRCUNSTANCIAS PERSONALES RELACIONADAS CON LA CONCILIACIÓN (DISTINTAS A LAS PREVISTAS EN EL RDLEY 6/19)

### B.1. Aclaración previa

Según dispone el art.51 EBEP, para «... el régimen de jornada de trabajo, permisos y vacaciones del personal laboral se estará a lo establecido en este capítulo y en la legislación laboral correspondiente». El uso de la conjunción copulativa “y” obliga a tomar en consideración el EBEP, el ET y los convenios colectivos de aplicación para el personal laboral de la Universidad para los permisos propios de conciliación (distintos del apartado anterior).

Conviene tener en cuenta que el art. 48 EBEP reconoce al personal funcional una serie de permisos relacionados con la conciliación, coincidentes en algunos casos con la regulación laboral, y mejoradores de ésta en otros. Con lo que en términos generales resulta más adecuado para el personal laboral entender aplicable dicho régimen del EBEP, completado en su caso por la regulación del Cc del personal laboral de la Universidad, que dispone expresamente que “El per-

sonal laboral de Administración y Servicios de la Universidad de Oviedo tendrá derecho a los permisos establecidos con carácter general en el Estatuto de los Trabajadores, en el Estatuto Básico del Empleado Público, en la medida que sea más favorable, y en la normativa laboral aplicable, con las siguientes mejoras y particularidades”; y que “El PDI laboral de la Universidad de Oviedo disfrutará igualmente de los permisos y reducciones de jornada establecidos en la normativa laboral por motivos de nacimiento prematuro o con hospitalización, lactancia, parto y maternidad, paternidad, adopción o acogimiento, guarda legal de menores de doce años o de personas en situación de discapacidad, atención de familiares enfermos o dependientes, y violencia de género”. A continuación, por ello, se relatan los derechos del personal funcional con indicación en su caso de las mejoras para el personal laboral por convenio y para el PTGAS por la Instrucción del Gerente de 10 de junio de 2024.

## B. PERMISOS POR CIRCUNSTANCIAS PERSONALES RELACIONADAS CON LA CONCILIACIÓN (DISTINTAS A LAS PREVISTAS EN EL RDLEY 6/19)

### B.2. Permisos y reducciones de jornada específicos de conciliación del personal funcional extensibles al personal laboral por el mandato del art. 51 EBEP

1) Por **accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica** sin hospitalización que precise de reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el primer grado por consanguinidad o afinidad, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores que conviva con el funcionario o funcionaria en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella: cinco días hábiles<sup>9</sup>.

Cuando se trate de accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise de reposo domiciliario, de una persona familiar dentro del **segundo grado** de consanguinidad o afinidad, el permiso será de **cuatro** días hábiles.

Ahora bien, conviene tener presente que este permiso para el PTGAS funcionario y para el PTGAS laboral no establece distinciones entre el primer y segundo grado, alcanzando el derecho de cinco días por igual a ambos grados (Instrucción del Gerente de fecha 10 de junio de 2024), mejorándose además su alcance, toda vez que se incluye expresamente al familiar consanguíneo de la pareja de hecho, que

el EBEP no incluye expresamente.

Paralelamente, para el personal laboral el Cc advierte que:

i) Para el PTGAS: - “En casos excepcionales de enfermedad o accidente muy graves del cónyuge o de familiares hasta el primer grado de consanguinidad, que deban ser atendidos por un trabajador, éste podrá disfrutar de un permiso de hasta quince días, siempre que haya agotado los días de permiso por asuntos particulares”.

Téngase en cuenta que mediante Acuerdo de Mesa Conjunta del PTGAS, de fecha 10 de julio de 2019, se ha extendido este derecho al PTGAS funcionario.

Así se recoge también en la Instrucción del gerente de 10 de junio de 2024, que reconoce un permiso excepcional de enfermedad o accidente muy graves del cónyuge, pareja de hecho o de familiares hasta el primer grado de consanguinidad o adopción de un máximo, quince días naturales retribuidos, y siempre que se hayan agotado los días de permiso por asuntos particulares. Nótese que la Instrucción incluye también a las parejas de hecho y a las personas familiares por adopción.

ii) Para el PDI laboral el derecho se regula igual que en el EBEP, pero se añade esta mejo-

ra de interés: “En caso de enfermedad terminal de padres, cónyuge o hijo/a, previo aviso y justificación, el personal podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, mientras subsista la situación, hasta un máximo de 15 días, ampliables a 30. En este segundo período no se devengará retribución”.

Estos permisos deben diferenciarse de los concedidos en caso de fallecimiento, que no son estrictamente de conciliación. En todo caso, según el EBEP cuando se trate de fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o familiar dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad, el permiso será de tres días hábiles cuando el suceso se produzca en la misma localidad, y cinco días hábiles cuando sea en distinta localidad.

En el caso de fallecimiento de 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.

No obstante, conviene tener en cuenta que según la Instrucción del Gerente de 10 de junio de 2024, en el caso del PTGAS (laboral y funcional) si durante el disfrute del permiso por accidente, enfermedad grave,

hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, sobreviene el fallecimiento del familiar, se suspenderá el permiso que se venía disfrutando y se iniciará el cómputo de un nuevo permiso al día siguiente del fallecimiento, por esta nueva circunstancia. Este otro permiso por fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o familiar dentro del primer grado de consanguinidad, adopción o afinidad, cuando el suceso se produzca en la misma localidad, será de tres días hábiles. Cuando se produzca en distinta localidad de cinco días hábiles y si se produce fuera de la península o del territorio nacional de siete días hábiles (anexo 2º)<sup>11</sup>.

Si, por el contrario, el familiar lo es de segundo grado, el permiso cuando el suceso se produzca en la misma localidad será de dos días hábiles. Cuando se produzca en distinta localidad de cuatro días hábiles y si se produce fuera de la península o del territorio nacional de seis días hábiles.

2) Por el tiempo indispensable para:

-la realización de **exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto** por las funcionarias embarazadas<sup>12</sup>.

-en los casos de adopción o acogimiento, o

<sup>9</sup> El parto natural o por cesárea se considera como una situación asimilada a la enfermedad grave por requerir hospitalización (Instrucción del Gerente de fecha 10 de junio de 2024).

<sup>10</sup> Sobre la documentación acreditativa y las concreciones de ejercicio del permiso para el PTGAS véase el Anexo 1º de la Instrucción del Gerente de fecha 10 de junio de 2024.

<sup>11</sup> Sobre la documentación acreditativa y las concreciones de ejercicio del permiso para el PTGAS véase el Anexo 2º de la Instrucción del Gerente de fecha 10 de junio de 2024.

<sup>12</sup> Sobre la documentación acreditativa y las concreciones de ejercicio del permiso para el PTGAS véase el Anexo 6º de la Instrucción del Gerente de fecha 10 de junio de 2024.

## B. PERMISOS POR CIRCUNSTANCIAS PERSONALES RELACIONADAS CON LA CONCILIACIÓN (DISTINTAS A LAS PREVISTAS EN EL RDLEY 6/19)

guarda con fines de adopción, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

El Cc del personal laboral de la Universidad dispone que “Los permisos por el tiempo indispensable para el cumplimiento de deberes públicos, personales e inexcusables, alcanzarán igualmente al cumplimiento de deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral” (tanto para el PTGAS como para el PDI).

Incluye también a las personas funcionarias/laborales trans gestantes.

3) Por **lactancia de hijo/a menor de doce meses** tendrán 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 es un permiso individual de los funcionarios y las funcionarias, sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor.

Se podrá solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo corres-

pondiente. Esta modalidad se podrá disfrutar únicamente a partir de la finalización del permiso por nacimiento, adopción, guarda, acogimiento o del progenitor diferente de la madre biológica respectivo.

En el caso del PTGAS (laboral o funcionarial), el derecho se extiende igualmente hasta los doce meses para la persona progenitora, adoptante, guardadora o acogedora, hombres, mujeres o personas trans gestantes, en la Instrucción del Gerente de fecha 10 de junio de 2024 . Esta misma instrucción, en su anexo siguiente, permite la acumulación de este permiso, sustituyéndolo por uno de cuatro semanas.

Este permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple (también la acumulación de cuatro semanas).

4) Por razones de **guarda legal**, cuando el personal funcionarial 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 personal funcionarial que precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razo-

nes de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe actividad retribuida.

No se perciben mejoras en este punto en el Cc personal laboral.

5) Por ser preciso atender el **cuidado de un familiar de primer grado**, el personal funcionarial 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<sup>14</sup>.

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.

Esta reducción no ha de entenderse en el sentido de reducir días a la semana, sino horas al día.

6) Por **asuntos particulares**, 10 días al año.

Conviene aclarar que, aunque el EBEP en este punto reconoce únicamente seis días, la Universidad ha ampliado considerablemente este derecho.

En concreto, el Cc personal laboral prevé para el PTGAS y el PDI “10 días anuales de permiso de libre disposición por asuntos particulares. Al cumplir el sexto trienio de antigüedad, se concederán dos días adicionales, incrementándose en un día adicional por cada trienio cumplido a partir del octavo. Salvo que no sea posible, estos permisos deberán solicitarse con, al menos, 10 días de antelación respecto de la fecha para la que se pretenda su concesión, debiendo autorizarse por el órgano competente” y garantizarse la cobertura del servicio/de las obligaciones docentes.

Pero en el calendario laboral de la Universidad (2024), punto sexto se prevé en este punto que “Con carácter general, el personal podrá disfrutar de 10 días por asuntos particulares hasta el 31 de enero de 2025, previa autorización del órgano competente y siempre que quede garantizada la cobertura del servicio. Además de los días establecidos en el párrafo anterior, por razón de antigüedad, el personal de administración y servicios de la Universidad de Oviedo tendrá derecho a:

- Dos días adicionales al cumplir el sexto trienio.
- Un día adicional por cada trienio cumplido a partir del octavo.

Este derecho se hará efectivo en el año natural en el que se cumpla el trienio. Este permiso deberá solicitarse con 10 días de antelación a la fecha para la que se pretenda su concesión”.

<sup>14</sup> Este derecho asiste igualmente al personal laboral PTGAS según la instrucción del Gerente de 10 de junio de 2024 (anexo 20°).

## B. PERMISOS POR CIRCUNSTANCIAS PERSONALES RELACIONADAS CON LA CONCILIACIÓN (DISTINTAS A LAS PREVISTAS EN EL RDLEY 6/19)

Así las cosas, hay que entender que a día de hoy tiene el mismo número de días por asuntos propios todo el personal<sup>15</sup>.

Téngase en cuenta, además, que el Cc personal laboral prevé este derecho expresamente para el PAS, advirtiendo además que “El personal que no llegue a prestar servicios durante el año completo o que tenga una jornada inferior a la ordinaria, disfrutará de un número de días de permiso por asuntos particulares proporcional al tiempo de servicios o a su jornada”.

**7) Permiso por cuidado de hijo/a menor afectado por cáncer u otra enfermedad grave:** el personal funcional (y el laboral por la aplicación de las reglas generales vistas) tendrá derecho, siempre que ambos progenitores, adoptantes, guardadores con fines de adopción o acogedores de carácter 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, de hijo/a 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 hijo o la hija o persona que hubiere sido objeto de acogimiento permanente o guarda con fines de adopción cumpla los 23 años. A estos efectos, el mero cumplimiento de los 18 años del hijo o la hija o menor sujeto a acogimiento permanente o a guarda con fines de adopción, no será causa de extinción de la reducción de la jornada, si se mantiene la necesidad de cuidado directo, continuo y permanente.

No obstante, cumplidos los 18 años, se podrá reconocer el derecho a la reducción de jornada hasta que la persona a su cargo cumpla los 23 años en los supuestos en que el padecimiento del cáncer o enfermedad grave haya sido diagnosticado antes de alcanzar la mayoría de edad, siempre que en el momento de la solicitud se acrediten los requisitos establecidos en los párrafos anteriores, salvo la edad.

Asimismo, se mantendrá el derecho a esta reducción de jornada hasta que la persona a su cargo cumpla 26 años si, antes de alcanzar los 23 años, acreditara, además, un grado de discapacidad igual o superior al 65 por ciento.

Cuando concurren en ambas personas progenitoras, adoptantes, guardadoras con fines de adopción o acogedoras de carácter 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 beneficiarias de la prestación establecida para este fin en el Régimen de la Seguridad Social que les sea de aplicación, el funcionario o funcionaria tendrá derecho a la percepción de las retribuciones íntegras durante el tiempo que dure la reducción de su jornada de trabajo, siempre que la otra persona progenitora, adoptante o guardadora con fines de adopción o acogedora de carácter 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 beneficiaria 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.

Cuando la persona enferma contraiga matrimonio o constituya una pareja de hecho, tendrá derecho al permiso quien sea su cónyuge o pareja de hecho, siempre que acredite las condiciones para ser beneficiario.

La normativa prevé que reglamentariamente se establezcan las condiciones y supuestos en los que esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas. No se aprecia mejora convencional para el personal laboral en el Cc.

8) El EBEP incorpora una ventaja considerable respecto de la legislación laboral ordinaria, en la medida en que prevé en su Disposición Adicional 16ª un permiso retribuido, si bien solo para las **funcionarias en estado de gestación**. Según dispone este precepto, cada Administración Pública, en su ámbito, podrá establecer a las funcionarias en estado de gestación, un permiso retribuido, a partir del día primero de la semana 37 de embarazo, hasta la fecha del parto. En el supuesto de gestación múltiple, este permiso podrá iniciarse el primer día de la semana 35 de embarazo, hasta la fecha de parto. No parece sencillo extender este permiso a las trabajadoras laborales, en tanto que el art. 51 que en materia de permisos alude a la posible aplicación del EBEP, lo hace remitiendo al capítulo en el que se regulan los permisos, jornada y vacaciones, y este permiso especial se regula fuera del capítulo de tiempo de trabajo y con llamada expresa, exclusiva y contundente a las funcionarias.

El Cc del personal laboral de la Universidad no dispone nada sobre el particular. No obstante, la Universidad de Oviedo ha acordado su expresa extensión a las trabajadoras la-

<sup>15</sup>Sobre el ejercicio por parte del PTGAS puede consultarse la Instrucción del Gerente de 10 de junio de 2024.

borales. En este enlace puede consultarse el [Acuerdo de Consejo de Gobierno por el que se regula el permiso para las empleadas en estado de gestación](#). Y en esta página la trabajadora puede descargarse el impreso correspondiente para la solicitud del permiso: [Servicio de Prevención de Riesgos Laborales - Embarazo y lactancia \(uniovi.es\)](#)<sup>16</sup>.

#### **9) Permiso por cumplimiento de deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral**

El art. 48.j) EBEP reconoce un permiso “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”. Desde luego, es un permiso muy relevante, que por las razones ya expuestas debe extenderse también al personal laboral (por el mandato del art. 51). De todas formas conviene aclarar que el art. 42.d) del Cc del personal laboral de la Universidad prevé expresamente esta extensión –“Los permisos por el tiempo indispensable para el cumplimiento de deberes públicos, personales e inexcusables, alcanzarán igualmente al cumplimiento de deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral”.

No obstante, su falta de concreción en los tér-

minos concretos de disfrute hace difícil precisar su específico alcance.

**10) Permiso parental para el cuidado de hijo, hija o menor acogido por tiempo superior a un año, hasta el momento en que el menor cumpla ocho años:** el art. 128.2 del Real Decreto-ley 5/2023, de 28 de junio, ha añadido este importante derecho, aunque con una considerable falta de precisión en cuanto a su régimen jurídico. El derecho se integra en el precepto dedicado a los permisos “por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, por razón de violencia de género o de violencia sexual y para las víctimas de terrorismo y sus familiares directos”, en concreto en la letra g) del art. 49. Este precepto en términos generales ordena permisos retribuidos –también suspensiones contractuales con prestación de Seguridad Social–, disponiendo en su caso el régimen específico de retribución o de excepción de la misma. Pero no así respecto del derecho que nos ocupa. En todo caso, aunque la norma nada disponga sobre el particular, no parece que se trate de un permiso con retribución (ni de una suspensión con prestación específica de Seguridad Social). No se olvide, en este sentido, que el Real Decreto-Ley 5/2023 manifiesta expresamente en su Disposición Final octava, que la transposición de la Directiva de Conciliación [Directiva (UE) 2019/1158] que lleva a

cabo y en la que trae causa este permiso es simplemente parcial y no abarca la retribución del permiso parental. Probablemente la idea sea acompañarlo de una prestación de Seguridad Social, pero por el momento esta no ha sido formulada, con lo que cabe entender que a día de hoy el permiso ni se retribuye, ni se compensa con una prestación social. En el caso del PTGAS (laboral y funcionarial) se ha aclarado expresamente que el permiso no es retribuido<sup>17</sup>.

Como fuere, el permiso tendrá una duración no superior a ocho semanas, continuas o discontinuas, y podrá disfrutarse a tiempo completo, o en régimen de jornada a tiempo parcial, cuando las necesidades del servicio lo permitan y conforme a los términos que reglamentariamente se establezcan. Este permiso, constituye un derecho individual de las personas progenitoras, adoptantes o acogedoras, hombres o mujeres, sin que pueda transferirse su ejercicio.

Cuando las necesidades del servicio lo permitan, corresponderá a la persona progenitora, adoptante o acogedora especificar la fecha de inicio y fin del disfrute o, en su caso, de los períodos de disfrute, debiendo comunicarlo a la Administración con una antelación de quince días y realizándose por semanas completas.

Cuando concurren en ambas personas progenitoras, adoptantes, o acogedoras, por el mismo sujeto y hecho causante, las circunstancias necesarias para tener derecho a este permiso en los que el disfrute del permiso parental en el período solicitado altere seriamente el correcto funcionamiento de la unidad de la administración en la que ambas presten servicios, ésta podrá aplazar la concesión del permiso por un período razonable, justificándolo por escrito y después de haber ofrecido una alternativa de disfrute más flexible.

El Cc del personal laboral de la Universidad por obvias razones temporales no formula este derecho, pero evidentemente, al estar ubicado en el precepto de los permisos, resulta igualmente aplicable al personal laboral. En todo caso, también se ha llevado a la legislación laboral en términos prácticamente idénticos, si bien incorporándolo en el bloque de las suspensiones contractuales, añadiendo una letra o) al art. 45.1, y regulándolo específicamente en el art. 48 bis ET, lo que corrobora la tesis de que se trata de suspensión sin retribución, y por el momento también sin prestación específica de Seguridad Social. Nótese, por lo demás, lo dicho sobre el derecho del PTGAS laboral según la Instrucción del Gerente.

<sup>16</sup> La Instrucción del Gerente, de fecha 10 de junio de 2024, se lo reconoce expresamente a todo el PTGAS.

<sup>17</sup> Sobre las condiciones de disfrute y la documentación en el caso del PTGAS (funcionarial y laboral), consúltese Instrucción del Gerente, de fecha 10 de junio de 2024.

## B. PERMISOS POR CIRCUNSTANCIAS PERSONALES RELACIONADAS CON LA CONCILIACIÓN (DISTINTAS A LAS PREVISTAS EN EL RDLEY 6/19)

### 11) Ausencia por fuerza mayor por motivos familiares urgentes (personal laboral y PT-GAS funcional)

Téngase en cuenta que el Real Decreto-Ley 5/2023 ha añadido para el personal laboral el siguiente derecho (que no se prevé para el personal funcional):

“La persona trabajadora tendrá derecho a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata.

Estas ausencias serán *retribuidas* por horas hasta un máximo de a cuatro días al año, conforme a lo establecido en convenio colectivo o, en su defecto, en acuerdo entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras aportando las personas trabajadoras, en su caso, acreditación del motivo de ausencia”.

Conviene recordar, en este sentido, que el art.51 EBEP, dispone que para «... el régimen de jornada de trabajo, permisos y vacaciones del personal laboral se estará a lo establecido en este capítulo y en la legislación laboral correspondiente». Y ya se ha dicho que el uso de

la conjunción copulativa “y” obliga a tomar en consideración el EBEP, el ET y los convenios colectivos, luego este nuevo derecho laboral les alcanzará, aunque no se reconozca para el personal funcional.

Paralelamente, la Instrucción del gerente de 10 de junio de 2024, reconoce para el PTGAS (también funcional) ausencias por causa de fuerza mayor, sin deducción de retribuciones, bien por motivos de salud propia o por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o convivientes en caso de enfermedad o accidente. Su duración es de cuatro días al año, de los cuales sólo tres podrán tener lugar en días consecutivos.

12) **Permiso por matrimonio o constitución/registro de pareja de hecho.** Aunque no es estrictamente un derecho de conciliación, no está de más recordar que tanto el personal funcional como el laboral tiene derecho a un permiso retribuido de 15 días por matrimonio, que ahora el EBEP extiende al registro o constitución formalizada por documento público de pareja de hecho<sup>18</sup>. Si bien, el art. 42.f) del Cc del personal laboral de la Universidad ya disponía que “Los permisos devengados por razón de matrimonio o relación conyugal, se entenderán referidos igualmente a las relaciones de pareja formalizadas en el correspondiente Registro Público”.

### 13) Flexibilización del tiempo de trabajo por motivos de conciliación

Real Decreto-ley 2/2024, de 21 de mayo, ha modificado el art. 47 del EBEP, para prever que “Las Administraciones Públicas adoptarán medidas de flexibilización horaria para garantizar la conciliación de la vida familiar y laboral de los empleados públicos que tengan a su cargo a hijos e hijas menores de doce años, así como de los empleados públicos que tengan necesidades de cuidado respecto de los hijos e hijas mayores de doce años, el cónyuge o pareja de hecho, familiares por consanguinidad hasta el segundo grado, así como de otras personas que convivan en el mismo domicilio, y que por razones de edad, accidente o enfermedad no puedan valerse por sí mismos”.

Queda por concretar a nivel de la Universidad de Oviedo los términos exactos de estas medidas flexibilizadoras tanto para el personal laboral como para el funcional. Recuerdese que el EBEP resulta de aplicación a la jornada del personal laboral.

<sup>18</sup> Respecto a las condiciones y documentación en el caso del PTGAS consúltese la Instrucción del gerente de 10 de junio de 2024.

## C. SUSPENSIONES CONTRACTUALES POR RIESGO DURANTE EL EMBARAZO Y LA LACTANCIA NATURAL

### C.1. Aclaración previa

Tras el RD Ley 6/19, los permisos por nacimiento y cuidado de menor y por lactancia quedan regulados por indicación del art. 7 in fine EBEP, por este cuerpo normativo, con exclusión explícita del ET. Sin embargo, se han quedado fuera de esta previsión las suspensiones relacionadas con la protección física de la madre, del feto y del neonato.

Conviene tener presente que el EBEP nada dispone sobre la posibilidad de suspensión contractual por estas causas, al referirse a estas situaciones sólo a efectos de garantizar el disfrute de las vacaciones (art. 50.2), y para incorporar el señalado permiso retribuido en las últimas semanas del embarazo para las funcionarias. No obstante, la regulación de esta situación es la misma para el personal funcional y laboral de la Universidad, en tanto que el Real Decreto 295/2009, de 6 de marzo, por el que se regulan las prestacio-

nes económicas del sistema de la Seguridad Social por maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural, prevé expresamente en su art. 1.2 que «Las disposiciones previstas en los capítulos IV y V serán de aplicación a las funcionarias públicas y a las trabajadoras sometidas a normas administrativas o estatutarias, incluidas en el Régimen General de la Seguridad Social, a las que se conceda, respectivamente, permiso por riesgo durante el embarazo o por riesgo durante la lactancia natural».

### C.2. Régimen suspensivo específico

Tanto las funcionarias como las contratadas laborales tienen la posibilidad de suspender la prestación de servicios si hay riesgo para ellas o para el feto, ya sea durante la gestación, ya se durante la lactancia natural en los primeros nueve meses del neonato, con derecho a percibir la prestación correspondiente de Seguridad Social

### C. SUSPENSIONES CONTRACTUALES POR RIESGO DURANTE EL EMBARAZO Y LA LACTANCIA NATURAL

(por el 100% de la base reguladora). No obstante, conviene tener en cuenta que la suspensión es una medida residual, en el bien entendido que se prevé sólo si el estado de la trabajadora embarazada no es compatible con la actividad laboral, sin que pueda cambiar de puesto de trabajo por otro compatible con su gestación/lactancia porque técnica u objetivamente no es posible o no puede razonablemente exigirse por motivos justificados. Dicho de otro modo, debe procurarse en primer término la acomodación del puesto a las singularidades biológicas de la gestación/lactancia, sólo si tal medida no es viable debe procurarse el cambio a un puesto que sí resulte compatible y sólo si ello no es factible proceder a la suspensión contractual con prestación social, previa certificación de los servicios médicos pertinentes.

Es preciso tener en cuenta que la Universidad debe llevar a cabo la evaluación de los riesgos laborales de los puestos comprendiendo 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, la Universidad 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 traba-

jadora afectada. Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos.

La Universidad, previa consulta con los representantes de los trabajadores, debe elaborar una relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.

Paralelamente, conviene tener presente que el cambio de puesto o función cuando no sea posible la adaptación 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.

Cuando no exista 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.

Sólo si ese cambio de puesto no resultara posible entrará en juego la suspensión contractual, que durará 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, o en su caso hasta el parto.

Algo similar sucede con el riesgo durante la lactancia natural si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer

o del hijo/a y así lo certifiquen los Servicios Médicos pertinentes. La regla es la misma, se procurará primero la adaptación del puesto, de no ser posible su cambio a uno compatible y como último remedio la suspensión contractual, que podrá extenderse como máximo hasta los nueve meses del hijo/a.

Para facilitar la pervivencia de la lactancia natural en los casos en los que no hay riesgo por contacto con agentes perjudiciales para la madre o el/la neonato/a, la Universidad ha dispuesto para el uso de sus empleadas las convenientes salas de lactancia, donde las funcionarias y trabajadoras podrán proceder a extraerse la leche materna en adecuados términos de salubridad y a su conservación en instrumentos frigoríficos, puestos igualmente a su disposición. Puede consultar el [mapa de salas de lactancia en la página web de la unidad de igualdad](#).

En esta página podrá consultar el procedimiento para la solicitud de la suspensión contractual correspondiente: Procedimiento para la protección de la mujer\_2 (1).pdf. Servicio de Prevención de Riesgos Laborales - Embarazo y lactancia (uniovi.es)

Recuérdese, en todo caso, el permiso por gestación, que permite cesar en la actividad en la semana 37 de gestación, 35 en caso de gestación múltiple.

## D. EXCEDENCIAS POR CUIDADO DE MENOR O FAMILIAR

### D.1. Aclaración previa

Respecto de las excedencias, para el personal laboral la negociación colectiva puede prever una extensión del art. 89 EBEP, regulador de la “excedencia de los funcionarios de carrera”. Por tanto, el personal laboral de la Universidad tendrá derecho, en primer término, a las excedencias del art. 46 ET, que prevé la excedencia por cuidado de familiares (hijos/as y de otro género), en la dicción resultante del Real Decreto-Ley 5/2023. Pero también a todas aquellas excedencias que reconozca la negociación colectiva (a la que, por lo demás, remite también el propio ET), estando ésta facultada para extender al personal laboral las excedencias de los funcionarios públicos reguladas en el EBEP. En nuestro caso el Cc personal laboral procura formular mejoras respecto de la regulación laboral básica (ET), por lo que es a esta norma a la que se está en este apartado.

En todo caso, al regularse por normas diversas resulta aconsejable su enumeración por separado.

### D.2. Excedencias del personal funcionario

El EBEP (art. 89.3) reconoce en primer término a los funcionarios y funcionarias la excedencia voluntaria por agrupación familiar, sin el requisito de haber prestado servicios efectivos en cualquiera de las Administraciones Públicas, por el periodo que corresponda cuando su 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 AAPP, OOPP y Entidades de Derecho Público dependientes o vinculados a ellas, en los Órganos Constitucionales o del Poder Judicial y órganos similares de las CC.AA., así como en la UE o en Organizaciones Internacionales. Quienes se encuentren en esta situación no devengarán retribuciones, ni les será computable el tiempo que permanezcan en tal situación a efectos de ascensos, trienios y derechos en el régimen de Seguridad Social que les sea de aplicación.

También se prevé una excedencia por cuidado de familiares de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo/a, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, o de cada menor sujeto a guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa (art. 89.4). Esta excedencia alcanza también para el 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/as generasen el derecho a disfrutarla por el mismo sujeto causante, la Universidad 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.

El personal funcional en esta situación podrá participar en los cursos de formación que convoque la Universidad.

En todo caso, téngase en cuenta que para el PT-GAS funcionario el art. 11 del Reglamento de carrera horizontal mantiene que el tiempo en excedencia por cuidado de familiares de considera tiempo de permanencia.

### D. 3. Excedencias del personal laboral

En términos próximos (no idénticos) al personal funcional, el personal laboral de la Universidad tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo/a, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

Conviene tener presente que la legislación laboral reconoce el derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a dos años, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva, a los trabajadores para atender al cuidado del cónyuge o pareja de hecho, o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad y por afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

Pero el Cc personal laboral de la Universidad amplía la duración a un periodo no superior a tres años, para atender al cuidado del cónyuge o pareja de hecho, o 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.

Esta excedencia, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituirá un derecho individual de hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores/as de la Universidad generasen este derecho por el mismo sujeto causante, podrá limitarse su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la Universidad.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El periodo en que el personal permanezca en situación de excedencia conforme a lo dicho será computable a efectos de antigüedad y personal 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.

El Cc además añade que, durante las excedencias por motivos familiares, se suspenderán las obligaciones recíprocas de trabajar y remunerar el trabajo, manteniéndose, no obstante, la reserva del puesto y el cómputo de la antigüedad, así como

el derecho a la asistencia a cursos de formación, debiendo solicitarse el reingreso dentro del mes siguiente al cese de la causa de la excedencia.

Por tanto, en este punto concreto, debe estarse a la regulación convencional en lugar de a lo previsto en el ET (salvo en lo no señalado en el Cc respecto de algunos puntos del régimen jurídico aplicable).

En todo caso, téngase en cuenta que para el PT-GAS laboral el art. 11 del Reglamento de carrera horizontal mantiene que el tiempo en excedencia por cuidado de familiares de considera tiempo de permanencia.

Paralelamente, el art. 100 del Cc reconoce al personal laboral el derecho a la excedencia voluntaria por motivos de reagrupación familiar, con una duración mínima de un año, para el caso de que el cónyuge o pareja de hecho resida en otra localidad, por haber obtenido y estar desempeñando un puesto de trabajo de carácter definitivo, como personal funcional o como personal laboral fijo en el sector público, aun cuando no hubiera cumplido un año de antigüedad en el servicio.

Podrá solicitarse igualmente la excedencia voluntaria, sin exigirse un año de antigüedad en la Universidad, cuando se derive del acceso a otro puesto de trabajo y de la aplicación del régimen de incompatibilidades en el empleo público.

El personal en situación de excedencia voluntaria tendrá derecho preferente al reingreso en las vacantes que se produzcan en su categoría o en una

#### D. EXCEDENCIAS POR CUIDADO DE MENOR O FAMILIAR

similar. A tal efecto y una vez que solicite el reintegro, tendrá derecho a ocupar la primera vacante que se produzca en su categoría laboral y especialidad o en una similar. Si, no existiendo vacante en su misma o similar categoría, la hubiera en una inferior de su especialidad, podrá optar por ocuparla o por esperar la existencia de una vacante de la suya o similar. Si subsistiese vacante el puesto ocupado con anterioridad a la excedencia, tendrá derecho a reingresar en dicho puesto.

Además, para el PTGAS se prevé expresamente que “el período de tiempo en situación de excedencia voluntaria por cuidado de familiares será tenido en cuenta a los efectos del cómputo del período mínimo de servicios prestados, para la solicitud de la carrera profesional, mientras se mantenga la reserva de plaza. Los derechos económicos de la carrera profesional serán efectivos a partir del día 1 del mes siguiente a su incorporación al puesto de trabajo”.

## E. DERECHOS ESPECÍFICOS DE LAS MUJERES VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO Y DE VIOLENCIAS SEXUALES

### E.1. Aclaración previa

No todos los derechos específicos de protección de la mujer que sufre violencia de género reciben el mismo tratamiento para el personal laboral y el personal funcionarial. Así, por ejemplo, el art. 82 EBEP regula la movilidad de víctimas de violencia de género y el art. 83 EBEP advierte expresamente que la «... movilidad del personal laboral se realizará de conformidad con lo que establezcan los convenios colectivos que sean de aplicación y, en su defecto por el sistema de provisión de puestos y movilidad del personal funcionarial de carrera». Por tanto, será el convenio colectivo el que lo regule para el personal laboral y si nada se dispone en la norma convencional entrará el art. 82 del EBEP. En nuestro caso el Cc personal laboral sí prevé regulación expresa sobre la movilidad de las víctimas, con lo que debe estarse a dicha regulación para el PTGAS.

Algo similar acontece con la suspensión contrac-

tual con reserva del puesto de trabajo, y la extinción protegida de las víctimas de violencia de género, que son derechos exclusivos del personal laboral –porque a ellos se anuda la prestación por desempleo, a la que no tienen derecho las funcionarias de carrera–rigiéndose por ello por la normativa laboral –ET, LGSS, señaladamente–. Así pues, se reconoce a las mujeres que prestan servicios en régimen laboral para la Universidad dos derechos a los que no tienen acceso las funcionarias, esto es: la suspensión del contrato de trabajo, y el abandono del puesto de trabajo por decisión de la trabajadora con derecho a protección social. El primero de estos derechos se recuerda también, para el PTGAS y el PDI, en el Cc personal laboral, aunque al tener repercusiones de Seguridad Social, la regulación no puede más que reproducir la legal.

En cuanto a los derechos específicos con incidencia en el tiempo de trabajo, conviene comenzar

señalando que el art. 49. d) EBEP regula el permiso a la ausencia justificada y a la reducción o reordenación de jornada por razón de violencia de género de la «mujer funcionaria», en la redacción resultante del Real Decreto-Ley 5/2023. Pero en su condición de permiso retribuido, las ausencias y la reducción de jornada (la reordenación no es un permiso en tanto que se mantiene la prestación de servicios pero ordenada de un modo diferente), se regirán por la regla ya vista del art. 51 EBEP en cuanto al personal laboral, esto es: para las víctimas de violencia género trabajadoras (PAS y PDI) «...se estará a lo establecido en este capítulo y en la legislación laboral correspondiente», lo que significa la aplicación prioritaria del EBEP, y la entrada de la legislación laboral, en particular, los convenios, como mecanismos de concreción y mejora.

Paralelamente, el EBEP reconoce también el derecho a la reducción de jornada y la reordenación del tiempo de trabajo para las víctimas de violencia de género (art. 49.f), como también lo hace la legislación laboral (art. 37.8 ET).

En todo caso, la Instrucción del gerente de 10 de junio de 2024, reconoce a todas las mujeres pertenecientes al PTGAS el derecho a que las faltas de asistencia y puntualidad motivadas por la violencia de género se consideren justificadas. Igualmente reconoce el derecho a la reducción de la jornada con disminución proporcional de la retribución, 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 puedan ser aplicables, manteniendo sus retribuciones íntegras cuando

reduzca su jornada en un tercio o menos, también a ambos colectivos.

Por otra parte, es necesario tener presente que las víctimas de violencias sexuales tienen a día de hoy reconocidos los mismos derechos que las funcionarias víctimas de violencia de género, por la acción de la disposición final 10.1 de la Ley Orgánica 2/2024, de 1 de agosto, sobre los arts. 49, 82 y 89 EBEP, por lo que lo dicho para aquellas se aplica igualmente a estas otras víctimas.

### E.2. Permisos y reducciones de jornada

El EBEP regula el permiso por razón de violencia de género y de violencia sexual sobre la mujer funcionaria, de forma tal que las faltas de asistencia de las funcionarias víctimas de violencia de género /sexual, 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 (de género o sexual), 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 el supuesto enunciado en el párrafo anterior,

la funcionaria pública mantendrá sus retribuciones íntegras cuando reduzca su jornada en un tercio o menos.

Recuérdese que al tratarse de permisos el derecho alcanza igualmente al personal laboral. Además, en caso de reducción de la jornada por esta causa y siempre que no supere el 50% de la misma, la Universidad de Oviedo mantendrá la retribución completa, durante un plazo máximo de 12 meses. Así se dispone en el Cc personal laboral de la Universidad, si bien sólo para la violencia de género.

No obstante, conviene aclarar que la regulación de la legislación laboral (art. 37.8 ET), contiene una regla específica, que no aparece en el EBEP, a saber: “También tendrán derecho a realizar su trabajo total o parcialmente a distancia o a dejar de hacerlo si este fuera el sistema establecido, siempre en ambos casos que esta modalidad de prestación de servicios sea compatible con el puesto y funciones desarrolladas por la persona”. Sucediendo que el art. 47 bis EBEP, que regula el teletrabajo nada dispone específicamente en este sentido<sup>19</sup>. En todo caso, este derecho laboral “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 legales de las personas trabajadoras, o conforme al acuerdo entre la empresa y las personas trabajadoras afectadas. En su defecto, la concreción de estos derechos corresponderá a estas, siendo de aplicación las reglas establecidas en el apartado anterior, incluidas las relativas a la resolución de discrepancias”.

### E.3. Excedencia

Las funcionarias víctimas de violencia de género/violencia sexual, 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 desempeñarán, 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 período por tres meses, con un máximo de dieciocho, con idénticos efectos a

<sup>19</sup> Nótese que el 27 de septiembre de 2024, el Consejo de Gobierno de la Universidad de Oviedo aprobó el reglamento que permitirá el teletrabajo para el personal técnico, de gestión y de administración y servicios (PTGAS) de la institución académica. El texto establece que la prestación del teletrabajo tendrá carácter voluntario y reversible, con una duración de seis meses y la posibilidad de teletrabajar dos días por semana. El documento recoge también que el personal que preste sus servicios mediante teletrabajo tendrá los mismos deberes y derechos que el que lo realice presencialmente. La norma será de aplicación potencial, con excepciones por razones de servicio, para todo el PTGAS, funcionario o laboral, incluido el interino y temporal, de la Universidad de Oviedo. Esta forma de trabajo tiene impacto en los derechos de conciliación de las personas del PTGAS.

## E. DERECHOS ESPECÍFICOS DE LAS MUJERES VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

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 a cargo.

El Cc personal laboral de la Universidad prevé no una excedencia, sino una suspensión contractual para estos casos (en consonancia con la regulación del ET), si bien únicamente alcanza a las víctimas de violencia de género, “durante un período máximo de seis meses. No obstante, cuando de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión, el Juez podrá prorrogar la suspensión por períodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses”.

Pero conviene tener presente que el ET ha extendido los derechos de las víctimas de violencia de género también a las víctimas de violencia sexual, por acción de la ya señalada Ley orgánica 2/2024.

### E.4. Movilidad geográfica

De otra parte, las mujeres víctimas de violencia de género/sexual 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 a ser trasladados 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/sexual, 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.

Este mismo derecho formulado en el art. 82 EBEP (en la dicción dada por la disposición final 16.7 de la Ley 4/2023, de 28 de febrero y por la Ley Orgánica 2/2024) se mejora en su regulación convencional para las víctimas de violencia de género. Así el Cc del personal laboral de la Universidad de Oviedo, prevé para el PTGAS que “el traslado o cambio de centro tendrá una duración inicial de seis meses, durante los cuales la Universidad de Oviedo tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba la trabajadora. Transcurrido dicho período, la trabajadora podrá optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o a la continuidad en el nuevo. En este último caso se le dará destino definitivo y decaerá la obligación de reserva del anterior puesto de trabajo”. Aclarando además que este mismo derecho asiste a los trabajadores víctimas de violencia doméstica. En todo caso, es de destacar que esta regulación

es anterior a la Ley Orgánica 2/2024, que extendió los derechos de las víctimas de violencia de género a las víctimas de violencia sexual.

En el caso del PDI laboral conviene aclarar que el Cc personal laboral remite a la regulación legal, que en este punto (con la salvedad de la violencia doméstica) coincide básicamente con la regulación convencional descrita.

### E.5. Suspensión contractual para el personal laboral

El ET reconoce a la trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género/sexual, el derecho a suspender su contrato de trabajo durante un período máximo de seis meses, ampliable judicialmente hasta un máximo de 18 meses. También lo reconoce así el Cc personal laboral de la Universidad, que añade que, en estos casos, la Universidad de Oviedo completará la correspondiente prestación por desempleo hasta el 100% de la retribución mensual de la víctima. Si bien en este último caso, por las razones ya expuestas, el derecho únicamente se reconoce para las víctimas de violencia sexual.

Los presentes cuadros son una simplificación del documento (completo) de derechos que puede consultarse en la página web de la unidad de igualdad de la Universidad de Oviedo. En él se recogen además de lo aquí señalado algunas reglas de interés para el ejercicio de estos derechos y fundamentación jurídica de cada uno de ellos, además de la remisión en su caso el régimen de Seguridad Social para el acceso a la prestación correspondiente (se recomienda su consulta)

**CUADRO DE DERECHOS  
RELACIONADOS CON LA  
CONCILIACIÓN, EL EMBARAZO Y  
LA LACTANCIA, Y LA PROTECCIÓN  
FRENTE A LA VIOLENCIA  
DE GÉNERO/SEXUAL (\*)**

## A) PERMISOS, REDUCCIONES DE JORNADA Y SUSPENSIONES específicas de conciliación (y por asuntos propios que pueden utilizarse a este mismo fin sin necesidad de justificación)

### HECHO CAUSANTE

#### [Suspensión por nacimiento - Madre biológica\(\\*\)](#)

[Téngase en cuenta el procedimiento de acceso a la prestación de Seguridad Social/licencia que se indica en el texto completo de la guía.](#)

[\(\\*\) El término de madre biológica incluye también a las personas trans gestantes](#)

[Ver más: Página 10](#)

### FUNCIONARIOS/AS

**REGLA GENERAL:** 16 semanas de suspensión con prestación:

- 6 semanas obligatorias, ininterrumpidas y que deberán disfrutarse a jornada completa inmediatamente después del parto.
- Las 10 semanas restantes, a jornada completa o parcial. De manera continuada o interrumpida (hasta el cumplimiento de 12 meses del neonato).

Si el/la hijo/a fallece el permiso no se reduce, salvo solicitud de reincorporación pasadas las primeras seis semanas.

**Reglas especiales:**

- En caso de discapacidad del/la hijo/a o parto múltiple las 16 semanas se amplían en 2 más (una para cada uno de los progenitores)
- Si el neonato es prematuro o debe permanecer hospitalizado a continuación del parto: el permiso se amplía tantos días como dure la hospitalización, con un máximo de 13 semanas.

### PTGAS (LABORAL)

**REGLA GENERAL:** 16 semanas de suspensión con prestación:

- 6 semanas obligatorias, ininterrumpidas y que deberán disfrutarse a jornada completa inmediatamente después del parto.
- Las 10 semanas restantes, a jornada completa o parcial. De manera continuada o interrumpida (hasta el cumplimiento de 12 meses del neonato).

Si el/la hijo/a fallece el permiso no se reduce, salvo solicitud de reincorporación pasadas las primeras seis semanas.

**Reglas especiales:**

- En caso de discapacidad del/la hijo/a o parto múltiple las 16 semanas se amplían en 2 más (una para cada uno de los progenitores)
- Si el neonato es prematuro o debe permanecer hospitalizado a continuación del parto: el permiso se amplía tantos días como dure la hospitalización, con un máximo de 13 semanas.

### PDI (LABORAL)

**REGLA GENERAL:** 16 semanas de suspensión con prestación:

- 6 semanas obligatorias, ininterrumpidas y que deberán disfrutarse a jornada completa inmediatamente después del parto.
- Las 10 semanas restantes, a jornada completa o parcial. De manera continuada o interrumpida (hasta el cumplimiento de 12 meses del neonato).

Si el/la hijo/a fallece el permiso no se reduce, salvo solicitud de reincorporación pasadas las primeras seis semanas.

**Reglas especiales:**

- En caso de discapacidad del/la hijo/a o parto múltiple las 16 semanas se amplían en 2 más (una para cada uno de los progenitores)
- Si el neonato es prematuro o debe permanecer hospitalizado a continuación del parto: el permiso se amplía tantos días como dure la hospitalización, con un máximo de 13 semanas.

## A) PERMISOS, REDUCCIONES DE JORNADA Y SUSPENSIONES específicas de conciliación (y por asuntos propios que pueden utilizarse a este mismo fin sin necesidad de justificación)

### HECHO CAUSANTE

[Suspensión por adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento para cada persona adoptante, guardadora o acogedora.](#)

[Téngase en cuenta el procedimiento de acceso a la prestación de Seguridad Social/licencia que se indica en el texto completo de la guía.](#)

[Ver más: Página 11](#)

### FUNCIONARIOS/AS

**REGLA GENERAL: 16 semanas de suspensión con prestación:**

- 6 semanas obligatorias, ininterrumpidas, a jornada completa inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o acogimiento.
- Las 10 semanas restantes, a jornada completa o parcial. Desde la finalización de las 6 semanas obligatorias, a disfrutar dentro de los doce meses a contar o bien desde el nacimiento del hijo o hija, o bien desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.

**Reglas especiales:**

- En caso de menor con discapacidad o adopción/guarda/acogimiento múltiple las 16 semanas se amplían en 2 más (una para cada sujeto).
- Esta misma ampliación alcanza a las adopciones/guardas y acogimientos múltiples.
- Si se produce en el extranjero:
  - el permiso se puede adelantar hasta 4 semanas.
  - si es necesario el desplazamiento previo al país de origen: permiso adicional de hasta 2 meses con abono de las retribuciones básicas.

### PTGAS (LABORAL)

**REGLA GENERAL: 16 semanas de suspensión con prestación:**

- 6 semanas obligatorias, ininterrumpidas, a jornada completa inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o acogimiento.
- Las 10 semanas restantes, a jornada completa o parcial. Desde la finalización de las 6 semanas obligatorias, a disfrutar dentro de los doce meses a contar o bien desde el nacimiento del hijo o hija, o bien desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.

**Reglas especiales:**

- En caso de menor con discapacidad o adopción/guarda/acogimiento múltiple las 16 semanas se amplían en 2 más (una para cada sujeto).
- Esta misma ampliación alcanza a las adopciones/guardas y acogimientos múltiples.
- Si se produce en el extranjero:
  - el permiso se puede adelantar hasta 4 semanas.
  - si es necesario el desplazamiento previo al país de origen: permiso adicional de hasta 2 meses con abono de las retribuciones básicas.

### PDI (LABORAL)

**REGLA GENERAL: 16 semanas de suspensión con prestación:**

- 6 semanas obligatorias, ininterrumpidas, a jornada completa inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o acogimiento.
- Las 10 semanas restantes, a jornada completa o parcial. Desde la finalización de las 6 semanas obligatorias, a disfrutar dentro de los doce meses a contar o bien desde el nacimiento del hijo o hija, o bien desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.

**Reglas especiales:**

- En caso de menor con discapacidad o adopción/guarda/acogimiento múltiple las 16 semanas se amplían en 2 más (una para cada sujeto).
- Esta misma ampliación alcanza a las adopciones/guardas y acogimientos múltiples.
- Si se produce en el extranjero:
  - el permiso se puede adelantar hasta 4 semanas.
  - si es necesario el desplazamiento previo al país de origen: permiso adicional de hasta 2 meses con abono de las retribuciones básicas.

## HECHO CAUSANTE

[Suspensión de la persona progenitora diferente de la madre biológica por nacimiento.](#)

[Téngase en cuenta el procedimiento de acceso a la prestación de Seguridad Social/licencia que se indica en el texto completo de la guía.](#)

[Ver más: Página 11](#)

## FUNCIONARIOS/AS

**REGLA GENERAL: 16 semanas:**

- 6 semanas posteriores ininterrumpidas y a jornada completa después del parto.
- 10 semanas restantes a jornada completa o parcial:
  - De manera continuada.
  - De manera interrumpida, solo en el caso de que ambos progenitores trabajen en cuyo caso, debe ser en periodos semanales (acumulados o independientes) hasta que el/la hijo/a cumpla 12 meses de edad.

Si la madre fallece la otra persona progenitora podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del permiso de aquella.

**Reglas especiales:**

- En caso de discapacidad del/la hijo/a o parto múltiple las 16 semanas se amplían en 2 más (una para cada uno de los progenitores).
- Si el neonato es prematuro o debe permanecer hospitalizado a continuación del parto: el permiso se amplía tantos días como dure la hospitalización, con un máximo de 13 semanas.

## PTGAS (LABORAL)

**REGLA GENERAL: 16 semanas:**

- 6 semanas posteriores ininterrumpidas y a jornada completa después del parto.
- 10 semanas restantes a jornada completa o parcial:
  - De manera continuada.
  - De manera interrumpida, solo en el caso de que ambos progenitores trabajen en cuyo caso, debe ser en periodos semanales (acumulados o independientes) hasta que el/la hijo/a cumpla 12 meses de edad.

Si la madre fallece la otra persona progenitora podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del permiso de aquella.

**Reglas especiales:**

- En caso de discapacidad del/la hijo/a o parto múltiple las 16 semanas se amplían en 2 más (una para cada uno de los progenitores).
- Si el neonato es prematuro o debe permanecer hospitalizado a continuación del parto: el permiso se amplía tantos días como dure la hospitalización, con un máximo de 13 semanas.

## PDI (LABORAL)

**REGLA GENERAL: 16 semanas:**

- 6 semanas posteriores ininterrumpidas y a jornada completa después del parto.
- 10 semanas restantes a jornada completa o parcial:
  - De manera continuada.
  - De manera interrumpida, solo en el caso de que ambos progenitores trabajen en cuyo caso, debe ser en periodos semanales (acumulados o independientes) hasta que el/la hijo/a cumpla 12 meses de edad.

Si la madre fallece la otra persona progenitora podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del permiso de aquella.

**Reglas especiales:**

- En caso de discapacidad del/la hijo/a o parto múltiple las 16 semanas se amplían en 2 más (una para cada uno de los progenitores).
- Si el neonato es prematuro o debe permanecer hospitalizado a continuación del parto: el permiso se amplía tantos días como dure la hospitalización, con un máximo de 13 semanas.

## HECHO CAUSANTE

### [Permiso por infortunio familiar:](#)

[A. Accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise de reposo domiciliario](#)

[Ver más: Página 16](#)

## FUNCIONARIOS/AS

1. cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el primer grado por consanguinidad o afinidad, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores que conviva con el funcionario o funcionaria en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella

### 5 días hábiles

PTGAS:

\*En casos excepcionales de enfermedad o accidente muy graves (del cónyuge, pareja de hecho o de familiares hasta el primer grado de consanguinidad o adopción): permiso de hasta quince días, siempre que haya agotado los días de permiso por asuntos particulares.

2. Si se trata de un familiar en segundo grado de consanguinidad o afinidad:

### 4 días hábiles

## PTGAS (LABORAL)

1. cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella

### 5 días hábiles

\*En casos excepcionales de enfermedad o accidente muy graves (del cónyuge, pareja de hecho o de familiares hasta el primer grado de consanguinidad o adopción): permiso de hasta quince días, siempre que haya agotado los días de permiso por asuntos particulares.

Si se trata de un familiar en segundo grado de consanguinidad o afinidad:

### 4 días hábiles

## PDI (LABORAL)

1. cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella

### 5 días hábiles

En caso de enfermedad terminal de padres, cónyuge o hijo/a, previo aviso y justificación, el personal podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, mientras subsista la situación, hasta un máximo de 15 días, ampliables a 30. En este segundo período no se devengará retribución

## HECHO CAUSANTE

[Permiso por infortunio familiar:](#)

[B. Fallecimiento de familiar](#)

[Ver más: Página 16](#)

## FUNCIONARIOS/AS

1. cónyuge, pareja de hecho o familiar dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad:
  - 3 días hábiles cuando el suceso se produzca en la misma localidad
  - 5 días hábiles, cuando sea en distinta localidad.
2. familiar dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad
  - 2 días hábiles cuando el suceso se produzca en la misma localidad
  - 4 días hábiles, cuando sea en distinta localidad.

PTGAS:

\*Fallecimiento de cónyuge, pareja de hecho o familiar dentro del primer grado de consanguinidad, adopción o afinidad:  
3 días hábiles en la misma localidad  
5 días hábiles en otra localidad  
7 días hábiles fuera de la península o del territorio nacional.

\*Familiar en segundo grado:  
2 días hábiles en la misma localidad  
4 días hábiles en otra localidad  
6 días hábiles fuera de la península o del territorio nacional.

## PTGAS (LABORAL)

1. cónyuge, pareja de hecho o familiar dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad:
  - 3 días hábiles cuando el suceso se produzca en la misma localidad
  - 5 días hábiles, cuando sea en distinta localidad.
2. familiar dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad
  - 2 días hábiles cuando el suceso se produzca en la misma localidad
  - 4 días hábiles, cuando sea en distinta localidad.

\*Fallecimiento de cónyuge, pareja de hecho o familiar dentro del primer grado de consanguinidad, adopción o afinidad:  
3 días hábiles en la misma localidad  
5 días hábiles en otra localidad  
7 días hábiles fuera de la península o del territorio nacional.  
\*familiar en segundo grado:  
2 días hábiles en la misma localidad  
4 días hábiles en otra localidad  
6 días hábiles fuera de la península o del territorio nacional.

## PDI (LABORAL)

1. cónyuge, pareja de hecho o familiar dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad:
  - 3 días hábiles cuando el suceso se produzca en la misma localidad
  - 5 días hábiles, cuando sea en distinta localidad.
2. familiar dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad
  - 2 días hábiles cuando el suceso se produzca en la misma localidad
  - 4 días hábiles, cuando sea en distinta localidad.

## HECHO CAUSANTE

[Permiso para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto por las funcionarias/laborales embarazadas](#)

[Incluye también a las personas funcionarias/laborales trans gestantes](#)

[Ver más: Página 17](#)

[Permiso en caso de adopción o acogimiento, o guarda con fines de adopción, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo](#)

[Ver más: Página 17](#)

[Reducción de jornada/ausencia por lactancia/cuidado de hijo/a menor de doce meses](#)

[Ver más: Página 17](#)

## FUNCIONARIOS/AS

Tiempo indispensable.

Tiempo indispensable.

- 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.
- Puede acumularse este periodo para su disfrute por jornadas completas tras la suspensión contractual.
- Esta modalidad se podrá disfrutar únicamente a partir de la finalización del permiso por nacimiento, adopción, guarda, acogimiento o del progenitor diferente de la madre biológica respectivo.

Este permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple.

PTGAS:  
El disfrute acumulado alcanza cuatro semanas.

## PTGAS (LABORAL)

Tiempo indispensable.

Tiempo indispensable.

- 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.
- Puede acumularse este periodo para su disfrute por jornadas completas tras la suspensión contractual.
- Esta modalidad se podrá disfrutar únicamente a partir de la finalización del permiso por nacimiento, adopción, guarda, acogimiento o del progenitor diferente de la madre biológica respectivo.

Este permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple.

PTGAS:  
El disfrute acumulado alcanza cuatro semanas.

## PDI (LABORAL)

Tiempo indispensable.

Tiempo indispensable.

- 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.
- Puede acumularse este periodo para su disfrute por jornadas completas tras la suspensión contractual.
- Esta modalidad se podrá disfrutar únicamente a partir de la finalización del permiso por nacimiento, adopción, guarda, acogimiento o del progenitor diferente de la madre biológica respectivo.

Este permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple.

## HECHO CAUSANTE

### Reducción de jornada por cuidado directo de:

- [Menor de 12 años.](#)
- [Persona mayor que requiera especial dedicación.](#)
- [Persona con discapacidad que no desempeñe actividad retribuida.](#)
- [Familiar hasta 2º 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.](#)

[Ver más: Página 18](#)

### Reducción de jornada para atender el cuidado de un familiar de primer grado por razones de enfermedad muy grave

[Ver más: Página 18](#)

### Permiso por asuntos particulares.

[Ver más: Página 18](#)

## FUNCIONARIOS/AS

Reducción de su jornada de trabajo, con la disminución de sus retribuciones que corresponda.

Reducción de jornada hasta el 50% con carácter retribuido, por el tiempo indispensable, con un 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.

- 10 días anuales de permiso de libre disposición por asuntos particulares.
- Al cumplir el sexto trienio de antigüedad, se concederán dos días adicionales, incrementándose en un día adicional por cada trienio cumplido a partir del octavo.

Salvo que no sea posible, estos permisos deberán solicitarse con, al menos, 10 días de antelación respecto de la fecha para la que se pretenda su concesión, debiendo autorizarse por el órgano competente y garantizarse la cobertura del servicio/obligaciones docentes e investigadoras.

## PTGAS (LABORAL)

Reducción de su jornada de trabajo, con la disminución de sus retribuciones que corresponda.

Reducción de jornada hasta el 50% con carácter retribuido, por el tiempo indispensable, con un 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.

- 10 días anuales de permiso de libre disposición por asuntos particulares.
- Al cumplir el sexto trienio de antigüedad, se concederán dos días adicionales, incrementándose en un día adicional por cada trienio cumplido a partir del octavo.
- Salvo que no sea posible, estos permisos deberán solicitarse con, al menos, 10 días de antelación respecto de la fecha para la que se pretenda su concesión, debiendo autorizarse por el órgano competente y garantizarse la cobertura del servicio.

El personal que no llegue a prestar servicios durante el año completo o que tenga una jornada inferior a la ordinaria, disfrutará de un número de días de permiso por asuntos particulares proporcional al tiempo de servicios o a su jornada.

## PDI (LABORAL)

Reducción de su jornada de trabajo, con la disminución de sus retribuciones que corresponda.

Reducción de jornada hasta el 50% con carácter retribuido, por el tiempo indispensable, con un 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.

- 10 días anuales de permiso de libre disposición por asuntos particulares.
- Al cumplir el sexto trienio de antigüedad, se concederán dos días adicionales, incrementándose en un día adicional por cada trienio cumplido a partir del octavo.
- Salvo que no sea posible, estos permisos deberán solicitarse con, al menos, 10 días de antelación respecto de la fecha para la que se pretenda su concesión, debiendo autorizarse por el órgano competente y garantizarse la cobertura de las obligaciones docentes.

## HECHO CAUSANTE

[Reducción de jornada por cuidado de hijo/a menor afectado por cáncer u otra enfermedad grave, siempre que ambos progenitores, adoptantes, guardadores con fines de adopción o acogedores de carácter permanente trabajen.](#)

[Ver más: Página 19](#)

[Permiso por gestación.](#)

[Ver más: Página 20](#)

[Ausencias por deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral](#)

[Ver más: Página 21](#)

## FUNCIONARIOS/AS

Reducción de la jornada de trabajo al menos media jornada percibiendo las retribuciones íntegras, durante la hospitalización y tratamiento continuado.

- Siempre que requiera cuidado directo, continuo y permanente acreditado por el informe del servicio público correspondiente.
- Este derecho se mantiene hasta que el/la hijo/a o persona que hubiere sido objeto de acogimiento permanente o guarda con fines de adopción cumpla los 23 años.
- Si la persona ya tiene 18 años, sólo se reconoce el derecho si el cáncer o enfermedad grave fue diagnosticado con anterioridad.
- Se puede mantener hasta los 26 años si, antes de alcanzar los 23 se padecía discapacidad igual o superior al 65%.

- Cese en la actividad (retribuido), a partir del día primero de la semana 37 del embarazo, hasta la fecha del parto.
- En el supuesto de gestación múltiple podrá iniciarse este permiso desde el primer día de la semana 35 de embarazo, hasta la fecha de parto.

Tiempo indispensable

## PTGAS (LABORAL)

Reducción de la jornada de trabajo al menos media jornada percibiendo las retribuciones íntegras, durante la hospitalización y tratamiento continuado.

- Siempre que requiera cuidado directo, continuo y permanente acreditado por el informe del servicio público correspondiente.
- Este derecho se mantiene hasta que el/la hijo/a o persona que hubiere sido objeto de acogimiento permanente o guarda con fines de adopción cumpla los 23 años.
- Si la persona ya tiene 18 años, sólo se reconoce el derecho si el cáncer o enfermedad grave fue diagnosticado con anterioridad.
- Se puede mantener hasta los 26 años si, antes de alcanzar los 23 se padecía discapacidad igual o superior al 65%.

- Cese en la actividad (retribuido), a partir del día primero de la semana 37 del embarazo, hasta la fecha del parto.
- En el supuesto de gestación múltiple podrá iniciarse este permiso desde el primer día de la semana 35 de embarazo, hasta la fecha de parto.

Tiempo indispensable

## PDI (LABORAL)

Reducción de la jornada de trabajo al menos media jornada percibiendo las retribuciones íntegras, durante la hospitalización y tratamiento continuado.

- Siempre que requiera cuidado directo, continuo y permanente acreditado por el informe del servicio público correspondiente.
- Este derecho se mantiene hasta que el/la hijo/a o persona que hubiere sido objeto de acogimiento permanente o guarda con fines de adopción cumpla los 23 años.
- Si la persona ya tiene 18 años, sólo se reconoce el derecho si el cáncer o enfermedad grave fue diagnosticado con anterioridad.
- Se puede mantener hasta los 26 años si, antes de alcanzar los 23 se padecía discapacidad igual o superior al 65%.

- Cese en la actividad (retribuido), a partir del día primero de la semana 37 del embarazo, hasta la fecha del parto.
- En el supuesto de gestación múltiple podrá iniciarse este permiso desde el primer día de la semana 35 de embarazo, hasta la fecha de parto.

Tiempo indispensable

HECHO CAUSANTE	FUNCIONARIOS/AS	PTGAS (LABORAL)	PDI (LABORAL)
<p><a href="#">Permiso parental para el cuidado de hijo, hija o menor acogido por tiempo superior a un año, hasta el momento en que el/la menor cumpla ocho años</a></p> <p><a href="#">Ver más: Página 21</a></p>	<p>Por el tiempo indispensable, hasta un máximo de ocho semanas, continuas o discontinuas. A tiempo completo, o en régimen de jornada a tiempo parcial, cuando las necesidades del servicio lo permitan y conforme a los términos que reglamentariamente se establezcan.</p> <p>Si concurren en su disfrute ambas personas progenitoras, adoptantes, o acogedoras, y ello altera seriamente el correcto funcionamiento de la unidad se aplazar la concesión del permiso por un período razonable, justificándolo por escrito y después de haber ofrecido una alternativa de disfrute más flexible.</p>	<p>Por el tiempo indispensable, hasta un máximo de ocho semanas, continuas o discontinuas. A tiempo completo, o en régimen de jornada a tiempo parcial, cuando las necesidades del servicio lo permitan y conforme a los términos que reglamentariamente se establezcan.</p> <p>Si concurren en su disfrute ambas personas progenitoras, adoptantes, o acogedoras, y ello altera seriamente el correcto funcionamiento de la unidad se aplazar la concesión del permiso por un período razonable, justificándolo por escrito y después de haber ofrecido una alternativa de disfrute más flexible.</p>	<p>Por el tiempo indispensable, hasta un máximo de ocho semanas, continuas o discontinuas. A tiempo completo, o en régimen de jornada a tiempo parcial, cuando las necesidades del servicio lo permitan y conforme a los términos que reglamentariamente se establezcan.</p> <p>Si concurren en su disfrute ambas personas progenitoras, adoptantes, o acogedoras, y ello altera seriamente el correcto funcionamiento de la unidad se aplazar la concesión del permiso por un período razonable, justificándolo por escrito y después de haber ofrecido una alternativa de disfrute más flexible.</p>
<p><a href="#">Ausencias por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata.</a></p> <p><a href="#">Ver más: Página 22</a></p>	<p>PTGAS 4 días retribuidos al año (solo 3 consecutivos) por motivos de salud propia o por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o convivientes en caso de enfermedad o accidente.</p>	<p>4 días retribuidos al año (solo 3 consecutivos) por motivos de salud propia o por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o convivientes en caso de enfermedad o accidente.</p>	<p>Estas ausencias serán retribuidas por horas hasta un máximo de a cuatro días al año, conforme a lo establecido en convenio colectivo o, en su defecto, en acuerdo entre la Universidad y la representación legal de las personas trabajadoras.</p>
<p><a href="#">Por matrimonio o registro o constitución formalizada por documento público de pareja de hecho</a></p> <p><a href="#">Ver más: Página 23</a></p>	<p>15 días</p>	<p>15 días</p>	<p>15 días</p>
<p><a href="#">Suspensión por riesgo durante el embarazo o la lactancia natural</a></p> <p><a href="#">Ver más: Página 25</a></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Derecho a suspender la actividad con prestación del 100% BR, en caso de no resultar posible adaptar el puesto o encontrar otro compatible.</li> <li>• Hasta el parto en el caso del embarazo (salvo que desaparezca el riesgo o aparezca puesto compatible) y hasta los 9 meses de vida del neonato en la lactancia natural (ténganse en cuenta la disposición por la Universidad de sala de lactancia)</li> <li>• Recuérdese la suspensión por gestación a las 37/35 semanas</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Derecho a suspender la actividad con prestación del 100% BR, en caso de no resultar posible adaptar el puesto o encontrar otro compatible.</li> <li>• Hasta el parto en el caso del embarazo (salvo que desaparezca el riesgo o aparezca puesto compatible) y hasta los 9 meses de vida del neonato en la lactancia natural (ténganse en cuenta la disposición por la Universidad de sala de lactancia)</li> <li>• Recuérdese la suspensión por gestación a las 37/35 semanas</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Derecho a suspender la actividad con prestación del 100% BR, en caso de no resultar posible adaptar el puesto o encontrar otro compatible.</li> <li>• Hasta el parto en el caso del embarazo (salvo que desaparezca el riesgo o aparezca puesto compatible) y hasta los 9 meses de vida del neonato en la lactancia natural (ténganse en cuenta la disposición por la Universidad de sala de lactancia)</li> <li>• Recuérdese la suspensión por gestación a las 37/35 semanas</li> </ul>
<p><a href="#">Flexibilidad horaria para la conciliación respecto de hijos e hijas menores de 12 años. También para hijos/as mayores de 12 años, el cónyuge o pareja de hecho, familiares por consanguinidad hasta el segundo grado y otras personas que convivan en el mismo domicilio, y que por razones de edad, accidente o enfermedad no puedan valerse por sí mismos.</a></p>	<p>A concretar por la Universidad los términos exactos de su ejercicio</p>	<p>A concretar por la Universidad los términos exactos de su ejercicio</p>	<p>A concretar por la Universidad los términos exactos de su ejercicio</p>

## B) EXCEDENCIAS específicas en materia de conciliación

HECHO CAUSANTE	FUNCIONARIOS/AS	PTGAS (LABORAL)	PDI (LABORAL)
<p><a href="#">Excedencia voluntaria por agrupación familiar.</a></p> <p><a href="#">Ver más: Páginas 29 y siguientes</a></p>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Durante el período establecido a los funcionarios cuyo cónyuge resida en otra localidad por haber obtenido y esté desempeñando un puesto de trabajo de carácter definitivo como funcionario de carrera o como laboral fijo en cualquiera de las AAPP, OOPP y Entidades de Derecho Público dependientes o vinculados a ellas, en los Órganos Constitucionales o del Poder Judicial y órganos similares de las CC.AA., así como en la UE o en Organizaciones Internacionales.</li><li>• Sin retribución, y sin que ese tiempo les sea computable a efectos de ascensos, trienios y derechos en el régimen de Seguridad Social</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Duración mínima de un año, para el caso de que el cónyuge o pareja de hecho resida en otra localidad, por haber obtenido y estar desempeñando un puesto de trabajo de carácter definitivo, como personal funcionarial o como personal laboral fijo en el sector público, aun cuando no hubiera cumplido un año de antigüedad en el servicio.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Duración mínima de un año, para el caso de que el cónyuge o pareja de hecho resida en otra localidad, por haber obtenido y estar desempeñando un puesto de trabajo de carácter definitivo, como personal funcionarial o como personal laboral fijo en el sector público, aun cuando no hubiera cumplido un año de antigüedad en el servicio.</li></ul>
<p><a href="#">Excedencia por cuidado de hijo/a, menor acogido/a.</a></p> <p><a href="#">Ver más: Páginas 29 y siguientes</a></p>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Duración no superior a 3 años para atender al cuidado de cada hijo/a, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción o acogimiento permanente, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.</li><li>• 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.</li><li>• PTGAS: Además de lo dicho, para el PTGAS se prevé que el periodo de excedencia por cuidado de familiares se entiende como tiempo de permanente en el</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Duración no superior a 3 años para atender al cuidado de cada hijo/a, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción o acogimiento a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.</li><li>• El periodo de excedencia por cuidado de familiares se entiende como tiempo de permanente en el servicio a los efectos oportunos (carrera).</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Duración no superior a 3 años para atender al cuidado de cada hijo/a, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción o acogimiento, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.</li><li>• El periodo en que el personal permanezca en situación de excedencia conforme a lo dicho será computable a efectos de antigüedad y personal 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.</li></ul>

## HECHO CAUSANTE

[Excedencia por cuidado de familiar.](#)

[Ver más: Páginas 29 y siguientes](#)

## FUNCIONARIOS/AS

- Duración no superior a 3 años, para atender al cuidado de un familiar que se encuentre a su cargo, hasta el 2º 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.
- PTGAS: Además de lo dicho, para el PTGAS se prevé que el periodo de excedencia por cuidado de familiares se entiende como tiempo de permanente en el servicio a los efectos oportunos (carrera).

## PTGAS (LABORAL)

- Duración no superior a 3 años, para atender al cuidado de un familiar que se encuentre a su cargo, hasta el 2º 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 periodo de excedencia por cuidado de familiares se entiende como tiempo de permanente en el servicio a los efectos oportunos (carrera).

## PDI (LABORAL)

- Duración no superior a 3 años, para atender al cuidado de un familiar que se encuentre a su cargo, hasta el 2º 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.

## C. MEDIDAS ESPECÍFICAS PARA LA PROTECCIÓN DE LAS MUJERES VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO Y DE VIOLENCIAS SEXUALES

HECHO CAUSANTE	FUNCIONARIAS	PTGAS (LABORAL)	PDI (LABORAL)
<p><a href="#">Permisos y reducciones.</a></p> <p><a href="#">Ver más: Página 34</a></p>	<ul style="list-style-type: none"><li>Las faltas de asistencias totales o parciales tendrán la consideración de justificadas por el tiempo que determinen los servicios sociales o de salud según proceda.</li><li>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.</li><li>La funcionaria pública mantendrá sus retribuciones íntegras cuando reduzca su jornada en un tercio o menos.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>Las faltas de asistencias totales o parciales tendrán la consideración de justificadas por el tiempo que determinen los servicios sociales o de salud según proceda.</li><li>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.</li><li>En caso de reducción de la jornada por esta causa y siempre que no supere el 50% de la misma, la Universidad de Oviedo mantendrá la retribución completa, durante un plazo máximo de 12 meses, para las víctimas de violencia de género.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>Las faltas de asistencias totales o parciales tendrán la consideración de justificadas por el tiempo que determinen los servicios sociales o de salud según proceda.</li><li>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.</li><li>En caso de reducción de la jornada por esta causa y siempre que no supere el 50% de la misma, la Universidad de Oviedo mantendrá la retribución completa, durante un plazo máximo de 12 meses (en el caso de las víctimas de violencia de género)..</li></ul>
<p><a href="#">Excedencia.</a></p> <p><a href="#">Ver más: Página 35</a></p>	<ul style="list-style-type: none"><li>Las funcionarias víctimas de violencia de género/sexual, 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.</li><li>Durante los seis primeros meses tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo que desempeñarán, siendo computable dicho período a efectos de antigüedad, carrera y derechos del régimen de Seguridad Social que sea de aplicación.</li><li>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.</li><li>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 a cargo.</li></ul>		

## HECHO CAUSANTE

### Movilidad geográfica.

[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.](#)

[Ver más: Página 35](#)

### Suspensión contractual.

[Ver más: Página 36](#)

## FUNCIONARIOS/AS

- 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/sexual, 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.

## PTGAS (LABORAL)

- El mismo derecho que asiste a las funcionarias.
- Además, el traslado o cambio de centro tendrá una duración inicial de seis meses, durante los cuales la Universidad de Oviedo tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba la trabajadora.
- Transcurrido dicho período, la trabajadora podrá optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o a la continuidad en el nuevo.
- En este último caso se le dará destino definitivo y decaerá la obligación de reserva del anterior puesto de trabajo". Este mismo derecho asiste a los trabajadores víctimas de violencia doméstica (véase lo dicho en el documento sobre las víctimas de violencias sexuales).

- Durante un período máximo de seis meses.
- No obstante, cuando de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión, el Juez podrá prorrogar la suspensión por períodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.
- La Universidad de Oviedo completará la correspondiente prestación por desempleo hasta el 100% de la retribución mensual de la víctima.

## PDI (LABORAL)

- El mismo derecho que asiste a las funcionarias.
- Además, el traslado o cambio de centro tendrá una duración inicial de seis meses, durante los cuales la Universidad de Oviedo tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba la trabajadora.
- Transcurrido dicho período, la trabajadora podrá optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o a la continuidad en el nuevo.
- En este último caso se le dará destino definitivo y decaerá la obligación de reserva del anterior puesto de trabajo". Este mismo derecho asiste a los trabajadores víctimas de violencia doméstica (véase lo dicho en el documento sobre las víctimas de violencias sexuales).

- Durante un período máximo de seis meses.
- No obstante, cuando de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión, el Juez podrá prorrogar la suspensión por períodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.
- La Universidad de Oviedo completará la correspondiente prestación por desempleo hasta el 100% de la retribución mensual de la víctima





Unidad de Igualdad

Universidad de Oviedo