

# MANUAL DE LICENCIAS Y PERMISOS DEL PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS DE LA UPV/EHU

## OBJETIVO

Con este manual de licencias y permisos se pretende facilitar la tramitación y gestión en esta materia a las personas encargadas de su aplicación, así como exponer de forma clara cada una de las licencias y permisos para todo el personal de administración y servicios.

## DESTINATARIOS

Este manual está dirigido, especialmente, a las personas que autorizan el disfrute de las licencias y permisos, así como al personal encargado de la gestión y tramitación de las licencias y permisos, y en general, a los trabajadores y trabajadoras de administración y servicios de la UPV/EHU.

## ESTRUCTURA

**A. Aspectos generales:** la primera parte del manual consiste en tres tablas introductorias que explican los aspectos generales sobre las licencias y permisos de la UPV/EHU.

1. Normativa sobre materia de licencias y permisos
2. Descripción
3. Tramitación y aprobación de solicitudes

Una cuarta tabla, denominada “Relación de licencias y permisos”, enumera la relación de todas ellas, y permite acceder directamente a la información existente sobre cada una, pinchando encima del epígrafe correspondiente.

**B. Tablas específicas:** tras las tablas de introducción, se recogen los aspectos específicos referentes a las licencias y permisos existentes en la UPV/EHU, indicando en cada caso la normativa en la que se regulan, las peculiaridades y observaciones más relevantes y la documentación que se ha de presentar para la tramitación correspondiente.

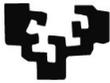
Al final de cada tabla se incluye un apartado de **preguntas frecuentes (FAQ)** que facilita información práctica sobre cada licencia y permiso.

## SÍMBOLOS UTILIZADOS

Para atraer la atención sobre algunos aspectos especialmente importantes o susceptibles de ciertas matizaciones, que con frecuencia suelen pasar desapercibidos a la hora de gestionar las licencias y permisos, se han introducido una serie de **puntos verdes** en las tablas específicas.

## A. ASPECTOS GENERALES

NORMATIVA SOBRE LICENCIAS Y PERMISOS	
Normativa estatal	<ul style="list-style-type: none"> <li>* 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. (Capítulo V del Título III).</li> <li>* Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación</li> </ul>
Normativa Comunidad Autónoma de Euskadi	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Ley 6/1989, de 6 de julio, de la Función Pública Vasca (Capítulo VI del Título III)</li> </ul>
Normativa UPV/EHU	<ul style="list-style-type: none"> <li>* <a href="#">Acuerdo de Regulación de Condiciones de Trabajo para el personal de la UPV/EHU de 1996 (Título II)</a></li> <li>* <a href="#">III Convenio Colectivo de personal laboral de administración y servicios de la UPV/EHU de 2010 (Título V)</a></li> <li>* Acuerdo de la Mesa Negociadora, de 16 de septiembre de 2011, sobre las condiciones de trabajo del PAS y PDI funcionario de la UPV/EHU.</li> <li>* Circular anual, de la Gerente de la UPV/EHU, por la que se aprueba la circular de jornada de trabajo, control horario, vacaciones y permisos del personal de administración y servicios para el año correspondiente.</li> <li>* Acuerdo de la Comisión Intersectorial para la igualdad de la UPV/EHU de 23 de marzo de 2022</li> <li>* Guía de conciliación de la vida laboral, familiar y personal de la UPV/EHU (27 de junio de 2024)</li> <li>* Acuerdo de la Comisión Intersectorial para la igualdad de la UPV/EHU de 9 de julio de 2024</li> </ul>



DESCRIPCIÓN	
- Art. 1 y 30 del Convenio III Convenio Colectivo de personal laboral de administración y servicios de la UPV/EHU de 2010 - Art. 14 y 17 del Acuerdo Regulador. - Acuerdo de la Mesa Negociadora, de 16 de septiembre de 2011, sobre las condiciones de trabajo del PAS y PDI funcionario de la UPV/EHU.	
Personas beneficiarias	Todo el personal de administración y servicios de la UPV/EHU.  <b>Para el PAS funcionario interino y el PAS laboral temporal:</b> la duración de estas licencias o permisos no podrá exceder de la duración de la relación de servicio o vínculo contractual suscrito.
Condiciones	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. La concesión de los permisos se realizará conforme a los procedimientos establecidos en el denominado Portal de Presencia.</li> <li>2. No podrá simultanearse el disfrute de más de una de estas modalidades de licencia o permiso. <u>Excepción:</u> La pausa por lactancia y los permisos que conlleven reducción de jornada podrán ser compatibles con los demás.</li> <li>3. Durante el período de disfrute de las vacaciones no podrá hacerse uso de ningún permiso retribuido, con la salvedad del permiso por enfermedad o accidente del trabajador.</li> <li>4. El disfrute de los días laborables objeto de la concesión de permiso/licencia habrá de tener lugar necesariamente en las fechas en que se produzcan los supuestos de hecho que las motivan, salvo que expresamente se establezca otra posibilidad.</li> </ol>



<b>TRAMITACIÓN Y APROBACIÓN DE SOLICITUDES</b>	
<p><i>-Art. 30 del Convenio III Convenio Colectivo de personal laboral de administración y servicios de la UPV/EHU de 2010</i>  <i>-Acuerdo de la Mesa Negociadora, de 16 de septiembre de 2011, sobre las condiciones de trabajo del PAS y PDI funcionario de la UPV/EHU</i>  <i>-Circular anual de la Gerencia de la UPV/EHU, reguladora de la jornada de trabajo, control horario, vacaciones y permisos para el personal de administración y servicios de la UPV/EHU</i></p>	
Modelo de solicitud	La concesión de los permisos se realizará conforme a los procedimientos establecidos en el denominado Portal de Presencia.
Excluidos de este sistema de tramitación	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Los permisos por asistencia a cursos de euskaldunización dentro de horario de trabajo.</li> <li>2. Los cursos de formación organizados por la UPV/EHU.</li> </ol> <p>En ambos casos, se registrarán por sus convocatorias respectivas.</p>
Plazo	<p>La tramitación de la solicitud habrá de ser realizada con una antelación no inferior a 7 días.</p> <p><u>Excepciones:</u></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Baja por incapacidad temporal</li> <li>2. Licencias por paternidad y maternidad (cuando ésta se inicie el día del alumbramiento).</li> <li>3. Aquellos casos en que, por la naturaleza de las circunstancias que motivan la concesión de la licencia, no sea posible solicitar la misma con la antelación arriba mencionada.</li> </ol> <p>En estos casos, el personal deberá comunicar la ausencia a su inmediato superior en el día que se produjera la ausencia, salvo causa justificada. Y en cuanto sea posible, deberá cumplimentar el modelo de solicitud, <u>salvo</u> expedición de baja médica.</p>
Documentación justificativa	Adjuntar a la solicitud la documentación justificativa correspondiente. (Ver cuadro de cada licencia o permiso).



## B. ASPECTOS ESPECÍFICOS

### RELACIÓN DE LICENCIAS Y PERMISOS

1. PERMISO POR NACIMIENTO PARA LA MADRE BIOLÓGICA
2. ADOPCIÓN, GUARDA CON FINES DE ADOPCIÓN O ACOGIMIENTO
3. EXAMENES PRENATALES, TÉCNICAS DE PREPARACIÓN AL PARTO, SESIONES DE IDONEIDAD
4. PERMISO POR CUIDADO DEL LACTANTE
5. PATERNIDAD
6. VIOLENCIA DE GÉNERO SOBRE LA MUJER
7. MATRIMONIO PROPIO Y DE PARIENTES. INICIO CONVIVENCIA ESTABLE
8. ACCIDENTE, ENFERMEDAD GRAVE O FALLECIMIENTO DE PARIENTES
9. DEBERES INEXCUSABLES DE CARÁCTER PÚBLICO O PERSONAL
10. TRASLADO O MUDANZA DEL DOMICILIO HABITUAL
11. REPRESENTACIÓN SINDICAL
12. ACTIVIDAD DELEGADO/A DE PREVENCIÓN
13. CUIDADO DE MENORES, PERSONAS CON DISCAPACIDAD O ENFERMAS
14. ESTUDIOS
15. ESTUDIOS DE EUSKERA FUERA DE LA JORNADA DE TRABAJO
16. EXÁMENES
17. CONSULTAS, TRATAMIENTOS Y EXPLORACIONES MÉDICAS
18. EVENTOS COLECTIVOS
19. ASUNTOS PROPIOS



<b>PERMISO POR NACIMIENTO PARA LA MADRE BIOLÓGICA</b>			
-Art. 70.2.a) y f) Ley de Función Pública Vasca. -Art. 19.1º y 2º del Acuerdo Regulador y art. 32. del III Convenio Colectivo. - Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación -Acuerdo de la Mesa Negociadora, de 16 de septiembre de 2011, sobre las condiciones de trabajo del PAS y PDI funcionario de la UPV/EHU. - Acuerdo de la Comisión Intersectorial para la igualdad de la UPV/EHU de 9 de julio de 2024 - Guía de conciliación de la vida laboral, familiar y personal de la UPV/EHU (27 de junio de 2024)			
MOTIVO	DURACIÓN	OBSERVACIONES	DOCUMENTACIÓN
Permiso por nacimiento para la madre biológica	-18 semanas.  -En caso de discapacidad del hijo/a: 2 semanas más.  -En caso de partos múltiples: 2 semanas más por cada hija/o a partir del segundo.  En ambos casos, la duración de esta ampliación se repartirá a partes iguales entre las personas progenitoras y serán disfrutes sucesivos.  Si los dos supuestos anteriores tienen lugar de forma simultánea, se sumarán ambas ampliaciones, no siendo excluyentes una respecto de la otra.  -En caso de fallecimiento del hijo/a el periodo de duración del permiso no se verá reducido, salvo que, una vez finalizado el descanso obligatorio (6 semanas), se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.  --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 del parto.	<b>Parte obligatoria: 6 semanas</b> se disfrutarán de forma ininterrumpida e inmediatamente posterior a la fecha de nacimiento.  La <b>situación de I.T.</b> dentro de las 18 semanas no interrumpe el disfrute de la licencia de maternidad.  <u>Parte voluntaria:</u> En el caso de que ambos progenitores trabajen y transcurridas las 6 primeras semanas de descanso obligatorio, el periodo de disfrute de este permiso podrá llevarse a cabo de manera <u>interrumpida</u> y ejercitarse desde la finalización del descanso obligatorio posterior al parto hasta que el/la bebé cumpla 12 meses. En el caso de disfrute interrumpido se requerirá, para cada periodo de disfrute, un preaviso de al menos 15 días y se realizará por semanas completas.  Cuando uno de los dos progenitores no trabaje fuera de casa el disfrute se realizará de manera <u>ininterrumpida</u> hasta agotar la totalidad de semanas del permiso, y se disfrutarán de forma sucesiva, evitando simultanear los permisos  Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades del servicio lo permitan, y en los términos que se determinen.  En caso de accidente de trabajo antes del disfrute del permiso preavisado, este se podrá posponerse siempre que sea anterior al cumplimiento del año del hijo/a  Durante el disfrute de este permiso se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración.	-Parte de baja. -Fotocopia del libro de familia o partida de nacimiento.
Familias monoparentales	Se podrán extender y acumular los permisos remunerados de la parte no obligatoria de la otra persona progenitora, llegando a ser de 30 semanas (18 + 12).	La familia monoparental estará compuesta por un solo progenitor o progenitora, con uno o varios hijos a su cargo de forma exclusiva,	-Certificado de nacimiento o libro de familia



Hospitalización neonato	En los casos de parto prematuro y en aquellos en que el o la neonata precise hospitalización a continuación del parto, por un periodo superior a siete días, la prestación se podrá ampliar en tantos días como el periodo de hospitalización, con un <b>máximo de trece semanas adicionales.</b>		-Certificado de hospitalización. -Fotocopia del libro de familia o partida de nacimiento.
Defunción de la madre	La otra persona progenitora tendrá derecho al disfrute de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del permiso reconocido por la normativa básica.		-Certificado de defunción o esquila. -Fotocopia del libro de familia o partida de nacimiento.
Permiso por pérdida gestacional	3 días hábiles inmediatamente seguidos a la pérdida gestacional entre la semana 6 y el día 179 de embarazo.  Pérdida gestacional superior a los 6 meses, permiso idéntico al permiso por nacimiento		-Informe médico

**FAQ:**

- **¿Los trabajadores y trabajadoras cuya hija da a luz tienen algún tipo de permiso por tal motivo?** Si, puesto que supone una hospitalización generando un permiso de hasta 5 días y se tramitaría por el correspondiente permiso (ver página 15).

<b>ADOPCIÓN, GUARDA CON FINES DE ADOPCIÓN O ACOGIMIENTO</b>	<p><i>-Art. 19.3 del Acuerdo Regulador y art. 32.2 del III Convenio Colectivo.</i>  <i>-Acuerdo de la Mesa Negociadora, de 16 de septiembre de 2011, sobre las condiciones de trabajo del PAS y PDI funcionario de la UPV/EHU</i>  <i>-Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación</i>  <i>- 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. (Capítulo V del Título III).</i>  <i>- Guía de conciliación de la vida laboral, familiar y personal de la UPV/EHU (27 de junio de 2024)</i></p>		
<b>MOTIVO</b>	<b>DURACIÓN</b>	<b>OBSERVACIONES</b>	<b>DOCUMENTACIÓN</b>



Adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento

-Menor de 6 años o mayor de 6 años, con discapacidad o con problemas de inserción social y familiar debidamente acreditadas: 18 semanas

-Menor de 6 años discapacitado/a: 2 semanas más.

-Adopción múltiple: 2 semanas más por cada hijo/a a partir del segundo por adopción o acogimiento múltiple.

En ambos casos, la duración de esta ampliación se repartirá a partes iguales entre las personas progenitoras y serán disfrutes sucesivos.

Si los dos supuestos anteriores tienen lugar de forma simultánea, se sumarán ambas ampliaciones, no siendo excluyentes una respecto de la otra.

-El permiso por adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución judicial por la que se constituya la adopción o la decisión administrativa o judicial de acogimiento

Parte obligatoria: **6 semanas** que se disfrutarán de forma ininterrumpida e inmediatamente posterior a la fecha inicio, que se computará a elección del trabajador o trabajadora adoptante, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituya la adopción.

En el caso de acogimiento debe de ser por un periodo superior a un año

La **situación de I.T.** dentro de las 18 semanas no interrumpe el disfrute de la licencia de maternidad.

Parte voluntaria: En el caso de que ambos progenitores trabajen y transcurridas las 6 primeras semanas de descanso obligatorio, el periodo de disfrute de este permiso podrá llevarse a cabo de manera interrumpida y ejercitarse desde la finalización del descanso obligatorio posterior al parto hasta que el/la bebe cumpla 12 meses. En el caso de disfrute interrumpido se requerirá, para cada periodo de disfrute, un preaviso de al menos 15 días y se realizará por semanas completas.

El disfrute se realizará de manera ininterrumpida hasta agotar la totalidad de semanas del permiso cuando uno de los dos progenitores no trabaje fuera de casa y, en caso de adopción, guarda o acogimiento, cuando la criatura menor adoptada o acogida sea mayor de 12 meses. Los permisos se disfrutarán de forma sucesiva, evitando simultanear los permisos

Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades del servicio lo permitan, y en los términos que se determinen.

En caso de accidente de trabajo antes del disfrute del permiso preavisado, este se podrá posponerse siempre que sea anterior al cumplimiento del año del hijo/a

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

-Fotocopia del libro de familia.  
-Decisión judicial o administrativa del acogimiento, o resolución judicial de adopción.  
-Acreditación del Servicio Social de la discapacidad, minusvalía o de las dificultades de integración, en su caso.



Desplazamiento previo	Adopción internacional: cuando es necesario el desplazamiento previo de las personas progenitoras al país de origen del adoptado, el permiso por adopción o acogimiento podrá iniciarse hasta 4 semanas antes de la resolución por la que se constituya la adopción	Durante este periodo de 2 meses, exclusivamente se perciben las retribuciones básicas.	
-----------------------	---	--	--

**FAQ:**

- **En el caso de adopción internacional ¿el permiso podría iniciarse en fecha distinta a las recogidas en el permiso?** Según Seguridad Social, en estos supuestos, se ha flexibilizado la determinación de la fecha del inicio del descanso dada la complejidad que puede entrañar estas adopciones/acogimiento internacional. Así, se admite que el trabajador/a elija una fecha que esté entre la del inicio del viaje y la de la adopción/acogimiento, pudiendo tomarse como inicio la fecha de la expedición del visado, regreso a España, ...
- **En el caso de acogimiento ¿hay un tiempo mínimo para tener derecho al permiso?** Si, tanto en el acogimiento preadoptivo como en el permanente o simple, su duración no puede ser inferior a un año, y aunque dichos acogimientos sean provisionales.

EXAMENES PRENATALES Y TÉCNICAS DE PREPARACIÓN AL PARTO			
MOTIVO	DURACIÓN	OBSERVACIONES	DOCUMENTACIÓN
Embarazo	<b>Técnicas de preparación al parto:</b> Dos horas diarias durante un período máximo de dos meses	Para la gimnasia parto será necesaria la <b>previa prescripción facultativa.</b>	-Documento médico prescribiendo la gimnasia -Justificante con horario de asistencia



	<b>Exámenes prenatales</b> por el tiempo indispensable para la realización de los exámenes.	Extensivo a la pareja o cónyuge	-Justificante médico con horario -Fotocopia libro de familia o Registro parejas de hecho.
Sesiones de Idoneidad	Tiempo indispensable 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		-Justificante con horario de la sesión y del Centro

<b>PERMISO POR CUIDADO DEL LACTANTE</b>			
-Art. 19.3 del Acuerdo Regulador y art. 32.2 del III Convenio Colectivo. -Acuerdo de la Mesa Negociadora, de 16 de septiembre de 2011, sobre las condiciones de trabajo del PAS y PDI funcionario de la UPV/EHU -Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación -Guía de conciliación de la vida laboral, familiar y personal de la UPV/EHU (27 de junio de 2024)			
<b>MOTIVO</b>	<b>DURACIÓN</b>	<b>OBSERVACIONES</b>	<b>DOCUMENTACIÓN</b>



<p>Permiso por cuidado del hijo o la hija lactante</p>	<p>-Pausa o reducción de 1 hora diaria por cada hijo/a menor de doce meses (divisible en dos fracciones). En caso de partos múltiples: 2 horas diarias (divisible en dos fracciones). -Jornada laboral continua -Lactancia acumulada. Deberá ser solicitada antes de la finalización del disfrute del periodo obligatorio, y se podrá disfrutar únicamente partir de la finalización del permiso por nacimiento, adopción, guarda, acogimiento o del progenitor diferente de la madre biológica respectivo, o una vez que, desde el nacimiento del menor, haya transcurrido un tiempo equivalente al que comprenden los citados permisos</p>	<p>La concreción horaria y la determinación del período de disfrute y de la reducción de la jornada, corresponderá a la persona interesada dentro de su jornada ordinaria.  El cálculo de la lactancia acumulada se cuantificará teniendo en cuenta el número total de días laborables que restan hasta la fecha en la que la persona menor cumpla los doce meses. La persona empleada podrá disfrutar del permiso de lactancia acumulada sin limitación o detracción económica y, posteriormente, de la excedencia o permiso no retribuido.</p>	<p>-Fotocopia del libro de familia.</p>
<p>Riesgo durante el embarazo/riesgo durante la lactancia natural</p>	<p>- Derecho a la adaptación de las condiciones o del tiempo o turno de trabajo o cambio de puesto de trabajo o de funciones.  - Suspensión del contrato hasta que: - Se Inicie de la suspensión del contrato por parto o la criatura lactante cumpla 9 mese - Desaparezca la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.</p>	<p>La mujer embarazada o lactante deberá comunicar lo antes posible su estado de gestación o lactancia al Área sanitaria del servicio de Prevención</p>	<p>Informe de recomendación de Servicio de Prevención</p>

**PATERNIDAD**

*-Art. 19.3 del Acuerdo Regulador y art. 32.2 del III Convenio Colectivo.  
-Acuerdo de la Mesa Negociadora, de 16 de septiembre de 2011, sobre las condiciones de trabajo del PAS y PDI funcionario de la UPV/EHU  
-Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación*



**-Guía de conciliación de la vida laboral, familiar y personal de la UPV/EHU (27 de junio de 2024)**

MOTIVO	DURACIÓN	OBSERVACIONES	DOCUMENTACIÓN
<p>Nacimiento, adopción o acogimiento</p>	<p>-18 semanas.</p> <p>-En caso de discapacidad del hijo/a: 2 semanas más.</p> <p>-En caso de partos múltiples: 2 semanas más por cada hijo/a, a partir del segundo. En ambos casos, la duración de esta ampliación se repartirá a partes iguales entre las personas progenitoras y serán disfrutes sucesivos.</p> <p>Si los dos supuestos anteriores tienen lugar de forma simultánea, se sumarán ambas ampliaciones, no siendo excluyentes una respecto de la otra.</p> <p>-En caso de fallecimiento del hijo/a el periodo de duración del permiso no se verá reducido, salvo que, una vez finalizado el descanso obligatorio (6 semanas), se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.</p> <p>-En los casos de adopción véase el apartado de adopción o acogimiento.</p>	<p><b>6 semanas</b> (parte obligatoria) se disfrutarán de forma ininterrumpida e inmediatamente posterior a la fecha de nacimiento.</p> <p>La situación de I.T. dentro de las 18 semanas no interrumpe el disfrute de la licencia de paternidad.</p> <p>En el caso de que ambos progenitores trabajen y transcurridas las 6 primeras semanas de descanso obligatorio, el periodo de disfrute de este permiso podrá llevarse a cabo de manera interrumpida y ejercitarse desde la finalización del descanso obligatorio posterior al parto hasta que el hijo/a cumpla 12 meses. En el caso de disfrute interrumpido se requerirá, para cada periodo de disfrute, un preaviso de al menos 15 días y se realizará por semanas completas.</p> <p>Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades del servicio lo permitan, y en los términos que se determinen.</p> <p>En caso de accidente de trabajo antes del disfrute del permiso preavisado, este se podrá posponerse siempre que sea anterior al cumplimiento del año del hijo/a</p> <p>Durante el disfrute de este permiso se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración.</p>	<p>-Fotocopia del libro de familia, partida de nacimiento, decisión judicial o administrativa del acogimiento, o resolución judicial de adopción.</p>

**FAQ:**

- **¿La paternidad durante el periodo vacacional interrumpe su disfrute?** Si, teniendo derecho la persona interesada a continuar el disfrute de las horas que correspondan dentro del año natural.
- **¿La paternidad durante los permisos recuperados interrumpe su disfrute?** Si, teniendo derecho la persona interesada a continuar el disfrute de los días que resten dentro de los 3 meses siguientes a la fecha de alta, siempre dentro del año a que correspondiere.



<b>VIOLENCIA DE GENERO SOBRE LA MUJER</b> -Art. 3.7. de la Resolución de 4 de julio de 2007 del Gerente de la UPV/EHU. (Art. 49. d) del EBEP -Art. 101 del III Convenio Laboral -Acuerdo de la Mesa Negociadora, de 16 de septiembre de 2011, sobre las condiciones de trabajo del PAS y PDI funcionario de la UPV/EHU. -Guía de conciliación de la vida laboral, familiar y personal de la UPV/EHU (27 de junio de 2024)			
MOTIVO	DURACIÓN	OBSERVACIONES	DOCUMENTACIÓN
Violencia de género sobre la mujer	<p>Las <b>faltas de asistencia</b>, totales o parciales, tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones que determinen los servicios sociales de atención o de salud.</p> <p>Las empleadas víctimas, para hacer efectiva su protección o su derecho de asistencia social integral, tendrán derecho a la <b>reducción de la jornada</b> con disminución proporcional de la retribución, salvo que se reduzca un tercio o menos</p> <p><b>Reordenación del tiempo de trabajo</b> (adaptación del horario, aplicación del horario flexible u otros sistemas alternativos que se pudieran establecer).</p> <p><b>Excedencia:</b> Con la finalidad de hacer efectiva su protección o el derecho a la asistencia social integral, las empleadas víctimas de violencia de género tendrán derecho a solicitar la situación de excedencia, sin que para ello se requiera haber prestado un tiempo mínimo de servicios previos y sin que sea exigible plazo de permanencia en la misma.</p> <p><b>Movilidad:</b> cuando la empleada víctima se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo tendrá prioridad para solicitar el traslado a un puesto de trabajo en distinta unidad administrativa, en la misma o en otra localidad, sin necesidad de que sea vacante de necesaria cobertura.</p>	<p>Durante los seis primeros meses de la <b>excedencia</b> las empleadas víctimas tendrán derecho a la reserva del puesto que desempeñen. Dicho período será computable a efectos de antigüedad, carrera profesional y derechos del régimen de la Seguridad Social que sea de aplicación. Cuando las actuaciones judiciales lo exijan se podrá prorrogar este período por otros períodos de tres meses, con un límite de dieciocho meses, y con idénticos efectos a los señalados anteriormente.</p> <p>Durante los seis primeros meses de esta excedencia, la empleada víctima tendrá derecho a percibir las retribuciones íntegras, y, en su caso, las prestaciones familiares por hijas e hijos a su cargo.</p>	<p>-Certificado de los Servicios Sociales.</p> <p>- En la solicitud de <b>Movilidad</b> se indicará la localidad o localidades a las que solicita el traslado, acompañando copia de la orden de protección o de informe del Ministerio Fiscal.</p>



<b>MATRIMONIO PROPIO Y DE PARIENTES. INICIO CONVIVENCIA ESTABLE</b>			
-Art. 70.2.h) Ley de Función Pública Vasca. -Art. 22 del Acuerdo Regulador y art. 35 del III Convenio Colectivo. -Acuerdo de la Mesa Negociadora, de 16 de septiembre de 2011, sobre las condiciones de trabajo del PAS y PDI funcionario de la UPV/EHU.			
MOTIVO	DURACIÓN	OBSERVACIONES	DOCUMENTACIÓN
Matrimonio propio	20 días naturales, día de matrimonio incluido.	Acumulable con vacaciones y turno de permisos recuperados, notificándolo 15 días antes.	-Posteriormente, Certificado de Matrimonio o fotocopia del Libro de Familia.
Convivencia estable (uniones no matrimoniales)	20 días naturales. Entre el inicio de la convivencia y el inicio de disfrute del permiso no mediará más de un mes natural.	No cabrá disfrutar nuevo permiso por matrimonio propio o inicio de convivencia estable hasta que hayan transcurrido 6 años, y en ningún caso cuando los miembros que forman la pareja sean los mismos.	-Certificado del Registro de Parejas de Hecho de la CAPV. -Si ninguna de las partes de la pareja tiene fijada su residencia en esta Comunidad será necesario un certificado de convivencia expedido por el Ayuntamiento del Municipio donde estuvieran domiciliados.
Matrimonio de parientes hasta 2º grado	1 día natural, ampliable a 3 días naturales si el matrimonio es a más de 150 Km. del lugar de residencia.	Coincidente con la fecha de celebración del matrimonio.	-Posteriormente, Certificado de Matrimonio o fotocopia del Libro de Familia.



<p><b>ACCIDENTE, ENFERMEDAD GRAVE O FALLECIMIENTO DE PARIENTES</b></p> <p><i>-Art. 70.2.a) Ley de Función Pública Vasca. -Art. 23 del Acuerdo Regulador y art. 36 del III Convenio Colectivo. -Art. 8 del Acuerdo de 27 noviembre 2002 (Acuerdo IV): Condiciones de mejora del Acuerdo Regulador y del Convenio Colectivo actualmente vigentes. -Acta de la Comisión Paritaria del personal funcionario/laboral, celebrada el día 3 de septiembre de 1999. -Acuerdo de la Mesa Negociadora, de 16 de septiembre de 2011, sobre las condiciones de trabajo del PAS y PDI funcionario de la UPV/EHU. -Acuerdo de la Comisión Intersectorial para la igualdad de la UPV/EHU (23/03/2022) - Acuerdo de la Comisión Intersectorial para la igualdad de la UPV/EHU (0</i></p>			
MOTIVO	DURACIÓN	OBSERVACIONES	DOCUMENTACIÓN
Accidente, enfermedad grave, fallecimiento o Intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de cónyuge, compañero/a, hijo/a, o menor a cargo, así como padres y madres que convivan	Máximo 5 días laborables (+2 días naturales si los hechos se producen a más de 150 km del lugar de residencia habitual).	Se podrá disfrutar hasta 15 días laborales después del alta En el caso de fallecimiento, se disfrutará en los días en que se produzcan los hechos.  Se entenderá por <b>enfermedad grave</b> : -La así catalogada por el Área Médica del Servicio de Prevención UPV/EHU. -Intervención quirúrgica con anestesia total e ingreso de una noche. -Tiempo de hospitalización con pernocta. -Convalecencia en domicilio tras intervención quirúrgica que requiera atención constante, siempre que sea valorada la necesidad por el Área Médica del Servicio de Prevención UPV/EHU.	-Informe del Servicio Médico de la UPV/EHU, en su caso.  -Certificado de hospitalización, en su caso.  Junto a la documentación anterior se remitirá el certificado de convivencia y libro de familia, en los casos que corresponda.
Accidente, enfermedad grave, o Intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de familiar de 1er grado	Máximo 5 días laborables	<b>Enfermedad grave justificada:</b> derecho a un segunda permiso tras 30 días consecutivos desde la finalización del primero. No será necesario el transcurso de este tiempo en los casos en que la enfermedad entre en fase terminal. En los casos de segunda licencia, no habrá ampliación por más de 150 Km.	-Certificado que acredite la intervención quirúrgica sin hospitalización e informe médico que justifique los días de reposo domiciliario necesarios  En los casos de enfermedad terminal, la solicitud de segundo permiso podrá hacerse telefónicamente.
Fallecimiento de familiar de 1er grado	Máximo 3 días laborables cuando el suceso se produzca en la misma localidad, y 5 días laborables cuando sea en distinta localidad	❖ Los días de permiso estarán condicionados a que el hecho causante que motiva el permiso permanezca en el tiempo, esto es, en el caso de la hospitalización será necesario que la hospitalización perdure durante los días del permiso	
Accidente, enfermedad grave o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de familiar de 2º grado	Máximo 5 días laborables		



Accidente, enfermedad grave o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de familiar de grado más lejano con convivencia	Máximo 2 días laborables (+2 días naturales si los hechos se producen a más de 150 km del lugar de residencia habitual).		
Fallecimiento de familiar de 2º grado	3 días laborables cuando el suceso se produzca en la misma localidad, 4 días laborables cuando sea en distinta localidad (+1 día natural para desplazamiento si los hechos se producen a más de 150 km del lugar de residencia habitual).	Se disfrutará en los días en que se produzcan los supuestos de hecho que motivan el permiso.	-Certificado de defunción o esquela.
Fallecimiento de familiar de grado más lejano con convivencia	3 días laborables (+2 días naturales para desplazamiento si los hechos se producen a más de 150 km del lugar de residencia habitual).	Se disfrutará en los días en que se produzcan los supuestos de hecho que motivan el permiso.	-Certificado de defunción o esquela.
Motivos familiares urgentes	Ausencia por horas equivalente a 4 días al año.	Derecho a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes e imprevisibles relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata	-Certificado que acredite la causa de fuerza mayor motivo de la ausencia

**Grados de parentesco: Primer grado:** a) Cónyuge o compañero/compañera b) Padres propios o del cónyuge o compañero/compañera, c) Hijos/as, yernos/nueras. **Segundo Grado:** a) Abuelos/as propios/as o del cónyuge o compañero/compañera b) Hermanos/as propios/as y su pareja por afinidad o hermanos/as del cónyuge o compañero/a por afinidad c) Nietos/as propios/as o del cónyuge o compañero/compañera **Tercer grado:** a) Bisabuelos, b) Biznietos, c) Tíos/sobrinos

**Días naturales:** de lunes a domingo; **Días hábiles/laborables:** de lunes a sábado

**FAQ:**

- **Cuando el fallecimiento de un familiar ocurre en día laborable ¿desde qué día empieza a contar este permiso?** Si la persona trabajadora cuyo pariente ha fallecido ha realizado su jornada laboral completa empezaría a contar a partir del día siguiente; si, por el contrario, el hecho ocurre durante la realización de la jornada laboral o antes de su inicio, el permiso empezaría a contar ese mismo día.
- **¿Cuántos días corresponden al trabajador o trabajadora cuyo pariente ha sido hospitalizado?** Según el grado de parentesco del familiar



- **Cuando a un pariente del trabajador o trabajadora se le realiza una prueba médica con hospitalización de día, ¿se puede interpretar como enfermedad grave porque hay hospitalización?** Si no hay ingreso de 24 horas, es decir, no pasa la noche en el hospital, no se genera el derecho al permiso.
- **Cuando a un pariente del trabajador o trabajadora se le realiza una intervención quirúrgica sin hospitalización ¿le corresponde algún permiso?** Sí, siempre que se acredite mediante certificado médico la intervención quirúrgica y los días de reposo domiciliario necesarios
- **Cuando hay una intervención quirúrgica y tras el alta hospitalaria, unos días más tarde, tiene que ingresar de nuevo por alguna complicación ¿es el mismo permiso o da derecho a uno un nuevo permiso?** Si por problemas derivados de la intervención quirúrgica se produce un nuevo ingreso, sería un nuevo permiso.
- **Cuando sin recibir el alta, se deriva al enfermo de un centro hospitalario a otro, ¿es el mismo permiso o da derecho a un nuevo permiso?** Sería el mismo permiso, puesto que no hay ningún cambio en cuanto a la causa de origen.
- **El parto de un familiar ¿da derecho al permiso?** Siempre que suponga hospitalización da derecho al permiso retribuido por accidente o enfermedad grave.
- **El permiso por enfermedad grave de pariente ¿se puede disfrutar en días alternos?** Sí, siempre y cuando las fechas de disfrute estén dentro de los días en que se producen los hechos.
- **¿Qué es distinta localidad?** El criterio de distinta localidad se entenderá en relación con la localidad del domicilio de residencia de la persona trabajadora



<b>DEBERES INEXCUSABLES DE CARÁCTER PÚBLICO O PERSONAL</b> -Art. 70.2.d) Ley de Función Pública Vasca. -Art. 24 del Acuerdo Regulador, art. 38 y 47 del III Convenio Colectivo. -Art. 9 y 12 del Acuerdo de 27 noviembre 2002 (Acuerdo IV): Condiciones de mejora del Acuerdo Regulador y del Convenio Colectivo actualmente vigentes. -Acta de la Comisión Paritaria del personal funcionario/laboral, celebrada el día 3 de septiembre de 1999. -Acuerdo de la Mesa Negociadora, de 16 de septiembre de 2011, sobre las condiciones de trabajo del PAS y PDI funcionario de la UPV/EHU.			
MOTIVO	DURACIÓN	OBSERVACIONES	DOCUMENTACIÓN
Citaciones de Tribunales, Juzgados, Comisarias y órganos similares, DNI, Pasaporte, Certificados y Registros en Centros Oficiales	Tiempo necesario para realizarlos	El <b>deber inexcusable</b> es aquel que cumple, simultáneamente, los siguientes requisitos: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Deber personal indelegable, es decir, sin posibilidad de su realización por un tercero</li> <li>- De carácter público</li> <li>- No puede realizarse fuera del horario de trabajo</li> <li>- Su incumplimiento genera una responsabilidad de índole penal, civil o administrativa</li> </ul>	-Documentación acreditativa del trámite realizado, con horario de inicio y fin.
Acompañamiento a parientes con discapacidad psíquica o física, hasta 2º grado, a la realización de trámites puntuales			
Examen o renovación de carnet de conducir			
Requerimientos y trámites notariales			
Trámites necesarios en organismos oficiales			
Asistencia a reuniones de órganos de gobierno y comisiones dependientes de los mismos, en calidad de cargo electivo como Concejal/a, Diputado/a, Juntero/a o Parlamentario/a, miembros de Juntas Administrativas o Alcalde/sa pedáneo/a			

Reuniones con profesores/as o



tutores/as de hijos/as	Tiempo necesario para la reunión, con el límite de 4 horas anuales por cada hijo/a.		-Justificante del Centro educativo con horario.
Candidatos en Elecciones a: -Diputados/as y Senadores/as a Cortes Generales. -Diputados/as Parlamento Europeo, Parlamento Vasco -Miembro Juntas Generales y de los TT.HH. -Miembro Asambleas legislativas de otras Comunidades Autónomas -Miembro Corporaciones Locales -Miembro Juntas Administrativas	Durante la campaña electoral		-Proclamación de candidaturas
Condición de Presidente/a, Vocal o Interventor/a en las Mesas Electorales, de los procesos electorales citados en el apartado anterior	Reducción de 5 horas de la jornada de trabajo inmediatamente posterior al día de la votación.	El día de la votación, si es laborable, presidente/a, vocal o interventor/a tendrán derecho a un permiso retribuido de jornada completa durante el día de la votación.	-Certificación Mesa Electoral posterior.



Representante de candidatura oficialmente aprobada, en Elecciones Sindicales	Tiempo imprescindible para el ejercicio de su actividad desde la proclamación de las candidaturas hasta el fin de la campaña electoral.		-Proclamación de candidaturas.
Condición de Presidente/a, Vocal o Interventor/a en las Mesas Electorales, constituidas con motivo de Elecciones Sindicales	Reducción de 5 horas de la jornada de trabajo inmediatamente posterior al día de la votación.	Presidente/a, Vocal o Interventores/as: permiso retribuido el día de la votación.	

<b>TRASLADO O MUDANZA DEL DOMICILIO HABITUAL</b>			
<b>MOTIVO</b>	<b>DURACIÓN</b>	<b>OBSERVACIONES</b>	<b>DOCUMENTACIÓN</b>
-Art. 70.2.b) Ley de Función Pública Vasca. -Art. 26 del Acuerdo Regulador y art. 39 del III Convenio Colectivo. -Acuerdo de la Mesa Negociadora, de 16 de septiembre de 2011, sobre las condiciones de trabajo del PAS y PDI funcionario de la UPV/EHU.			
Cambio del domicilio habitual	2 días naturales en el mismo municipio o 3 días naturales en municipio diferente.	Los días de permiso se podrán disfrutar de forma continua o discontinua.	-Certificado de empadronamiento.

<b>REPRESENTACIÓN SINDICAL O DEL PERSONAL</b>			
<b>MOTIVO</b>	<b>DURACIÓN</b>	<b>OBSERVACIONES</b>	<b>DOCUMENTACIÓN</b>
-Art. 70.2.e) Ley de Función Pública Vasca. -Art. 26 del Acuerdo Regulador y art. 40 del III Convenio Colectivo. -Acuerdo de la Mesa Negociadora, de 16 de septiembre de 2011, sobre las condiciones de trabajo del PAS y PDI funcionario de la UPV/EHU.			
Elección como representante sindical o del personal	Conforme a la normativa vigente y las estipulaciones contenidas en el Convenio Colectivo		-Solicitud previa de horas sindicales. -Justificante de asistencia.



<b>ACTIVIDAD DELEGADO/A DE PREVENCIÓN</b>			
-Art. 44 del Acuerdo Regulador y art. 81.2 del III Convenio Colectivo. -Acuerdo de la Mesa Negociadora, de 16 de septiembre de 2011, sobre las condiciones de trabajo del PAS y PDI funcionario de la UPV/EHU.			
<b>MOTIVO</b>	<b>DURACIÓN</b>	<b>OBSERVACIONES</b>	<b>DOCUMENTACIÓN</b>
Delegado/a de Prevención que no tenga la condición de miembro de órgano de representación del personal o de Delegado/a Sindical	Crédito de 10 horas mensuales, no acumulables.	Finalidad de esta licencia: visitar los lugares de trabajo.  La utilización de este crédito estará supeditada a las necesidades de servicio.	



<b>CUIDADO DE MENORES, PERSONAS DISCAPACITADAS O ENFERMAS</b>			
-Art. 72 de la Ley de Función Pública Vasca. -Art. 27 del Acuerdo Regulador y art. 37, 42, 43 y 53 del III Convenio Colectivo. -Art. 10, 11 y 14 del Acuerdo de 27 noviembre 2002 (Acuerdo IV): Condiciones de mejora del Acuerdo Regulador y del Conv. Colec. actualmente vigentes. -Art. 3.6. de la Resolución de 4 de julio de 2007 del Gerente de la UPV/EHU. (Art. 37.5) del Estatuto de los Trabajadores modificado por la disp. adic. decimoprimer de la LO 3/2007, de 22 marzo) -Acuerdo de la Mesa Negociadora, de 16 de septiembre de 2011, sobre las condiciones de trabajo del PAS y PDI funcionario de la UPV/EHU. -Acuerdo de la Comisión Intersectorial para la igualdad de la UPV/EHU (23/03/2022) - Acuerdo de la Comisión Intersectorial para la igualdad de la UPV/EHU (09/07/2024)			
MOTIVO	DURACIÓN	OBSERVACIONES	DOCUMENTACIÓN
Cuidado por razones de guarda legal de menor de 14 años	<p><u>Reducción</u> de 1/2, 1/3, 1/5 o 1/8 de la jornada laboral.</p> <p><u>1/2 hora adicional de flexibilidad horaria</u> en los horarios de entrada y salida, incluyendo los de la pausa comida</p>	<p><b>Flexibilidad horaria:</b> el tiempo dispuesto se recuperará en cómputo mensual (recuperación horaria máxima hora y cuarto, salvo que por necesidades del servicio se autorice uno superior).</p> <p>La reducción de jornada llevará aparejada la correspondiente reducción de las retribuciones en todos sus conceptos.</p>	-Libro de familia o cualquier otro certificado que acredite la guarda legal.
Cuidado por razones de guarda legal de anciano/a que requiera especial dedicación	<p><u>Reducción</u> de 1/2, 1/3, 1/5 o 1/8 de la jornada laboral.</p>		-Certificado que acredite la guarda legal.
Cuidado por razones de guarda legal de persona discapacitada física, psíquica o sensorial que no desempeñe actividad retribuida	<p><u>Reducción</u> de 1/2, 1/3, 1/5 o 1/8 de la jornada laboral.</p>	Igualmente implicará una reducción proporcional del número de horas que correspondan de vacaciones.	-Libro de familia o cualquier otro certificado que acredite la guarda legal. -Certificado de incapacidad. -Certificado de no percepción de rentas de trabajo (Hacienda).
Cuidado del cónyuge, compañero/a, hijo/a y padre/madre, o de grado más lejano si mediara convivencia, por enfermedad muy grave	<p><b>Reducción</b> de hasta el 50% de la jornada laboral, por el plazo máximo de 1 mes.</p>	<p>Reducción con carácter retribuido.</p> <p>Si hubiera más de un titular de este derecho por el mismo hecho causante, el tiempo de disfrute de esta reducción se podrá prorratear entre los mismos, respetando en todo caso el plazo máximo de un mes.</p>	-Libro de familia. -Certificado de convivencia, en su caso. -Informe médico donde conste de manera expresa el carácter de "enfermedad muy grave".
Cuidado directo de un familiar hasta segundo grado que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe actividad retribuida	<p><u>Reducción</u> de 1/2, 1/3, 1/5 o 1/8 de la jornada laboral.</p> <p>En caso de enfermedad grave continuada o dificultades de movilidad → <b>Flexibilidad horaria</b> de hasta 2 horas más, en los horarios de entrada y salida, incluyendo los de la pausa comida.</p>	<p>Llevará aparejada la correspondiente reducción de las retribuciones en todos sus conceptos. Igualmente implicará una reducción proporcional del número de horas que correspondan de vacaciones.</p> <p><b>Flexibilidad horaria:</b> el tiempo dispuesto se recuperará en cómputo mensual (recuperación horaria máxima hora y cuarto, salvo que por necesidades del servicio se autorice uno superior).</p>	-Libro de familia. -Certificado médico. -Certificado de convivencia, en su caso.



<p>Cuidado de hijo/a con discapacidad superior al 65%</p>	<p>Reducción de 1/3 de la jornada laboral.</p>	<p>Reducción de 1/6 de las retribuciones.</p>	<p>-Libro de familia. -Certificado de discapacidad</p>
<p>Cuidado de familiar hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad, o aún de grado más lejano si mediara convivencia, con enfermedad grave continuada o problemas de movilidad</p>	<p>Crédito horario de hasta 50 horas anuales.</p>	<p>Con carácter general, el tiempo máximo de uso diario será de 2 horas, coincidiendo con entradas y salidas al trabajo, aunque <u>excepcionalmente</u>, por circunstancias debidamente acreditadas, se pueden acumular en días concretos.</p>	<p>-Libro de familia. -Informe médico, que justifique enfermedad grave continuada o problemas de movilidad -Certificado de convivencia, en su caso</p>
<p>Cuidado de hijo/a menor afectado/a por cáncer u otra enfermedad grave</p>	<p><b>Reducción</b> de al menos el 50% de la jornada laboral</p>	<p>Reducción con carácter retribuido, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del hijo/a menor de edad afectado/a por cáncer (tumores malignos, melanomas o carcinomas) o durante el período de hospitalización, en el caso de enfermedad grave que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente acreditado.</p> <p>El permiso se extinguirá al desaparecer la causa que generó su concesión, o cuando el/la menor cumpla 18 años.</p>	<p>-Libro de familia. -Informe del Servicio Vasco de Salud, Osakidetza o, en su caso, de la entidad sanitaria concertada correspondiente, donde conste de manera expresa el carácter de "enfermedad grave".</p> <p>●En el caso de que ambos progenitores tuviesen derecho al permiso, se deberá acreditar que el otro progenitor no percibe sus retribuciones íntegras en virtud de este permiso.</p>
<p>Reincorporación a la finalización de un tratamiento de radioterapia o quimioterapia (excepcionalmente, otros tratamientos de especial gravedad)</p>	<p>Permiso por adaptación progresiva de la jornada cuando la misma coadyuve a la plena recuperación funcional de la persona o evite situaciones de especial dificultad o penosidad en el desempeño de su trabajo</p>	<p>Esta adaptación podrá extenderse hasta un mes desde el alta médica, y afectar hasta un 25% de la duración de la jornada diaria, preferentemente en la parte flexible de la misma, considerándose como tiempo de trabajo efectivo. Este plazo se podrá ampliar en un mes</p>	<p>- Solicitud, indicando periodo de disfrute y porcentaje. - Documentación que acredite la existencia de esta situación y de la necesidad o conveniencia de la adaptación. - La Universidad deberá resolver en un plazo de 3 días.</p>



**FAQ:**

- **¿Se puede solicitar el permiso de 50 horas por cuidado de familiar teniendo concedida una reducción de jornada por cuidado de menores o discapacitados/as?** Sí, la reducción de jornada por cuidado de menores o discapacitados/as y la pausa para lactancia, son las dos excepciones a la imposibilidad de disfrutar, simultáneamente, de más de una modalidad de permiso.
- **¿Se puede solicitar el permiso de 50 horas por cuidado de familiar teniendo concedida una jornada especial en supuesto específico?** Sí, siempre y cuando la jornada especial implique una redistribución de la jornada anual y no reducción horaria. Ahora bien, cuando se disfrute de una jornada especial por atención a familiar con un grado de minusvalía superior al 65%, que implica reducción horaria, podrá solicitarse este permiso de 50 horas, siempre y cuando el familiar por el que se solicita el permiso de 50 horas no sea el mismo familiar que causa la concesión de la jornada especial.



ESTUDIOS			
-Art. 71.a) de la Ley de Función Pública Vasca. -Art. 28 del Acuerdo Regulador y art. 44 del III Convenio Colectivo. -Acuerdo de la Mesa Negociadora, de 16 de septiembre de 2011, sobre las condiciones de trabajo del PAS y PDI funcionario de la UPV/EHU.			
MOTIVO	DURACIÓN	OBSERVACIONES	DOCUMENTACIÓN
Estudios de perfeccionamiento directamente relacionadas con las funciones o puestos de trabajo desempeñados	La duración del permiso no podrá exceder del equivalente a un curso académico.	<p>Supuestos de estudios y cursos que dan lugar a este permiso:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Estudios en Centros de formación de carácter oficial, tanto de la Universidad, como de la Comunidad Autónoma Vasca y del resto del Estado.</li> <li>b) Cursos y cursillos organizados por el IVAP, previa acreditación de admisión y autorización por el órgano competente determinado al efecto.</li> </ul> <p>La realización de estudios puede conllevar compensación económica que corresponda, con arreglo a la regulación de indemnizaciones por razón de servicio establecida por la UPV/EHU, siempre y cuando los gastos no estén cubiertos por la entidad organizadora del curso.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Certificado de admisión.</li> <li>-Fotocopia de la matrícula.</li> </ul>



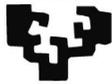
ESTUDIOS DE EUSKERA FUERA DE LA JORNADA DE TRABAJO			
-Art. 54.2 del Acuerdo Regulador y art. 78.1.d) del Convenio Colectivo. -Art. 9.4 y punto 2 del Anexo II de la Circular de jornada de trabajo, horario, vacaciones y permisos del PAS para el año 2009. -Acuerdo de 28 de enero de 2009 de modificación de la Circular de jornada de trabajo, horario, vacaciones y permisos del PAS. -Acuerdo de la Mesa Negociadora, de 16 de septiembre de 2011, sobre las condiciones de trabajo del PAS y PDI funcionario de la UPV/EHU.			
MOTIVO	DURACIÓN	OBSERVACIONES	DOCUMENTACIÓN
Curso de al menos 2 horas diarias presenciales, realizado fuera de la jornada de trabajo	El personal podrá optar entre:  a) seguir haciendo la jornada normal y disfrutar del permiso máximo (según asistencia) de 5 días laborables, alternos o continuos.  b) adelantar en media hora su salida del centro de trabajo los días de clase. En el caso de personal con jornada de tarde, la adaptación de la media hora se hará a la hora de entrada.	La concesión del permiso estará condicionada al aprovechamiento del curso.  En caso de personal temporal hacer el cálculo proporcional al tiempo trabajado.  El máximo de 5 días libres por año y trabajador/a deberá disfrutarse dentro del periodo de vigencia de la circular correspondiente. Si el curso que origina este permiso finaliza en el mes de diciembre, el periodo de disfrute será hasta el 31 de marzo del año siguiente.	-Certificado del Euskaltegi donde consten las horas del curso y las horas de asistencia del alumno/a.
Autoaprendizaje de al menos dos horas diarias fuera de la jornada de trabajo	Permiso máximo de 5 días laborables, alternos o continuos.		
Cursos de euskera en régimen de internado fuera de la jornada de trabajo (dentro o fuera de la convocatoria del IVAP)	Permiso equivalente a 1/3 de los días laborables de asistencia al mismo, sin que su duración pueda exceder de 5 días laborables al año.		



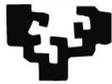
EXÁMENES			
-Art. 29 del Acuerdo Regulador y art. 45 del III Convenio Colectivo. -Acta de la Comisión Paritaria del personal funcionario/laboral, celebrada el día 3 de septiembre de 1999. -Acuerdo de la Mesa Negociadora, de 16 de septiembre de 2011, sobre las condiciones de trabajo del PAS y PDI funcionario de la UPV/EHU.			
MOTIVO	DURACIÓN	OBSERVACIONES	DOCUMENTACIÓN
Exámenes académicos en centros oficiales u homologados no relacionados directamente con el puesto	El tiempo necesario para la realización del examen.	En ningún caso este permiso tendrá una duración superior a 1 día natural por cada prueba o examen a realizar, tanto en convocatorias ordinarias o extraordinarias.  En caso de exámenes a más de 150 km del lugar de residencia del examinando, se amplía a dos días naturales la duración del permiso.  Este permiso será retribuido.	-Certificado de asistencia con horario.

**FAQ:**

- **Las pruebas de suficiencia investigadora, tesis... ¿dan lugar a este permiso?** Efectivamente, al tratarse de pruebas académicas en centros oficiales.
- **¿Tengo permiso para realizar un examen en una Escuela Oficial de Idiomas?** Sí, siempre que se trate de centros oficiales y el certificado esté homologado
- **¿Tengo permiso para realizar un examen de idiomas en un centro que no sea una Escuela Oficial de Idiomas?** Sí, siempre que se trate de un certificado de idioma de los recogidos en el anexo de la Resolución de 22 de mayo de 2017, de la Vicerrectora de Coordinación y Relaciones Internacionales, sobre equivalencia de lenguas no oficiales.



CONSULTAS, TRATAMIENTOS Y EXPLORACIONES MÉDICAS			
-Art. 30 del Acuerdo Regulador y art. 41 del III Convenio Colectivo. -Acuerdo de la Mesa Negociadora, de 16 de septiembre de 2011, sobre las condiciones de trabajo del PAS y PDI funcionario de la UPV/EHU. -Acuerdo de la Comisión Intersectorial para la igualdad de la UPV/EHU (23/03/2022)			
MOTIVO	DURACIÓN	OBSERVACIONES	DOCUMENTACIÓN
Consultas, tratamientos y exploraciones médicas propias	Tiempo imprescindible con un máximo de 4 horas, salvo casos excepcionales debidamente acreditados.	Permiso retribuido.	-Justificante médico con horario.
Consultas, tratamientos y exploraciones médicas de padres/madres con discapacidad o mayores de 65 años		❖ Siempre que los centros donde hayan de efectuarse no tengan establecidas horas de consulta que permitan acudir a ellos fuera de horas de trabajo	-Libro de familia, en su caso.  - Acreditación de discapacidad, en su caso
Consultas, tratamientos y exploraciones médicas de menores 16 años a su cargo		Entre las consultas por necesidades propias y de menor de 16 años a cargo se incluye el tratamiento psicológico	- Acreditación de Osakidetza o Muface de la enfermedad grave que impide valerse por si mismo
Consultas, tratamientos y exploraciones médicas de hijos/as mayores de 16 años a cargo, o cónyuge o pareja de hecho en tratamiento oncológico o enfermedad grave acreditada que impida valerse por si mismos			
Consultas, tratamientos y exploraciones médicas de familiar hasta 2º grado con discapacidad física o psíquica			



<b>EVENTOS COLECTIVOS</b>			
<i>-Art. 31 del Acuerdo Regulador y art. 46 del III Convenio Colectivo. -Acuerdo de la Mesa Negociadora, de 16 de septiembre de 2011, sobre las condiciones de trabajo del PAS y PDI funcionario de la UPV/EHU.</i>			
<b>MOTIVO</b>	<b>DURACIÓN</b>	<b>OBSERVACIONES</b>	<b>DOCUMENTACIÓN</b>
Eventos de carácter científico, técnico, profesional, colegial, asociativo o sindical	<p>El tiempo necesario para asistir a los mismos.</p> <p>Tendrá carácter retribuido hasta un límite 5 días, siendo no retribuido el exceso sobre este límite, y no dará derecho a indemnización alguna por ningún concepto.</p>	<p>Condicionado por las necesidades de servicio y previa autorización por el órgano competente.</p> <p>El permiso solicitado por iniciativa propia:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Tendrá carácter retribuido hasta un límite 5 días.</li> <li>b) No dará derecho a indemnización alguna por ningún concepto.</li> </ul> <p>Tipo de eventos que dan lugar a este permiso: congresos, cursos, cursillos, seminarios, simposios, encuentros, certámenes, coloquios, conferencias, reuniones y jornadas.</p>	-Documentación del evento.

<b>FUNCIONES DERIVADAS DE CARGO ELECTIVO</b>			
<i>-Art. 47 del III Convenio Colectivo. -Acuerdo de la Mesa Negociadora, de 16 de septiembre de 2011, sobre las condiciones de trabajo del PAS y PDI funcionario de la UPV/EHU.</i>			
Funciones derivadas de cargo electivo institucional	<p>Tiempo necesario para el desempeño de aquellas funciones derivadas de dicha condición no tratadas como deber inexcusable y siempre que el montante total del mismo no supere el 10% de la jornada anual.</p> <p>También, alternativamente, podrán disponer de una reducción de jornada: 1/8, 1/5, 1/3 o 50%.</p>	<p>Este permiso no dará derecho a retribución alguna, siendo objeto de la recuperación horaria correspondiente.</p> <p>Reducción de jornada: se realizará la reducción proporcional de las retribuciones en todos sus conceptos.</p>	-Certificación de la Mesa Electoral.



<b>ASUNTOS PROPIOS</b>			
-Art. 32 del Acuerdo Regulador y art. 48 del III Convenio Colectivo. -Art. 13 del Acuerdo de 27 noviembre 2002 (Acuerdo IV): Condiciones de mejora del Acuerdo Regulador y del Convenio Colectivo actualmente vigentes. -Art. 13 del Acuerdo de 18 de noviembre de 2005 sobre mejora de las condiciones de trabajo del Acuerdo Regulador vigente. -Acuerdo de la Mesa Negociadora, de 16 de septiembre de 2011, sobre las condiciones de trabajo del PAS y PDI funcionario de la UPV/EHU.			
<b>MOTIVO</b>	<b>DURACIÓN</b>	<b>OBSERVACIONES</b>	<b>DOCUMENTACIÓN</b>
Asuntos propios	Permiso fraccionable con un máximo de 3 meses cada dos años, a computar desde el comienzo del disfrute del permiso.	Sólo podrá solicitarse después de haber transcurrido un año del ingreso o reingreso en el servicio activo.  Los permisos por asuntos propios no darán lugar a retribución alguna, siendo excluido el período de su disfrute del cómputo para el cálculo de vacaciones.	
Permiso parental	Permiso por semanas completas con un máximo de 8 semanas hasta que el menor cumple 8 años.	La concesión del permiso estará subordinada a las necesidades del servicio. En caso de resolución denegatoria, esta deberá ser motivada.	-Libro de familia
Estudios oficiales	Máximo 4 meses continuados cada año.  En los supuestos que se determine, podrá conllevar una reducción de jornada de 1/3, 1/5 o 1/8 con reducción proporcional de retribuciones.		-Matrícula correspondiente a los estudios oficiales.
Misión en países en desarrollo al amparo de ONGs	Un período mínimo de disfrute de 3 meses, con un máximo acumulado de 2 años por cada 5 años.		-Certificado ONG.
Convocatorias de ingreso/ acceso en Administraciones y Organismos Públicos	Tiempo necesario para hacer posible la asistencia a las pruebas.	Permisos no retribuidos, aunque podrán ser objeto de recuperación horaria, atendiendo a las necesidades del servicio.	-Justificante de asistencia con horario.
Visitas a parientes de hasta 2º grado de consanguinidad que estén en prisión	Tiempo necesario para ello, siempre y cuando las visitas no puedan efectuarse fuera del horario de trabajo.	La concesión del permiso estará subordinada a las necesidades del servicio. En caso de resolución denegatoria, esta deberá ser motivada.	-Justificante de la visita.



Reducción de jornada de 1/2 ,1/3, 1/5 o 1/8	La solicitud será por un plazo mínimo de 1 año, y no podrá solicitarse una nueva solicitud hasta transcurridos 3 años desde la finalización de su disfrute.	Sólo personal fijo.  Requisito: Sólo podrá solicitarse después de haber transcurrido 2 años desde el ingreso o reingreso al servicio activo.  Reducción proporcional de todas sus retribuciones, incluidos trienios.  La concesión de la reducción será incompatible con el desarrollo de cualquier otra actividad, sea o no remunerada, durante el horario objeto de la reducción.  La concesión del permiso estará subordinada a las necesidades del servicio. En caso de resolución denegatoria, esta deberá ser motivada.	
---	---	---	--

**FAQ:**

- **Si en un mes solicito asuntos propios de lunes a jueves y los viernes los disfruto por otro permiso (antigüedad, libre disposición...), ¿cuántos días me descuentan?** Si se solicitan asuntos propios para periodos separados únicamente por un fin de semana, días festivos o ambas a la vez se consideran como un único período y se computa desde el primer día hasta el último día de ese único periodo. En este supuesto no procede la concesión de ninguna licencia, bien sea permiso por asuntos particulares, libre disposición, antigüedad o vacaciones, que implique el disfrute de los viernes de cada semana.
- **Al solicitar viernes y lunes por asuntos propios ¿cuántos días me descuentan?** Se descuentan cuatro días, al computar también sábado y domingo.
- **Quiero solicitar cuatro días de asuntos propios de una semana con un día festivo ¿cómo incidiría económicamente?** Al solicitar asuntos propios por un periodo inferior a cinco días correspondientes a la misma semana, aunque se inicien, incluyan o terminen en festivo, se computa la semana integra.
- **Si quiero coger únicamente un día por asuntos propios, pero es lunes, viernes o víspera de festivo ¿cuántos días me descuentan?** Solo se descontaría el día solicitado.