

GUÍA DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL DE LA UPV/EHU*

(27/06/2024)

ÍNDICE

1. Permisos, licencias y excedencias

Remuneradas

- 1.1. Permiso por nacimiento y cuidado de hija o hijo.
- 1.2. Cuidado de la persona menor por adopción, guarda con fines de adopción y acogimiento temporal o permanente
- 1.3. Cuidado del lactante
- 1.4. Permiso retribuido para las empleadas en estado de gestación
- 1.5. Riesgo durante el embarazo/riesgo durante la lactancia natural
- 1.6. Hospitalización por alguna condición clínica de la criatura neonata tras el parto
- 1.7. Exámenes prenatales, preparación al parto y examen e informes preceptivos previos a la adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento
- 1.8. Accidente, enfermedad grave y fallecimiento de familiar
- 1.9. Asistencia a reuniones varias
- 1.10. Permiso para acudir a consultas, tratamientos y exploraciones de tipo médico
- 1.11. Matrimonio (o pareja de hecho) propio o de parientes hasta 2º grado o inicio de convivencia estable
- 1.12. Traslado o mudanza del domicilio habitual
- 1.13. Permiso retribuido por atención a familiares con enfermedad crónica o problemas de movilidad
- 1.14. Permiso por asuntos particulares

* En el caso de que la Guía incorpore alguna disposición contraria a derecho, la articulación legal se impondrá sobre ella.

- 1.15. Incidencia del disfrute de los permisos en el periodo vacacional
- 1.16. Violencia de género sobre la mujer
- 1.17. Ausencia por motivos familiares urgentes e imprevisibles.

No remuneradas

- 1.18. Excedencias para cuidar personas dependientes y/o menores
- 1.19. Excedencia voluntaria por interés particular
- 1.20. Excedencia voluntaria por agrupación familiar
- 1.21. Permiso por asuntos propios
- 1.22. Permiso parental

2. Medidas de reorganización del tiempo y del espacio de trabajo

- 2.1. Flexibilidad horaria
- 2.2. Reducción de la jornada laboral por motivos de conciliación
- 2.3. Teletrabajo/trabajo no presencial
- 2.4. Adaptación de la jornada de tiempo de trabajo

3. Reconocimiento de los cuidados en la carrera profesional

- 3.1. Duración de los estudios de doctorado
- 3.2. Duración de los contratos del profesorado laboral temporal a tiempo completo
- 3.3. Evaluación de méritos en la contratación de PDI temporal
- 3.4. Evaluación a efectos de asignación de complementos retributivos adicionales del PDI
- 3.5. Gestión de la lista de candidatos/as a sustituciones de PDI
- 3.6. Configuración y gestión de las bolsas de trabajo y ordenación de sus integrantes de PTGAS

1. Permisos, licencias y excedencias

En este grupo incluimos aquellas medidas que están reconocidas como derechos de las personas trabajadoras. La mayor parte de estas medidas suponen para la persona que las solicita una suspensión de la obligación de trabajar durante la duración de la misma.

Remuneradas

1.1. Permiso por nacimiento y cuidado de la hija o hijo

Remunerada

Normativa

- 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 (BOE 7 marzo).
- Texto refundido Ley Estatuto Básico del Empleado Público (RDLeg. 5/2015) (arts. 7, 49)
- Ley General de la Seguridad Social (RDLeg. 8/2015) (arts. 42, 177, 178, 180 a 185)
- Acuerdo de 28 de octubre de 2019 de las comisiones negociadoras de PTGAS y PDI sobre equiparación de permisos de conciliación por cuidado de menores, ratificado por Consejo de Gobierno UPV/EHU de 5 de noviembre 2019.
- Acuerdo Regulador de las Condiciones de Trabajo del PTGAS y PDI funcionario de la UPV/EHU, de 16 de septiembre de 2011.
- Acuerdo de la Comisión intersectorial para la Igualdad de la UPV/EHU de 24 de marzo de 2022 (art. 1).

Personas con derecho

- Permiso por nacimiento para la madre biológica: tendrá una duración de dieciséis semanas, de las cuales las seis semanas inmediatas posteriores al parto serán en todo caso de descanso obligatorio e ininterrumpidas.

Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad de la persona menor y, por cada persona menor, a partir de la segunda, en los supuestos de parto múltiple, una semana para cada una de las personas progenitoras.

En caso de fallecimiento de la madre, la otra persona progenitora podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste de permiso.

Madre biológica

Obligatorio: 6 semanas
Voluntario: 10 semanas
Mejora UPV/EHU: 2 semanas

La otra persona progenitora

Obligatorio: 6 semanas
Voluntario: 10 semanas
Mejora UPV/EHU: 2 semanas

En el caso de *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, acreditado por certificado de nacimiento o libro de familia.

Disfrute de los permisos

1.- A tiempo completo

PARTE OBLIGATORIA

Quiénes: Madre biológica y la otra persona progenitora.
Modalidad: Se disfrutará de forma ininterrumpida e inmediatamente posterior a la fecha del nacimiento.

PARTE VOLUNTARIA

Quiénes: Madre biológica y la otra persona progenitora con la duración de las semanas determinadas.

Modalidades

- Disfrute ininterrumpido cuando uno de los progenitores no trabaje ni por cuenta propia ni ajena.

- Disfrute interrumpido, por períodos semanales, con el límite de la fecha en que la criatura cumpla 12 meses. Deberá iniciarse en algunos de estos momentos:

(I) En el caso de la madre biológica: cuando lo desee una vez finalizado su descanso obligatorio de 6 semanas.

(II) En el caso de la otra persona progenitora:

1. Con posterioridad al periodo de descanso obligatorio para la madre biológica (6 semanas)

2. Con posterioridad o simultaneando con el permiso total de la madre biológica.

3. Con posterioridad o simultaneando a la finalización de la acumulación en jornadas completas del tiempo de lactancia solicitado por la madre biológica.

Condiciones del disfrute interrumpido.

Se requerirá un preaviso mínimo de 15 días a la empresa. Únicamente en casos excepcionales y debidamente justificados, se podrá modificar el período ya solicitado y se disfrutará por semanas completas.

Mejora UPV/EHU

Quiénes: Madre biológica y persona progenitora distinta, con la duración de las dos semanas.

Duración: 2 semanas más de disfrute para la madre biológica y para la otra persona progenitora, disfrute que será de forma sucesiva entre ambas personas progenitoras si trabajan en la UPV/EHU.

Modalidad: El disfrute se hará de forma ininterrumpida e inmediatamente posterior a la finalización de la parte voluntaria, independientemente de cuál sea la duración de ésta.

Excepción: situaciones en que el disfrute no pueda ser ininterrumpido debido a la duración de los nombramientos o contratos: el disfrute será inmediato en el siguiente o siguientes nombramientos o contratos hasta agotar el disfrute, siempre que sea antes de que la criatura cumpla los 12 meses.

2.- A tiempo parcial

Quiénes: Madre biológica y la otra persona progenitora.

Condiciones: Salvo las 6 semanas de la parte obligatoria, el resto de semanas del permiso podrán ser disfrutadas a tiempo parcial. Esta opción sólo será posible cuando las necesidades del servicio lo permitan.

Esta opción deberá ser acordada de forma individualizada. Si se deniega, será necesario informe del órgano correspondiente conforme a lo establecido en el acuerdo regulador y/o convenio colectivo.

Situaciones particulares

Las 16+2 semanas de la UPV/EHU serán mejoradas en:

- 2 semanas más, en el supuesto de discapacidad de la hija o hijo. La duración de esta ampliación se repartirá a partes iguales entre las personas progenitoras.
- 2 semanas más, por cada persona menor, en los supuestos de parto múltiple. La duración de esta ampliación se repartirá a partes iguales entre las personas progenitoras.

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

- En el supuesto de pérdida gestacional habiendo permanecido el feto en el seno materno a menos 180 días (seis meses), el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las 6 semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.
- En caso de producirse un accidente de trabajo antes del inicio del disfrute del permiso preavisado, este podrá posponerse siempre que sea antes de que la persona menor cumpla los 12 meses.
- En el caso de fallecimiento de la madre biológica, la otra persona progenitora tendrá derecho al disfrute de la totalidad, o en su caso, de la parte que reste del permiso reconocido por legislación básica.
- La fecha del hecho causante será el referente en todo caso para la determinación de las semanas de disfrute; así, en el caso de producirse un reingreso o reincorporación sin haber agotado el disfrute del permiso correspondiente se mantendrán las condiciones de trabajo del ámbito de procedencia con el límite de máximo de semanas que pudieran corresponder de acuerdo a lo establecido en el Acuerdo de 28 de octubre de 2019 de las comisiones negociadoras de PTGAS y PDI sobre equiparación de permisos de conciliación por cuidado de menores (Consejo de Gobierno de la UPV/EHU 30 de octubre 2019).

Matizaciones

- El personal que haya hecho uso de estos permisos tendrá derecho, una vez finalizado el período de permiso, a reintegrarse a su puesto de trabajo en términos y condiciones que no les resulten menos favorables al disfrute del permiso, así como a beneficiarse de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a las que hubiera podido tener derecho durante su ausencia.
- Durante el disfrute de este permiso, transcurridas las seis primeras semanas ininterrumpidas e inmediatamente posteriores a la fecha del nacimiento, se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración.
- Al personal encuadrado en MUFACE le será de aplicación las previsiones del Acuerdo 2019 de las comisiones negociadoras de PTGAS y PDI sobre equiparación de permisos de conciliación por cuidado de personas menores en lo que se refiere: por un lado, a las condiciones de disfrute de la parte obligatoria y voluntarias establecidas para el personal encuadrado en el RGSS; y por otro, a las condiciones establecidas para la parte de mejora en la UPV/EHU.

1.2. Cuidado de la persona menor por adopción, guarda con fines de adopción y acogimiento temporal o permanente

Remunerada

Normativa

- 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 (BOE 7 marzo).
- Texto refundido Ley Estatuto Básico del Empleado Público (arts. 7, 49)
- Ley General de la Seguridad Social (RDLeg. 8/2015) (arts. 42, 177, 178, 180 a 185)
- Acuerdo de 28 de octubre de 2019 de las comisiones negociadoras de PTGAS y PDI sobre equiparación de permisos de conciliación por cuidado de menores, ratificado por Consejo de Gobierno UPV/EHU de 5 de noviembre 2019.
- Acuerdo de la Comisión intersectorial para la Igualdad de la UPV/EHU de 24 de marzo de 2022 (art. 1).

Personas con derecho

Persona adoptante, guardadora o acogedora (temporal o permanente)

Obligatorio: 6 semanas

Voluntario: 10 semanas

Mejora UPV/EHU: 2 semanas

La otra persona adoptante, guardadora o acogedora (temporal o permanente)

Obligatorio: 6 semanas

Voluntario: 10 semanas

Mejora UPV/EHU: 2 semanas

En el caso de familias *monoparentales*, se podrán extender y acumular los permisos remunerados de la parte no obligatoria de la otra persona adoptante, guardadora o acogedora.

La familia monoparental estará compuesta por un padre o una madre adoptiva, guardadora o acogedora, con uno o varios hijas o hijos a su cargo de forma exclusiva, acreditado por certificado de nacimiento o libro de familia.

Disfrute de los permisos

1.- A tiempo completo

PARTE OBLIGATORIA

Quiénes: Personas adoptantes, guardadoras o acogedoras.

Modalidad: Se disfrutará de forma obligatoria e ininterrumpida e inmediatamente después de la resolución judicial o de la decisión administrativa o judicial correspondiente (salvo adopción y acogimiento internacional).

PARTE VOLUNTARIA

Quiénes: personas adoptantes, guardadoras o acogedoras con la duración de las semanas determinado en las tablas anteriores.

Modalidades:

- Disfrute ininterrumpido, obligatorio hasta agotar la totalidad de las semanas del permiso. Será obligatorio cuando una de las personas adoptantes, guardadoras o acogedoras no trabaje.

Excepción: situaciones en que el disfrute no pueda ser ininterrumpido debido a la duración de los nombramientos o contratos: el disfrute será inmediato en el siguiente o siguientes nombramientos o contratos hasta agotar el disfrute.

En los casos de adopción, guarda y acogimiento, el disfrute será dentro de los doce meses siguientes a la resolución judicial o de la decisión administrativa o judicial correspondiente.

- Disfrute interrumpido, por períodos semanales, a ejercitarse desde la finalización del descanso obligatorio posterior al hecho causante dentro de los doce meses a contar bien desde la resolución judicial de la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción.

Deberá iniciarse en algunos de estos momentos:

(I) En el caso de la persona adoptante, guardadora o acogedora: cuando lo desee una vez finalizado su descanso obligatorio de 6 semanas.

(II) En el caso de la otra persona adoptante, guardadora o acogedora:

1. Con posterioridad al periodo de descanso obligatorio para la persona adoptante, guardadora o acogedora (6 semanas).
2. Con posterioridad o simultaneando con el permiso total de la persona adoptante, guardadora o acogedora.
3. Con posterioridad o simultaneando a la finalización de la acumulación en jornadas completas del tiempo de lactancia solicitado por la persona adoptante, guardadora o acogedora.

Condiciones del disfrute interrumpido

1. Preaviso de al menos 15 días de antelación. Únicamente en casos excepcionales y debidamente justificados, se podrá modificar el período ya solicitado.
2. Se disfrutará por semanas completas.

Mejora UPV/EHU

Quiénes: persona adoptante o guardadora o acogedora y otra persona adoptante o guardadora o acogedora, con la duración de las semanas determinada en las tablas anteriores.

Duración: 2 semanas más de disfrute para la persona adoptante o guardadora o acogedora y para la otra persona adoptante, guardadora o acogedora, disfrute que será de forma sucesiva entre ambas.

Modalidad: El disfrute se hará de forma ininterrumpida e inmediatamente posterior a la finalización de la parte voluntaria, independientemente de cuál sea la duración de ésta.

Excepción: situaciones en que el disfrute no pueda ser ininterrumpido debido a la duración de los nombramientos o contratos: el disfrute será inmediato en el siguiente o siguientes nombramientos o contratos hasta agotar el disfrute.

En los casos de adopción, guarda y acogimiento, el disfrute será dentro de los doce meses siguientes a la resolución judicial o de la decisión administrativa o judicial correspondiente.

2.- A tiempo parcial

Quiénes: Persona adoptante o guardadora o acogedora y la otra persona adoptante o guardadora o acogedora.

Condiciones: Salvo las 6 semanas de la parte obligatoria, el resto de semanas del permiso podrán ser disfrutadas a tiempo parcial. Esta opción sólo será posible cuando las necesidades del servicio lo permitan.

Esta opción deberá ser acordada de forma individualizada. Si se deniega, será necesario informe del órgano correspondiente conforme a lo establecido en el acuerdo regulador y/o convenio colectivo.

Situaciones específicas

Las 18 semanas serán mejoradas en:

- 2 semanas más, en el supuesto de discapacidad de la persona menor, adoptada o acogida. La duración de esta ampliación se repartirá a partes iguales entre las personas adoptante, guardadora o acogedora.
- 2 semanas más, por cada persona menor a cargo, en los supuestos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple. La duración de esta ampliación se repartirá a partes iguales entre las dos personas adoptante, guardadora o acogedora.

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

- En el supuesto de fallecimiento de la persona menor, el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las 6 semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.
- En caso de producirse un accidente de trabajo antes del inicio del disfrute del permiso preavisado, este podrá posponerse siempre que sea antes de 12 meses desde la resolución judicial o de la decisión administrativa o judicial correspondiente.
- La fecha del hecho causante será el referente en todo caso para la determinación de las semanas de disfrute; así, en el caso de producirse un reingreso o reincorporación sin haber agotado el disfrute del permiso correspondiente, se mantendrán las condiciones de trabajo del ámbito de procedencia con el límite de máximo de semanas que pudieran corresponder de acuerdo a lo establecido en el Acuerdo de 28 de octubre de 2019 de las comisiones negociadoras de PTGAS y PDI sobre equiparación de permisos de conciliación por cuidado de menores (Consejo de Gobierno de la UPV/EHU 30 de octubre 2019).

Matizaciones

- El personal que haya hecho uso de estos permisos tendrá derecho, una vez finalizado el período de permiso, a reintegrarse a su puesto de trabajo en términos y condiciones que no les resulten menos favorables al disfrute del permiso, así como a beneficiarse de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a las que hubiera podido tener derecho durante su ausencia.
- Durante el disfrute de este permiso, se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración.
- Al personal encuadrado en MUFACE le será de aplicación las previsiones del Acuerdo en lo que se refiere: por un lado, a las condiciones de disfrute de la parte obligatoria y voluntarias establecidas para el personal encuadrado en el RGSS; y por otro, a las condiciones establecidas para la parte de mejora en la UPV/ EHU.

Permisos específicos

- Si fuera necesario el desplazamiento previo de las personas adoptantes o acogedoras al país de origen de la persona menor adoptada, en los casos de adopción o acogimiento internacional, se tendrá derecho, además, a un permiso de hasta dos meses de duración, percibiendo durante este período exclusivamente las retribuciones básicas.
- Con independencia del permiso específico anterior, el permiso por adopción, guarda o acogimiento internacional, tanto temporal como permanente, podrá iniciarse hasta

cuatro semanas antes de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o la decisión administrativa o judicial de acogimiento. Este derecho es individual de la

persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio a la otra persona adoptante, guardadora con fines de adopción o acogedora.

- Los supuestos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente, serán los que así se establezcan en la legislación civil correspondiente.

1.3. Cuidado del lactante

Remunerada

Normativa

- 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 (BOE 7 marzo).
- Texto refundido Ley Estatuto Básico del Empleado Público (RDLeg. 5/2015) (arts. 7 y 48).
- Texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (art. 37.4).
- Ley General de la Seguridad Social (RDLeg. 8/2015) (arts. 42, 177, 178 y 180 a 185).
- III Convenio Colectivo del personal laboral de administración y servicios de la UPV/EHU (art.33)
- II Convenio Colectivo del personal laboral docente e investigador de la UPV/EHU (art. 69)
- Acuerdo de regulación de condiciones de trabajo para el personal funcionario (art.20)
- Acuerdo de la Comisión Intersectorial para la Igualdad de la UPV/EHU, de 24 de marzo de 2022 (art. 2)

Derechos y modalidades

Finalizada la totalidad de los permisos 1.1. o 1.2., se podrá optar:

- Permiso de ausencia de una hora de trabajo que podrá dividirse en dos fracciones.
- Reducción de la jornada en media hora.

- Permiso retribuido que acumule por jornadas completas el tiempo de lactancia. Esta modalidad deberá solicitarse antes de la finalización del disfrute del período obligatorio del permiso por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción y acogimiento, y se podrá disfrutar únicamente:

- A partir de la finalización del permiso por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción y acogimiento de la otra persona progenitora.

- Una vez que, desde el nacimiento de la criatura, haya transcurrido un tiempo equivalente al que comprenden los citados permisos (18 semanas, con carácter general).

- El cálculo del permiso de 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, sin que sea necesaria su previsión en un convenio colectivo o de empresa.

- La persona empleada podrá disfrutar del permiso de lactancia acumulada sin limitación o detracción económica y, posteriormente, de la excedencia o permiso no retribuido.

Condiciones de disfrute

Derecho individual de ambas personas progenitoras, no transferible a la otra persona progenitora, adoptante, guardadora con fines de adopción o acogedora.

- Permiso que se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple, adopción y guarda múltiple.
- Debe disfrutarse antes de que la criatura cumpla el año de edad.

1.4. Permiso retribuido para las empleadas en estado de gestación

Remunerada

Normativa

- Texto refundido del Estatuto Básico del Empleado Público (RDLeg. 5/2015) (Disposición adicional decimosexta).

Derechos y modalidades

- 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.

1.5. Riesgo durante el embarazo/riesgo durante la lactancia natural

Remunerada

Normativa

- Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (BOE 10 de noviembre de 1995) (art. 26).

Derechos y modalidades

- 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 la suspensión del contrato por parto o la criatura lactante cumpla 9 meses.
 - Desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

Condiciones de disfrute

- Previo informe de recomendación del Servicio de Prevención.
- La mujer embarazada o lactante deberá comunicar lo antes posible su estado de gestación o lactancia al Área Sanitaria del Servicio de Prevención.

1.6. Hospitalización por alguna condición clínica de la criatura neonata tras el parto

Remunerada

Normativa

- 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.
- Texto refundido Ley Estatuto de los Trabajadores (RDLeg. 2/2015) (arts. 37 y 48)
- Texto refundido Ley Estatuto Básico del Empleado Público (RDLeg. 5/2015) (art. 49)

- Acuerdo del 28 de octubre de 2019 de las comisiones negociadoras de PTGAS y PDI sobre equiparación de permisos de conciliación por cuidado de menores, ratificado por Consejo de Gobierno UPV/EHU de 5 de noviembre 2019.

Derechos y modalidades

- Se amplía el periodo de suspensión por nacimiento tantos días como la criatura nacida se encuentre hospitalizada. Período máximo de suspensión: 13 semanas adicionales.
- Derecho a ausentarse del trabajo durante un máximo de dos horas diarias percibiendo las retribuciones íntegras.
- Asimismo, derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas diarias, con la disminución proporcional de sus retribuciones.

1.7. Exámenes prenatales, preparación al parto y examen e informes preceptivos previos a la adopción, guarda con fines de adopción o acogimientos

Remunerada

Normativa

- Texto refundido Ley Estatuto de los Trabajadores (RDLeg. 2/2015) (art. 37.3).
- Texto refundido Ley Estatuto Básico del Empleado Público (RDLeg. 5/2015) (arts. 48.e).
- Acuerdo del 28 de octubre de 2019 de las comisiones negociadoras de PTGAS y PDI sobre equiparación de permisos de conciliación por cuidados de menores, ratificado por Consejo de Gobierno UPV/EHU de 5 de noviembre 2019.
- Acuerdo de la Mesa Negociadora, del 16 de septiembre del 2011, sobre las condiciones de trabajo de PTGAS y PDI funcionario de la UPV/EHU.

Derechos y modalidades

- Exámenes prenatales: por el tiempo indispensable para la realización de los exámenes. Extensivo a la pareja de hecho o cónyuge. Se requiere justificante médico con horario del examen. Además, se exige la fotocopia del libro de familia o certificado del registro individual o del Registro de parejas de hecho.
- Técnicas de preparación al parto: dos horas diarias durante un periodo máximo de dos meses. Para la gimnasia preparto será necesario un certificado de asistencia.
- En caso de adopción o acogimiento o guarda con fines de adopción: por el 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.

1.8. Accidente, enfermedad grave y fallecimiento de familiar

Remunerada

Normativa

- Texto refundido Ley Estatuto Básico del Empleado Público (RDLeg. 5/2015) (art. 48.a)
- Texto refundido del Estatuto de los Trabajadores (art. 37)
- Acuerdo de la Comisión Intersectorial para la Igualdad de la UPV/EHU, de 24 de marzo de 2022 (art.3).
- Acuerdo de la Mesa Negociadora, de 16 de septiembre de 2011, sobre las condiciones de trabajo de PTGAS y PDI funcionario de la UPV/EHU.

Derechos y modalidades.

1.- ACCIDENTE, ENFERMEDAD, HOSPITALIZACIÓN O INTERVENCIÓN QUIRÚRGICA.

• Cinco días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del 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.

Se añadirán 2 días naturales más si el suceso se produce a más de 150 km del lugar de residencia habitual si el suceso se refiere al cónyuge, compañero, compañera, hija, hijo o persona menor a cargo, así como del padre o de la madre si hay convivencia.

• 2 días laborables por enfermedad grave, intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de familiar de grado más lejano, si mediara convivencia, y 2 días naturales adicionales para el desplazamiento cuando el suceso se produzca a más de 150km de la residencia habitual.

Se entenderá por enfermedad grave:

- La así catalogada por el Área Médica del Servicio de Prevención UPV/EHU.
- El tiempo de hospitalización con pernocta.
- La intervención quirúrgica con anestesia total e ingreso de 1 noche.
- La 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.

Enfermedad grave justificada: derecho a un segundo permiso, por el mismo período de duración, pasados 30 días consecutivos desde la finalización del primero. En caso de enfermedad terminal, el derecho a esta segunda licencia podrá ejercerse automáticamente, sin que pasen los 30 días y la solicitud podrá hacerse telefónicamente. En los casos de segunda licencia, no habrá ampliación por más de 150 km.

2.- FALLECIMIENTO DE FAMILIARES.

- 3 días laborales por fallecimiento de familiares dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad, si el suceso se produce en la misma localidad. Y 5 días laborales si el suceso se produce en distinta localidad.
- 3 días laborales por fallecimiento de un familiar dentro del 2º grado de consanguinidad o afinidad, cuando el suceso se produzca en la misma localidad. Y 4 días laborales si el suceso se produce en distinta localidad. Se añadirá 1 día natural adicional para el desplazamiento cuando el suceso se produzca a más de 150km de la residencia habitual.
- 3 días laborales por fallecimiento de un familiar de grado más lejano si mediara convivencia. Se añadirán 2 días naturales adicionales para el desplazamiento cuando el suceso se produzca a más de 150km de la residencia habitual.

Condiciones

- Se disfrutará en los días en que se produzcan los supuestos de hecho que motivan el permiso.
- El criterio de distinta localidad se entenderá en relación con la localidad del domicilio de residencia de la persona trabajadora.
- Se acreditará mediante justificante médico los supuestos de accidente, enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario.
- En los supuestos de hospitalización, enfermedad grave o intervención quirúrgica, no es imprescindible que los días sean consecutivos, pero no podrá ejercerse después de haber transcurrido 15 días del alta.
- En los supuestos de intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, se requerirá informe médico justificativo de la intervención quirúrgica, así como el informe médico que recomiende ~~prescriba~~ la necesidad de reposo domiciliario.

1.9. Asistencia a reuniones varias

Remunerada

Normativa

- Funcionariado: Acuerdo de Regulación de Condiciones de Trabajo para el Personal de la UPV/EHU 1996 y Acuerdo IV, de 27 de noviembre de 2002, de Condiciones de mejora del Acuerdo Regulador y del Convenio Colectivo actualmente vigentes (1996) UPV/EHU (art. 9).
- Personal laboral: III Convenio Colectivo del personal laboral de administración y servicios de la UPV/EHU (art.38) y II Convenio colectivo del personal laboral docente e investigador de la UPV/EHU (art. 73).

Derechos y modalidades

Asistencia a reuniones con el profesorado o personal tutor de las personas menores, con un máx. 4 h anuales por cada persona menor a cargo.

Condiciones de disfrute

Es necesario el justificante del centro educativo con horario.

1.10. Permiso para acudir a consultas, tratamientos y exploraciones de tipo médico

Remunerada

- Acuerdo de la Comisión Intersectorial para la Igualdad de la UPV/EHU, del 24 de marzo de 2022 (art.4).

Derechos y modalidades

Permiso para acudir, por necesidades propias, o de personas menores de 16 años a cargo (incluyendo tratamiento psicológico); o padres o madres con incapacidad o mayores de 65 años; o parientes con discapacidad psíquica o física, hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad; o del cónyuge o pareja de hecho; e hija o hijo mayor de 16 años a su cargo, cuando lo requiera el tratamiento médico oncológico (tumores malignos, melanomas o carcinoma) u otra enfermedad grave, acreditada por informe de Osakidetza o Muface, que les impida valerse por sí mismos/mismas.

Condiciones de disfrute

- Deben ser debidamente justificadas y los centros donde hayan de efectuarse no deben tener establecidas horas de consulta que permitan acudir fuera de horas de trabajo.
- Duración: máximo 4 horas, salvo casos excepcionales debidamente acreditados.

1.11. Matrimonio (o pareja de hecho) propio o de parientes hasta 2º grado o inicio de convivencia estable.

Remunerada

Normativa

Funcionariado:

- Acuerdo de Regulación de Condiciones de Trabajo para el Personal de la UPV/EHU de 1996 (art. 22).

Personal laboral:

- III Convenio Colectivo del personal laboral de administración y servicios de la UPV/EHU (art. 35).
- II Convenio colectivo del personal laboral docente e investigador de la UPV/EHU (art. 70).

Derechos y modalidades

- Por razón de matrimonio propio, el personal tendrá derecho a un permiso de 20 días naturales
- Podrá disfrutar con anterioridad o posterioridad a su celebración, incluyendo siempre la fecha de celebración del matrimonio en ese período.
- Este permiso se podrá acumular al período vacacional con anterioridad o posterioridad a su disfrute, comunicándolo siempre con un plazo mínimo de 15 días de antelación al órgano correspondiente.
- Tendrá derecho a este permiso la persona empleada que constituye una pareja de hecho en los términos contenidos en la Ley 2/2003, de 7 de mayo, reguladora de las parejas de hecho, siempre que se acredite mediante certificación expedida por el Registro de Parejas de Hecho de la Comunidad Autónoma de Euskadi o de otro Registro similar si ninguna de las partes de la pareja tiene fijada su residencia en esta Comunidad Autónoma. En ausencia de Registro, será suficiente un certificado de convivencia expedido por el Ayuntamiento del Municipio donde los interesados estuvieran domiciliados.
- No cabrá disfrutar de nuevo permiso por matrimonio o inicio de convivencia estable hasta que no haya transcurrido un período de 6 años, y en ningún caso cuando los miembros que forman la pareja sean los mismos.

- Matrimonio o registro como pareja de hecho de padres o madres, padres o madres políticos, hermanos o hermanas, hermanos o hermanas políticos, hijos o hijas, nietos o nietas y abuelos o abuelas, o parientes hasta segundo grado, la persona trabajadora tendrá derecho a un permiso de un día natural coincidente con la fecha de celebración del matrimonio, que podrá ampliarse a un total de tres días naturales si la celebración se efectuase a más de 150 kilómetros del lugar de residencia.

Condiciones de disfrute

- Certificado de Matrimonio o fotocopia del Libro de Familia o certificado del registro individual.
- Certificado del Registro de parejas de hecho.
- Certificado de convivencia del Ayuntamiento, fuera de esta Comunidad Autónoma.

1.12. Traslado o mudanza del domicilio habitual

Remunerada

Normativa

Funcionariado:

- Acuerdo de Regulación de Condiciones de Trabajo para el Personal de la UPV/EHU 1996 (art. 25).

Personal Laboral:

- III Convenio Colectivo del personal laboral de administración y servicios de la UPV/EHU (art. 39).
- II Convenio colectivo del personal laboral docente e investigador de la UPV/EHU (art. 74).

Derechos y modalidades

- Permiso de dos días laborales por el traslado o mudanza del domicilio actual, y de tres días naturales cuando lo fuere a un municipio distinto del que los interesados estuvieran domiciliados.
- Debe justificarse con el correspondiente certificado de empadronamiento.

1.13. Permiso retribuido por atención a familiares con enfermedad crónica o problemas de movilidad

Remunerada

Normativa

Regulación de Condiciones de Trabajo para el Personal de la UPV/EHU 1996 (art. 11).

- Acuerdo de la Comisión intersectorial para la Igualdad de la UPV/EHU de 24 de marzo de 2022 (artículo 5).

Derechos y modalidades

Permiso retribuido de hasta 50 horas anuales para atender a familiares hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad, o aún de grado más lejano si mediara convivencia, por tener dificultades de movilidad o padecer una enfermedad grave continuada, acreditada por informe médico:

- El tiempo máximo de uso diario será de 2 horas, aunque excepcionalmente, por circunstancias debidamente acreditadas se pueden acumular en días concretos.

Y en el caso del PDI, siempre que ello no suponga reducción de las horas lectivas y tutorías.

- Su disfrute se tendrá en cuenta a la hora de la elaboración de los horarios docentes, sin que ello suponga reducción de las horas lectivas y de tutoría correspondientes (PDI).
- Su disfrute habrá de realizarse siempre coincidiendo con alguna de las entradas o salidas al trabajo (PTGAS).

1.14. Permiso por asuntos particulares

Remunerada

Normativa

- Texto refundido Ley Estatuto Básico del Empleado Público (RDLeg. 5/2015) (art. 48.k).
- III Convenio Colectivo del personal laboral de administración y servicios de la UPV/EHU (art.27).

Derechos y modalidades

Permiso retribuido y no recuperable por asuntos particulares (PTGAS):

- Permiso retribuido y no recuperable, de una duración de 6 días, equivalente a 45 horas.
- Las situaciones de incapacidad temporal y de permiso de nacimiento, adopción, acogida y guarda, suspenden el disfrute de estos permisos.
- La persona interesada tendrá derecho a continuar el disfrute de las horas que resten dentro de los tres meses siguientes a la fecha de alta, siempre dentro del año a que correspondiere.

1.15. Incidencia del disfrute de los permisos en el periodo vacacional

Remunerada

Normativa

- 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 (BOE 31 de octubre) (art. 50).
- Texto refundido Ley Estatuto de los Trabajadores (RDLeg. 2/2015) (Art. 38).

Derechos y modalidades

Las situaciones de incapacidad temporal y de permiso por nacimiento, adopción, acogida y guarda durante el período vacacional interrumpirán su disfrute, teniendo derecho la persona interesada a continuar el disfrute de las horas que correspondan dentro del año natural y en el caso de que éste haya finalizado, podrá llevarse a cabo desde la fecha de alta hasta que se consuma el número de horas a que tiene derecho, siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado, respetando las necesidades del servicio.

1.16. Violencia de género sobre la mujer

Parcialmente remunerada

Normativa

- Texto refundido Ley Estatuto Básico del Empleado Público (RDLeg. 5/2015) (arts. 49, 82 y 89).
- Texto refundido Ley Estatuto de los Trabajadores (RDLeg. 2/2015) (arts. 37.8, 40.4 y 49).
- Ley 11/2022, de 1 de diciembre, de Empleo Público Vasco (art. 145).

Derechos y modalidades

1. Permiso por razón de violencia de género sobre la mujer:

- Las faltas de asistencia, 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.

2. Reducción de jornada por razón de violencia de género sobre la mujer:

- Las empleadas víctimas, 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. Se mantendrán las retribuciones íntegras cuando reduzca su jornada en un tercio o menos.

3. Reordenación del tiempo de trabajo:

- Este derecho posibilita la adaptación del horario, la aplicación del horario flexible u otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que sean aplicables.

4. Excedencia:

- Para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, las empleadas víctimas 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 las empleadas víctimas tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo que desempeñaran, siendo computable dicho período a efectos de antigüedad, carrera y derechos del régimen de Seguridad Social que sea de aplicación.
- Cuando las actuaciones judiciales lo exigieran se podrá prorrogar este período por tres meses, con un máximo de dieciocho.
- Durante los seis primeros meses de esta excedencia las empleadas víctimas tendrán derecho a percibir las retribuciones íntegras y, en su caso, las prestaciones familiares por persona menor a cargo.

5. Movilidad:

- Para hacer efectiva su protección o el derecho a la asistencia social integral, la empleada víctima que se vea obligada a abandonar su 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.
- En dicha solicitud 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.
- En las actuaciones y procedimientos relacionados con la violencia de género, se protegerá la intimidad de las víctimas, en especial, sus datos personales, los de sus descendientes y los de cualquier persona que esté bajo su guarda o custodia.

1.17. Ausencia por motivos familiares urgentes e imprevisibles, o por tiempo indispensable por deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar o laboral

Remunerada

Normativa

- Texto refundido Ley Estatuto Básico del Empleado Público (RDLeg. 5/2015) (art. 48.1.i)
- Texto refundido del Estatuto de los Trabajadores (art. 37.3 y 9)

Personas con derecho

Todas las trabajadoras y trabajadores

Derechos y condiciones de disfrute

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. Serán retribuidas las horas de ausencia hasta las correspondientes a 4 días al año. Se deberá acreditar el motivo de ausencia.

El ejercicio de este derecho se entenderá que puede ser ejercido por la persona trabajadora con independencia de que ésta esté o no efectivamente en el puesto de trabajo en el momento de conocer la causa de fuerza mayor que se alega.

Cumplimiento de todas y cada una de las condiciones para el ejercicio del permiso:

1. Que efectivamente se produzca "causa mayor"
2. Que sea necesario. La persona trabajadora ha de tener la necesidad de hacer uso del permiso.
3. Exclusividad de solicitar el permiso por fuerza mayor por motivos familiares y relacionados con familiares o personas convivientes.
4. Urgencia
5. El hecho causante exigido es en caso de enfermedad o accidente
6. Requieran la presencia inmediata del empleado de manera obligatoria.

No remuneradas

1.18. Excedencias para cuidar personas dependientes y/o menores

No remunerada

Normativa

- Texto refundido Ley Estatuto Básico del Empleado Público (RDLeg. 5/2015) (art. 89).
- Texto refundido Ley Estatuto de los Trabajadores (RDLeg. 2/2015) (Art. 46.3).
- Il Convenio Colectivo del personal laboral de administración y servicios de la UPV/EHU (art.51.2.4).

- III Convenio colectivo del personal laboral docente e investigador de la UPV/EHU (art. 86).

Derechos y modalidades

1. Excedencia por cuidado de persona menor a cargo:

Periodo de excedencia de duración no superior a 3 años, 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.

2. Excedencia para atender al cuidado de una persona familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí misma, y no desempeñe actividad retribuida.

Periodo de excedencia, de duración no superior a 3 años.

Condiciones de disfrute

- Podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de la persona trabajadora.

- Se tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo durante tres años.

-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.

Las personas trabajadoras en esta situación podrán participar en los cursos de formación que convoque la Administración.

- LÍMITE: si dos o más personas trabajadoras de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, se podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

1.19. Excedencia voluntaria por interés particular.

No remunerada

Normativa

- Texto refundido Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (RDLeg. 5/2015) (art. 89.2).
- Texto refundido Ley Estatuto de los Trabajadores (RDLeg. 2/2015) (art. 46.2 ET).
- Il Convenio Colectivo del personal laboral de administración y servicios de la UPV/EHU (art. 51.2.2).

- III Convenio colectivo del personal laboral docente e investigador de la UPV/EHU (art. 86.2.2).

Derechos y modalidades

- En este caso, la concesión de la excedencia quedará subordinada a las necesidades temporales del servicio. Su denegación debe ser en todo caso motivada.
- Para solicitar el pase a la situación de excedencia por interés particular será preciso haber prestado servicios efectivos en cualquiera de las Administraciones Públicas durante un año. A efectos del cómputo del plazo indicado, se considerarán como de servicio efectivo los años de permanencia en las situaciones de servicios especiales expectativa de destino y en la de excedencia para el cuidado de las criaturas.
- No podrá concederse la excedencia voluntaria por interés particular cuando la persona empleada esté sometida a expediente disciplinario o pendiente del cumplimiento de sanción.
- Las personas empleadas que, hallándose en esta situación, solicitaran el reingreso al servicio activo y no pudieran obtenerlo por falta de vacante, continuarán en dicha situación hasta tanto aquélla se produzca.
- La excedencia voluntaria no dará lugar a la reserva del puesto de trabajo, y el tiempo de permanencia en la misma no se computará a efectos de promoción, trienios y derechos pasivos. La persona funcionaria en situación de excedencia voluntaria no devengará retribución alguna mientras permanezca en la misma.

1.20. Excedencia voluntaria por agrupación familiar

No remunerada

Normativa

- Ley 11/2022, de 1 de diciembre, de Empleo Público Vasco (BOPV nº 245) (art. 143)

Personas beneficiarias

Personal funcionario

Personal laboral

Derechos y modalidades

- Al personal funcionario de carrera podrá concedérsele la excedencia voluntaria por agrupación familiar, con una duración mínima de dos años, a la persona empleada cuyo cónyuge o pareja de hecho inscrita resida en otro municipio por haber obtenido y estar desempeñando un puesto de trabajo de carácter definitivo como persona funcionaria de carrera o como laboral fijo en cualquiera de las administraciones públicas, en los organismos públicos y entidades de derecho público dependientes o vinculados a ellas,

en el Tribunal Vasco de Cuentas Públicas y demás órganos estatutarios de la Comunidad Autónoma de Euskadi, en la Agencia de Protección de Datos, en el Consejo de Relaciones Laborales, en las diputaciones forales, en las administraciones locales o en las juntas generales de los territorios históricos, así como en los órganos constitucionales o del Poder Judicial, órganos similares de las demás comunidades autónomas y en la Unión Europea o en organizaciones internacionales.

- Concluido el plazo de permanencia en la situación de excedencia voluntaria por agrupación familiar, la persona funcionaria deberá solicitar el reingreso al servicio activo en el plazo máximo de 30 días naturales, declarándosele, de no hacerlo así, en la situación de excedencia voluntaria por interés particular, siempre que reúna los requisitos que para ello se exigen en la ley.
- La excedencia voluntaria no dará lugar a la reserva del puesto de trabajo, y el tiempo de permanencia en la misma no se computará a efectos de promoción, trienios y derechos pasivos. La persona funcionaria-en situación de excedencia voluntaria no devengará retribución alguna mientras permanezca en la misma.

1.21. Permiso por asuntos propios

No remunerada

Normativa

Funcionariado:

- Acuerdo de Regulación de Condiciones de Trabajo para el Personal de la UPV/EHU 1996 (art. 32).
- Acuerdo IV, de 27 de noviembre de 2002, de Condiciones de mejora del Acuerdo Regulador y del Convenio Colectivo actualmente vigentes (1996) UPV/EHU (art. 13).
- Acuerdo del 18 de noviembre del 2005 sobre mejora de las condiciones de trabajo del Acuerdo regulador vigente (art. 13).

Personal laboral:

- III Convenio Colectivo del personal laboral de administración y servicios de la UPV/EHU (art. 48).
- II Convenio Colectivo del personal laboral docente e investigador de la UPV/EHU (art. 82).
- Acuerdo de la Comisión intersectorial para la Igualdad de la UPV/EHU de 24 de marzo de 2022 (artículo 11).

Derechos y modalidades

Permiso fraccionable con máximo de 3 meses cada dos años, a computar desde el comienzo del disfrute del permiso.

Condiciones de disfrute

- Sólo podrá solicitarse después de haber transcurrido 1 año del ingreso o reingreso en el servicio activo.
- La concesión del permiso por asuntos propios, estará subordinada a las necesidades del servicio. Si se deniega, deberá ser motivada.
- No está retribuido.
- Está excluido del cómputo para el cálculo de vacaciones.
- No podrá exceder de 3 meses cada 2 años. El cómputo de los dos años comenzará el día en que se inicie el disfrute del permiso, de modo que si éste se concede por un período de tres meses continuados no podrá otorgarse otro de la misma naturaleza hasta transcurridos dos años desde tal fecha. Para solicitudes por un período inferior, el cómputo comenzará igualmente el día en que se inicie el disfrute, y en el plazo de dos años desde tal fecha podrán concederse permisos por asuntos propios por el período que reste hasta completar tres meses.
- En los casos en que el permiso se solicite para la realización de estudios oficiales, se podrán conceder hasta cuatro meses continuados por una sola vez y con una periodicidad anual. Se requerirá la matrícula correspondiente a los estudios oficiales.

1.22. Permiso parental.

No remunerado. Desde el 2 de agosto de 2024, serán remuneradas las primeras cuatro semanas.

Normativa

- Artículo 48 bis Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores.
- Artículo 49 g del Estatuto Básico del Empleado Público.

Derechos y condiciones del disfrute.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a un 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.

Este permiso, de duración no superior a ocho semanas, continuas o discontinuas, es intransferible y podrá disfrutarse a tiempo completo o en régimen de jornada a tiempo parcial. Podrá disfrutarse de manera fraccionada.

Este permiso constituye un derecho individual de las personas trabajadoras, hombres o mujeres, sin que pueda transferirse su ejercicio. Corresponderá a la persona trabajadora especificar la fecha de inicio y fin del disfrute o, en su caso, de los periodos de disfrute, debiendo comunicarlo a la empresa con una antelación de diez días.

En caso de que dos o más personas trabajadoras generasen este derecho por el mismo sujeto causante, cuando el disfrute del permiso parental en el período solicitado altere seriamente el correcto funcionamiento de la empresa, ésta podrá aplazar la concesión del permiso por un período razonable, justificándolo por escrito y después de haber ofrecido una alternativa de disfrute igual de flexible.

2. Medidas de reorganización del tiempo y del espacio de trabajo.

Desde la reorganización y/o flexibilización de los tiempos de trabajo se plantean una serie de medidas que permiten adaptar los horarios y hasta el calendario de trabajo a las necesidades que cada persona tenga a nivel de cuidados familiares. Se pueden establecer unos horarios de conciliación para la celebración de ciertos eventos (reuniones de trabajo, formación), se pueden flexibilizar los horarios estableciendo ciertos límites a cumplir tanto de manera diaria como semanal, reducir el número de horas trabajadas, establecer unos márgenes flexibles de entrada y salida en el horario.

2.1. Flexibilidad horaria

Normativa

- Acuerdo del 27 de noviembre del 2002 de condiciones de mejora del Acuerdo Regulador y del Convenio Colectivo actualmente vigentes (art. 14).
- III Convenio del personal laboral de administración y servicios de la UPV/EHU (art. 53).
- II Convenio Colectivo del personal laboral docente e investigador de la UPV/EHU (art. 83) y Resolución de 23 de marzo de 2011 del Vicerrector de Profesorado por el que se ordena la publicación del Reglamento de atribución transitoria de y asignación de docencia (Disp. Adicional 4ª).
- Acuerdo de la Comisión intersectorial para la Igualdad de la UPV/EHU de 24 de marzo de 2022 (artículo 6).

Derechos y modalidades

Personal con hijas o hijos menores de 14 años a su cargo o que tenga a su cargo o que tenga que atender o cuidar a un o a una familiar hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad, o aún de grado más lejano si mediara convivencia, por tener dificultades de

movilidad o padecer una enfermedad grave continuada, acreditada por informe médico, podrá disponer de una flexibilidad horaria.

Condiciones de disfrute

PERSONAL DOCENTE E INVESTIGADOR (PDI)

- El personal que tenga que atender o cuidar a un o a una familiar hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad, o aún de grado más lejano si mediara convivencia por tener dificultades de movilidad o padecer una enfermedad grave continuada, acreditada por informe médico, podrá disponer de una flexibilidad horaria que será tenida en cuenta a la hora de la elaboración de los horarios docentes, sin que ello suponga reducción de las horas lectivas y de tutoría correspondientes. Este personal y el que tenga hijas o hijos menores de 14 años, podrá disponer durante el período escolar de media hora adicional de flexibilidad que será también tenida en cuenta a la hora de la elaboración de los horarios docentes.
- Cuando la flexibilización horaria requiera la adaptación del horario docente establecido por el centro, por parte del departamento y dentro de las previsiones que el reglamento marco de departamentos establece en lo relativo a la asignación docente, se acordará con la persona interesada la forma de compatibilizar la flexibilización horaria con las obligaciones docentes asignadas por el departamento.

PERSONAL TÉCNICO DE GESTIÓN Y DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS (PTGAS):

- El personal que tenga que atender o cuidar a un o a una familiar hasta 2.º grado de consanguinidad o afinidad, o aún de grado más lejano si mediara convivencia, por tener dificultades de movilidad o padecer una enfermedad grave continuada, acreditada por informe médico, podrá disponer de una flexibilidad horaria de hasta dos horas más, en los horarios de entrada y salida, incluyendo los de la pausa de comida. El tiempo dispuesto se recuperará en cómputo mensual, siendo el límite máximo de recuperación diaria de una hora y cuarto, salvo que por conveniencia del servicio se autorice uno superior.
- Este personal y el personal con hijas o hijos menores de 14 años podrá disponer de un plazo de entrada hasta 30 minutos más en los horarios de entrada y salida, incluyendo los de la pausa de comida. En todo caso, el tiempo dispuesto se recuperará en cómputo mensual, siendo el límite máximo de recuperación diaria de una hora y cuarto, salvo que por conveniencia del servicio se autorice uno superior.

Si se acredita que el horario de entrada en clase del menor es a las 09.30 horas, se permitirá llegar más tarde de la hora tope fijada en Circular durante el periodo escolar.

2.2. Reducción de la jornada laboral por motivos de conciliación

Normativa

- Acuerdo de 27 de noviembre 2002 (Acuerdo IV) (arts. 10, 11 y 14) de condiciones de mejora del Acuerdo Regulador y del Convenio colectivo.
- Resolución de 4 de julio de 2007 de la Gerencia de la UPV/EHU (art. 3.6).
- Texto refundido Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (RDLeg. 5/2015) (art. 49.e).
- Texto refundido Ley Estatuto de los Trabajadores (RDLeg. 2/2015) (art. 37.4 y 6) modificado por la Disp. adic. decimoprimer LO 3/2007, de 22 marzo.
- Acuerdo de 5 de noviembre de 2019, del Consejo de Gobierno de la Universidad del País Vasco / Euskal Herriko Unibertsitatea, por el que se procede a la ratificación del Acuerdo de 28 de octubre de 2019 (VI).
- III Convenio Colectivo del personal laboral de administración y servicios de la UPV/EHU (arts. 37, 42, 43, 45 y 48)
- II Convenio Colectivo del personal laboral docente e investigador de la UPV/EHU (arts. 72, 77 y 78).
- Acuerdo de la Comisión intersectorial para la Igualdad de la UPV/EHU de 24 de marzo de 2022 (artículo 7 y artículo 10).
- Disposición Transitoria Quinta Real Decreto-ley 2/2023.

Derechos y modalidades

SUPUESTOS

Cuidado de:

- De persona menor de 14 años por guarda legal.

Derecho a la reducción de la jornada de trabajo para el PTGAS (1/2, 1/3, 1/5, 1/8) y para el PDI (1/2, 1/3, 1/5, 1/8), con la disminución de las retribuciones que le correspondan. El empleado o la empleada deberá entregar copia del Libro de familia o registro individual o cualquier otro certificado que acredite la guarda legal. Sólo podrá solicitarse después de haber transcurrido 2 años desde el ingreso o reingreso al servicio activo, por un plazo mínimo de 1 año, y no podrá tramitarse una nueva solicitud hasta transcurridos 3 años desde la finalización de su disfrute. Debido a la distribución irregular de jornada, las vacaciones se disfrutarán en función de la jornada anual trabajada.

- De persona mayor que requiera especial dedicación.

Derecho a la reducción de la jornada de trabajo para el PTGAS (1/2, 1/3, 1/5, 1/8) y para el PDI (1/2, 1/3, 1/5, 1/8), con la disminución de las retribuciones que le correspondan. El empleado o la empleada deberá acreditarlo. Las vacaciones del/de la empleado/a se verán reducidas por este motivo.

- De persona con discapacidad física, psíquica o sensorial que no desempeñe actividad retribuida por razones de guarda legal.

Derecho a la reducción de la jornada de trabajo para el PTGAS (1/2/, 1/3, 1/5, 1/8) y para el PDI (1/2/, 1/3, 1/5, 1/8), con la disminución de las retribuciones que le correspondan.

El empleado o la empleada deberá entregar copia del Libro de familia o cualquier otro certificado que acredite la guarda legal, el certificado de incapacidad y el certificado de no percepción de rentas de trabajo (Hacienda). Debido a la distribución irregular de jornada, las vacaciones se disfrutarán en función de la jornada anual trabajada.

- Por razones de guarda legal, cuidado directo de algún o alguna menor de 14 años, persona de setenta o más años que requiera especial dedicación, persona con discapacidad física, psíquica o sensorial que no desempeñe actividad retribuida, o bien tenga a su cuidado al cónyuge, pareja de hecho o pariente por consanguinidad o afinidad hasta el segundo grado, o aún de grado más lejano si mediara convivencia, que padezca enfermedad grave continuada o sea drogodependiente en proceso acreditado de rehabilitación.

Derecho a la reducción de la jornada de trabajo para el PTGAS (1/2/, 1/3, 1/5, 1/8) y para el PDI (1/2/, 1/3, 1/5, 1/8), con la disminución de las retribuciones que le correspondan. El empleado o la empleada deberá entregar copia del Libro de familia o certificado de convivencia, en su caso. También el Informe médico donde conste de manera expresa el carácter de "enfermedad grave". Debido a la distribución irregular de jornada, las vacaciones se disfrutarán en función de la jornada anual trabajada.

- Plazo máximo: 1 mes.

Cuidado de hijas o hijos con discapacidad igual o superior al 65%:

Reducción del 1/3 de la jornada laboral. Supondrá la reducción del 1/6 de las retribuciones. Se deberá entregar copia del Libro de familia y certificado de discapacidad.

Cuidado de persona menor afectado/a por cáncer u otra enfermedad grave:

- Derecho de la persona progenitora, adoptante, guardadora o acogedora a una reducción de la jornada de trabajo de al menos la mitad de la duración de aquélla.

- Se percibirán las retribuciones íntegras (hay condiciones respecto de la otra persona progenitora/adoptante/guardadora/acogedora. Si no se cumplen, se tendrá derecho a reducción de jornada con la consiguiente reducción de retribuciones).

Condiciones de disfrute:

- Ambas personas progenitoras, adoptantes, guardadoras o acogedoras deben tener un contrato de trabajo o actividad profesional remunerada. En el caso de que ambas personas progenitoras tuviesen derecho al permiso, se deberá acreditar que la otra persona progenitora no percibe sus retribuciones íntegras.
- Persona menor de edad a cargo afectada de enfermedad grave que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente acreditado.
- Límite: hasta que desaparezca la causa que generó la concesión del permiso o cuando el/la menor cumpla 23 años. Pero si antes de alcanzar la edad de 23 años el causante acredita, además, un grado de discapacidad igual o superior al 65 por ciento, se mantiene la prestación económica hasta que la persona cumpla 26 años.
- Si la persona enferma contrae matrimonio o constituye una pareja de hecho, tendrá este derecho su cónyuge o pareja de hecho.
- Se puede limitar el ejercicio simultáneo debido a la necesidad de asegurar el correcto funcionamiento del servicio si los dos empleados/as titulares de este derecho prestan servicios en la UPV/EHU.
- Se requerirá el Libro de familia y el 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" (salvo que por conveniencia del servicio se autorice uno superior).

Condiciones generales

No se podrá conceder el pase a jornada ordinaria desde la jornada reducida por interés particular en periodos del año tales como vacaciones, festivos o jornadas especiales, salvo casos excepcionalmente valorados y justificados por los órganos competentes en materia de recursos humanos.

2.3. Teletrabajo/trabajo no presencial

Normativa

- Texto refundido Ley Estatuto Básico del Empleado Público (arts. 47 y 47 bis).
- Acuerdo de 29 de febrero de 2016 sobre la prestación del servicio en modalidad de trabajo no presencial mediante la fórmula del teletrabajo por el PTGAS funcionario y PTGAS laboral.
- III. Plan de igualdad de mujeres y hombres (2018/2022) (punto 4.3.6.).
- El teletrabajo del PDI se regulará por el art. 47 bis del Texto refundido Ley Estatuto Básico del Empleado Público.
- Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia.
- Texto refundido Ley Estatuto de los Trabajadores (RDLeg. 2/2015) (art. 34).

Derechos y modalidades

Compromiso de la UPV/EHU de incrementar, gradualmente, a lo largo del periodo de vigencia del plan de igualdad, el número de plazas de teletrabajo. Puntúa tener personas menores a cargo, pero también el cuidado de persona con discapacidad o de persona en situación de dependencia, así como el cuidado de la salud propia de la persona trabajadora.

2.4 Adaptación de la jornada de tiempo de trabajo

Normativa

- Texto refundido Ley Estatuto de los Trabajadores (RDLeg. 2/2015) (art. 34.8).
- Texto refundido del Estatuto Básico del Empleado Público (artículo 7.2).
- Acuerdo de 29 de febrero de 2016 sobre la prestación del servicio en modalidad de trabajo no presencial mediante la fórmula del teletrabajo por el PTGAS funcionario y PTGAS laboral.

Personas beneficiarias

PTGAS

Derechos y modalidades

- La duración de la jornada de trabajo será la pactada en los convenios colectivos o contratos de trabajo.
- Mediante convenio colectivo o, en su defecto, por acuerdo entre la empresa y los representantes de las personas trabajadoras, se podrá establecer la distribución irregular de la jornada a lo largo del año, así como la compensación de las diferencias,

por exceso o por defecto, entre la jornada realizada y la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo legal o pactada.

- Las personas trabajadoras tienen derecho a solicitar las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, incluida la prestación de su trabajo a distancia, para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral. Dichas adaptaciones deberán ser razonables y proporcionadas en relación con las necesidades de la persona trabajadora y con las necesidades organizativas o productivas de la empresa.
- Tienen derecho a solicitarlo personas con hijas o hijos menores de 12 años y mujeres víctimas de violencia de género. También personas con dependientes que acrediten deberes de cuidado siempre que las personas a cuidar sean hijas o hijos mayores de 12 años, el cónyuge o pareja de hecho, familiares de las personas trabajadoras por consanguinidad o afinidad, hasta el segundo grado, así como otras personas dependientes cuando convivan en el mismo domicilio y que por razones de edad, accidente o no puedan valerse por sí mismos.

Las víctimas de violencia sobre la mujer, tendrán derecho a solicitar la realización del trabajo a distancia, siempre y cuando las características del puesto lo permitan.

Condiciones de ejercicio del derecho

- Se deberá aportar a la solicitud documento que acredite la guarda legal o tutela del hijo o hija menor de 12 años.
- Se deberá adjuntar el documento acreditativo de parentesco, para el caso de hijas e hijos mayores de 12 años, cónyuge o pareja de hecho, familiares por consanguinidad o afinidad hasta el segundo grado, así como el documento acreditativo de la dependencia.
- Para el caso de otros dependientes que convivan en el mismo domicilio se deberá adjuntar a la solicitud el documento acreditativo de la dependencia y certificado de empadronamiento.
- Para el caso de las trabajadoras víctimas de violencia sobre la mujer deberán aportar documento que acredite dicha circunstancia.

3. Reconocimiento de los cuidados en la carrera profesional

Medidas orientadas a compensar el tiempo dedicado al cuidado de aquellas personas que, después de acogerse a algunas de las medidas de conciliación establecidas, se reincorporan a su puesto de trabajo de manera que dicha ausencia no les suponga una penalización en su carrera profesional.

3.1. Duración de los estudios de doctorado

Normativa

- Resolución de 19 de diciembre de 2019, de la Vicerrectora de Estudios de Grado y Posgrado de la UPV/EHU, por la que se procede a la publicación de la Normativa de Gestión de las Enseñanzas de Doctorado, aprobada en el Consejo de Gobierno de 12 de julio de 2019 (art. 6).

Derechos

A los efectos del cómputo del tiempo de duración de los estudios de doctorado (3 años si la dedicación es a tiempo completo y 5 si fuera a tiempo parcial) no se tendrán en cuenta las bajas por enfermedad, embarazo, así como por permiso de nacimiento y cuidado de persona menor por adopción, acogimiento o guarda.

3.2. Duración de los contratos del profesorado laboral a tiempo completo

Normativa

- Il Convenio Colectivo del personal laboral docente e investigador de la UPV/EHU (arts. 11 y 12).
- Acuerdo de la Comisión Intersectorial para la Igualdad de la UPV/EHU, de 24 de marzo de 2022 (art. 8).

A los efectos del cómputo de la duración de los contratos del profesorado ayudante y profesorado adjunto o ayudante doctor, interrumpirán el cómputo “las situaciones de incapacidad temporal, permisos por nacimiento de la madre biológica, por adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente y del progenitor diferente de la madre biológica por nacimiento, guarda con fines de adopción, acogimiento o adopción de un hijo o hija”, salvo que el interés de la persona contratada sea otro y así se lo haga saber al vicerrectorado de PDI.

3.3. Evaluación de méritos en la contratación de PDI temporal

Normativa

- Resolución de 2 de mayo de 2011, del Vicerrector de Profesorado de la UPV/EHU, por la que se procede a la publicación de la regulación para la contratación de personal docente e investigador temporal (Anexo III) y acuerdo de la Comisión intersectorial para la Igualdad de la UPV/EHU de 24 de marzo de 2022 (artículo 9).

Derechos

Incidencia de las situaciones de incapacidad temporal, permisos por nacimiento de la madre biológica, por adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente y del progenitor diferente de la madre biológica por nacimiento, guarda con fines de adopción, acogimiento o adopción de un hijo o hija, en los programas de evaluación de PDI cuya convocatoria y evaluación se haga exclusivamente por la UPV/EHU. Podrán incluir en su solicitud los méritos acumulados durante estos periodos y podrán prorrogar los efectos de la evaluación un año por cada año de permiso, excedencia o baja.

Por otro lado, las comisiones y comités tendrán en cuenta y valorarán –cuando se justifiquen adecuadamente– las situaciones especiales que afecten a criterios de evaluación de difícil cumplimiento para personas con discapacidad.

3.4. Evaluación a efectos de asignación de complementos retributivos adicionales del PDI

Normativa

- Decreto 209/2006, de 17 de octubre, sobre complementos retributivos adicionales del personal docente e investigador de la Universidad del País Vasco / Euskal Herriko Unibertsitatea.
- Decreto 64/2011, de 29 de marzo, por el que se modifica el Decreto sobre complementos retributivos adicionales del personal docente e investigador de la Universidad del País Vasco / Euskal Herriko Unibertsitatea.

Derechos

A los efectos del cómputo de los años de vinculación con la UPV/EHU en el caso del Personal Docente e Investigador que solicite complementos retributivos adicionales niveles C, B y A, o específico del Profesorado Titular de Escuela Universitaria no Doctor, serán situaciones análogas al servicio activo las situaciones de servicios especiales y excedencia por cuidado de persona menor a cargo, excedencia por cuidado de familiares y los seis primeros meses de excedencia de empleadas víctimas de violencia de género o situación equivalente.

3.5. Gestión de la lista de candidatos/as a sustituciones de PDI

Normativa

- Acuerdo de 31 de marzo de 2022, del Consejo de Gobierno de la UPV/EHU, por el que se ratifica el acuerdo de la Mesa Negociadora del PDI de la UPV/EHU, sobre la modificación del Reglamento para la confección y gestión de la lista de personas candidatas a sustituciones del personal docente de la UPV/EHU (art. 8).

Derechos y modalidades

Para la evaluación de la experiencia laboral, docente, investigadora y de gestión se puntuarán los últimos 10 años, exceptuando de su cómputo el período en el que la candidata o candidato ha disfrutado de una excedencia por cuidado de familiares o un permiso de nacimiento y cuidado de persona menor por adopción, acogimiento o guarda.

FUNCIONAMIENTO DE LAS LISTAS DE SUSTITUCIONES:

Las personas adjudicatarias disponen de 2 días hábiles para formalizar el contrato, pero en atención a circunstancias excepcionales, especialmente las relacionadas con la conciliación de la vida familiar y laboral, cuya concurrencia corresponde apreciar a la Rectora o Rector, el plazo podrá ser prorrogado.

MOTIVOS DE RENUNCIA A UNA OFERTA DE SUSTITUCIÓN:

Se admitirán los siguientes motivos para renunciar a una oferta de sustitución sin ser excluido de la lista del área de conocimiento y Departamento correspondiente:

- Estar en situación de permiso por cuidado de hijos e hijas, así como permiso por adopción, por guarda con fines de adopción, o acogimiento, tanto temporal como permanente.
- Solicitud de suspensión transitoria para realizar sustituciones para el cuidado de hijos e hijas hasta que cumplan 3 años. Se podrá solicitar por una sola vez a la finalización del periodo de licencia, sin perjuicio de que pueda reincorporarse con anterioridad. La no solicitud de reincorporación supondrá la exclusión de las listas.

3.6 Configuración y gestión de las bolsas de trabajo y ordenación de sus integrantes de PTGAS

Normativa

- Resolución de 2 de mayo de 2018, de la Rectora de la UPV/EHU, por la que se procede a la publicación del Acuerdo de 18 de julio de 2017, sobre configuración y gestión de las bolsas de trabajo y ordenación de sus integrantes (BOPV 16 mayo 2018) (art. 18).

Derechos y modalidades

Las personas que resulten excluidas provisionalmente de la/s bolsa/s no recibirán nuevas ofertas de empleo mientras no comuniquen por escrito al Servicio de PTGAS hallarse de nuevo disponibles y no justifiquen documentalmente la causa de exclusión alegada en su momento. Realizada la comunicación, se reincorporarán al lugar correspondiente de su bolsa.

MOTIVOS DE EXCLUSIÓN PROVISIONAL SIN PENALIZACIÓN:

- Motivos de salud o maternidad, debidamente acreditados, mediante certificación médica.

Cuando se haga un llamamiento, salvo que la persona destinataria voluntariamente decida alegar como causa de exclusión provisional su situación de maternidad o paternidad, dicha persona recibirá la oferta y se formalizará con ella el contrato o nombramiento, procediéndose inmediatamente a realizar otro para cubrir su sustitución.

- Situación asimilada a la excedencia por cuidado de la persona menor a cargo, y por cuidado de mayores que convivan con el interesado/a en las condiciones y plazo previstas con carácter general en la legislación de funcionarios. Esta situación será incompatible con el desempeño efectivo de cualquier trabajo en la esfera pública o privada y no podrá alegarse cuando se tenga un contrato o nombramiento en vigor, salvo que se tenga también reconocida la situación de excedencia en la institución de origen.
- Motivos familiares graves, con justificación suficiente.