

CONCILIACIÓN de la vida familiar, laboral y personal

GUÍA de regulaciones más importantes en la Universidad de Alicante.

Flexibilización de horarios.

- ✓ Horas **fijas semanales: 38'15**, posibilidad de **flexibilizar** la jornada en **1 hora** para personas que tengan a su cargo: a mayores, discapacitadas o hijos menores de 14 años. Esta flexibilidad podrá llegar a las **2 horas** en los siguientes casos:
 - Para *familias monoparentales*.
 - Cuando tengan *hijos/hijas, niños/niñas* en acogimiento, preadoptivo o permanente, con *discapacidad* (con la finalidad de conciliar el horario de trabajo con el de los centros educativos ordinarios de integración y de educación especial, o el de otro centro dónde reciban atención).
 - Empleadas *víctimas de violencia sobre la mujer*, y víctimas reconocidas de violencia doméstica e intrafamiliar, se puede optar por la adaptación del turno de trabajo cuando la finalidad es hacer efectivo el derecho a la asistencia social integral, por el tiempo que acrediten los servicios sociales de atención o de salud.
 - Cuando se trate de *cuestiones que concilien la vida laboral y familiar*; y se cuente con la autorización del responsable de la unidad dónde se encuentre destinada la persona.
- ✓ Compensación del exceso de horario.
- ✓ Mediante petición individual se podrán autorizar horarios especiales distintos.

Reducción de jornada

El PAS tendrá derecho a una **reducción de hasta la ½ de su jornada**, con reducción proporcional de sus retribuciones, en los siguientes casos:

- a) Cuando tenga *a su cuidado* directo, por razones de guarda legal, *algún menor de 14 años*.
- b) Cuando tenga a su cargo personas *mayores de 65 años*.
- c) Cuando tenga a su cuidado directo, por razones de convivencia, *personas con discapacidad*.
- d) Cuando tenga a cargo familiares que requieran *especial dedicación*. Se acreditará documentalmente la relación de la persona a la que se tiene obligación de cuidar o atender, y la especial dedicación que requiera por facultativo competente.
- e) Cuando por razón de larga enfermedad o enfermedad crónica, no pueda realizar su jornada laboral completa, previa certificación de este extremo por la Unidad de Valoración de Incapacidades o por el Servicio competente en la Universidad.
- f) Las empleadas *víctimas de violencia sobre la mujer y el personal reconocido como víctimas de violencia doméstica e intrafamiliar*, para hacer efectivo su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho a la reducción de su jornada, previa acreditación de la situación de violencia ejercida sobre ellas o ellos, durante el tiempo que los servicios sociales o de salud, según proceda, acrediten.

Ajustes:

- En los casos b) al f), si la reducción no supera la hora diaria no se reducirán las retribuciones.
- En el caso a) no se reducirán las retribuciones si la reducción de jornada no supera la hora y se acredita por el órgano competente de la Administración sanitaria que el menor requiere especial dedicación.
- En los supuestos b y c, y siempre que la reducción no supere la hora diaria, ésta podrá distribuirse a lo largo del mes a voluntad del interesado o de la interesada, sin perjuicio de las necesidades de cada unidad.

Los ajustes en estos supuestos se comunicarán con antelación y deberán contar con el visto bueno de los responsables de dichas unidades.

- ☞ Las disminuciones de jornada previstas anteriormente son incompatibles entre sí, y, en el caso de que ambos miembros de la pareja sean trabajadores de la Universidad, solo podrán ser disfrutadas por uno de ellos.
- ☞ En los casos en que resulte compatible con las funciones del puesto desempeñado con las del centro de trabajo, el personal podrá ser autorizado a realizar una jornada reducida, continua e ininterrumpida de las 9 a las 14 horas, o las equivalentes si el puesto desempeñado está sujeto a turnos, percibiendo el 75% del total de sus retribuciones.
- ☞ Se podrá solicitar una reducción de hasta el 50% de la jornada laboral, para atender el cuidado de un familiar de 1er grado por razón de enfermedad muy grave. Se requiere acreditación previa mediante el oportuno informe médico. La duración máxima será de 1 mes, manteniéndose la percepción íntegra de la retribución mensual. En casos excepcionales se puede solicitar la acumulación de dicha reducción en un periodo distinto manteniendo el máximo de tiempo previsto, y siempre que las necesidades del servicio lo permitan.
- ☞ Las personas mayores de 60 años podrán reducir, manteniendo íntegras las retribuciones, hasta un máximo de 2 horas diarias su jornada de trabajo. A partir de 63 años y con 30 años de servicios prestados reducirán un 50% su jornada laboral, manteniendo igualmente las retribuciones íntegras; quienes opten por esta última reducción deberán jubilarse

necesariamente al cumplir la edad establecida de jubilación. Los interesados e interesadas en acogerse a las reducciones contempladas en este apartado, deberán solicitarlo a Gerencia, mediante instancia a tal efecto, con una antelación mínima de 1 mes al comienzo del período en que se desee disfrutar de la misma.

Paternidad o el otro progenitor, permisos Art. 14

Hasta **27 días naturales** por nacimiento, adopción o acogimiento familiar de niñas o niños. A partir del nacimiento, de la resolución judicial por la que se constituya la adopción o de la decisión administrativa o judicial de acogimiento. 7 días corresponden a la mejora introducida por el primer Plan de Igualdad de Oportunidades de la Universidad de Alicante.

- ✓ Se amplía a 2 días más en el caso de parto, adopción o acogimiento múltiples, a partir del segundo.
- ☞ Este permiso es independiente del disfrute compartido de los permisos por parto, adopción o acogimiento y comprende el período de suspensión de contrato previsto en la legislación laboral.
- ☞ Cuando se trata de parto, este permiso corresponderá en *exclusiva al otro progenitor*.
- ☞ Mientras que en los supuestos de *acogimiento o adopción*, este derecho corresponderá sólo a *uno de los progenitores*, a elección de los interesados; cuando el período de descanso regulado en el artículo 15 sea disfrutado en su totalidad por uno de los progenitores, el derecho a este permiso podrá ser ejercido por el otro.

Acumulación de permisos de maternidad/paternidad, lactancia con vacaciones.

Posibilidad de acumulación, aun habiendo transcurrido el año natural.

El personal tendrá derecho a la acomodación del disfrute de las vacaciones en caso de embarazo, por tener un hijo menor de 12 meses, y en caso de separación legal, divorcio o viudedad, previa justificación de estas circunstancias, siempre que no implique perjuicio para el resto del personal destinado en su unidad. (art. 29.c)

Maternidad, permiso por parto

☞ **Parto:** 16 semanas ininterrumpidas. Seis semanas han de ser inmediatamente posteriores al parto.

☞ Ampliación a 2 semanas más en los siguientes supuestos:

- Discapacidad del hijo o hija
- Parto múltiple, por cada hijo o hija, a partir del segundo.

☞ En el caso de que ambos progenitores trabajen, este período adicional se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva y siempre de forma ininterrumpida.

☞ En el caso de que los nacidos o la madre tengan que permanecer hospitalizados después del parto, al final de las 16 semanas, o las correspondientes en caso de parto múltiple, se añadirá el tiempo que medie entre el parto y la fecha en que ambos, hijo o hija y madre, tengan alta hospitalaria.

- ☞ En caso de fallecimiento de la madre, con independencia de si ésta realizará algún trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de maternidad, sin que se descuente la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto.
- ☞ Sin perjuicio de las 6 semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio de la madre, en el caso de que la madre o el padre trabajen, ésta, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir disfrutando del permiso de maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.
- ☞ El permiso podrá ser disfrutado, previo acuerdo del personal beneficiario y la Administración, a jornada completa o a tiempo parcial.
- ☞ En los supuestos de aborto espontáneo en los 3 últimos meses de gestación, la madre tendrá derecho al descanso obligatorio por maternidad de seis semanas. En este caso, el padre o el otro progenitor, no tendrá derecho a descanso alguno aun cuando la madre renuncie al mismo.
- ☞ En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el permiso de maternidad no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las 6 semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo.

Maternidad, permiso por adopción o acogimiento de menores, tanto preadoptivo como permanente, de menores de hasta 6 años.

☞ Durante el disfrute de este permiso se podrá participar en los cursos de formación que se convoquen, así como en los procesos de promoción o concursos de provisión de puestos de trabajo.

- **16 semanas** ininterrumpidas, contadas a la elección del interesado o interesada, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituya la adopción.
- Ampliable a **2 semanas más** en los supuestos de adopción o acogimiento *múltiple* por cada hijo o hija a partir del segundo, o de *discapacidad* del hijo o hija.
- Adopción o acogimiento de menores, mayores de 6 años, o se trate de menores discapacitados o minusválidos o que por sus circunstancias y experiencias personales o que, por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social o familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes, la duración del permiso también será de 16 semanas.
- Adopción *en el extranjero*, el cómputo se iniciará al regreso de los solicitantes al territorio nacional, siempre que no se prolongue la estancia en el exterior por causas no relacionadas directamente con la adopción.
- Cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado o adoptada, el permiso previsto para cada caso podrá iniciarse hasta **1 mes** antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

- En dichos supuestos, igualmente se podrá disfrutar de un permiso previo de hasta **2 meses** percibiendo el importe de las retribuciones básicas.
- En el caso de que la madre y el padre trabajen, el permiso se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos y con los límites señalados.
- Si el disfrute es simultáneo, la suma de los períodos de descanso no podrá exceder de las 16 semanas previstas en los apartados anteriores o de las que correspondan en caso de parto/adopción/acogimiento múltiple.
- El permiso podrá ser disfrutado previo acuerdo entre el personal beneficiario y la Administración, a jornada completa o a tiempo parcial.
- *Durante el disfrute de este permiso se podrá participar en los cursos de formación que se convoquen, así como en los procesos de promoción o concursos de provisión de puestos de trabajo.*

- **Asistencia exámenes prenatales**
- **preparación al parto**
- **tratamiento de fecundación**
- **reuniones relacionadas con procesos de adopción o acogimiento**
- **reuniones de coordinación en centros de educación especial.**

Por el tiempo indispensable para las siguientes asistencias, siempre que se acredite que los mismos no se puedan realizar en horario de asistencia distinto al de la jornada de trabajo de la interesada o interesado:

- a la realización de exámenes prenatales
- cursos de técnicas para la preparación al parto
- reuniones y consultas relacionadas con procesos de adopción o acogimiento
- reuniones de coordinación en los centros de educación especial a los que asistan hijos o hijas con discapacidad
- a tratamientos basados en técnicas de fecundación.

<p>Interrupción del embarazo</p>	<p>6 días hábiles y consecutivos, a partir del hecho causante, siempre y cuando la interesada no se encuentre en situación de incapacidad temporal.</p>
<p>Lactancia, hija o hijo menor de 12 meses o por acogimiento en idéntico supuesto.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ☞ El personal tendrá derecho a la <i>ausencia de su puesto</i> de trabajo durante 1 hora por hijo/a, que podrá dividir en 2 fracciones. ☞ Por su voluntad podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal por el mismo tiempo y con la misma finalidad. ☞ Esta licencia podrá ser <i>disfrutada indistintamente</i> por la madre o por el padre, pero en cualquier caso sólo por uno de ellos. ☞ Este permiso se puede sustituir por 26 días hábiles de ausencia del puesto de trabajo; <i>días que se disfrutarán de manera consecutiva y a continuación del permiso de maternidad</i>. ☞ Este permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.
<p>Prematuros</p>	<p>En el caso de nacimiento de hijos o hijas prematuros o en los que, por cualquier circunstancia, estos tengan que permanecer hospitalizados tras el parto:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ el personal podrá ausentarse durante 2 horas diarias de su puesto de trabajo, en tanto los niños o niñas permanezcan hospitalizados, sin reducción de sus retribuciones. ✓ Tendrá derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de 2 horas, con reducción proporcional de retribuciones.

Por cuidado de hijos o hijas.

- a) Por enfermedad de hijo o hija menor de 14 años.
- b) Por cuidado de hijo o hija menor, afectado por cáncer u otra enfermedad grave.

Forma y circunstancias:

- Enfermedad de hijo/hija **menor de 14 años**, se tendrá derecho a un permiso de **hasta 4 días hábiles** continuados. Será necesario acreditar que el padre y la madre trabajan, y justificar la enfermedad mediante informe facultativo competente.
- Durante la **hospitalización y tratamiento continuado** del o la *menor de edad afectado/a por cáncer* (tumores malignos, melanomas o carcinomas) o *por cualquier otra enfermedad grave que implique un ingreso hospitalario* de larga duración y requiera necesidad de su cuidado directo, continuo o permanente acreditado por los informes del órgano correspondiente de la Administración Sanitaria y, como máximo, hasta que la o el menor cumpla los 18 años. El Gerente concederá una **reducción de la jornada** de trabajo de al menos la mitad y como **máximo el 80%** de la duración de aquella, para el cuidado durante la hospitalización y tratamiento continuado, **percibiendo las retribuciones íntegras**, siempre que ambos progenitores, adoptantes o acogedores de carácter preadoptivo o permanente trabajen.

2.- Si **concurren las circunstancias** necesarias para tener derecho a este permiso en **ambos** progenitores, adoptantes o acogedores de carácter preadoptivo o permanente por el **mismo sujeto y hecho causante**, o bien puedan tener la condición de beneficiarios de la prestación que establece el Régimen de la Seguridad Social para tal fin, se tendrá derecho a la percepción de las retribuciones íntegras durante el tiempo que dure la reducción de su jornada de trabajo, siempre que la otra u otro progenitor, etc... no cobre sus retribuciones íntegras en virtud de este permiso o como beneficiario

Por muerte o enfermedad de un familiar

de la prestación establecida para este fin por la Seg.Soc., sin perjuicio del derecho a la reducción de jornada que le corresponda. En caso contrario, sólo se tiene derecho a la reducción de la jornada, con la consiguiente reducción de retribuciones.

Los permisos marcados en el presente punto serán compatibles y no necesariamente consecutivos:

- ☞ Si el cónyuge o familiar es de **1er grado**, por consanguinidad o afinidad: **4 días hábiles**, y **6** si ocurriera a *más de 100 km.* de la localidad de residencia.
- ☞ Si es familiar de **2º grado**, por consanguinidad o afinidad: **3 días y 5** si ocurriera a *más de 100 km* de la localidad de residencia del personal.
- ☞ Por enfermedad grave, cuando medie hospitalización o sea acreditada por médico competente la gravedad de la enfermedad. Se concederá permiso que podrá ofrecerse cada vez que se acredite una nueva situación de gravedad.
- ☞ En los supuestos de enfermedad grave, hospitalización en institución sanitaria u hospitalización domiciliaria **de larga duración**, estos días de permiso podrán utilizarse seguidos o alternados, a petición del personal.
- ☞ En el caso de que la **hospitalización sea inferior** a los días a que por enfermedad grave se tiene permiso y **no mediase certificado de gravedad**, este permiso se reducirá a los días que efectivamente el familiar afectado haya estado hospitalizado.
- ☞ Por intervención quirúrgica que no requiera hospitalización del cónyuge, pareja de hecho o familiar de hasta primer grado de parentesco, se tendrá derecho al día de la intervención, y al día siguiente con justificante médico acreditativo de la necesidad.

	<p>☞ (Art.25) En el caso de que el cónyuge o familiar hasta segundo grado, que habitualmente conviva con la funcionaria o el funcionario, padezcan enfermedad grave o irreversible que requiera una atención continuada, se podrá solicitar una licencia sin sueldo prorrogada hasta un año. La enfermedad debe ser acreditada suficientemente con los necesarios informes médicos. La Administración, mientras dure esta licencia mantendrá al personal en alta en el régimen de previsión social que corresponda. Esta licencia tiene la consideración de servicios efectivamente prestados a efectos de cómputo de antigüedad y consolidación del grado personal.</p>
<p>Consultas médicas</p>	<p>Permiso para acudir durante la jornada laboral, por necesidades propias o de menores, ancianos o discapacitados a su cargo, a consultas, tratamientos y exploraciones de tipo médico durante el tiempo indispensable para su realización.</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Funcionarias víctimas de violencia contra la mujer, <li style="text-align: center;">y • Personal víctima reconocida de violencia doméstica o intrafamiliar 	<ul style="list-style-type: none"> ☞ Las faltas de asistencia de las personas víctimas que se citan, totales o parciales, tendrán la consideración de justificadas, por el tiempo y en las condiciones que así lo determinen los servicios sociales de atención o de salud, según proceda. ☞ Para hacer efectiva su protección o su derecho de asistencia social integral, tendrán derecho a la reducción de la jornada, con disminución proporcional de la retribución, o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que puedan ser aplicables.