



Universidad del País Vasco
Euskal Herriko Unibertsitatea



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

31/12/2021

www.ehu.eus



1. Permisos, licencias y excedencias

Remuneradas

1.1	Permiso por nacimiento y cuidado de la criatura	5
1.2	Cuidado de la persona menor por adopción, guarda con fines de adopción y acogimiento temporal o permanente	8
1.3	Cuidado de la criatura lactante	12
1.4	Permiso retribuido para las empleadas en estado de gestación	13
1.5	Riesgo durante el embarazo/riesgo durante la lactancia natural	13
1.6	Hospitalización por alguna condición clínica de la criatura neonata tras el parto	14
1.7	Exámenes prenatales, preparación al parto y examen e informes preceptivos previos a la adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento	14
1.8	Accidente, enfermedad grave y fallecimiento de familiar	15
1.9	Asistencia a reuniones varias	16
1.10	Permiso para acudir a consultas, tratamientos y exploraciones de tipo médico	16
1.11	Matrimonio propio o de parientes hasta 2º grado o inicio de convivencia estable	17
1.12	Traslado o mudanza del domicilio habitual	18
1.13	Permiso retribuido por atención a familiares con enfermedad crónica o problemas de movilidad	18
1.14	Permiso por asuntos particulares	19
1.15	Incidencia del disfrute de los permisos en el periodo vacacional	19
1.16	Violencia de género sobre la mujer	20

No remuneradas

1.17	Excedencias para cuidar personas dependientes y/o menores	21
1.18	Excedencia voluntaria por interés particular (PDI y PAS)	22
1.19	Excedencia voluntaria por agrupación familiar (PDI y PAS)	23
1.20	Permiso por asuntos propios	24

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

2.1	Flexibilidad horaria	27
2.2	Reducción de la jornada laboral por motivos de conciliación	28
2.3	Teletrabajo/trabajo no presencial	31
2.4	Adaptación de la jornada de tiempo de trabajo	31

3. Reconocimiento de los cuidados en la carrera profesional

3.1	Duración de los estudios de doctorado	33
3.2	Duración de los contratos del profesorado laboral temporal a tiempo completo	33
3.3	Evaluación de méritos en la contratación de PDI temporal	33
3.4	Evaluación a efectos de asignación de complementos retributivos adicionales del PDI	34
3.5	Gestión de la lista de candidatos/as a sustituciones de PDI	34
3.6	Configuración y gestión de las bolsas de trabajo y ordenación de sus integrantes de PAS	35

1.

Permisos, licencias y excedencias

En este grupo incluimos aquellas medidas que están reconocidas como derechos de las personas empleadas. La mayor parte de estas medidas suponen para la persona que las solicita un alejamiento temporal del puesto de trabajo más o menos prolongado en el tiempo.

1.1

Permiso por nacimiento y cuidado de la criatura Remunerada



- 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 de los Trabajadores (RDLeg. 2/2015) (arts. 34, 37, 45, 46 y 48).
- 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 PAS 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 PAS y PDI funcionario de la UPV/EHU, de 16 de septiembre de 2011.



Madre biológica

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

La otra persona progenitora

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

Disfrute de los permisos

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

- 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. No obstante, 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.

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 menor cumpla los 12 meses.

- 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.

Disfrute de los permisos

(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 de carácter irrevocable de, al menos, 15 días y se disfrutará por semanas completas.

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.

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.

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.

Familia monoparental:

En el caso de familias monoparentales, se podrán extender y acumular los permisos remunerados de la parte no obligatoria de la otra persona progenitora.

Supuestos

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

- 2 semanas más, en el supuesto de discapacidad de la persona menor nacida. 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 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 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 PAS 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 PAS 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.

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

Remunerada



- 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 de los Trabajadores (RDLeg. 2/2015) (arts. 34, 37, 45, 46 y 48).
- 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 PAS y PDI sobre equiparación de permisos de conciliación por cuidado de menores, ratificado por Consejo de Gobierno UPV/EHU de 5 de noviembre 2019.



Persona adoptante, guardadora o acogedora

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

La otra persona adoptante, guardadora o acogedora

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

Disfrute de los permisos

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 progenitoras no trabaje fuera de casa.

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.

- 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 o acogimiento. Deberá iniciarse en algunos de estos momentos:

Disfrute de los permisos

(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 INTERRUPTIDO

1. Preaviso de carácter irrevocable de al menos 15 días.
2. Se disfrutará por semanas completas.

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 progenitora, disfrute que será de forma sucesiva entre ambas personas progenitoras.

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 persona menor cumpla los 12 meses.

Disfrute de los permisos

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.

Familia monoparental

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.

Supuestos

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.
- En el caso de **fallecimiento de la persona adoptante, acogedora o que guarda**, la otra persona tendrá derecho al disfrute de la totalidad, o en su caso, de la parte que reste del permiso reconocido por la 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 PAS 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.
- 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. Sin embargo, el **acogimiento temporal** deberá tener una duración no inferior a un año.

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.

Cuidado de la criatura lactante

Remunerada



- 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 de los Trabajadores (RDLeg. 2/2015) (arts. 34, 37, 45, 46 y 48).
- Texto refundido Ley Estatuto Básico del Empleado Público (RDLeg. 5/2015) (arts. 7 y 48).
- Ley General de la Seguridad Social (RDLeg. 8/2015) (arts. 42, 177, 178 y 180 a 185).
- Acuerdo de 28 de octubre de 2019 de las comisiones negociadoras de PAS 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

- Permiso de ausencia de una hora de trabajo que podrá dividirse en dos fracciones.
- Reducción de la jornada normal, de acuerdo con lo establecido en el acuerdo regulador y/o convenio colectivo.
- 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).

Condiciones de disfrute

- Derecho individual, 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.
- Si ambas personas progenitoras son empleadas públicas, lo disfrutarán ambas.
- REQUISITOS DE USO (no hay posibilidad de modificación posterior):
 - Si se ha optado por el disfrute ininterrumpido del permiso de nacimiento, adopción, acogimiento o guarda, a la finalización de la totalidad del permiso disfrutado.
 - Si se ha optado por el disfrute interrumpido del permiso de nacimiento, adopción, acogimiento o guarda, a la finalización del período obligatorio.

1.4

Permiso retribuido para las empleadas en estado de gestación

Remunerada



- 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



- 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 notificar 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



- 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 PAS 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 de 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 percibiendo las retribuciones íntegras.
- Asimismo, derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, 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 acogimiento

Remunerada



- 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 PAS 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 PAS 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 o cónyuge. Se requiere justificante médico con horario del examen. Además, se exige la fotocopia del libro de familia 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 parto será necesaria la previa prescripción facultativa: un documento médico prescribiendo la gimnasia y un calendario de sesiones de técnicas de preparación.

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

Accidente, enfermedad grave y fallecimiento de familiar Remunerada



Funcionariado:

- Texto refundido Ley Estatuto Básico del Empleado Público (RDLeg. 5/2015) (art. 48.a).
- Acuerdo de Regulación de Condiciones de Trabajo para el Personal de la UPV/EHU 1996 (art. 23).
- 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. 8).
- Acuerdo de la Mesa Negociadora, de 16 de septiembre de 2011, sobre las condiciones de trabajo de PAS y PDI funcionario de la UPV/EHU.

Personal laboral:

- III Convenio Colectivo del personal laboral de administración y servicios de la UPV/EHU (art.36)
- II Convenio colectivo del personal laboral docente e investigador de la UPV/EHU (art. 71)

Derechos y modalidades

- Se disfrutará en los días en que se produzcan los supuestos de hecho que motivan el permiso.
- Se añadirán 2 días naturales más si los hechos se producen a más de 150 km del lugar de residencia habitual.
- **Hasta 5 días laborales** por accidente, enfermedad grave justificada o fallecimiento de cónyuge, compañero, compañera, persona menor a cargo, así como del padre o de la madre si hay convivencia.
- **Hasta 3 días laborales** por fallecimiento de familiares hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad, o aún de grado más lejano si mediara convivencia.
- **Hasta 2 días laborales** por accidente o enfermedad grave justificada de familiares hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad, o aún de grado más lejano si mediara convivencia.
- **Hasta 3 días hábiles** por accidente o enfermedad grave de familiar de primer grado sin convivencia.
- **Hasta 3 días hábiles** por intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de familiar de primer grado o grado mas lejano si mediara convivencia.

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.

Condiciones de disfrute

- Informe del Servicio Médico de la UPV/EHU, en su caso.
- Certificado de hospitalización, en su caso.
- Certificado de convivencia en los casos que corresponda o libro de familia.
- Certificado de defunción o esquela, en su caso.
- Justificante de intervención quirúrgica sin hospitalización con indicación del periodo de reposo domiciliario

1.9

Asistencia a reuniones varias Remunerada



- 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 Regulator 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



- Funcionariado: Acuerdo de Regulación de Condiciones de Trabajo para el Personal de la UPV/EHU 1996 (art. 30).
- Personal laboral: III Convenio Colectivo del personal laboral de administración y servicios de la UPV/EHU (art. 41) y II Convenio colectivo del personal laboral docente e investigador de la UPV/EHU (art. 79).

Derechos y modalidades

Permiso para acudir, por necesidades propias, o de personas menores de 16 años a cargo, o padres o madres con incapacidad o mayores de 65 años o cónyuge con discapacidad permanente, a consultas, tratamientos y exploraciones de tipo médico durante la jornada de trabajo.

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.

Matrimonio propio o de parientes hasta 2º grado o inicio de convivencia estable

Remunerada



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 y, para el PAS también a los turnos de permiso recuperado, 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 constituya 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 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, el empleado o la empleada 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.
- En el caso de constitución de pareja de hecho, entre el inicio de la convivencia y el inicio del disfrute del permiso no mediará más de 1 mes natural.

Condiciones de disfrute

- Certificado de Matrimonio o fotocopia del Libro de Familia.
- 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



Funcionariado:

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

Personal Laboral:

- 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 naturales 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



Funcionariado:

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

Personal laboral:

- III Convenio Colectivo del personal laboral de administración y servicios de la UPV/EHU (art.43).
- II Convenio colectivo del personal laboral docente e investigador de la UPV/EHU (art. 78).

Derechos y modalidades

Permiso retribuido de hasta 50 horas anuales para atender a familiares con enfermedad crónica o problemas de movilidad o padecer una enfermedad grave continuada, acreditada por informe médico:

- El tiempo máximo de uso diario será de 2 horas.
- 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 **(PAS)**.

1.14

Permiso por asuntos particulares Remunerada



- 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 (PAS):

- 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, durante el disfrute de estos permisos interrumpirán su disfrute.
- 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



- 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

Si las situaciones de incapacidad temporal y de permiso por embarazo nacimiento, adopción, acogida y guarda, durante el período vacacional interrumpieran su disfrute, teniendo derecho la persona interesada a continuar el disfrute, aun coincidiendo con el periodo lectivo, inmediatamente después de terminar dichas licencias.

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.

Condiciones de disfrute

PAS:

En caso de no existir acuerdo del personal adscrito a cada ámbito respectivo para elegir fechas de vacaciones, los turnos de permiso recuperado o disfrute de los restantes permisos, licencias o compensaciones contempladas en la Circular de Jornada, el orden de elección será el siguiente:

1. Alternancia respecto de la elección de los disfrutados en el año anterior.
2. Antigüedad en la UPV/EHU.

Violencia de género sobre la mujer

Parcialmente remunerada



- 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).

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 funcionarias públicas 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 dos 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 podrá 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

Excedencias para cuidar personas dependientes y/o menores

No remunerada



- 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).
- II 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 del personal, hombres o mujeres.
- Se tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo durante tres años. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.
- **AMPLIACIÓN DE RESERVA:** cuando la persona trabajadora forme parte de una familia que tenga reconocida la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial. Cuando la persona ejerza este derecho con la misma duración y régimen que la otra persona progenitora, la reserva de puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 18 meses.
- **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.

Excedencia voluntaria por interés particular (PDI y PAS) No remunerada



- 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).
- II 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.
- 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 los cinco años inmediatamente anteriores y en ella no se podrá permanecer menos de dos años continuados. A efectos del cómputo de los plazos indicados, 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 funcionaria esté sometida a expediente disciplinario o pendiente del cumplimiento de sanción.
- Las personas funcionarias 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 aquella 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.

1.19

Excedencia voluntaria por agrupación familiar (PDI y PAS)

No remunerada



• Ley 6/1989, de 6 de julio, de la Función Pública Vasca (BOPV nº 144) (art. 61.1.c).

Derechos y modalidades

- Podrá concederse la excedencia voluntaria por agrupación familiar, con una duración mínima de dos años y máxima de quince, al funcionariado 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 en cualquier Administración Pública, Organismo Autónomo o Entidad Gestora de la Seguridad Social, así como en órganos constitucionales, el Parlamento Vasco, el Tribunal Vasco de Cuentas Públicas y el Ararteko y en los órganos del Poder Judicial.
- Concluido el plazo máximo 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, 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 presente 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.

Permiso por asuntos propios

No remunerada



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 Regulator 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).

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.
- En el supuesto de **visitas a parientes de hasta el segundo grado de consanguinidad que estén en prisión** se disfrutarán por el tiempo necesario y, en principio, fuera del horario de trabajo. Si no es posible deberán justificarse (justificante de la visita).
- En el supuesto de las **convocatorias de ingreso/acceso en Administraciones y Organismos Públicos**, por el tiempo necesario para hacer posible la asistencia a las pruebas. Se requerirá el justificante de asistencia con horario.



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 diario.



- Acuerdo del 27 de noviembre del 2002 de condiciones de mejora del Acuerdo Regulatorio 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).

Derechos y modalidades

1. **Personal con personas menores de 12 años a su cargo**, con personas sujetas a **tutela o acogimiento menores de 12 años** o personas con **discapacidad**, o que tenga a su cargo directo a **familiares con enfermedad grave hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad**.

Media hora adicional de flexibilidad horaria en la entrada y en la salida.

2. **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.

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.
- 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.
- El personal con **personas menores de 12 años a su cargo** dispondrá 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.

Condiciones de disfrute

PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS (PAS):

- 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.
- El personal con **personas menores de 12 años a su cargo** podrá disponer de unplazo de entrada hasta las 9:30 horas o, alternativamente iniciar la pausa de comida a las 12:45 horas, retrasando la salida en el tiempo suficiente hasta completar la jornada diaria. 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.

2.2

Reducción de la jornada laboral por motivos de conciliación



- Ley 6/1989, de 6 de julio, de la Función Pública Vasca (art. 72)
- 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).

Derechos y modalidades

SUPUESTOS:

Cuidado de:

- **De persona menor de 12 años por guarda legal.**

Derecho a la reducción de la jornada de trabajo para el PAS (1/2, 1/3, 1/5, 1/8) y para el PDI (1/2, 1/3, 1/5), 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. 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. Las vacaciones del/de la empleado/a se verán reducidas por este motivo.

Derechos y modalidades

- **De persona mayor que requiera especial dedicación.**

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

- **De un o una familiar, hasta el segundo grado o más si media-re convivencia, de consanguinidad o afinidad, que padezca enfermedad muy grave continuada o que sea drogodependiente en proceso de rehabilitación.**

Derecho a la reducción de la jornada de trabajo para el PAS (1/2, 1/3, 1/5, 1/8) y para el PDI (1/2, 1/3, 1/5), 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". Las vacaciones del/de la empleado/a se verán reducidas por este motivo.

Cuidado del cónyuge, compañero/a, persona menor a cargo y padre/madre, o de grado más lejano si mediara convivencia, por enfermedad muy grave: Derecho a reducción de hasta el 50% de la jornada laboral, con carácter retribuido, para el cuidado de un o una familiar de primer grado, por razones de enfermedad muy grave.

- Plazo máximo: 1 mes. Si hubiera más de una persona titular de este derecho por el mismo hecho causante, el tiempo de disfrute de esta reducción se podrá prorratear entre las personas titulares, respetando en todo caso, el plazo máximo de 1 mes.
- Las **vacaciones** de la persona empleada se verán reducidas por este motivo.

Cuidado de persona menor a cargo 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.

Condiciones de disfrute

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).
- Las **vacaciones** de la persona empleada **no** se verán reducidas por este motivo.
- Condiciones:
 - Ambas personas progenitoras, adoptantes, guardadoras o acogedoras deben trabajar fuera del hogar. 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.
 - Se puede limitar el ejercicio simultáneo debido a la necesidad de asegurar el correcto funcionamiento del servicio si dos empleados/as titulares de este derecho prestan servicios en el mismo órgano o entidad.
 - 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



- 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 PAS funcionario y PAS 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, vinculadas, en todo caso, a la conciliación por cuidado de menores. En 2020 se ofertarán 35 plazas, en 2021 se ofertarán 38 plazas y en 2022 se ofertarán 40 plazas. Puntúa tener 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 del trabajador.

2.4

Adaptación de la jornada de tiempo de trabajo



- 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 PAS funcionario y PAS 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

- 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.

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



- Resolución de 19 de julio 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 temporal a tiempo completo



- II Convenio Colectivo del personal laboral docente e investigador de la UPV/EHU (arts. 11 y 12).

Derechos

A los efectos del cómputo de la duración de los contratos del profesorado ayudante y profesorado adjunto, **interrumpirán el cómputo "las situaciones de incapacidad temporal o un permiso de nacimiento y cuidado de persona menor por adopción, acogimiento o guarda, durante el periodo de duración del contrato".**

3.3

Evaluación de méritos en la contratación de PDI temporal



- 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).

Derechos

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 haya disfrutado de una **excedencia por cuidado de familiares o un permiso de nacimiento y cuidado de persona menor por adopción, acogimiento o guarda.**

3.4

Evaluación a efectos de asignación de complementos retributivos adicionales del PDI



- Acuerdo de 1 de julio de 2021, del Pleno del Consejo Social de la UPV/EHU, de aprobación de la convocatoria anual para solicitar la evaluación a efectos de asignación de complementos retributivos adicionales de PDI laboral.

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 funcionarias víctimas de violencia de género o situación equivalente.**

3.5

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



- Resolución de 11 de marzo de 2011, del Vicerrector de Profesorado de la UPV/EHU, por la que se ordena la publicación del Reglamento para la gestión de la lista de candidatas y candidatos a sustituciones de personal docente de la UPV/ EHU (arts. 7 y 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:

Cuando el contrato que se oferta tenga una duración prevista superior al año, se posibilitará que la candidata o candidato que esté disfrutando de un permiso por maternidad (actual nacimiento y cuidado de menor por adopción, acogimiento o guarda) **formalice el contrato con una fecha de inicio de prestación de servicios posterior una vez finalizado dicho permiso por maternidad** (actual nacimiento y cuidado de persona menor por adopción, acogimiento o guarda), ofertando su sustitución, hasta dicha incorporación efectiva, a la siguiente candidata o candidato de la lista.

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:

- **Maternidad**(actual nacimiento y cuidado de persona menor por adopción, acogimiento o guarda) y riesgo durante el embarazo, en el caso de la madre.
- **En caso de fallecimiento de una de las personas progenitoras** podrá renunciar hasta la decimoctava semana posterior al parto.
- En caso de que **ambas personas progenitoras trabajen**, se podrá optar por que el padre pueda renunciar por un período de un mes a partir del nacimiento de la criatura.

Configuración y gestión de las bolsas de trabajo y ordenación de sus integrantes de PAS



• 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 PAS 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:

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

