




Guía Práctica para la Aplicación de los Derechos, Permisos y Licencias del P.A.S.

(Rev. 3 – marzo 2011)

Hemos desarrollado esta propuesta con forma de guía. Se trata de un documento que se organiza en grandes apartados cuyos títulos coinciden con las situaciones más habituales en la vida del/la trabajador/a. En estos apartados hemos relacionado aquel articulado de las diferentes normativas, obviando en la mayoría de los casos los desfasados o desfavorables, ya que no pretendemos abundar en la comparativa, salvo cuando resulte imprescindible, sino proporcionar un documento de consulta rápida y donde se desarrollan propuestas razonables bajo el título  **FETE-UGT PROPONE**

Este documento sólo pretende ser un punto de inicio, por lo que agradecemos se nos comunique cualquier error o propuesta de mejora al mail antonio.lara@uco.es . Por último invitamos a que todo el que quiera se sume, ya que Unidos Ganamos Todos.



Guía Práctica para la Aplicación de los Derechos, Permisos y Licencias del P.A.S.

(Rev. 3 – marzo 2011)

ÍNDICE INTERACTIVO (PINCHAR EN CADA CAPÍTULO PARA ACCEDER DIRECTAMENTE AL APARTADO)

PRÓLOGO 00.....	4
INTRODUCCIÓN 01.....	5
NORMATIVA APLICABLE Y JERARQUÍA NORMATIVA 02.....	6
2.1 NORMATIVA APLICABLE	6
2.2 JERARQUÍA NORMATIVA	9
PERMISOS RETRIBUIDOS POR LA EMPRESA 03.....	10
3.1 ASUNTOS PROPIOS	10
3.2 PERMISOS RETRIBUIDOS CON CARÁCTER GENERAL Y FESTIVOS	11
3.3 VACACIONES ANUALES	11
3.4 POR ENFERMEDAD O CONSULTAS MÉDICAS DEL TRABAJADOR.....	12
3.5 RELACIONADOS CON FAMILIARES: POR ACCIDENTE, INTERVENCIÓN, ENFERMEDAD O FALLECIMIENTO FAMILIAR	12
3.6 PERMISOS RELACIONADOS CON LA MATERNIDAD Y LA PATERNIDAD	14
3.7 PERMISOS Y AUSENCIAS – VARIOS.....	14
3.8 HORARIO REDUCIDO	16
MATERNIDAD 04.....	17
4.1 COMUNICACIÓN DEL EMBARAZO	17
4.2 RIESGO DURANTE EL EMBARAZO Y/O LA LACTANCIA.....	17
4.3 PRESTACIÓN POR RIESGO DURANTE EMBARAZO Y/O LACTANCIA.....	17
4.4 PERMISOS RELACIONADOS CON EL EMBARAZO	18
4.5 COINCIDENCIA CON LAS VACACIONES	18
4.6 DURACIÓN DEL PERMISO DE MATERNIDAD.....	18
4.7 MATERNIDAD COMPARTIDA	19
4.8 ¿CUÁNTO SE COBRA DURANTE EL PERMISO DE MATERNIDAD?	20
4.9 SUBSIDIO ESPECIAL POR MATERNIDAD	20
4.10 REQUISITOS PARA COBRAR LA PRESTACIÓN POR MATERNIDAD	20
4.11 DEDUCCIÓN POR MATERNIDAD	20
4.12 PRESTACIONES DE LA SEGURIDAD SOCIAL	21
4.13 DERECHOS LABORALES Y FORMACIÓN	21



PATERNIDAD 05	22
5.1 PERMISO DE PATERNIDAD	22
5.2 DERECHOS LABORALES Y FORMACIÓN	23
LACTANCIA 06	24
6.1 REGULACIÓN Y DURACIÓN	24
6.2 ACUMULACIÓN DEL PERMISO DE LACTANCIA.....	24
6.3 DISFRUTE DEL PERMISO DE LACTANCIA POR EL PADRE Y/O LA PAREJA	24
6.4 CONCRECIÓN HORARIA DEL DISFRUTE	25
6.5 DESPIDO POR DISFRUTE DEL PERMISO DE LACTANCIA.....	25
6.6 DISFRUTE SIMULTÁNEO PERMISO DE LACTANCIA Y REDUCCIÓN DE JORNADA	25
6.7 PRESTACIÓN POR RIESGO DURANTE LA LACTANCIA NATURAL	25
6.8 DERECHOS LABORALES Y FORMACIÓN	25
CUIDADO DE FAMILIARES DEPENDIENTES 07	26
7.1 PERMISOS PARA AUSENTARSE DEL TRABAJO	26
7.2 REDUCCIÓN DE JORNADA	26
7.2.A SUPUESTOS EN LOS QUE SE PUEDE SOLICITAR (AMCVPFL).....	26
7.2.B MODALIDADES DE REDUCCIÓN DE JORNADA (AMCVPFL).....	26
7.2.C COTIZACIONES DURANTE LA REDUCCIÓN DE JORNADA	27
7.2.D DETERMINACIÓN DEL PERÍODO DE DISFRUTE.....	27
7.2.E DISCREPANCIAS	27
7.2.F SOLICITUD POR PARTE DEL PADRE Y/O PAREJA.....	27
7.2.G SIMULTANEIDAD DEL PERMISO DE LACTANCIA Y LA REDUCCIÓN DE JORNADA POR CUIDADO DE HIJO	28
7.2.H PLAZO DE SOLICITUD	28
7.2.I FORMA ESCRITA	28
7.2.K COMUNICACIÓN DE LA REINCORPORACIÓN	28
7.2.L DESPIDO POR SOLICITUD DE LA REDUCCIÓN DE JORNADA.....	28
7.2.M ELECCIÓN DE TURNO SIN REDUCCIÓN DE JORNADA.....	28
7.3 EXCEDENCIA	28
7.3.A SUPUESTOS EN LOS QUE SE PUEDE SOLICITAR.....	28
7.3.B DURACIÓN	29
7.3.C SOLICITUD POR PARTE DEL PADRE O LA MADRE	29
7.3.D DERECHOS LABORALES DURANTE LA EXCEDENCIA	29
7.3.E CONSECUENCIAS A EFECTOS DE PRESTACIONES.....	29
7.3.F MOMENTO DESDE EL QUE EMPIEZA A CONTAR LA EXCEDENCIA.....	29
7.3.G FORMA ESCRITA	30
7.3.H COMUNICACIÓN DE LA REINCORPORACIÓN	30
7.3.I DESPIDO POR SOLICITUD DE LA EXCEDENCIA	30
7.3.J EXCEDENCIA VOLUNTARIA	30
7.3.K VALORACIÓN DEL GRADO DE DEPENDENCIA	30
7.4 DERECHOS LABORALES Y FORMACIÓN	30

PROTECCIÓN EN EL EMPLEO FRENTE A LA VIOLENCIA DE GÉNERO 08.....	31
8.1 DERECHO A TRASLADO (MOVILIDAD GEOGRÁFICA)	31
8.2 REDUCCIÓN DE JORNADA	31
8.3 DERECHO A LA REORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO	32
8.4 EXCEDENCIA	32
8.5 DERECHO A EXTINGUIR EL CONTRATO DE TRABAJO	33
8.6 AUSENCIAS COMO CONSECUENCIA DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO	33
8.7 CONTRATOS DE INTERINIDAD	33
PREVENIR Y ACTUAR ANTE EL ACOSO SEXUAL EN EL TRABAJO 09.....	34
9.1 DEFINICIÓN	34
9.2 REQUISITOS FUNDAMENTALES PARA QUE SE DÉ EL ACOSO	34
9.3 TIPOS DE ACOSO SEXUAL EN EL TRABAJO	34
9.4 CÓMO PREVENIR EL ACOSO SEXUAL EN LA EMPRESA	34
9.5 DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS	34
9.6 COMUNICACIÓN DE LA DECLARACIÓN	35
9.7 RESPONSABILIDAD	35
9.8 FORMACIÓN	35
9.9 PROCEDIMIENTOS A SEGUIR EN LA EMPRESA.....	35
9.10 CONSEJOS Y ASISTENCIA	36
9.11 PROCEDIMIENTO DE RECLAMACIÓN	36
9.12 INVESTIGACIONES	36
9.13 INFRACCIONES Y SANCIONES DISCIPLINARIAS	36
9.14 MEDIOS DE PROTECCIÓN FUERA DE LA EMPRESA	36
9.15 CÓMO ACTUAR ANTE UNA CONDUCTA DE ACOSO SEXUAL.....	37
MEDIDAS DE ACCIÓN POSITIVA Y PLANES DE IGUALDAD 10	38
10.1 CONCEPTOS BÁSICOS A CONTENER POR UN PLAN DE IGUALDAD	39
10.2 ETAPAS DEL PLAN DE IGUALDAD	40
10.3 PLANES DE IGUALDAD Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA	40
10.4 DISTINTIVO PARA EMPRESAS EN MATERIA DE IGUALDAD (ART.50 LEY DE IGUALDAD)	40
FORMACIÓN 11.....	41
CUADRO-RESUMEN 12.....	43

PRÓLOGO 00

La normativa reguladora de los derechos, permisos y licencias del P.A.S. de las Universidades Andaluzas la podemos encontrar repartida en las diversas disposiciones de la normativa legal que regulan estas y otras condiciones laborales y personales.

Toda mejora de la nueva normativa es de inmediata aplicación al P.A.S., sin necesidad de que figure en su normativa específica. Es decir, que las normas del E.B.E.P., la LEY DE IGUALDAD,... que se declaran aplicables al P.A.S. al servicio de las AA.PP. tienen el carácter de norma mínima de derecho necesario, y en consecuencia, mejorarán las existentes al respecto en la normativa anterior.

En caso de dudas en la aplicación de las normas laborales, la aplicación e interpretación de las mismas se debe hacer teniendo en cuenta cuál es la Norma o condición más favorable para el trabajador.

Desde que el 3 de diciembre de 2007 se reuniera sin acuerdo la Comisión Técnica de Permisos y Licencias que se creó en la Mesa de Negociación de los Temas Transversales del P.A.S. celebrada el 19 de noviembre de 2007, el resto de Universidades Públicas Andaluzas han alcanzado nuevos acuerdos sobre la aplicación de la distinta normativa que afecta a las jornadas, vacaciones, permisos y licencias.

El "[Cuadro Resumen de Vacaciones, Permisos y Licencias PAS \(Funcionario y Laboral\)](#)" que la universidad tiene publicada en su web de Recursos Humanos está desfasada y no recoge la normativa reguladora de los derechos, permisos y licencias aplicables al P.A.S. Cuando algún compañero ha solicitado la aplicación algún derecho como el otorgado por el artículo 48.2 del E.B.E.P. se le ha denegado.

Creemos URGENTE acordar un documento que regule los derechos, permisos y licencias aplicables al P.A.S. en el ámbito de la Universidad de Córdoba, sin que hubiese lugar a dudas de interpretación ni a diferencias discriminatorias en la resolución de situaciones tan habituales como la aplicación de la normativa relacionada con la Conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Asumiendo nuestra responsabilidad de representación de los trabajadores hemos desarrollado esta propuesta con forma de guía. **Se trata de un documento que se organiza en grandes apartados cuyos títulos coinciden con las situaciones más habituales en la vida del/la trabajador/a**. En estos apartados hemos relacionado aquel articulado de las diferentes normativas, obviando en la mayoría de los casos los desfasados o desfavorables, ya que no pretendemos abundar en la comparativa, salvo cuando resulte imprescindible, sino proporcionar un documento de consulta rápida y donde se desarrollan propuestas razonables bajo el título **FETE-UGT PROPONE**.



INTRODUCCIÓN 01

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de Mujeres y Hombres (**L.O.I.E.M.H.**), tiene como objetivo según podemos entender de su artículo primero “hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante la eliminación de la discriminación de la mujer, sea cual fuera su circunstancia o condición, en cualesquiera de los ámbitos de la vida y, singularmente, en las esferas política, civil, laboral, económica, social y cultural para, en el desarrollo de los artículos 9.2 y 14 CE, alcanzar una sociedad más democrática, más justa y más solidaria”.

El gobierno andaluz ha adoptado medidas para luchar por avanzar en la igualdad de mujeres y hombres. Por ejemplo la ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la Promoción de la Igualdad de Género en Andalucía, y tiene como fin el logro de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, para lo cual resulta fundamental, fomentar e impulsar medidas que faciliten el desarrollo de una vida personal, familiar y laboral más satisfactoria, concretamente en su capítulo II, se habla de forma específica sobre los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral reconocidos a los trabajadores y trabajadoras para contribuir a un reparto equilibrado de las responsabilidades familiares.

El capítulo III se dedica a la conciliación de la vida laboral, familiar y personal y recoge el derecho y deber de mujeres y hombres en Andalucía a “compartir adecuadamente las responsabilidades familiares, las tareas domésticas y el cuidado y la atención de las personas en situación de dependencia, posibilitando la conciliación de la vida laboral, personal y familiar y la configuración de su tiempo, para alcanzar la efectiva igualdad de oportunidades de mujeres y hombres”.

Para esto se especifica en su artículo 37.1 que la administración de la Junta de Andalucía, en colaboración con las entidades locales, promoverá la elaboración de planes de diseño y organización de los espacios.

Las mejoras socio laborales contempladas en la normativa y en la negociación universitaria autonómica, son fruto en gran medida de las propuestas realizadas por UGT. Las nuevas normas contemplan, entre otras, medidas para favorecer el acceso efectivo de la mujer al empleo, para la protección de la maternidad, la paternidad y lactancia, para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, para la prevención y protección frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo.

La normativa reguladora de los derechos, permisos y licencias del P.A.S. de las Universidades Andaluzas la podemos encontrar repartida en las diversas disposiciones de la normativa legal que regulan estas y otras condiciones laborales y personales.

Desde que en primavera de 2007 se publicaron la **L.O.I.E.M.H.** y el **E.B.E.P.**; hasta la fecha se ha suscitado gran controversia tanto en cuanto a la unificación de criterios tanto a la hora de aplicar los derechos que concede cada normativa como en la forma de aplicarlos compatibilizándolos con los que existen con anterioridad.

El 14 de noviembre de 2007, se aprobó en el Parlamento de Andalucía la **Ley para la Promoción de la Igualdad de Género en Andalucía**. El sistema universitario andaluz se encuentra dentro de su ámbito de aplicación (Art. 2.2.c). En el Art. 20 se establece:

“1. El sistema universitario andaluz, en el ámbito de sus competencias, fomentará la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres con relación a la carrera profesional. Igualmente, desarrollará medidas de conciliación de la vida laboral y familiar para favorecer la promoción profesional y curricular de todo el personal docente y no docente.”

“El Personal de Administración y Servicios constituye un estamento imprescindible para el funcionamiento de la Universidad. Se caracteriza por la complejidad en su composición y por la dificultad de obtener una optimización de su trabajo en las actuales estructuras organizativas. Ejemplos de ello son: la existencia de dos regímenes jurídicos de regulación distintos: funcionarial y laboral, y dentro de cada uno, por la diversidad de funciones y categorías profesionales que existentes; y los cambios a que puede verse sometido el Personal de Administración y Servicios como consecuencia de los requerimientos de las normas legales y reglamentarias y de la aplicación de las políticas organizativas de los sucesivos equipos de gobierno. No obstante, siendo distinta la fuente originaria de regulación jurídica y diversas las funciones que corresponde atender por el Personal de Administración y Servicios, se tiende, a buscar la equiparación en las condiciones de trabajo lo que se consigue en la mayoría de las veces, salvo en aspectos y situaciones que derivan de las fuentes de regulación jurídica, de las características del puesto de trabajo o de las funciones a desempeñar.”

La complejidad y dificultad señaladas no deben constituir obstáculos que frenen la atención a las legítimas aspiraciones de quienes componen el Personal de Administración y Servicios, ni al establecimiento de una organización administrativa que responda adecuadamente a las necesidades de funcionamiento de nuestra Universidad.” (Programa Electoral 2007 - José Manuel Roldán Nogueras – Rector Universidad de Córdoba)

NORMATIVA APLICABLE Y JERARQUÍA NORMATIVA 02

2.1 Normativa Aplicable

Junto al enunciado aparece el acrónimo que emplearemos para referirnos a la misma a lo largo del documento.

- **Ley Medidas para la Reforma de la Función Pública (LMRFP)**

El 2 de Agosto de 1984 se publicó esta ley, que tiene como objetivo suprimir los obstáculos que una legislación anterior a la Constitución, oponía al desarrollo del Estado Autonómico.

Abordaba una reforma en profundidad de las competencias en materia de personal, estableciendo claramente que el Gobierno decide la política de personal, así como la negociación de las condiciones de empleo de los funcionarios públicos.

La Ley Orgánica de Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, en su Disposición Adicional Decimo novena, modifica preceptos de esta Ley.

- **Acuerdos de Homologación del P.A.S. Funcionario (Acuerdos de Homologación)**

Tiene como objeto profundizar en las medidas contempladas en la ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades, propiciando un desarrollo propio y armónico para todas las Universidades públicas de la Comunidad Autónoma de Andalucía.

En el ANEXO V se estableció el Acuerdo en Materia de Jornadas, Vacaciones, Permisos y Licencias del PAS Funcionario De Las Universidades Públicas Andaluzas.

- **Estatuto de los Trabajadores (ET)**

Es la norma legal básica reguladora de las relaciones laborales derechos y deberes de los trabajadores, contratos de trabajo, derecho de reunión, representación y negociación colectiva.

La Ley Orgánica de Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, en su Disposición Adicional Decimo primera, modifica preceptos del E.T.

Ley del Estatuto de los Trabajadores (actualizado a marzo de 2007)

- **IV Convenio Colectivo del P.A.S. Laboral de las U.P.A. (IV Convenio)**

Tiene como objeto establecer y regular las relaciones de prestación de servicios entre las Universidades Públicas de Andalucía y el personal laboral de las mismas.

Las normas contenidas en este Convenio son de aplicación a todo el personal de Administración y Servicios que se encuentre vinculado a alguna de las Universidades Públicas Andaluzas mediante relación jurídico laboral formalizada por el Rector o, en virtud de delegación de éste, por el Gerente y que perciba sus retribuciones con cargo a las correspondientes consignaciones del Capítulo I de los Presupuestos de las respectivas Universidades. Quedan excluidos del ámbito de aplicación de este Convenio Colectivo los trabajadores/as acogidos a Convenios Colectivos a "extinguir".

- **Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP)**

Tras ser aprobado por las Cortes Generales se publicó en el BOE de 13 de abril de 2007. Es importante destacar que entraron en vigor el 14 de mayo de 2007, si bien algunos de sus capítulos no entrarán en vigor hasta que se aprueben las leyes de función pública de la A.G.E. y de las comunidades autónomas.

Establece los principios generales aplicables al conjunto de las relaciones de empleo público. Contiene aquello que es común al conjunto de los funcionarios de todas las Administraciones Públicas, más las normas legales específicas aplicables al personal laboral a su servicio.

Resulta interesante tener en cuenta la filosofía de los siguientes documentos, pese a que no nos sea de aplicación directa:

- [RESOLUCIÓN de la Secretaría General para la Administración Pública, por la que se publican las Instrucciones, de 5 de junio de 2007, para la aplicación del Estatuto Básico del Empleado Público en el ámbito de la Administración General del Estado y sus organismos públicos](#)
- [Instrucción 3/2007 \(10/07/2007\), de la Secretaría General para la Administración Pública sobre la aplicación del Estatuto Básico del Empleado Público en el Ámbito de la Administración General de la Junta de Andalucía.](#)
- [Instrucción 4/2007 \(17/12/2007\), complementaria a la Instrucción 3/2007 \(10/07/2007\).](#)

- **Acuerdo sobre Medidas de Conciliación de la Vida Personal, Familiar y Laboral para el P.A.S. Laboral de las U.P.A. (AMCVPFL) y el P.A.S. Funcionario de las U.P.A. (AMCVPFF)**

El texto definitivo fue firmado el 11 de octubre de 2006 por las Universidades Públicas de Andalucía y las organizaciones sindicales de este ámbito, entre las que se encontraba FETE-UGT.

Este acuerdo nació desde el convencimiento de las partes de la obligación que tienen las Universidades, como Administraciones Públicas, de promover las condiciones para que la igualdad de las personas y de las agrupaciones en que las se integran sean reales y efectivas, así como de hacer posible el derecho a la

conciliación de la vida personal, familiar y laboral y fomentar una mayor corresponsabilidad entre mujeres y hombres en la asunción de obligaciones familiares.

- **Ley Orgánica de Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres (Ley de Igualdad)**

La Ley Orgánica de Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres se publicó en el BOE el viernes 23 de marzo de 2007. Esta ley tiene por objeto hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante la eliminación de la discriminación de las mujeres, sea cual fuere su circunstancia o condición, en cualquiera de los ámbitos de la vida y singularmente, en las esferas política, civil, laboral, económica, social y cultural, para en el pleno desarrollo de los artículos 9.2 y 14 de la Constitución, alcanzar una sociedad más democrática, más justa y más solidaria.

En la Disposición adicional decimonovena se modifican preceptos de la Ley 30/1984 de Medidas para la Reforma de la Función Pública.

Las modificaciones introducidas por la Ley Orgánica para la Igualdad en la normativa de Funcionarias y Funcionarios públicos, son aplicables a las situaciones originadas y vigentes a 1 de enero de 2006.

- **Plan integral para la conciliación de la vida personal y laboral en la Administración (Plan Concilia)**

En 2006, el Plan Concilia, negociado y acordado con sindicatos, supuso un paso más en la vocación de la Administración Pública de ser una auténtica fábrica de derechos y oportunidades, y para convertirse en un motor que impulse un cambio global en el resto de la sociedad.

El Plan Concilia representa, para más de 500.000 trabajadores y trabajadoras de la Administración General del Estado, una mejora concreta y perceptible de sus condiciones de vida y de trabajo, con especial atención a las situaciones más complejas y difíciles.

- **Ley Org. Medidas Protección Integral contra la Violencia de Género (LOMPIVG)**

Tiene por objeto actuar contra la violencia que, como manifestación de la discriminación, la situación de desigualdad y las relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres, se ejerce sobre éstas por parte de quienes sean o hayan sido sus cónyuges o de quienes estén o hayan estado ligados a ellas por relaciones similares de afectividad, aun sin convivencia. Se establecen medidas de protección integral cuya finalidad es prevenir, sancionar y erradicar esta violencia y prestar asistencia a sus víctimas.

- **Ley de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las Personas en Situación de Dependencia (Ley de Dependencia)**

Tiene por objeto regular las condiciones básicas que garanticen la igualdad en el ejercicio del derecho subjetivo de ciudadanía a la promoción de la autonomía personal y atención a las personas en situación de dependencia, en los términos establecidos en las leyes, mediante la creación de un Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia, con la colaboración y participación de todas las Administraciones Públicas y la garantía por la Administración General del Estado de un contenido mínimo común de derechos para todos los ciudadanos en cualquier parte del territorio del Estado español.

- **Ley para la Promoción de la Igualdad de Género en Andalucía**

El martes 14 de noviembre de 2007, se aprobó en el Parlamento de Andalucía la **Ley para la Promoción de la Igualdad de Género en Andalucía**, entrando la misma en vigor el 26 de noviembre del mismo año. El sistema universitario andaluz se encuentra dentro de su ámbito de aplicación (*Artículo 2.2.c*). En el **Art. 20. (Igualdad de oportunidades en la Educación Superior)** se establece:

“1. El sistema universitario andaluz, en el ámbito de sus competencias, fomentará la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres con relación a la carrera profesional. Igualmente, desarrollará medidas de conciliación de la vida laboral y familiar para favorecer la promoción profesional y curricular de todo el personal docente y no docente.”

2.2 Jerarquía Normativa

La **jerarquía normativa** aplicable a las relaciones laborales en España se encuentra contenida en las Normas que a continuación se detallan y que figuran ordenadas de mayor a menor rango:

- La Constitución Española.
- Los Tratados y Convenios internacionales.
- Las Leyes Orgánicas.
- Las Leyes Ordinarias, Decretos Legislativos y Decretos leyes.
- Los Convenios Colectivos.
- Las Ordenanzas Laborales o Reglamentaciones de trabajo.
- El contrato de trabajo.
- Los usos y las costumbres locales y profesionales.
- Los principios generales del derecho.

La **Constitución Española**: es la norma de más alto rango y a ella se subordinan todas las demás. Las cuestiones relativas al orden laboral están contenidas en los Capítulos II (derechos y libertades) y III (principios rectores de la política social y económica), y contiene como derechos fundamentales de índole laboral el derecho a sindicarse libremente y a la huelga de los trabajadores en defensa sus intereses.

Por su parte, reconoce una serie de derechos y libertades de los ciudadanos de carácter genérico como son:

- El deber de trabajar y el derecho al trabajo.
- El derecho a la libre elección de profesión y oficio.
- El derecho a una remuneración suficiente para atender las necesidades propias y de la familia.
- El derecho a la negociación colectiva entre los representantes de los empresarios y de los trabajadores.
- Las Normas Internacionales son aquellos tratados internacionales que, una vez publicados oficialmente en España (BOE), pasan a formar parte del ordenamiento interno español.

Las Leyes estatales se dividen en Leyes Orgánicas, relativas a derechos fundamentales, Leyes ordinarias, regulan todas las materias salvo aquellas reservadas a las anteriores, los Decretos-Leyes, disposiciones legislativas dictadas por el Gobierno en casos de necesidad urgente y extraordinaria, los Decretos Legislativos, los reglamentos, que desarrollan las leyes, etc.

La competencia para legislar en materia laboral está atribuida de forma exclusiva al Estado por lo que las Comunidades Autónomas tan sólo pueden ejecutar las normas dictadas por el Gobierno central.

PERMISOS RETRIBUIDOS POR LA EMPRESA 03

El trabajador, previo aviso podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos, por el tiempo que se indica a continuación, justificando documentalmente el hecho causante:

3.1 Asuntos Propios

E.B.E.P. - CAPÍTULO V (Derecho a la jornada de trabajo, permisos y vacaciones).

Artículo 48. “Permisos de los funcionarios públicos”:

Artículo 48.1: “Las Administraciones Públicas determinarán los supuestos de concesión de permisos a los funcionarios públicos y sus requisitos, efectos y duración. En defecto de legislación aplicable los permisos y su duración serán, al menos, los siguientes (...)”

Artículo 48.1.k: “Por asuntos particulares, seis días.”

Este apartado del artículo no es aplicable al P.A.S. de las Universidades Públicas de Andalucía al existir normativa propia:

P.A.S. Laboral: IV Convenio Colectivo (Art. 33.2.k)

P.A.S. Funcionario: Acuerdos de Homologación (Anexo V – Art. 4.k)

“Por asuntos particulares, hasta diez días al año, distribuidos a conveniencia del [trabajador/funcionario], sin necesidad de justificación, respetando las necesidades del servicio, siempre que se hubiese cumplido un año completo de trabajo. En caso contrario, se reducirá proporcionalmente.”

Artículo 48.2: Se especifica que “Además de los días de libre disposición establecidos por cada Administración Pública, los funcionarios tendrán derecho al disfrute de dos días adicionales al cumplir el sexto trienio, incrementándose en un día adicional por cada trienio cumplido a partir del octavo.”

Artículo 51: Establece que: “Para el régimen de jornada, permisos y vacaciones del personal laboral se estará a lo establecido en este Capítulo y en la legislación laboral correspondiente”.

**FETE-UGT PROPONE**

El P.A.S., previo aviso podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración por asuntos particulares, hasta diez días al año, distribuidos a conveniencia del P.A.S., sin necesidad de justificación, respetando las necesidades del servicio, siempre que se hubiese cumplido un año completo de trabajo. En caso contrario, se reducirá proporcionalmente.

Además, dos días adicionales al cumplir el sexto trienio, incrementándose en un día adicional por cada trienio cumplido a partir del octavo.

3.2 Permisos Retribuidos Con Carácter General y Festivos

- Período de Navidad y Año Nuevo
 - 24 y 31 de diciembre. Los trabajadores que excepcionalmente hubieran de trabajar en esos días serán compensados con un día de descanso.
 - 25 de diciembre (Natividad)
 - 1 de enero (Año Nuevo)
 - 6 de enero (Epifanía del Señor)
 - 5 días durante las festividades de Navidad. Cuando el tiempo trabajado sea inferior al año, la proporción que corresponda.
- DÍA DE LA UNIVERSIDAD
- 28 de febrero (Día de Andalucía)
- 4 días a elegir dentro de los turnos de Semana Santa o Feria. Cuando el tiempo trabajado sea inferior al año, la proporción que corresponda.
- Jueves Santo y Viernes Santo
- 1 de mayo (Fiesta del Trabajo)
- 15 de agosto (Asunción de la Virgen)
- FIESTAS LOCALES
- Día de Apertura del Curso Académico. En caso de coincidir con día no laborable se podrá compensar con otro laborable.
- 12 de octubre (Fiesta Nacional de España)
- 24 de octubre (San Rafael - Fiesta local sólo Córdoba)
- 1 de noviembre (Fiesta de Todos los Santos)
- 6 de diciembre (Día de la Constitución)
- 8 de diciembre (Inmaculada Concepción)
- Día del Patrón del Centro (depende de cada Centro). Los trabajadores que excepcionalmente hubieran de trabajar en ese día serán compensados con un día de descanso.



FETE-UGT PROPONE

Se debe incluir lo estipulado en la [RESOLUCIÓN. AGE 20/12/2005](#):

Los calendarios laborales incorporarán dos días adicionales de permiso por asuntos propios cuando los días 24 y 31 de diciembre coincidan en festivo, sábado o día no laborable.

3.3 Vacaciones Anuales

El PAS de las Universidades Andaluzas tiene derecho, a disfrutar de vacaciones retribuidas de un mes natural o 22 días hábiles anuales, siempre que se hubiese cumplido un año completo de trabajo o a los días que correspondan proporcionalmente al tiempo de servicios efectivos

En el supuesto de haber completado los años de antigüedad en la Administración que a continuación se reflejan, se tendrá derecho al disfrute de los siguientes días de vacaciones anuales:

- | | |
|-----------------------------|-----------------|
| • 15 años de servicio | 23 días hábiles |
| • 20 años de servicio | 24 días hábiles |
| • 25 años de servicio | 25 días hábiles |
| • 30 o más años de servicio | 26 días hábiles |

Este derecho se hará efectivo a partir del año natural siguiente al cumplimiento de la antigüedad referida.

LEY DE IGUALDAD (art. 59): Sin perjuicio de las mejoras que pudieran derivarse de acuerdos suscritos entre la Administración General del Estado o los organismos públicos vinculados o dependientes de ella con la representación de los empleados y empleadas al servicio de la Administración Pública, cuando el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal derivada del embarazo, parto o lactancia natural, o con el permiso de maternidad, o con su ampliación por lactancia, la empleada pública tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta, aunque haya terminado el año natural al que correspondan.

3.4 Por enfermedad o consultas médicas del trabajador.

Las enfermedades que impidan el normal desempeño de las funciones, así como las consultas médicas de los trabajadores, darán lugar a una licencia, de acuerdo con lo siguiente:

- a) Ausencias aisladas de duración no superior a tres días: el personal comunicará su ausencia y la razón de la misma al responsable funcional en el mismo día de su ausencia y lo antes posible, salvo causas justificadas que lo impidan, pudiendo requerirse, en el momento de la comunicación, sea entregado justificante expedido por el facultativo/a competente.
- b) Ausencias de duración superior a tres días: el personal deberá presentar el parte médico de baja desde el primer día de ausencia, haciéndolo llegar lo antes posible al Servicio de Administración de Personal (Sección de Retribuciones y Seguridad Social) siendo fechado para constancia de la fecha de entrega. Los partes de confirmación deberán ser entregados cada siete días.
- c) Las ausencias del puesto de trabajo por asistencia a consulta médica, que en todo caso serán por el tiempo mínimo imprescindible, se documentarán a posteriori presentando el correspondiente justificante de asistencia. Deberá procurarse que la misma se realice en horario fuera de la jornada de trabajo del interesado.

3.5 Relacionados con familiares: Por accidente, intervención, enfermedad o fallecimiento familiar

Aconsejamos consultar el documento de FETE-UGT sobre [Grados de Parentesco](#).

- ✓ **Por enfermedad terminal de cónyuge o hijo (IV C.C.- Art.34):** Mientras subsista la situación hasta un máximo de 15 días, ampliables a 30, si bien en el 2º período no se devengará retribución.

[Concepto Enfermedad Grave según el Ministerio de Administraciones Públicas:](#)

http://www.map.es/documentacion/funcion_publica/FAQ/bodeco/indice/vacaciones/parrafo/04/document_es/15_6.pdf

- ✓ **Permiso por fallecimiento, accidente o enfermedad grave de familiar (EBEP Art. 48.1.a):**

- Familiar de PRIMER GRADO por consanguinidad o afinidad:
 - misma localidad de la del domicilio de trabajador: 3 días hábiles
 - distinta localidad de la del domicilio de trabajador: 5 días hábiles
- Familiar de SEGUNDO GRADO por consanguinidad o afinidad:
 - misma localidad de la del domicilio de trabajador: 2 días hábiles
 - distinta localidad de la del domicilio de trabajador: 4 días hábiles

- Deberán ser disfrutados inmediatamente posterior al hecho causante, no computándose los domingos y festivos, pero sí los sábados. No procede el permiso en caso de separación legal del matrimonio respecto de los familiares del cónyuge.
- ✓ **Permiso por enfermedad o accidente grave, hospitalización o intervención quirúrgica del padre, cónyuge o hijos:** 4 días hábiles (AH / IV C.C. - Art.34)
- ✓ **Permiso por enfermedad o accidente grave u hospitalización de familiares de 1er grado por afinidad o hermanos:** 3 días hábiles (AH / IV C.C. - Art.34)
- ✓ **Permiso por enfermedad o accidente grave u hospitalización de familiares de 2º grado por consanguinidad o afinidad (no hermanos):** 2 días hábiles (AH / IV C.C. - Art.34)
- ✓ **Permiso por intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes de hasta el "2º Grado" de consanguinidad o afinidad (ET Art. 37.3.b):**
 - Misma localidad de la del domicilio de trabajador: 2 días hábiles
 - distinta localidad de la del domicilio de trabajador: 4 días hábiles
- ✓ **Fallecimiento del padre, cónyuge o hijo (IV C.C.- Art.34):** 5 días naturales
- ✓ **Fallecimiento familiares de 1º grado afinidad o hermanos (IV C.C.- Art.34):** 4 días naturales
- ✓ **Fallecimiento familiares 2º grado consanguinidad o afinidad (no hermanos) (IV C.C.- Art.34):** 3 días naturales
- ✓ **Prestación para el cuidado de hijos gravemente enfermos.**

En la ley de presupuestos para 2011, el gobierno aprobó la nueva **prestación para el cuidado de hijos gravemente enfermos.**

En concreto se establece el derecho a una reducción de la jornada de trabajo de al menos la mitad de su duración, percibiendo las retribuciones íntegras, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del hijo menor de edad, por naturaleza o adopción, o en los supuestos de acogimiento preadoptivo o permanente del menor.

Se establece que el permiso se podrá solicitar en los casos de menores afectados por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier accidente o enfermedad grave que implique un **ingreso hospitalario de larga duración** y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los 18 años.

Los requisitos para el acceso a esta nueva prestación son los mismos que los establecidos para la maternidad contributiva: **estar afiliado a la Seguridad Social y tener cubierto el periodo de cotización mínimo** requerido, es decir haber estado afiliado durante al menos nueve meses antes de la solicitud del permiso y haber cotizado un mínimo de 180 días en los cinco años anteriores a dicha solicitud.

El Gobierno anunció su intención de tener listo a finales de febrero de 2011 el decreto que regulará la situación laboral de los padres que dejen de trabajar para cuidar a hijos menores gravemente enfermos o que han sufrido un accidente y requieren de hospitalización, para que puedan beneficiarse de una prestación de la Seguridad Social durante el tiempo en que no desempeñen su empleo.



FETE-UGT PROPONE

Permiso por enfermedad o accidente grave (la debidamente acreditada como tal), hospitalización o intervención quirúrgica con o sin hospitalización (concepto del art. 37.3.b del E.T.). El permiso no podrá ser superior al tiempo de hospitalización y la convalecencia posthospitalaria, pudiendo ejercerse de forma discontinua mientras subsista esta situación, compatibilizándose con las necesidades de los servicios:

Familiares de 1^{er} grado y hermanos:

Misma localidad: 4 días hábiles

Distinta localidad: 5 días hábiles

Familiares de 2^o grado:

Misma localidad: 2 días hábiles

Distinta localidad: 4 días hábiles

Permiso por fallecimiento de:

Familiares de 1^{er} grado y hermanos: 5 días naturales ó

Misma localidad: 3 días hábiles

Distinta localidad: 5 días hábiles

Familiares de 2^o grado: 3 días naturales ó

Misma localidad: 2 días hábiles

Distinta localidad: 4 días hábiles

Las personas dependientes del trabajador o trabajadora, deberían tener la misma consideración que los Familiares de 1^{er} grado

3.6 Permisos relacionados con la maternidad y la paternidad

Consultar capítulos [4 \(Maternidad\)](#), [5 \(Paternidad\)](#) y [6 \(Lactancia/Cuidado de hijo menor de 16 meses\)](#).

3.7 Permisos y Ausencias – Varios

✓ Permisos para ausentarse del trabajo por hijos con discapacidad

Los empleados que tengan hijos con discapacidad psíquica, física o sensorial tendrán derecho a ausentarse del trabajo por el tiempo indispensable para asistir a reuniones de coordinación de su centro de educación especial, donde reciba tratamiento. (AMCVPFL)

✓ Permiso para concurrir a exámenes finales o liberatorios y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación en Centros oficiales (IV C.C. y EBEP):

El P.A.S., previo aviso y justificación podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud, durante los días de su celebración.

✓ Ausencia para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal (AH / IV C.C. - Art.33.2.h):

Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, por el que no reciba el trabajador o trabajadora retribución o indemnización alguna y sin que puedan superarse por este concepto la quinta parte de las horas laborables que correspondan a un trimestre, en cuyo caso podrá la Universidad pasar al trabajador o trabajadora a la situación de excedencia regulada en el *art. 46.1 del ET*.

Se entiende por deber de carácter inexcusable y personal:

- La asistencia a tribunales de Justicia, previa citación
- La asistencia a Plenos de los Concejales de Ayuntamiento y de los Alcaldes, cuando no tengan plena dedicación
- El cumplimiento de los deberes ciudadanos derivados de una consulta electoral como componente de una mesa electoral

- ✓ **Ausencia por deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral (EBEP - Art. 48.1.j): Por el tiempo indispensable**



FETE-UGT PROPONE

Es necesario que se clarifiquen los casos prácticos en los que se deben aplicar, de modo que no sea difícil de llevar a la práctica.

Se debe incluir lo estipulado en la [RESOLUCIÓN. AGE 20/12/2005](#):

Medidas adicionales de flexibilidad horaria:

a) Los empleados que tengan a su cargo personas mayores, hijos menores de 12 años o personas con discapacidad, así como quien tenga a su cargo directo a un familiar con enfermedad grave hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, tendrán derecho a flexibilizar en una hora diaria el horario fijo de jornada que tengan establecida.

b) Los empleados que tengan hijos con discapacidad, podrán disponer de dos horas de flexibilidad horaria diaria sobre el horario fijo que corresponda, a fin de conciliar los horarios de los centros educativos ordinarios de integración y de educación especial, así como otros centros donde el hijo o hija con discapacidad reciba atención, con los horarios de los propios puestos de trabajo.

- ✓ **Licencia no retribuida (IV C.C.- Art.34):**

Mínima de 15 días y máxima de 3 meses,

El trabajador deberá ser fijo y llevar como mínimo un año al servicio de la Universidad, si las necesidades del servicio lo permiten, no pudiendo solicitar tal derecho más de una vez cada dos años, siempre y cuando haya agotado el plazo máximo de tal licencia.

- ✓ **Matrimonio (IV C.C.- Art.33.a):**

Por matrimonio, 15 días naturales, que, siempre que el hecho causante se encuentre comprendido en el periodo de disfrute, podrá ejercerse antes o después de aquel, compatibilizándose con las necesidades de los servicios, pudiendo acumularse al periodo de vacaciones, sin que ello implique alteración de los turnos de trabajo previamente establecidos.

- ✓ **Traslado de domicilio habitual (IV C.C.- Art.34):**

- 2 días naturales
- Si viene motivado por traslado de puestos:

- 4 días naturales para traslados dentro de la misma provincia
- 7 días naturales para traslados a otra Universidad de otra provincia.

3.8 Horario Reducido

Durante julio y agosto y en los días no lectivos que coincidan con los permisos de Navidad, Semana Santa, FERIA, o festividad equivalente.



FETE-UGT PROPONE

En la mayoría de las Universidades Andaluzas el horario reducido se ha ampliado. Por ejemplo, se inicia el 15 de junio y finaliza el 15 de septiembre. Debemos de homologar este criterio:
[Ver Documento "Propuesta de FETE-UGT" presentado en la Mesa General de Negociación de la UCO el pasado 18 de febrero de 2011](#)

(*) Ver Anexos:

- [Grados de Parentesco](#)

MATERNIDAD 04

4.1 Comunicación del Embarazo

No existe obligación legal de comunicar el embarazo. Si en el puesto de trabajo existe riesgo para la salud de la empleada o del bebé, la empresa debe saberlo para adoptar las medidas oportunas en materia de prevención de riesgos laborales. No obstante, es recomendable comunicarlo por escrito (con acuse de recibo) a partir del tercer mes de embarazo.

4.2 Riesgo Durante el Embarazo y/o la Lactancia

Si existe un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las trabajadoras, es obligatorio para las empresas adoptar las siguientes medidas y en este orden de prioridad:

-Primera: La empresa ha de adoptar las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos.

-Segunda: Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, aún siéndolo no desaparece totalmente dicho riesgo, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. La empresa deberá determinar, previa consulta con la representación sindical, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos. El cambio de puesto o función tendrá efectos hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto.

-Tercera: En el supuesto de que, aun aplicando dichas reglas, no existiese puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

-Cuarta: Si dicho cambio de puesto no resultara técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, contemplada en el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, durante el período necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible con su estado.

La **LEY DE IGUALDAD** reconoce, igualmente, a las funcionarias incluidas en el ámbito de aplicación del mutualismo administrativo (MUFACE), la posibilidad de concederles **licencia por riesgo durante el embarazo y/o la lactancia** cuando las condiciones del puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer, de la hija o hijo.

4.3 Prestación por Riesgo Durante Embarazo y/o Lactancia

Con la **LEY DE IGUALDAD** la trabajadora que se encuentra en suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo tiene derecho al cobro de una prestación del 100% de la Base Reguladora por contingencias profesionales.

Modelo de solicitud de pago directo por riesgo durante el embarazo:

http://www.seg-social.es/inicio/?Mival=cw_usr_view_Folder&LANG=1&ID=41054

Durante el periodo de licencia, se garantizarán todos los derechos económicos de la funcionaria.

Las licencias por riesgo durante el embarazo y por riesgo durante la lactancia natural de menores de nueve años, tendrán la misma consideración y efectos que la situación de incapacidad temporal.

4.4 Permisos Relacionados con el Embarazo

Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración:

- Para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto (**LEY DE IGUALDAD** y **AMCVPL**)
- El sometimiento de la empleada a técnicas de fecundación asistida por el tiempo necesario para su realización. Si se precisara más de un día laborable al mes, la concesión del resto dependerá de su compatibilidad con las necesidades de los servicios y tendrá carácter recuperable o imputable a los permisos por asuntos particulares. (**AMCVPL**)

Se debe preavisar a la empresa y presentar posteriormente el justificante



FETE-UGT PROPONE

Se debería tener en cuenta lo que en algunos convenios colectivos también se prevé: permisos retribuidos para asistir a reuniones informativas y preparatorias para las personas trabajadoras que tengan previsto adoptar a un/a menor

4.5 Coincidencia con las Vacaciones

Cuando las vacaciones coincidan en el tiempo con una incapacidad temporal, derivada de embarazo, parto, lactancia natural o con la suspensión del contrato por maternidad, se tendrá derecho a disfrutarlas en período distinto, aunque haya terminado el año natural que corresponda.

El AMCVPL establece el derecho a acumular el período de disfrute de vacaciones al periodo de maternidad y, en su caso, al permiso de maternidad, aún habiendo expirado ya el año natural a que tal período corresponda.

4.6 Duración del Permiso de Maternidad

EBEP (Art.49.a): En el supuesto de **parto, adopción o acogimiento**, tanto preadoptivo como permanente la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas.

Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de **discapacidad del hijo** y, por **cada hijo a partir del segundo**, en los supuestos de **parto múltiple**.

En el caso de parto prematuro u hospitalización del neonato, el permiso o la suspensión de contrato podrá computarse a instancia de la madre o, en su defecto, del padre a partir de la fecha del alta hospitalaria.

El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto.

En caso de **fallecimiento de la madre**, el padre podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión, independientemente de su situación laboral (independientemente de que la madre trabajara o no).

En caso de **fallecimiento del hijo o de la hija** el período de suspensión no se verá reducido.

El **AMCVPFL** concede un permiso adicional de cuatro semanas, una vez agotado el período de baja o permiso por maternidad, con las ampliaciones que correspondan.

El **EBEP** indica que en los casos de **parto prematuro** y en aquéllos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer **hospitalizado a continuación del parto**:

(Art.48.1.g) El trabajador tendrá **derecho a ausentarse del trabajo durante un máximo de dos horas diarias** percibiendo las retribuciones íntegras. Asimismo, tendrán derecho a **reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional de sus retribuciones.**

(Art.49.a) El permiso de maternidad **se ampliará** en tantos días como el neonato se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales.

Adopción Internacional:

Cuando sea necesario el desplazamiento previo de los cónyuges al país de origen del menor adoptado:

LEY DE IGUALDAD: El permiso podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

AMCVPFL: Se podrá disfrutar de un permiso por el tiempo de permanencia en el mismo por un máximo de hasta tres meses, percibiendo como retribución la cuantía correspondiente en cómputo mensual respecto del 65% de las retribuciones anuales.

EBEP (Art.49.b): Hasta dos meses percibiendo las retribuciones básicas El trabajador/a tendrá derecho, además, a un permiso de 2 meses cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, percibiendo durante este periodo exclusivamente las retribuciones básicas del salario (sueldo base, los trienios y las pagas extraordinarias).

Este permiso podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial (**R.D. 1251/2001, EBEP**).

Cuando exista **coincidencia con periodo vacacional** de periodos de baja o permiso por maternidad/paternidad, o con su ampliación con lactancia, se tendrá derecho a disfrutarlas en período distinto, aunque haya terminado el año natural que corresponda.

4.7 Maternidad Compartida

Se trata de una cesión de la madre al padre. Sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos trabajen, tanto por cuenta ajena como por cuenta propia, 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:

- de forma simultánea, es decir la madre y el padre disfrutan a la vez del permiso.
- de forma sucesiva, con lo que primero disfruta del permiso uno de los progenitores y después el otro.

En los casos de adopción y acogimiento, si ambas partes de la pareja trabajan, el permiso de maternidad se distribuirá a su opción, que también podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos.

En los casos de disfrute simultáneo del permiso, la suma total de los períodos de descanso no podrá exceder del previsto como único.

4.8 ¿Cuánto se Cobra durante el Permiso de Maternidad?

La cuantía de la prestación económica es del 100% de la base reguladora que es la equivalente a la establecida para la incapacidad temporal derivada de contingencias comunes y se asume directamente por la Seguridad Social.

4.9 Subsidio Especial Por Maternidad

Las trabajadoras por cuenta ajena que reúnan todos los requisitos establecidos para acceder a la prestación por maternidad excepto el período mínimo de cotización, tendrán derecho a un subsidio no contributivo de 42 días naturales a contar desde el parto (las seis primeras semanas), equivalente al 100% del IPREM. (La cuantía total para el año 2007 será de 698.88 euros).

4.10 Requisitos para Cobrar la Prestación por Maternidad

Estar afiliado a la Seguridad Social, en alta o en situación asimilada al alta. Se flexibilizan los requisitos de cotización previa para acceder a la prestación. Los requisitos serán los siguientes:

- Trabajadoras/es menores de 21 años: no se exige cotización previa.
- Trabajadoras/es entre 21 y 26 años: se exige 90 días cotizados dentro de los siete años anteriores al nacimiento, adopción o acogida o 180 días en toda la vida laboral.
- Trabajadoras/es mayores 26 años: se exige 180 días cotizados dentro de los siete años anteriores al nacimiento, inmediatamente anteriores a la fecha del parto, o las fechas de decisión administrativa o judicial de acogimiento o resolución judicial por la que se constituya la adopción o 360 en toda la vida laboral.

Hay que tener en cuenta que el permiso de maternidad puede ser cedido en parte al otro progenitor, por lo que a estos efectos también se flexibilizan los requisitos de cotización a los padres u otros progenitores.

Modelo de solicitud de pago directo por maternidad y /o paternidad:

http://www.seg-social.es/inicio/?Mlval=cw_usr_view_Folder&LANG=1&ID=41074

Modelo de solicitud de prestación por hijo:

http://www.seg-social.es/inicio/?Mlval=cw_usr_view_Folder&LANG=1&ID=41091

4.11 Dedución Por Maternidad

La *Ley del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas* contempla una deducción para las mujeres trabajadoras con hijas/os menores de 3 años, de hasta 1.200 euros anuales por cada menor.

Las mujeres han de trabajar por cuenta propia o ajena, estar dadas de alta en el correspondiente régimen de la Seguridad Social o Mutualidad y convivir con los/as hijos/as, siempre que cada menor no obtenga rentas anuales superiores a 8.000 euros. En el caso de adopción o acogimiento, la deducción se podrá aplicar durante los tres años posteriores a la fecha de la resolución judicial o administrativa que la declare.

El padre, la pareja o el/la tutor/a, en caso de fallecimiento de la madre, o cuando ostente la guarda y custodia de forma exclusiva, tendrá derecho a la deducción pendiente. En este caso, también deben cumplirse los requisitos anteriores.

El procedimiento para la deducción puede llevarse a cabo dos formas: incluir la deducción en la declaración anual del I.R.P.F. o, para las madres no obligadas a declarar, en la correspondiente solicitud de devolución rápida, o bien de forma anticipada. Este sistema permite el cobro, cada mes en el que se cumplan los requisitos, de 100 euros por hija/o, a través de transferencia bancaria.

4.12 Prestaciones de la Seguridad Social

A las trabajadoras solicitantes de una pensión contributiva de jubilación o incapacidad permanente de cualquier régimen de la seguridad Social se les reconoce un período de 112 días cotizados por cada parto de un solo hijo/a y de 14 días más por cada hijo/a a partir del segundo/a en caso de partos múltiples, salvo que se hubiera cotizado durante la totalidad de las 16 semanas o 18 en caso de parto múltiple.

Ejemplo: Una mujer que hubiera tenido tres partos, el primero y el segundo de una sola hija, y el tercero un parto múltiple de dos hijos:

1ª parto una hija: 112 días

2º parto una hija: 112 días

3er parto: 112 días + 14 días

En los permisos por parto o maternidad, adopción o acogimiento y paternidad el disfrute de estos permisos se computará como de servicio efectivo a todos los efectos, garantizándose la plenitud de derechos económicos de la trabajadora y, en su caso, del otro progenitor, durante todo el periodo de duración del permiso, y, en su caso, durante los periodos posteriores al disfrute de este, si de acuerdo con la normativa aplicable, el derecho a percibir algún concepto retributivo se determina en función del periodo de disfrute del permiso. (EBEP)

4.13 Derechos Laborales y Formación

Los trabajadores en esta situación podrán participar en los cursos de formación que convoque la Administración. (Ver apartado "FORMACIÓN"). Con el objeto de actualizar los conocimientos de los empleados y empleadas públicas se otorgará preferencia, durante un año, en la adjudicación de plazas para participar en los cursos de formación a quienes se hayan incorporado al servicio activo procedentes del permiso de maternidad o paternidad, o hayan reingresado desde la situación de excedencia por razones de guarda legal y atención a personas mayores dependientes o personas con discapacidad. . (Ver apartado "FORMACIÓN").

**FETE-UGT PROPONE**
Maternidad (Parto, adopción o acogimiento)**Podría quedar redactado como los puntos 4.4, 4.5, 4.6, 4.7 y 4.13****PATERNIDAD 05****5.1 Permiso de Paternidad**

Aquí nos encontramos un claro ejemplo de la dificultad que supone aplicar las distintas normativas:

Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP)

El personal laboral al servicio de la Administración General del Estado tiene reconocido un permiso de **quince días naturales** de duración por nacimiento, acogimiento o adopción de un hijo, a disfrutar a partir de la fecha del nacimiento, de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción, percibiendo las retribuciones totales íntegras durante dicho período. Podrá acumularse al periodo vacacional.

Ley Orgánica de Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres (LEY DE IGUALDAD)

En caso de nacimiento, adopción o acogimiento, el trabajador dispone de un permiso por paternidad de trece días ininterrumpidos, aumentado en 2 días más en caso de parto múltiple, por cada hijo/a a partir del segundo. Este permiso no se puede transferir a la madre, si no es disfrutado el otro progenitor se pierde. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los periodos de descanso por maternidad. Es decir, si en caso de parto, la madre cede una parte del permiso de maternidad al otro progenitor, este podrá sumar el permiso de paternidad al permiso de maternidad que la madre le ha cedido.

En los supuestos de adopción o acogimiento, el derecho al permiso por paternidad corresponderá sólo a uno de los progenitores, (supuestos de parejas del mismo sexo) a elección de los interesados/as; no obstante, cuando el período de descanso por maternidad sea disfrutado en su totalidad por uno de los progenitores, el derecho a la suspensión por paternidad únicamente podrá ser ejercido por el otro.

El permiso por paternidad podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada de un mínimo del 50 por 100, previo acuerdo entre el empresario y el trabajador.

La prestación será igual que en el permiso de maternidad la equivalente al 100% de la Base Reguladora para contingencia comunes por la Seguridad Social.

Trámite de la Prestación de Paternidad

Podrá disfrutarse desde que finalice el permiso por nacimiento de hija/ o (dos días o los que establezca el convenio colectivo), durante todo el tiempo que dure el permiso de maternidad o una vez concluido el mismo. Debe disfrutarse ininterrumpidamente. Durante un periodo de 6 años desde la entrada en vigor de la *LEY DE IGUALDAD*, este permiso aumentará de forma progresiva hasta alcanzar cuatro semanas de duración, ([Novedades de la LEY DE IGUALDAD – MTAS](#)) no obstante esta modificación paulatina se verá modificada o limitada por las distintas leyes de presupuestos.

Acuerdo sobre Medidas de Conciliación de la Vida Personal, Familiar y Laboral para el P.A.S. Laboral de las U.P.A. (AMCVPFL)

Se concederán diez días naturales de permiso por nacimiento, acogimiento o adopción de un hijo, a disfrutar por el padre, a partir del nacimiento, de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción. Este permiso sustituye al establecido en la Ley, convenio colectivo u otros acuerdos colectivos aplicables, asimismo absorberá la suspensión del contrato que por el mismo motivo pueda establecerse legalmente, que se garantiza como derecho mínimo.

Ley para la Promoción de la Igualdad de Género en Andalucía (Art. 40)

1. La Administración de la Junta de Andalucía establecerá un permiso de paternidad, de hasta cuatro semanas, individual y no transferible a favor de todo su personal en los casos de nacimiento de hija o hijo, adopción o acogimiento permanente de menores de hasta 6 años.
2. Asimismo, se establecerá un permiso de las mismas características señaladas en el apartado anterior cuando progenitores adoptantes o acogedores tengan el mismo sexo, que disfrutará la persona a la que no le correspondiera el permiso por parto, adopción o acogimiento establecido con carácter general.
3. Las condiciones de acceso y las modalidades de los indicados permisos se establecerán reglamentariamente.



FETE-UGT PROPONE

Permiso de Paternidad, por nacimiento, acogimiento o adopción de una hija o hijo corresponden 15 días. Este permiso se ampliará progresivamente tal como se prevé con la *Ley de Igualdad* o cualquiera otra aplicable que lo mejore. Este permiso es independiente del disfrute compartido de los permisos por maternidad.

En los permisos por parto o maternidad, adopción o acogimiento y paternidad el disfrute de estos permisos se computará como de servicio efectivo a todos los efectos, garantizándose la plenitud de derechos económicos de la trabajadora y, en su caso, del otro progenitor, durante todo el periodo de duración del permiso, y, en su caso, durante los periodos posteriores al disfrute de este, si de acuerdo con la normativa aplicable, el derecho a percibir algún concepto retributivo se determina en función del periodo de disfrute del permiso. **(EBEP)**

(LEY DE IGUALDAD): Se elimina el límite de edad del menor para poder disfrutar el permiso por maternidad/paternidad en los supuestos de adopción, acogimiento, preadoptivo o permanente, y acogimiento simple de duración no inferior a un año. En ningún caso un mismo menor podrá dar derecho a varios periodos de disfrute del mismo.

Las reglas para el disfrute de los permisos por adopción y acogimiento, se extienden a los supuestos de acogimiento simple superior a un año.

El progenitor o progenitora que esté disfrutando del permiso de maternidad por parto que le haya cedido la madre, continuará disfrutándolo aunque la madre no se reincorpore a su puesto de trabajo por estar en situación de incapacidad temporal.

5.2 Derechos Laborales y Formación

Los trabajadores en esta situación podrán participar en los cursos de formación que convoque la Administración. (Ver apartado "FORMACIÓN").

Con el objeto de actualizar los conocimientos de los empleados y empleadas públicas se otorgará preferencia, durante un año, en la adjudicación de plazas para participar en los cursos de formación a quienes se hayan incorporado al servicio activo procedentes del permiso de maternidad o paternidad, o hayan reingresado desde la situación de excedencia por razones de guarda legal y atención a personas mayores dependientes o personas con discapacidad. . (Ver apartado “FORMACIÓN”).

LACTANCIA 06

6.1 Regulación y Duración

ET (Art. 37.4):

Establece que las trabajadoras por lactancia de un hijo/a menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrán dividir en dos fracciones (dos medias horas). La mujer, puede optar por sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad. Este permiso es retribuido. El permiso se puede disfrutar tanto en los supuestos de lactancia natural como artificial.

AMCVPFL:

Recoge que **por cuidado de cada hijo o hija menor de dieciséis meses**, el personal tendrá derecho a una hora diaria de ausencia del trabajo con carácter retribuido. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en el caso de que ambos trabajen.

No obstante, si los últimos 4 meses coinciden con algún período de jornada reducida en cada Universidad, ésta absorberá la hora diaria de ausencia por cuidado de hijo o hija menor de dieciséis meses.

LEY DE IGUALDAD:

Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple. Cuando las vacaciones coincidan en el tiempo se tendrá derecho a disfrutarlas en período distinto, aunque haya terminado el año natural que corresponda.

6.2 Acumulación del Permiso de Lactancia

El derecho a la acumulación del permiso de lactancia en jornadas completas se recoge en el *AMCVPFL* y en la *LEY DE IGUALDAD*.

Por voluntad del padre o madre se podrán acumular las horas de ausencia a que se tenga derecho por el permiso de lactancia en jornadas completas.

Podrán acumularse al periodo vacacional.

6.3 Disfrute Del Permiso de Lactancia por el Padre y/o la Pareja

Este permiso y su acumulación, podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o la pareja en caso de que ambos trabajen. Pero si la madre no realiza una prestación laboral por cuenta ajena, el permiso no

puede ser disfrutado por su pareja.

6.4 Concreción Horaria del Disfrute

La trabajadora/trabajador es quien tiene la facultad de decidir la concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia.

6.5 Despido por Disfrute del Permiso de Lactancia

El despido por solicitud y disfrute del permiso de lactancia es nulo por vulneración de derechos fundamentales. Frente a este despido hay que demandar a la empresa antes de que transcurran los veinte días siguientes a la notificación del despido.

6.6 Disfrute Simultáneo Permiso De Lactancia Y Reducción De Jornada

La legislación laboral no limita el disfrute simultáneo de ambos permisos. Además existen sentencias de los Tribunales de Justicia que reconocen expresamente que ambos permisos son distintos y acumulables.

6.7 Prestación por Riesgo Durante la Lactancia Natural

Se concederá a la mujer trabajadora la posibilidad de suspender el contrato de trabajo en los supuestos en que debiendo cambiar su puesto de trabajo por otro compatible con su situación, dicho cambio no resulte técnica u objetivamente posible, o no pueda exigirse por motivos justificados. La prestación económica será igual que en el caso de riesgo durante el embarazo, equivalente al 100% de la Base Reguladora por contingencias profesionales.

6.8 Derechos Laborales y Formación

Los mismos que en los de Maternidad y Paternidad



FETE-UGT PROPONE

Por Lactancia/cuidado de cada hijo o hija menor de dieciséis meses

El PAS tendrá derecho a una hora diaria de ausencia del trabajo con carácter retribuido que se podrá dividir en dos fracciones. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en el caso de que ambos trabajen.

No obstante, si los últimos 4 meses coinciden con algún período de jornada reducida en cada Universidad, ésta absorberá la hora diaria de ausencia por cuidado de hijo o hija menor de dieciséis meses.

Se pueden acumular las horas de permiso a las que se tenga derecho en días completos.

Este permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple, pudiendo ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en el caso de que ambos trabajen, incluso simultáneamente y en diferentes modalidades siempre que la suma de los periodos no supere lo establecido.

- Reducción de jornada de 1/2 Percepción 60% de retribuciones

En el caso (d) del apartado anterior, la reducción de las retribuciones será proporcional a la de jornada.

En el caso (e) los trabajadores tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante un máximo de dos horas percibiendo las retribuciones íntegras. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional de sus retribuciones.

En el caso (f) se reconoce el derecho a reducir hasta el 50% de la jornada laboral durante el plazo máximo de un mes para el cuidado, sin disminución de las retribuciones. Si se reconoce a más de un titular se prorratea su disfrute entre ellos, respetando el plazo máximo.

En el caso (g) los trabajadores y trabajadoras a) podrán obtener, a su solicitud, la reducción de su jornada de trabajo hasta un medio, con la reducción de retribuciones, siempre que las necesidades del servicio lo permitan.

En el caso (h) a) los trabajadores y trabajadoras podrán solicitar una reducción de su jornada de hasta un medio, con la reducción de retribuciones y de manera temporal, siempre que la precisen en procesos de recuperación por razón de enfermedad y las necesidades del servicio lo permitan (**Ley 30/84 de 2 de Agosto. Art. 30.4.**).

Para el cálculo de las retribuciones se computará la totalidad de las mismas, tanto básicas como complementarias, con inclusión de los trienios. Los mismos se aplicarán a las pagas extraordinarias, en el caso de que el personal hubiese disfrutado de jornada de trabajo reducida en los períodos anteriores al devengo de las citadas

7.2.c Cotizaciones Durante La Reducción De Jornada

Las cotizaciones a la seguridad social realizadas durante los dos primeros años del período de reducción de jornada por cuidado de un/a menor, se computarán incrementadas hasta el 100% de la cuantía que hubiera correspondido si se hubiera mantenido la jornada de trabajo sin dicha reducción.

En el caso de reducción de jornada por cuidado de una persona con discapacidad o de un/a familiar dicho incremento será únicamente durante el primer año.

7.2.d Determinación Del Período De Disfrute

La empresa no puede obligar al trabajador a disfrutar este permiso en el horario que más le interese, es el trabajador quien tiene la facultad de decidir la concreción horaria y la determinación del período de disfrute de dicho permiso.

7.2.e Discrepancias

Si existen discrepancias sobre la concreción horaria o la determinación del período de disfrute del permiso, se puede presentar una demanda ante los Juzgados de lo Social para que reconozcan el ejercicio de este permiso, a través de un procedimiento específico para estas reclamaciones, previsto en la Ley de Procedimiento Laboral.

7.2.f Solicitud Por Parte Del Padre Y/O Pareja

La reducción de jornada es un derecho individual de las personas trabajadoras, hombres o mujeres. Por ello cualquiera de los progenitores puede solicitar la reducción de jornada independientemente de la

situación laboral del otro progenitor.

7.2.g Simultaneidad Del Permiso De Lactancia Y La Reducción De Jornada Por Cuidado De Hijo

La legislación laboral no limita el disfrute simultáneo de ambos permisos, por lo que se pueden disfrutar a la vez. Existen sentencias de los Tribunales de Justicia que reconocen expresamente que ambos permisos son distintos y acumulables.

7.2.h Plazo de Solicitud

La Ley no exige ningún plazo de antelación para comunicar la solicitud de la reducción de jornada. Por tanto puede solicitarse en cualquier momento dentro del período de disfrute.

7.2.i Forma Escrita

La ley no exige que la solicitud de haga por escrito, pero por razones de seguridad jurídica se debe hacer siempre por escrito. En el escrito se debe indicar cuánto se va a reducir la jornada, el horario de trabajo que se realizará y la duración del período de disfrute, así como las fechas de inicio y finalización del mismo.

7.2.k Comunicación De La Reincorporación

El trabajador/a debe preavisar a la empresa con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a la jornada ordinaria.

7.2.l Despido Por Solicitud De La Reducción De Jornada

El despido por solicitar la reducción de jornada es nulo por vulneración de derechos fundamentales, frente al que hay que demandar a la empresa antes de que transcurran los veinte días siguientes a la notificación del despido.

7.2.m Elección De Turno Sin Reducción De Jornada

Se podrá adaptar la duración y distribución de la jornada de trabajo para hacer efectivo el derecho a la conciliación de la vida personal, laboral y familiares los términos que establezca la negociación colectiva.



FETE-UGT PROPONE

Reducción de Jornada por cuidado de familiar dependiente

Podría quedar redactado como los puntos 7.2.a, 7.2.b, 7.2.d y 7.2.m

7.3 Excedencia

La excedencia por cuidado de familiares está regulada en el **artículo 46.3 del ET, el artículo 89.4 del EBEP y en la LEY DE IGUALDAD.**

7.3.a Supuestos En Los Que Se Puede Solicitar

- Por el cuidado de hijas/os menores de tres años, tanto cuando lo sean por naturaleza, como

por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque estos sean provisionales.

- Por el cuidado de un familiar hasta segundo grado de consanguinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

7.3.b Duración

El **Art.89.4 del EBEP** y la **LEY DE IGUALDAD** señalan que la duración máxima del permiso en los dos supuestos es de tres años a contar desde la fecha de inicio del hecho causante.

7.3.c Solicitud Por Parte Del Padre o la Madre

La Ley reconoce que la excedencia por cuidado de hijas/os es un derecho individual de las personas trabajadoras, hombres o mujeres. Esto significa que cualquiera de los progenitores puede solicitar este tipo de excedencia independientemente de la situación laboral del otro progenitor.

7.3.d Derechos Laborales Durante La Excedencia

El período en el que el trabajador/a permanezca en situación de excedencia por cuidado de familiares será computable a efectos de trienios, carrera y derechos en el régimen que sea de aplicación. El puesto de trabajo desempeñado se reservará, al menos, durante dos años. Transcurrido este periodo, dicha reserva lo será a un puesto en la misma localidad y de igual retribución.

Los trabajadores en esta situación podrán participar en los cursos de formación que convoque la Administración. (Ver apartado "FORMACIÓN").

Con el objeto de actualizar los conocimientos de los empleados y empleadas públicas se otorgará preferencia, durante un año, en la adjudicación de plazas para participar en los cursos de formación a quienes se hayan incorporado al servicio activo procedentes del permiso de maternidad o paternidad, o hayan reingresado desde la situación de excedencia por razones de guarda legal y atención a personas mayores dependientes o personas con discapacidad. (Ver apartado "FORMACIÓN").

7.3.e Consecuencias A Efectos De Prestaciones

(**Art. 180 LEY DE IGUALDAD**) Los dos primeros años del período de excedencia por cuidado de hijos/as se consideran como de cotización efectiva para causar derecho a las prestaciones de jubilación, incapacidad permanente, muerte o supervivencia, maternidad y paternidad. Este período tendrá una duración de treinta meses si se trata de una familia numerosa de categoría general, y de treinta y seis meses si es una familia numerosa de categoría especial. Respecto a la excedencia por cuidado de familiares se considera de cotización efectiva el primer año de su disfrute.

Cuando estas excedencias vengan precedidas de una reducción de jornada por motivos familiares, las cotizaciones realizadas durante la misma se computarán incrementadas hasta el 100% de la cuantía que hubiera correspondido si se hubiera mantenido sin dicha reducción.

Esta misma situación se tendrá en cuenta para las indemnizaciones en caso de despido o extinción del contrato de trabajo.

7.3.f Momento Desde El Que Empieza A Contar La Excedencia

Cuenta a partir del inicio del período de excedencia, que comienza una vez solicitada por el/la trabajador/a y es concedida por la empresa, y no desde la fecha de nacimiento o resolución.

7.3.g Forma Escrita

La ley no exige que la solicitud se haga por escrito, pero por razones de seguridad jurídica se debe hacer siempre por escrito. En el escrito se debe hacer constar la duración del período de disfrute de excedencia, indicando las fechas de inicio y finalización del mismo.

7.3.h Comunicación De La Reincorporación

La Ley no exige que el trabajador manifieste su voluntad de reincorporarse con una determinada antelación, basta con que solicite el reingreso en cualquier momento anterior a la terminación de la excedencia.

7.3.i Despido Por Solicitud De La Excedencia

El despido por solicitar y disfrutar una excedencia por cuidado de hijas/os es nulo por vulneración de derechos fundamentales, frente al que hay que demandar a la empresa antes de que transcurran los veinte días siguientes a la notificación del despido.

7.3.j Excedencia Voluntaria

Siempre que se tenga al menos un año de antigüedad en la empresa se tendrá derecho a un período de excedencia no inferior a cuatro meses ni superior a cinco años.

7.3.k Valoración Del Grado De Dependencia

Los servicios sociales de las Comunidades Autónomas valorarán el grado de dependencia, conforme al baremo fijado en el Real Decreto 504/2007 para menores de tres años. Se establece tres grados de dependencia, aunque sin niveles en cada grado, y regula revisiones de oficio a los 6, 12, 18, 24 y 30 meses. A los 36 meses los menores serán evaluados con el baremo general (para adultos).

7.4 Derechos Laborales y Formación

Los trabajadores en esta situación podrán participar en los cursos de formación que convoque la Administración. (Ver apartado "FORMACIÓN").

Con el objeto de actualizar los conocimientos de los empleados y empleadas públicas se otorgará preferencia, durante un año, en la adjudicación de plazas para participar en los cursos de formación a quienes se hayan incorporado al servicio activo procedentes del permiso de maternidad o paternidad, o hayan reingresado desde la situación de excedencia por razones de guarda legal y atención a personas mayores dependientes o personas con discapacidad. (Ver apartado "FORMACIÓN").



FETE-UGT PROPONE

Excedencia por cuidado de familiar dependiente

Podría quedar redactado como los puntos 7.3.a, 7.3.b, 7.3.d y 7.3.j

- Reducción de jornada de 1/2 Percepción 60% de retribuciones

Se computará la totalidad de las retribuciones tanto básicas como complementarias, con inclusión de los trienios. Los mismos se aplicarán a las pagas extraordinarias, en el caso de que el personal hubiese disfrutado de jornada de trabajo reducida en los períodos anteriores al devengo de las citadas

8.3 Derecho a la Reordenación del Tiempo de Trabajo

Artículo 37.7 ET: Se prevé la posibilidad de reordenar el tiempo de trabajo, bien mediante la adaptación del horario o bien mediante aplicación de un horario flexible o de otras formas de orientación del tiempo de trabajo que se utilice en la empresa.

No hay tiempo establecido, ni máximo ni mínimo, por lo que hay que tener en cuenta el fundamento de estos derechos, que es hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral.

Para las mujeres funcionarias está prevista igualmente la reducción de jornada y reorganización del tiempo de trabajo. (Art.30.5 Ley medidas para la reforma de la Función Pública)

8.4 Excedencia

ET (Art. 45.1.n): La trabajadora podrá suspender la relación laboral, por un periodo máximo de seis meses, pudiendo ser prorrogado por el “juez” en periodos de tres meses hasta un máximo de 18. Entendiendo por juez competente el juez especial de violencia de género. **ET (Art.48.6)**

Este periodo será considerado periodo de cotización efectiva a efectos de las prestaciones de seguridad social por jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, maternidad y desempleo. **(Art.124.5 LGSS)**

Esta suspensión se considera situación legal de desempleo y da derecho a las prestaciones correspondientes. **(Art.208.1.2.LGSS)**

(Art.29.8 Ley Medidas para la Reforma de la Función Pública.)

Las funcionarias públicas víctimas de violencia de género, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho a solicitar la situación de excedencia sin necesidad de haber prestado un tiempo mínimo de servicios previos y sin que resulte de aplicación ningún plazo de permanencia en la misma. Durante los seis primeros meses tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo que desempeñaran, siendo computable dicho período a efectos de ascensos, trienios y derechos pasivos.

Igualmente, durante los dos primeros meses de esta excedencia la funcionaria tendrá derecho a percibir las retribuciones íntegras y, en su caso, las prestaciones familiares por hijo a cargo.

Esto no obstante, cuando de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima lo exigiere, se podrá prorrogar por períodos de tres meses, con un máximo de dieciocho, el período en el que, de acuerdo con el párrafo anterior, se tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo, con idénticos efectos a los señalados en dicho párrafo.

(Art.89.5 del EBEP):

Las funcionarias víctimas de violencia de género tendrán derecho a solicitar la situación de excedencia sin tener que haber prestado un tiempo mínimo de servicios previos y sin que sea exigible

plazo de permanencia en la misma.

Durante los seis primeros meses tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo que 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 periodo por tres meses, con un máximo de dieciocho, con idénticos efectos a los señalados anteriormente, a fin de garantizar la efectividad del derecho de protección de la víctima.

Durante los dos primeros meses de esta excedencia la funcionaria tendrá derecho a percibir las retribuciones íntegras y, en su caso, las prestaciones familiares por hijo a cargo.

8.5 Derecho a Extinguir el Contrato de Trabajo

ET (Art. 49.1.m): Decisión definitiva de abandonar su puesto de trabajo. Se sitúa a la trabajadora en situación legal de desempleo y por tanto, con derecho a prestaciones. **(Art.208.1.1.e. LGSS)**

Para las prestaciones de desempleo en casos de suspensión y extinción se exigirá comunicación escrita del empresario, junto con la orden de protección o junto con el informe del Ministerio Fiscal **(Disposición Adicional Cuadragésimo Segunda LGSS)**.

8.6 Ausencias como Consecuencia de la Violencia de Género

La ley también establece que **no podrán computarse como faltas de asistencia** las que se produzcan como consecuencia de la situación física o psicológica derivada de violencia de género. En este caso se pide acreditación por parte de los servicios sociales de atención o servicios de salud. **(Art.52.d - ET)**

Se aplica igualmente para mujeres funcionarias. (Art.30.5 Ley medidas para la reforma de la Función Pública)

8.7 Contratos de Interinidad

En los casos de contratos de interinidad para sustituir a trabajadoras víctimas de violencia de género que hayan suspendido su contrato, hayan ejercitado el derecho a la movilidad geográfica o al cambio de centro tendrán derecho a una bonificación del 100% de las cuotas empresariales por contingencias comunes.



FETE-UGT PROPONE

Protección en el empleo frente a la violencia de género

Podría quedar redactado como los puntos 8.1 a 8.4 y 8.6

PREVENIR Y ACTUAR ANTE EL ACOSO SEXUAL EN EL TRABAJO 09

9.1 Definición

(Artículo 7 de la Ley de Igualdad)

El acoso sexual es la situación en que se produce cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Se consideran en todo caso discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

El condicionante de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

9.2 Requisitos Fundamentales para que se Dé el Acoso

Que se produzca en el lugar de trabajo

Que se de un comportamiento no deseado por parte de las persona que lo sufre.

9.3 Tipos de Acoso Sexual en el Trabajo

Chantaje sexual: El acosador condiciona el acceso al empleo, una condición laboral o el cese de la trabajadora a la realización de un acto de contenido sexual. En el chantaje sexual existe siempre una relación de jerarquía.

Acoso ambiental: El acosador crea un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante para la trabajadora. Son requerimientos sexuales en los que no se impone ninguna condición (ofensas verbales, bromas persistentes y graves de carácter sexual, comentarios de tipo sexual sobre la persona o vida íntima del trabajador/a, requerimientos para que lleven una ropa sexualmente insinuante...). No existe relación de jerarquía.

9.4 Cómo Prevenir el Acoso Sexual en la Empresa

(Art. 48.2 de la Ley de Igualdad)

“Los representantes de los trabajadores deberán contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos”.

9.5 Declaración de Principios

Desde UGT debemos insistir en que tiene que existir una declaración de los/ las empleadores/as y de los mandos intermedios en el sentido de mostrar su implicación y compromiso en la erradicación del acoso, en la que se prohíba el acoso sexual, defendiendo el derecho de todos los trabajadores y trabajadoras a

ser tratadas con dignidad, manifestando que las conductas de acoso ni se permitirán ni perdonarán y explicitando el derecho a la queja de los trabajadores cuando ocurran.

Se ha de explicar lo que se entiende por comportamiento inapropiado y se debe dejar claro que los directores y superiores tienen un deber real de poner en práctica la política contra el acoso sexual. La declaración debe explicar el procedimiento a seguir por las víctimas de acoso, asegurando la seriedad y la confidencialidad así como la protección contra posibles represalias. Se especificará la posible adopción de medidas disciplinarias.

9.6 Comunicación de la Declaración

Como representantes sindicales debemos asegurarnos e insistir a la organización para que la política de no acoso sea comunicada a los trabajadores y trabajadoras y que éstos la han comprendido; que saben que tienen un derecho de queja para el que existe un determinado procedimiento y que existe un firme compromiso en no tolerar los comportamientos de acoso.

La mejor manera de llevar a cabo esta comunicación es incluyendo esta declaración de principios en el convenio colectivo, por ejemplo en su preámbulo. Otras formas de comunicación podrían ser la comunicación a través del tablón y la realización de charlas informativas.

9.7 Responsabilidad

La responsabilidad de asegurar un entorno de trabajo respetuoso con los derechos de quienes lo integran es de todos los trabajadores, recomendándose a los mandos que tomen acciones positivas para promocionar la política de no acoso.

9.8 Formación

Se debe proporcionar una formación general a mandos y gestores, que les permita identificar los factores que contribuyen a que se produzca acoso y a familiarizarse con sus responsabilidades en esta materia. Aquellos a quienes se asignen cometidos específicos en materia de acoso sexual habrán de recibir una formación especial para desempeñar con éxito sus funciones (información legal sobre la materia, habilidades sociales para manejar conflictos, procedimientos de actuación,...). En los programas generales de formación de la empresa se puede incluir el tema de la prevención del acoso.

9.9 Procedimientos a Seguir en la Empresa

Medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo (LEY DE IGUALDAD - Art. 48)

- 1) Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias y reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.
- 2) Con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de los trabajadores, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.

En UGT somos conscientes de la importancia de que los procedimientos de actuación tras una situación de acoso sexual estén bien establecidos, de forma que resuelvan el problema de una manera rápida y eficaz. El procedimiento de denuncia es fundamental para que la política contra el acoso tenga éxito. Dos aspectos que deben ser clarificados son:

- Ante quién y cómo se ha de presentar la denuncia

- Cuáles son los derechos y deberes tanto de la presunta víctima como del presunto acosador durante la tramitación del procedimiento (por ejemplo, si es o no obligatorio activar el procedimiento interno, si la activación de éste excluye o no la adopción de otras medidas legales mientras esté en curso, etc.).

Por ello debemos apoyar en todo momento a la víctima y ayudarle durante toda la tramitación del procedimiento.

9.10 Consejos y Asistencia

Hemos de recomendar que se designe a una persona para ofrecer consejo y asistencia y participar en la resolución de los problemas. La aceptación de tales funciones debe ser voluntaria y es aconsejable que exista acuerdo en su nombramiento por parte de la representación sindical y trabajadores/as.

A la persona designada se le debe formar específicamente en sus nuevas funciones; manejo de resolución de problemas, políticas y procedimientos de la organización, etc. y se le asignarán los recursos necesarios para desempeñar su tarea.

9.11 Procedimiento de Reclamación

Debemos asegurarnos de que el procedimiento proporcione a los/as trabajadores/as la seguridad de que sus quejas y alegaciones serán tratados con total seriedad. Los procedimientos normales de trámite de denuncias pueden no ser adecuados en supuestos de acoso sexual ya que los procedimientos habituales suelen exigir que las reclamaciones se presenten en primera instancia ante el superior inmediato. Los problemas en estos casos pueden venir por dos vías: la primera, si el superior inmediato es un hombre y la víctima del acoso una mujer, esta puede tener vergüenza de relatar los incidentes o puede creer que no se le tomará en serio. La segunda, si el acusado de acoso se encuentra en la propia línea jerárquica de la víctima. En estos casos cobran especial importancia las personas especialmente designadas para intervenir en los procedimientos por acoso.

9.12 Investigaciones

Tenemos que asegurarnos de que las investigaciones se lleven a cabo con total respeto para todas las partes y prestar especial apoyo a la víctima. Deben estar presididas por la independencia y la objetividad. Las personas que investiguen no deben tener ninguna conexión con las partes. Se debe establecer un límite temporal para la investigación con fin de evitar, por un lado, un proceso en exceso dilatado y, por otro, la imposibilidad de acudir al sistema legal.

Tenemos que facilitar que las partes puedan comparecer en las investigaciones con alguien de su confianza (amigo, asesor, representante sindical,...), que la investigación se lleve en régimen de contradicción y que se mantenga la confidencialidad.

9.13 Infracciones y Sanciones Disciplinarias

Debemos exigir que las normas disciplinarias recojan claramente las conductas de acoso y las correspondientes sanciones

9.14 Medios de Protección Fuera de la Empresa

Ámbito laboral. Jurisdicción Social

a) Solicitud de rescisión de la relación laboral

Se presenta ante el Juzgado de lo Social demanda de solicitud de extinción del contrato por voluntad del trabajador o trabajadora. (**art.50.1 a y 50.1.c del ET**).

En caso de prosperar la demanda de rescisión del contrato las consecuencias son:

- Extinción de la relación laboral
- Derecho a una indemnización como si se tratara de un despido improcedente.
- Derecho a la prestación por desempleo si se cumplen los requisitos.

b) Solicitud de nulidad del acto discriminatorio que implica acoso sexual

Se presenta ante el Juzgado de lo Social demanda de tutela de derechos fundamentales. Se basa en el **artículo 17 del ET**.

En caso de prosperar la demanda las consecuencias son:

- Que se ordene el cese del comportamiento
- La reposición al momento anterior al que se produjo el acoso sexual
- La reparación de las consecuencias derivadas del acto
- La indemnización por daños morales
- La declaración de nulidad radical de la conducta de acoso El procedimiento de demanda en este caso es un procedimiento de carácter preferente y sumario (es decir, prioritario y rápido). Además existe la inversión de la carga de la prueba (es al demandado a quien corresponde la aportación de una justificación objetiva y razonable, suficientemente probada, de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad).

Ámbito penal

Una vez obtenida la sentencia en la Jurisdicción Social, se puede acudir a la Jurisdicción Penal a formular la correspondiente denuncia.

El delito de acoso sexual está tipificado en el artículo 184 del Código Penal.

Actualmente son cuatro las conductas tipificadas:

- 1) Solicitar favores de naturaleza sexual para sí o para un tercero
- 2) Prevalerse de una situación de superioridad laboral, docente o jerárquica.
- 3) Cuando la víctima sea especialmente vulnerable, por razón de su edad, enfermedad o situación.
- 4) Acoso sexual con el anuncio expreso o tácito de causar a la víctima un mal relacionado con sus legítimas expectativas.

Los artículos 443 y 444 del Código penal, contemplan el supuesto de acoso sexual realizado por funcionarios públicos.

9.15 Cómo Actuar ante una Conducta de Acoso Sexual

1. Denunciarlo. Es importante que la persona afectada tome la decisión personal de no ocultarlo, da hacerlo público, y de poner los medios para que el acoso cese. Esta denuncia se podría llevar a cabo ante su representación sindical, quien debe aportar a la víctima toda la comprensión y ayuda necesaria.
2. Comunicarlo al Departamento De la Mujer del Sindicato y a la Federación correspondiente, desde donde se le podrá acompañar y asesorar a la víctima ante los distintos procedimientos.
3. Recoger pruebas (documentos, notas, escritos, grabaciones...)

4. Si existe un procedimiento interno en la empresa de resolución de los problemas debemos iniciar los trámites.
5. Consultar a la Asesoría Jurídica del Sindicato, quienes nos indicarán las actuaciones jurídicas a seguir en función de las circunstancias de cada caso



FETE-UGT PROPONE

Prevenir y actuar ante el acoso sexual en el trabajo

Las Universidades Andaluzas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias y reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

Con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de los trabajadores, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.

MEDIDAS DE ACCIÓN POSITIVA Y PLANES DE IGUALDAD 10

En el ámbito de la negociación colectiva, se establece el deber de negociar medidas de acción positiva para favorecer la igualdad de trato en el mercado de trabajo y de oportunidades entre mujeres y hombres y/o Planes de Igualdad en las empresas que en los supuestos de empresas de más de 250 trabajadoras y trabajadores será de obligado cumplimiento la elaboración de este Plan. Estas medidas se deberán negociar, y en su caso, acordar, con la representación legal de las trabajadoras y trabajadores o en su defecto con los propios trabajadores y trabajadoras.

Igualmente, las empresas deberán elaborar y aplicar un plan de igualdad cuando así se establezca en el convenio colectivo que le sea aplicable.

Las empresas también elaborarán y aplicarán un plan de igualdad, previa negociación o consulta, con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras, cuando la autoridad laboral hubiera acordado en un procedimiento sancionador la sustitución de las sanciones por la elaboración y aplicación de dicho plan.

En las demás empresas, la elaboración e implantación de planes de igualdad será voluntaria, previa consulta a la representación legal de las trabajadoras y trabajadores. Para impulsar la elaboración de los Planes en estas empresas el Gobierno establecerá medidas de fomento que incluirán apoyo técnico necesario.

Se entiende por plan de igualdad el conjunto de medidas adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo. Estos planes podrán contemplar entre otras

medidas el acceso al empleo, la clasificación y promoción profesional, formación, retribuciones y ordenación del tiempo de trabajo.

Se garantiza el acceso de la representación legal de las trabajadoras y trabajadores, a la información sobre el contenido de los Planes de igualdad y la obtención de sus objetivos.

Las comisiones paritarias de los convenios colectivos que tengan atribuidas competencias harán el seguimiento de la evolución de los acuerdos sobre planes de igualdad.

La representación sindical tendrá derecho a recibir información, al menos anualmente, relativa a la aplicación en la empresa del derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, entre las que se incluirán datos sobre la proporción de mujeres y hombres en los diferentes niveles profesionales, así como, sobre las medidas adoptadas en la empresa para fomentar la igualdad entre mujeres y hombres, y de haberse negociado un plan de igualdad, información sobre la evaluación y la aplicación del mismo.

La representación sindical también deberá ejercer la labor de vigilancia del respeto y aplicación del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.

También deberá colaborar con la dirección de la empresa en el establecimiento y puesta en marcha de medidas de conciliación de la vida familiar, personal y profesional.

10.1 Conceptos Básicos a Contener por un Plan de Igualdad

Todos los Planes de Igualdad deberán incluir, en su redactado, los siguientes conceptos:

Discriminación directa: Es la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.

Discriminación indirecta: Es la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.

Se considera discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo.

Acoso sexual y acoso por razón de sexo: Constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Se considerarán en todo caso discriminatorios: el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

Discriminación por embarazo o maternidad: Constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad.

Acciones Positivas: Son medidas de carácter temporal dirigidas a remover situaciones, prejuicios, comportamientos y prácticas culturales, sociales, laborales, que impiden a un grupo discriminado o infravalorado (en función del origen, sexo, situación física o minusvalía, etc.) alcanzar una situación real de igualdad de oportunidades.

10.2 Etapas del Plan de Igualdad

La elaboración de un Plan de Igualdad debe contener las siguientes etapas:

- 1.- Etapa de Compromiso.
- 2.- Etapa de Diagnóstico.
- 3.- Etapa de Programación.
- 4.- Etapa de Aplicación.
- 5.- Etapa de Evaluación y control.

10.3 Planes de Igualdad y Negociación Colectiva

(Disposición final quinta de la LEY DE IGUALDAD)

Una vez transcurridos cuatro años desde la entrada en vigor de esta Ley, el Gobierno procederá a evaluar, junto a las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales más representativas, el estado de la negociación colectiva en materia de igualdad, y estudiar, en función de la evolución habida, las medidas que, en su caso, resulten pertinentes.

10.4 Distintivo para empresas en Materia de Igualdad (art.50 LEY DE IGUALDAD)

El Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales creará un distintivo para reconocer a aquellas empresas que destaquen por la aplicación de políticas de igualdad de trato y de oportunidades con sus trabajadores, que podrá ser utilizado en el tráfico comercial de la empresa y con fines publicitarios.

Con el fin de obtener este distintivo, cualquier empresa, sea de capital público o privado, podrá presentar al Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales un balance sobre los parámetros de igualdad implantados respecto de las relaciones de trabajo y la publicidad de los productos y servicios prestados.

En el plazo de seis meses desde la entrada en vigor de la Ley, reglamentariamente, se determinarán la denominación de este distintivo, el procedimiento y las condiciones para su concesión, las facultades derivadas de su obtención y las condiciones de difusión institucional de las empresas que obtengan y de las políticas de igualdad aplicadas por ellas.

Para la concesión de este distintivo se tendrán en cuenta, entre otros criterios, la representación equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de dirección y en los distintos grupos y categorías profesionales de la empresa, la adopción de planes de igualdad u otras medidas innovadoras de fomento de la igualdad, así como la publicidad no sexista de los productos o servicios de la empresa.

AMCVPFL:

El PAS tendrá derecho a recibir y participar en cursos de formación durante los permisos de maternidad, paternidad, así como durante las excedencias por motivos familiares.

Medidas formativas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo (LEY DE IGUALDAD - Art. 48.2)

“Con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de los trabajadores, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.”

Acciones positivas en las actividades de formación. (LEY DE IGUALDAD - Art. 60):

1. Con el objeto de actualizar los conocimientos de los empleados y empleadas públicas se otorgará preferencia, durante un año, en la adjudicación de plazas para participar en los cursos de formación a quienes se hayan incorporado al servicio activo procedentes del permiso de maternidad o paternidad, o hayan reingresado desde la situación de excedencia por razones de guarda legal y atención a personas mayores dependientes o personas con discapacidad.
2. Con el fin de facilitar la promoción profesional de las empleadas públicas y su acceso a puestos directivos en la Administración General del Estado y en los organismos públicos vinculados o dependientes de ella, en las convocatorias de los correspondientes cursos de formación se reservará al menos un 40% de las plazas para su adjudicación a aquéllas que reúnan los requisitos establecidos.

Formación para la igualdad. (LEY DE IGUALDAD - Art. 61)

1. Todas las pruebas de acceso al empleo público de la Administración General del Estado y de los organismos públicos vinculados o dependientes de ella contemplarán el estudio y la aplicación del principio de igualdad entre mujeres y hombres en los diversos ámbitos de la función pública.
2. La Administración General del Estado y los organismos públicos vinculados o dependientes de ella impartirán cursos de formación sobre la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y sobre prevención de la violencia

Formación y cualificación de profesionales y cuidadores. (Ley de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las Personas en Situación de Dependencia - Artículo 36)

1. Se atenderá a la formación básica y permanente de los profesionales y cuidadores que atiendan a las personas en situación de dependencia. Para ello, los poderes públicos determinarán las cualificaciones profesionales idóneas para el ejercicio de las funciones que se correspondan con el Catálogo de servicios regulado en el artículo 15.
2. Los poderes públicos promoverán los programas y las acciones formativas que sean necesarios para la implantación de los servicios que establece la Ley.
3. Con el objetivo de garantizar la calidad del Sistema, se fomentará la colaboración entre las distintas Administraciones Públicas competentes en materia educativa, sanitaria, laboral y de asuntos sociales, así como de éstas con las universidades, sociedades científicas y organizaciones profesionales y sindicales, patronales y del tercer sector.



FETE-UGT PROPONE

Se ha de explicar lo que se entiende por comportamiento inapropiado y se debe dejar claro que los directores y superiores tienen un deber real de poner en práctica la política contra el acoso sexual. La declaración debe explicar el procedimiento a seguir por las víctimas de acoso, asegurando la seriedad y la confidencialidad así como la protección contra posibles represalias. Se especificará la posible adopción de medidas disciplinarias.

Se debe proporcionar una formación general a mandos y gestores, que les permita identificar los factores que contribuyen a que se produzca acoso y a familiarizarse con sus responsabilidades en esta materia. Aquellos a quienes se asignen cometidos específicos en materia de acoso sexual habrán de recibir una formación especial para desempeñar con éxito sus funciones (información legal sobre la materia, habilidades sociales para manejar conflictos, procedimientos de actuación,...). En los programas generales de formación de la empresa se puede incluir el tema de la prevención del acoso.

Debemos promover cursos de psicología enfocados a resolver situaciones de stress y/o conflictivas, así como cursos de autoayuda que propicien el aumento de autoestima del trabajador para evitar situaciones que desemboquen en bajas por depresión, ansiedad,...

Se debe desarrollar Cursos de Preparación a la Jubilación del PAS.

Proponemos una serie de cursos/talleres de fuerte actualidad social:

Taller "Cuidarse para Cuidar", Taller de Entrenamiento de la Memoria, Taller de Aprendizaje Temprano, Taller Aprender a ser padres y/o madres, Taller para madres y/o padres de preadolescentes y adolescentes,...

La Universidad, como motor de social, tiene que colaborar con sus infraestructuras y recursos.

Los días de permiso por cursos específicos deben computarse como trabajados

RESUMEN VACACIONES, PERMISOS Y LICENCIAS DE P.A.S. LABORAL Y FUNCIONARIO DE LA U.C.O.	
MOTIVO	PERMISO
PERMISOS RETRIBUIDOS POR LA EMPRESA	
Permisos con carácter general y vacaciones	
Por asuntos particulares	10 días al año ¹
Navidad	5 días hábiles
Semana Santa, feria o festividades equivalentes	4 días hábiles
Permisos Retribuidos Con Carácter General	24 y 31 ¹³ diciembre, el día del patrón académico y el día Apertura del Curso
Vacaciones	1 mes natural, o 22 días hábiles anuales, o los que les correspondan por el tiempo de servicios efectivos ²
Fallecimiento o enfermedad	
Por enfermedad terminal de cónyuge o hijo	Mientras subsista la situación hasta un máximo de 15 días, ampliables a 30, si bien en el 2º periodo no se devengará retribución
Enfermedad o accidente grave, hospitalización o intervención quirúrgica del padre, cónyuge o hijo ³	4 días hábiles
Enfermedad o accidente grave u hospitalización de familiares de 1º grado por afinidad o hermanos ³	3 días hábiles
Enfermedad o accidente grave u hospitalización de familiares de 2º grado por consanguini. o afinidad no comprendidos en los 2 apartados anteriores ³	2 días hábiles
Fallecimiento del padre, cónyuge o hijo	5 días naturales
Fallecimiento familiares de 1º grado a afinidad o hermanos	4 días naturales
Fallecimiento familiares 2º grado consanguinidad o afinidad no comprendidos en los anteriores apartados	3 días naturales
Maternidad/paternidad, adopción, embarazo y lactancia	
Prestación por Riesgo Durante Embarazo y/o Lactancia	Las licencias por riesgo durante el embarazo y por riesgo durante la lactancia natural de menores de nueve años, tendrán la misma consideración y efectos que la
Realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto	Los días de dichas pruebas
El sometimiento de la empleada a técnicas de fecundación asistida	El tiempo necesario para su realización
Maternidad	20 semanas ininterrumpidas. Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del hijo y, por cada hijo a partir del segundo, en los supuestos de parto múltiple.(obligat. 6 semanas inmediatamente posterior al parto) ⁴
Adopción ¹² o Acogimiento (menores de 6 años; o de menores mayores de 6 años en caso de discapacitados, minusválidos o circunstancias especiales)	20 semanas ininterrumpidas. Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del hijo y, por cada hijo a partir del segundo, en los supuestos de parto múltiple.(obligat. 6 semanas inmediatamente posterior al parto) ⁴
Maternidad Compartida	Cesión al padre de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto (de forma simultánea o sucesiva). La suma total de los períodos de descanso no podrá exceder del previsto como único.
Parto prematuro y en aquéllos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto	Un máximo de dos horas diarias. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional de sus retribuciones ⁵ .
Nacimiento, adopción o acogida	15 días naturales, aumentado en 2 días más en caso de parto múltiple, por cada hijo/a a partir del segundo
Lactancia de un hijo/a menor de 16 meses	1 hora de ausencia diaria del trabajo que se podrá dividir en dos fracciones (se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple). Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en el caso de que ambos trabajen ⁶ .

RESUMEN VACACIONES, PERMISOS Y LICENCIAS DE P.A.S. LABORAL Y FUNCIONARIO DE LA U.C.O.	
MOTIVO	PERMISO
CUIDADO DE FAMILIARES DEPENDIENTES	
Permisos para ausentarse del trabajo	Tiempo indispensable y siempre que no se pueda asistir fuera de la jornada laboral para: desplazarse a reuniones de coordinación del centro, donde reciba tratamiento el familiar dependiente a su cargo y/o acompañar a consulta médica, trámite administrativo, legal o cualquier otro acto en que resulte imprescindible para un familiar dependiente a su cargo.
Reducción de Jornada por guarda legal ⁶ de a) Menor de nueve años o con disminución física, psíquica o sensorial. b) Familiar hasta el 2º grado de consanguinidad o afinidad c) Cónyuge o pareja de hecho	Reducción de jornada de 1/3 y percepción 80% de retribuciones Reducción de jornada de 1/2 y percepción 60% de retribuciones
Reducción de Jornada por guarda legal de menor, desde los 9 hasta los 12 años y que no se incluya en el apartado anterior	La reducción de jornada, como norma general, debe ser como mínimo de un octavo y como máximo la mitad de la misma, con la correspondiente reducción proporcional de las retribuciones.
En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que por cualquier causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto	Derecho a ausentarse del trabajo durante un máximo de dos horas percibiendo las retribuciones íntegras. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional de sus retribuciones.
Para el cuidado, por enfermedad muy grave de un familiar de primer grado, independientemente de los casos anteriores.	Podrá reducir hasta el 50% de la jornada laboral durante el plazo máximo de un mes para el cuidado, sin disminución de las retribuciones. Si se reconoce a más de un titular se prorratea su disfrute entre ellos, respetando el plazo máximo.
Elección De Turno Sin Reducción De Jornada	Se podrá adaptar la duración y distribución de la jornada de trabajo para hacer efectivo el derecho a la conciliación de la vida personal, laboral y familiares los términos que establezca la negociación colectiva.
Excedencia ⁷ Por el cuidado de hijas/os menores de tres años	La duración máxima del permiso en los dos supuestos es de tres años a contar desde la fecha de inicio del hecho causante. Cualquiera de los progenitores puede solicitar este tipo de excedencia independientemente de la situación laboral del otro progenitor.
Excedencia ⁷ por el cuidado de un familiar hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.	La duración máxima del permiso en los dos supuestos es de tres años a contar desde la fecha de inicio del hecho causante.
PROTECCIÓN EN EL EMPLEO FRENTE A LA VIOLENCIA DE GÉNERO	
Derecho a Traslado (Movilidad Geográfica)	La víctima de violencia de género tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que la Universidad tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo y localidad. Así mismo, podrá solicitar el traslado, que tendrá carácter preferente, a otra Universidad de ámbito andaluz, en este caso, se garantizará el cumplimiento de los requisitos establecidos en el artículo 19 del vigente Convenio Colectivo.
Reducción de Jornada	Reducción de jornada de 1/3 y percepción 80% de retribuciones Reducción de jornada de 1/2 y percepción 60% de retribuciones
Derecho a la Reordenación del Tiempo de Trabajo	Posibilidad de reordenar el tiempo de trabajo, bien mediante la adaptación del horario o bien mediante aplicación de un horario flexible o de otras formas de orientación del tiempo de trabajo que se utilice en la empresa.
Excedencia	La trabajadora podrá suspender la relación laboral, por un periodo máximo de seis meses, pudiendo ser prorrogado por el "juez" en periodos de tres meses hasta un máximo de 18. Entendiendo por juez competente el juez especial de violencia de género.
Ausencias como Consecuencia de la Violencia de Género	No podrán computarse como faltas de asistencia las que se produzcan como consecuencia de la situación física o psicológica derivada de violencia de género. En este caso se pide acreditación por parte de los servicios sociales de atención o servicios de salud
Permisos y Ausencias – Varios	
Matrimonio	15 días naturales
Cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público ⁹ o personal (siempre que no perciba retribución)	El tiempo indispensable, y sin que pueda superarse por este concepto la quinta parte de las horas laborales que correspondan a 1 trimestre
Traslado de domicilio habitual	2 días naturales, ampliables a 4 si viene motivado por traslado de puestos dentro de la misma provincia y a 7 si la causa de aquél se deriva del traslado a otra Universidad
Exámenes finales o liberatorios y demás pruebas de aptitud y evaluación en centros oficiales	El P.A.S., previo aviso y justificación podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud, durante los días de su celebración.
Licencia sin retribución ¹⁰	Mínimo 15 días y máximo 3 meses, cada 2 años
Reducción horaria ¹¹	Los días laborables con jornada reducida serán computables a razón de 5 horas diarias, de acuerdo con lo establecido en el Calendario laboral
Enfermedad. Ausencias aisladas de duración no superior a tres días	comunicará su ausencia y la razón de la misma al responsable funcional, pudiendo requerirse, en el momento de la comunicación, sea entregado justificante expedido por el facultativo/a competente.
Enfermedad. Ausencias de duración no superior a tres días	El personal deberá presentar el parte médico de baja desde el primer día de ausencia. Los partes de confirmación deberán ser entregados cada siete días.
Realización de funciones sindicales o de representación del personal	En los términos que se determine

ACLARACIONES AL CUADRO DE PERMISOS, VACACIONES Y LECENCIAS

NOTA: Todos los motivos de permisos serán justificados debidamente y condicionados a que se cumplan los requisitos en cada caso

¹ Además, dos días adicionales al cumplir el sexto trienio, incrementándose en un día adicional por cada trienio cumplido a partir del octavo.

² Días hábiles en función del tiempo de servicio efectivo: Este derecho se hará efectivo a partir del año natural siguiente al cumplimiento de la antigüedad

- * 15 años de servicio23 días hábiles
- * 20 años de servicio24 días hábiles
- * 25 años de servicio25 días hábiles
- * 30 o más años de servicio26 días hábiles

³ A los efectos de esos 3 apartados de "Enfermedad o accidente.....":

- * Se entiende por enfermedad grave la debidamente acreditada como tal.
- * La intervención quirúrgica dará derecho a permiso por el tiempo de la intervención mientras subsista la hospitalización hasta el máx. señalado.
- * El permiso no podrá ser superior al tiempo de hospitalización y podrá ejercerse de forma discontinua mientras subsista esta situación, compatibilizándose con las necesidades de los servicios

⁴ Cuando exista coincidencia con periodo vacacional de periodos de baja o permiso por maternidad/paternidad, o con su ampliación con lactancia, se tendrá derecho a disfrutarlas en periodo distinto, aunque haya terminado el año natural que

⁵ El permiso de maternidad se ampliará en tantos días como el neonato se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales.

⁶ Se pueden acumular las horas de permiso a las que se tenga derecho en días completos. Si los últimos 4 meses coinciden con algún período de jornada reducida, ésta absorberá la hora diaria de ausencia por cuidado de hijo o hija menor de dieciséis meses.

⁷ Excedencia

El período en el que el trabajador/a permanezca en situación de excedencia por cuidado de familiares será computable a efectos de trienios, carrera y derechos en el régimen que sea de aplicación. El puesto de trabajo desempeñado se reservará, al menos, durante dos años. Transcurrido este periodo, dicha reserva lo será a un puesto en la misma localidad y de igual retribución.

Los trabajadores en esta situación podrán participar en los cursos de formación que convoque la Administración.

Con el objeto de actualizar los conocimientos de los empleados y empleadas públicas se otorgará preferencia, durante un año, en la adjudicación de plazas para participar en los cursos de formación a quienes se hayan incorporado al servicio activo procedentes del permiso de maternidad o paternidad, o hayan reingresado desde la situación de excedencia por razones de guarda legal y atención a personas mayores dependientes o personas con discapacidad.

⁸ Guarda legal: Quien tenga a su cuidado directo una persona no desempeñe actividad retribuida en los siguientes casos:

- a) Menor de nueve años o con disminución física, psíquica o sensorial
 - b) Familiar hasta el 2º grado de consanguinidad o afinidad
 - c) Cónyuge o persona con relación de pareja de hecho que esté inscrita en el registro correspondiente o debidamente acreditada
 - d) Menor, desde los 9 hasta los 12 años y que no se incluya en (a) y (e)
 - e) En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que por cualquier causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto.
 - f) Para el cuidado, por enfermedad muy grave de un familiar de primer grado, independientemente de los casos anteriores.
- En los supuestos b y c, se condiciona a que la persona a cargo no pueda valer por sí misma por razones de edad, accidente o enfermedad.

La empresa no puede obligar al trabajador a disfrutar este permiso en el horario que más le interese, es el trabajador quien tiene la facultad de decidir la concreción horaria y la determinación del período de disfrute de dicho permiso.

⁹ Se entiende por deber de carácter inexcusable y personal:

- * La asistencia a tribunales de Justicia, previa citación
- * La asistencia a Plenos de los Concejales de Ayuntamiento y de los Alcaldes, cuando no tengan plena dedicación
- * El cumplimiento de los deberes ciudadanos derivados de una consulta electoral como componente de una mesa electoral

¹⁰ Para pedir la Licencia sin retribución es necesario llevar como mínimo 1 año de servicio en la Universidad

¹¹ Horario reducido: Entre el periodo comprendido entre el 16 de junio y el 15 de septiembre y en los días no lectivos que coincidan con los permisos de Navidad, Semana Santa, Feria, o festividad equivalente.

¹² Cuando sea necesario el desplazamiento previo de los cónyuges al país de origen del menor adoptado, el trabajador/a tendrá derecho a un permiso de 2 meses, percibiendo durante este periodo exclusivamente las retribuciones básicas del salario (sueldo base, los trienios y las pagas extraordinarias).

¹³ Cuando los días 24 y 31 de diciembre coincidan en festivo, sábado o día no laborable, se compensará la pérdida de éstos días de permiso por días de asuntos propios.