

Breve guía *sobre los* permisos *para madres y padres*

UGT



Agencia
Tributaria
Servicios Públicos



¿Vas a ser padre o madre?

CONOCE TUS DERECHOS



Desde **UGT** hemos editado esta guía para tratar de dar respuesta a muchas dudas y preguntas que tienen los trabajadores y trabajadoras en relación a la conciliación y la corresponsabilidad.

En los últimos años, se han producido una serie de avances legislativos en esta materia, centrados especialmente en la equiparación de permisos y la corresponsabilidad.

Aquí encontrarás información sobre cada uno de estos derechos y sobre quién, cuándo y cómo pueden disfrutarse. Así como otro tipo de información que puede ser de utilidad.

Conocer y difundir estos derechos nos permitirá seguir avanzando. Conciliar es más fácil entre todos y todas.

UGT, como sindicato de clase y **feminista** que es, apoya y respalda todas aquellas medidas encaminadas a lograr un reparto equitativo y corresponsable y que contribuyan a conseguir una igualdad real y efectiva.

Pero también, por nuestro carácter inconformista y porque somos vitales y luchadores, vamos a seguir trabajando por defender y ampliar los derechos de los y las trabajadoras. Y por seguir avanzando hacia una sociedad más justa.

Si tienes cualquier duda, acude a nuestras sedes de **UGT** o a nuestr@s representantes sindicales y te informaremos sobre estos (y otros) derechos.

UGT Somos **TU VOZ**



Antes del embarazo

FECUNDACIÓN ASISTIDA

Los empleados y empleadas públicas tendrán derecho a ausentarse del trabajo para someterse a técnicas de fecundación o reproducción asistida **por el tiempo necesario** para su realización y previa justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

Durante el embarazo

PERMISO PRENATAL

Lo podrán disfrutar las funcionarias embarazadas **por el tiempo indispensable** para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo. Aunque este permiso está contemplado únicamente para la mujer embarazada, desde UGT entendemos que existe un permiso para acompañar a familiar y/o pareja al médico que podría aplicarse a este caso, y más cuando entendemos que la legislación protege y ampara la conciliación y la corresponsabilidad.

En los casos de adopción y acogimiento, el tiempo necesario para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.



Durante el embarazo

RIESGO POR EMBARAZO Y LACTANCIA (REL)

La evaluación de riesgos de la empresa debe contemplar los posibles riesgos durante el embarazo y la lactancia natural y actuar en consecuencia, disminuyéndolos o eliminándolos. Así, deben adoptarse las medidas necesarias para evitar la exposición a dichos riesgos, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada, lo que puede incluir la no realización de trabajo nocturno o a turnos.

Cuando la adaptación del puesto no resultase posible o si persisten las condiciones que pudieran influir negativamente en la salud de la embarazada o del feto, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado.

Si esto tampoco fuese posible, puede solicitar una LICENCIA POR RIESGO POR EMBARAZO y LACTANCIA (REL) mientras persista este riesgo. Durante ese tiempo las retribuciones no pueden verse afectadas. Aunque, si la situación persiste, a partir del día 91 deberá solicitarse un subsidio a MUFACE para compensar las retribuciones que dejan de percibirse (cubre 100%).

Durante el embarazo

EMBARAZO DE RIESGO

El embarazo de riesgo tiene la consideración de Incapacidad Temporal (IT), ya que es una situación clínica en la que la mujer presenta algún problema médico que supone un riesgo para la madre y/o para el feto, pero que no está relacionado con el trabajo que pudiera estar desempeñando la mujer sino que deriva del propio embarazo. Por ello su tratamiento es igual al de una baja por cualquier otra causa.

Al igual que en el caso de Riesgo de embarazo o lactancia (y cualquier IT), a partir del día 91 se dejan de percibir los complementos por parte de la Administración, por lo que se deberá solicitar un subsidio a MUFACE (cubre 80%).



RECUERDA: cuando se produzca el nacimiento, para dar paso al inicio del Permiso por nacimiento, deberás pedir el **ALTA DE ESTA BAJA** (IT por motivos de embarazo). Se emitirá con la fecha del día antes del nacimiento

Durante el embarazo

PERMISO FUNCIONARIAS EN ESTADO DE GESTACIÓN

Las funcionarias en estado de gestación tienen derecho a un permiso retribuido a partir del día primero de la semana 37 de embarazo hasta la fecha del parto.

En el supuesto de gestación múltiple, este permiso podrá iniciarse el primer día de la semana 35 de embarazo hasta la fecha de parto.



Durante el embarazo

PROCESOS SELECTIVOS

Si por causa de una situación debidamente acreditada de embarazo de riesgo o de parto, alguna de las aspirantes no pudiera completar un proceso selectivo en cualquiera de sus fases o realizar algún ejercicio del mismo, su situación quedará condicionada a la finalización del proceso y a la superación de las fases que hubieran quedado aplazadas. La realización de estas pruebas no podrá conllevar una demora que menoscabe el derecho del resto de las personas aspirantes a una resolución del proceso ajustada a tiempos razonables, lo que deberá ser valorado en su caso por el Tribunal responsable del citado proceso.

Después del nacimiento

PERMISO POR NACIMIENTO Y CUIDADO DEL MENOR

Las últimas reformas aprobadas en nuestro país en esta materia, han supuesto un avance en los permisos por nacimiento, adopción o acogimiento, al ampliar el derecho a cuidar al menor sin perder ingresos ni oportunidades laborales.

Son permisos INDIVIDUALES e INTRANSFERIBLES que desde el 2021 pueden disfrutar de forma equiparada y equivalente ambos progenitores. También se ha tenido en cuenta la peculiaridad de las familias monoparentales, asegurando el mismo tiempo total de cuidado efectivo para el menor, con independencia de si hay uno o dos progenitores.

La prestación económica abonada por la Seguridad Social, consistirá en un subsidio equivalente al 100% de la base reguladora que esté establecida para la prestación por incapacidad temporal derivada de contingencias comunes y ESTÁ EXENTA DEL PAGO POR IRPF.

La actual legislación contempla una duración total de 19 semanas (familias biparentales) y 32 semanas (familias monoparentales), que se disfrutarán de la siguiente manera:



Familias biparentales

6 semanas	Descanso obligatorio Inmediatamente después del parto A jornada completa
11 semanas	Hasta los 12 meses Posibilidad de interrupción (sólo <u>si ambos trabajan</u>). A jornada parcial o completa
2 semanas	Hasta los 8 años De manera interrumpida A jornada parcial o completa Nacidos a partir del 02/08/24 Solicitud a partir de enero del 2026

Familias monoparentales

6 semanas
22 semanas
4 semanas

*En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija ya nacida o muerte prematura del feto considerado viable (a partir del sexto mes de gestación), el periodo de duración del permiso no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las 6 semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo. En caso de fallecimiento de la madre, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste de permiso.

*Cabe recordar que, una vez finalizado el periodo de descanso obligatorio de 6 semanas, se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración.



Después del nacimiento

AMPLIACIÓN DEL PERMISO

El permiso por nacimiento y cuidado del menor se ampliará para ambos progenitores en **dos semanas más (para cada progenitor)**, en el supuesto de discapacidad del hijo o hija.

También se ampliará igualmente en dos semanas más **para cada progenitor** por cada bebé, a partir del segundo, en los supuestos de parto múltiple.

En los casos de parto prematuro y en aquellos que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto (hasta 30 días después del parto), se ampliará en tantos días como el neonato se encuentre hospitalizado, con un **máximo de 13 semanas**.

Además, por nacimiento de hijos **premalturos** o que por cualquier otra causa deban permanecer **hospitalizados** a continuación del parto, la funcionaria o el funcionario 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.

Después del nacimiento

ADOPCIÓN Y ACOGIMIENTO

El permiso por adopción, por guarda con fines de adopción, o acogimiento, tanto temporal como permanente, sigue los mismos criterios que el permiso por nacimiento, por lo que tendrá la misma duración y distribución (es decir, 19 semanas para familias biparentales y 32 para monoparentales).

Asimismo, se mantienen las mismas causas de ampliación de dicho permiso (2 semanas para cada progenitor y cada hecho causante en caso de discapacidad y/o parto múltiple a partir del 2º bebé).

En los casos de adopción o acogimiento internacional, si fuera necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, se tendrá derecho, a un permiso de hasta 2 meses de duración, percibiendo durante este periodo exclusivamente las retribuciones básicas.

Con independencia del permiso de hasta dos meses previsto en el párrafo anterior y para el supuesto contemplado en dicho párrafo, el permiso por adopción o acogimiento, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución judicial.



Después del nacimiento

PERMISO POR CUIDADO DEL LACTANTE

Los y las trabajadoras tendrán derecho hasta que **el menor cumpla 12 meses**, a **una hora diaria de ausencia del trabajo**, que podrá dividirse en dos fracciones.

Podrá ejercerse reduciendo la jornada normal a través de una de las siguientes opciones:

- En media hora al inicio y media hora al final de la jornada,
- En una hora al inicio de la jornada;
- En una hora al final de la jornada;

También se podrá solicitar la **sustitución** del tiempo de lactancia por un permiso retribuido que acumule en **jornadas completas** el tiempo correspondiente.

Esta modalidad se podrá disfrutar únicamente a partir de la finalización del permiso por nacimiento, adopción, guarda, acogimiento o una vez que, desde el nacimiento del menor, haya transcurrido un tiempo equivalente al que comprenden los citados permisos. Sólo de forma excepcional podrá concederse en un momento no inmediatamente posterior a la finalización del citado permiso. Para calcular este permiso en jornadas acumuladas habrá que seguir la siguiente **fórmula**:

- Días laborables hasta que el menor cumpla 12 meses desde la finalización del permiso por nacimiento x 1 hora = Total de horas de permiso
- Total de horas de permiso / horas de tu jornada laboral (37 horas y media) = días laborables de lactancia acumulada que te corresponden

Cabe recordar, además, que, en su modalidad acumulada, no cabe su fraccionamiento ni su disfrute intercalado con el permiso por nacimiento o adopción o acogimiento.



El ejercicio del permiso contemplado en este apartado constituye un derecho individual de los funcionarios y funcionarias, sin que pueda transferirse su ejercicio (ni en parte ni totalmente) al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor.

Este permiso retribuido se incrementará proporcionalmente en los casos de que se trate de un parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple.



Después del nacimiento

OTROS PERMISOS DE INTERÉS

Los y las empleadas públicas cuentan con otra serie de permisos que pueden resultar de utilidad para conciliar la vida familiar, personal y laboral. Aquí vamos a recordar algunos.

Permiso para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal y por deberes derivados de la conciliación de la vida familiar y laboral

Este permiso retribuido se concede tanto a personal funcionario como laboral por el tiempo indispensable para el cumplimiento de este tipo de deberes. Entre los supuestos de aplicación de este permiso vinculados con la conciliación, podemos encontrar los siguientes:

- Visitas médicas acompañando a un familiar
- Asistencia a tutorías de colegios de hijos e hijas y casos similares
- El hecho de que el empleado o empleada pública acompañe a su cónyuge o pareja de hecho a exámenes prenatales o técnicas de preparación al parto

Para estos casos se deberá acreditar el tiempo necesario o utilizado para ejercer el permiso, la actividad llevada a cabo y el que la actividad no puede o no ha podido llevarse a cabo fuera de la jornada de trabajo.



Permiso por accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario

Se trata de un permiso retribuido del que pueden disfrutar las y los empleados públicos y cuya duración será de:

- Personal funcionario:
 - 5 días cuando se trata del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el primer grado por consanguinidad o afinidad, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores que conviva con el funcionario o funcionaria en el mismo domicilio
 - 4 días cuando se trata de familiar hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad
- Personal laboral:
 - 5 días cuando se trata del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores que conviva con el funcionario o funcionaria en el mismo domicilio

CUESTIONES DE INTERÉS A TENER EN CUENTA

VACACIONES Y ASUNTOS PROPIOS

Si estás a punto de ser padre o madre, recuerda que aquellas vacaciones que no puedas utilizar debido a estar disfrutando de algún permiso relacionado con el embarazo, nacimiento y cuidado del menor, podrás posponerlas y disfrutarlas más tarde, incluso aunque haya terminado el año natural (no se pierden). Sin embargo, esto no ocurre con los días de asuntos propios (“moscosos”), que no podrás disfrutarlos una vez finalizado el año (se pierden).

Concretamente la norma especifica lo siguiente:

“Cuando las situaciones de permiso de maternidad, incapacidad temporal, riesgo durante la lactancia o riesgo durante el embarazo impidan iniciar el disfrute de las vacaciones dentro del año natural al que correspondan, o una vez iniciado el periodo vacacional sobreviniera una de dichas situaciones, el periodo vacacional se podrá disfrutar aunque haya terminado el año natural a que correspondan y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

El periodo de vacaciones, una vez iniciado su disfrute, no se verá interrumpido si durante el mismo sobreviene algún permiso o licencia diferente de los enumerados en el párrafo anterior”.

EMBARAZO DE RIESGO TRAS LA SEMANA 37

Si debido a un embarazo de riesgo te encuentras en situación de IT cuando llegas a la semana 37 de embarazo, la recomendación es que pases de situación de baja por embarazo de riesgo a permiso para funcionaria en estado de gestación (recuerda que sería semana 35 en caso de gestación múltiple).

Recuerda, especialmente si la situación de IT es larga, que a partir del día 91 dejas de percibir las retribuciones complementarias por lo que debes solicitar a MUFACE una prestación, que en caso de IT de embarazo de riesgo no cubrirá el 100%, sino el 80% (si es riesgo por embarazo, la prestación de MUFACE sí sube el 100%). Mientras que si te encuentras en permiso por estado de gestación no se produce disminución salarial ni debes realizar ningún tipo de trámite.



PIA

Los últimos acuerdos alcanzados con respecto al Plan de Intensificación de Actuaciones (PIA), han incluido como situaciones especialmente protegidas, entre otras, los permisos de nacimiento, adopción y acogida; gestación; riesgo durante el embarazo; y lactancia, estableciendo mecanismo que faciliten el cumplimiento de los requisitos para su participación. El objetivo es que el disfrute de estos permisos no supongan un perjuicio para los y las trabajadoras.

TOMA DE POSESIÓN TRAS PARTO

El permiso por nacimiento no debe dilatar el plazo de la toma de posesión de la funcionaria, sino que, una vez tomada la posesión, se podrá seguir disfrutando del mismo (restando el tiempo ya transcurrido desde el nacimiento). Es decir, no se debe posponer la toma de posesión a la finalización del permiso (lo que podría suponer un perjuicio para la funcionaria).

Además, Función Pública contempla la posibilidad de tomar posesión sin necesidad de desplazarse físicamente cuando el nuevo destino radique en localidad distinta donde presta servicio. (Aunque es necesario ponerse en contacto con ambas delegaciones para que autoricen)

Otra cuestión diferente es que, en el momento de nacer el hijo o hija, la persona trabajadora no estuviese disfrutando del permiso por nacimiento por no tener derecho a dicho permiso (por ejemplo, que no se encuentre en situación de alta o asimilada al alta). En ese caso, una vez que toma posesión NO puede disfrutar del permiso, ya que no cumplía los requisitos en el momento del hecho causante (es decir, del nacimiento).

ACCIÓN SOCIAL Y PRESTACIONES MUFACE

El **Plan General de Ayudas de Acción Social** ha recogido en los últimos años diferentes prestaciones que pueden ser de interés para los padres y madres. Entre ellas, podemos recordar las siguientes:



- Ayuda para el cuidado de hijos e hijas menores de 3 años, cuyo objetivo es compensar los gastos del cuidado del menor cuando sean cuidados por persona contratada o acudan a escuela infantil o guardería
- Ayuda para el desarrollo educativo, destinada a compensar en parte los gastos originados por los estudios de los hijos e hijas
- Ayuda para tratamientos de salud, que puede incluir desde tratamientos odontológicos, de rehabilitación o trastornos de aprendizaje, hasta adquisición de prótesis oculares o auditivas, entre otras

Por ello es importante consultar y tener en cuenta los plazos de solicitud y periodos de cobertura.

De igual modo, es importante consultar las prestaciones que ofrece **MUFACE**, consistentes en ayudas económicas baremadas para hacer frente a diferentes gastos derivados. Entre otras, podemos señalar:

- Prestaciones oculares y auditivas
- Prestaciones dentarias
- Prestaciones por material ortoprotésico



Flexibilidad horaria

JORNADA DE TRABAJO - PLAN CONCILIA

Tendrán derecho a **flexibilizar** en **1 hora diaria el horario fijo de jornada** (adelantar o atrasar el momento en que se inicia el cumplimiento del horario fijo), siempre que cumplan 5 horas mínimas de jornada laboral, los trabajadores y trabajadoras que tengan a su cargo:



- Personas mayores
- Hijos e hijas menores de 12 años (este derecho podrá ejercerse también en el año en que el menor cumpla dicha edad)
- Personas con discapacidad
- Familiares con enfermedad grave (hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad)

Cuando las medidas de flexibilidad horaria se refieran a menores de 12 años, si hubiera más de un titular de este derecho por el mismo sujeto causante, se podrá instar su ejercicio simultáneo. No obstante, en el supuesto de que ambos progenitores presten servicios en el mismo órgano o entidad, se podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas en el correcto funcionamiento del servicio.

Podrán acogerse a la modalidad de **jornada intensiva de verano** ampliada desde el 1 de junio hasta el 30 de septiembre los empleados y empleadas que tengan a su cargo:

- descendientes o personas sujetas a su tutela o acogimiento de hasta 12 años de edad
- personas que tengan reconocida una discapacidad igual o superior al 33%

IMPORTANTE: Siempre que convivan con la persona solicitante y dependan de esta.

Podrán disponer de **2 horas de flexibilidad** horaria diaria (a fin de conciliar los horarios de los centros donde la persona con discapacidad reciba atención, con los horarios de los propios puestos de trabajo) los empleados o empleadas públicos que tengan a su cargo:

- Personas con discapacidad (hasta el primer grado)
- Excepcionalmente, previa autorización del responsable de la Unidad, se podrá conceder, con carácter personal y temporal, por motivos

directamente relacionados con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, y en los casos de familias monoparentales



Recuerda: Flexibilizar quiere decir que ese tiempo lo tienes que recuperar (**dentro de la misma semana, de tal forma que al finalizar hayas completado tus 37 horas y media semanales**).

Flexibilidad horaria

BOLSA DE HORAS DEL 5%

Los empleados o empleadas públicas podrán disponer de una bolsa de horas de hasta un 5 % de la jornada anual:

- Cuidado de hijos o hijas menores de edad y menores sujetos a tutela o acogimiento;
- Atención de personas mayores y personas con discapacidad hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad;

La utilización de las horas tendrá carácter recuperable en un plazo máximo de **3 meses** a contar desde el día siguiente a aquel en que se haga uso de la bolsa de horas, debiendo cumplir con el total de la jornada anual correspondiente. Las horas recuperadas no se volverán a incorporar en ningún caso al saldo de horas total que se puede utilizar durante ese año natural.

Para la justificación del uso de la bolsa de horas será necesaria, en todo caso, una declaración responsable de los empleados o empleadas públicos.



Las horas podrán acumularse en jornadas completas siempre que exista una razón justificada para ello, considerando las peculiaridades de la prestación del servicio público.

Los calendarios laborales podrán establecer los límites y condiciones de acumulación de estas horas sin alcanzar jornadas completas siempre que sea compatible con la organización del trabajo, así como las adaptaciones que pudieran ser necesarias para las peculiaridades de determinados ámbitos o colectivos.

OJO: Si participas en el PIA debes tener hechas las horas y autorizadas las horas de la bolsa en el momento de finalizar el PIA.

CÓMO SOLICITARLO ?

Para solicitar participar tanto en el **Plan Concilia** como en la **Bolsa de horas del 5%** debes acceder a:

- Oficina Virtual del Personal (VPO),
 - Gestión de presencia, clicar en
 - Registro de conciliación y
 - Dar de alta (completando los datos y adjuntando la documentación requerida)

Una vez que recibas la confirmación, podrás empezar a hacer uso de tus horas y gestionarlas desde tu OVP (incidencias horarias).

Reducción de la jornada

POR CUIDADO DE HIJ@ MENOR AFECTADO POR CÁNCER U OTRA ENFERMEDAD GRAVE

El personal funcionario tendrá derecho a una **reducción de al menos el 50% de la jornada de trabajo** (puede llegar al 99%, aunque desde la AEAT cuando el menor está escolarizado lo están reduciendo al 50%) para el cuidado del hijo o hija menor de edad, afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas o carcinomas) o por cualquier otra enfermedad grave que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente. Y todo ello percibiendo las **retribuciones íntegras**. La reducción se concederá como máximo, **hasta que el hijo o hija cumplan los 23 años** (el mero cumplimiento de los 18 años del menor no será causa de extinción de la reducción de la jornada, si se mantiene la necesidad de cuidado directo).

Cumplidos los 18 años, se podrá reconocer el derecho a la reducción de jornada hasta que la persona a su cargo cumpla los 23 años en los supuestos en que el padecimiento del cáncer o enfermedad grave haya sido diagnosticado antes de alcanzar la mayoría de edad, siempre que en el momento de la solicitud se acrediten los requisitos establecidos en los párrafos anteriores, salvo la edad.

Se mantendrá el derecho a esta reducción de jornada hasta que la persona a su cargo cumpla **26 años** si, antes de alcanzar los 23 años, acreditara, además, un **grado de discapacidad igual o superior al 65%**.

Cuando la persona enferma contraiga matrimonio o constituya una pareja de hecho, tendrá derecho al permiso quien sea su cónyuge o pareja de hecho, siempre que acredite las condiciones para ser persona beneficiaria.



Requisitos exigidos:

- Que ambas personas progenitoras, adoptantes, guardadoras con fines de adopción o acogedoras de carácter permanente trabajen;
- Que se acredite la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente mediante el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma o, en su caso, de la entidad sanitaria concertada correspondiente;
- Que se acredite la relación paternal - filial mediante libro de familia o certificado de inscripción en el registro civil o resolución judicial/administrativa;

Aclaraciones a tener en cuenta:

- La reducción podrá llegar a ser superior al 50% atendiendo a las necesidades de cuidados que sean precisas;
- Salvo que se acuerde otra cosa, la deducción deberá disfrutarse diariamente y se hará coincidir preferentemente con las primeras o últimas horas de la jornada, de acuerdo con las necesidades del servicio.
- Cuando la reducción no alcance a dar respuesta a las necesidades de cuidado, se podrá acumular a jornadas completas.
- El permiso se concederá inicialmente por 3 meses, prorrogable por periodos de 2 meses. En caso de que el informe médico determine un periodo inferior, se concederá por el tiempo indispensable que allí conste. En caso de alternancia en el disfrute la duración quedará en suspenso.



Cuando concurren en ambas personas progenitoras, adoptantes, guardadoras con fines de adopción o acogedoras de carácter permanente, por el mismo sujeto y hecho causante, las circunstancias necesarias para tener derecho a este permiso o, en su caso, puedan tener la condición de beneficiarias de la prestación establecida para este fin en el Régimen de la Seguridad Social que les sea de aplicación, el funcionario o funcionaria tendrá derecho a la percepción de las retribuciones íntegras durante el tiempo que dure la reducción de su jornada de trabajo, siempre que la otra persona progenitora, adoptante o guardadora con fines de adopción o acogedora de carácter permanente, sin perjuicio del derecho a la reducción de jornada que le corresponda, no cobre sus retribuciones íntegras en virtud de este permiso o como beneficiaria de la prestación establecida para este fin en el Régimen de la Seguridad Social que le sea de aplicación.

En caso contrario, sólo se tendrá derecho a la reducción de jornada, con la consiguiente reducción de retribuciones.

Asimismo, en el supuesto de que ambos presten servicios en el mismo órgano o entidad, ésta podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas en el correcto funcionamiento del servicio.

Recuerda: El inicio del disfrute se inicia a solicitud de la persona. El plazo para resolver la solicitud será de 15 días hábiles (transcurrido el cual se entenderá estimada la solicitud por silencio administrativo).

Reducción de la jornada

POR CUIDADO FAMILIAR

Por ser preciso atender el **cuidado de un familiar de primer grado**, el personal funcionario y laboral tendrá derecho a solicitar una **reducción de hasta el 50%** de la jornada laboral, con carácter **retribuido**, por razones de enfermedad muy grave y por el plazo **máximo de un mes**.

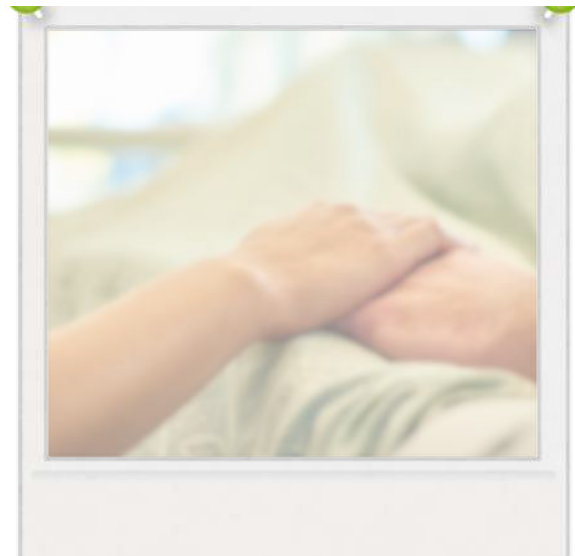
Si hubiera más de un titular de este derecho por el mismo hecho causante, el tiempo de disfrute de esta reducción se podrá prorratear entre los mismos, respetando en todo caso, el plazo máximo de un mes.

Reducción de la jornada

POR GUARDA LEGAL

Por razones de guarda legal, el personal funcionario tendrá derecho a la **reducción** de su jornada de trabajo, **con la disminución de sus retribuciones** que corresponda cuando tenga el cuidado directo de:

- Algún menor de doce años
- Persona mayor que requiera especial dedicación
- Persona con discapacidad que no desempeñe actividad retribuida
- Familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe actividad retribuida.



Reducción jornada

POR INTERÉS PARTICULAR

En aquellos casos en que resulte compatible con la naturaleza del puesto desempeñado y con las funciones del centro de trabajo, el personal que ocupe puestos de trabajo cuyo nivel de complemento de destino sea igual o inferior al 28 podrá solicitar al órgano competente el reconocimiento de una **jornada reducida, ininterrumpida**, de las 9:00 a las 14:00 horas, de lunes a viernes, **percibiendo el 75 % de sus retribuciones**.

Esta modalidad de jornada reducida será incompatible con otras reducciones de jornada previstas en la normativa vigente, pero sí será compatible con las medidas de flexibilidad horaria que prevea la correspondiente normativa. No se podrá conceder el pase a jornada ordinaria desde la jornada reducida por interés particular en periodos del año tales como vacaciones, festivos o jornadas especiales, salvo casos excepcionalmente valorados y justificados por los órganos competentes en materia de recursos humanos.

No podrá reconocerse esta reducción de jornada al personal que desempeñe puestos de trabajo considerados de especial dedicación.

No retribuido

PERMISO PARENTAL DE 8 SEMANAS

Las personas trabajadoras tendrán derecho a un **permiso parental** para el cuidado del menor **hasta** que cumpla **8 años**.

Tendrá una duración máxima de **8 semanas**, continuas o discontinuas, y podrá disfrutarse a tiempo completo o parcial, siempre que las necesidades del servicio lo permitan.

Cabe recordar que este permiso constituye un derecho individual, por lo que **no podrá transferirse su ejercicio**.

Corresponderá a la persona progenitora, adoptante o acogedora especificar la fecha de inicio y fin del disfrute o, en su caso, de los periodos de disfrute, debiendo comunicarlo a la Administración con una antelación de quince días y realizándose por semanas completas.

Cuando concurran en ambas personas progenitoras, adoptantes, o acogedoras, por el mismo sujeto y hecho causante, las circunstancias necesarias para tener derecho a este permiso en los que el disfrute del permiso parental en el período solicitado altere seriamente el correcto funcionamiento de la unidad de la administración en la que ambas presten servicios, esta podrá aplazar la concesión del permiso por un período razonable, justificándolo por escrito y después de haber ofrecido una alternativa de disfrute más flexible.

Tras las últimas modificaciones aprobadas, el **EBEP** especifica y **recoge** que se trata de un permiso **NO retribuido**. Aunque bien es cierto que en el **Estatuto de los Trabajadores no se ha realizado este cambio**, por lo que no se especifica si se trata de un permiso retribuido o no.



No retribuido

LICENCIAS POR ASUNTOS PROPIOS



Podrán concederse licencias de asuntos propios, **sin retribución** alguna y siempre que lo permitan las necesidades del Servicio. Su duración acumulada no podrá en ningún caso exceder de **3 meses cada 2 años**. El personal laboral deberá tener cumplido, como mínimo, un año de servicios efectivos para poder solicitar esta licencia.

Se puede conceder por periodos inferiores a una semana y puede unirse a vacaciones, asuntos particulares, maternidad o enfermedad.

El tiempo disfrutado con esta licencia es computable a efectos de trienios pero no a efectos de devengo de vacaciones.

No retribuido

EXCEDENCIA POR CUIDADO DE HIJ@S

Los y las trabajadoras tendrán derecho a un período de excedencia de duración **no superior a tres años** para atender al cuidado de cada hijo o hija, a contar desde la fecha de nacimiento.

Además, esta excedencia **puede disfrutarse de forma fraccionada**, es decir, por intervalos de tiempo. La única limitación es la edad del menor: 3 años.

En el caso de adopción o acogimiento, no se tendrá en cuenta la edad del menor (es decir, el límite de 3 años de edad). En este caso, la excedencia podrá ser de un máximo de 3 años de duración.

El período de excedencia será único por cada sujeto causante. Cuando un nuevo sujeto causante diera origen a una nueva excedencia, el inicio del período de la misma pondrá fin al que se viniera disfrutando.

Si dos trabajadores generasen el derecho a disfrutar de esta excedencia por el mismo sujeto causante, la Administración podrá limitar su ejercicio simultáneo, siempre por razones justificadas relacionadas con el funcionamiento de los servicios.



Quienes estén disfrutando este tipo de excedencia **no devengarán retribuciones**, aunque conviene destacar algunos aspectos importantes:

- El **tiempo** de permanencia en esta situación será **computable** a efectos de trienios, carrera y derechos en el régimen de Seguridad Social que sea de aplicación.
- El **puesto de trabajo desempeñado se reservará**:
 - Personal funcionario: al menos, durante dos años. Transcurrido este periodo, dicha reserva lo será a un puesto en la misma localidad y de igual retribución.
 - Personal laboral: al menos, durante el primer año. Transcurrido este periodo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente (salvo que sea familia numerosa, que se reservará durante 15 meses, familia numerosa especial, que se reservará 18 meses, así como si los dos progenitores lo disfrutaran al mismo tiempo y con la misma duración).
- Se podrá participar en los cursos de **formación** que convoque la Administración.

Este permiso también se puede disfrutar para el cuidado de un familiar que se encuentre a su cargo, hasta el segundo grado inclusive de consanguinidad o afinidad que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

No retribuido

EXCEDENCIA VOLUNTARIA POR INTERÉS PARTICULAR

Los **funcionarios** de carrera podrán obtener la excedencia voluntaria por interés particular cuando hayan prestado **servicios efectivos** en cualquiera de las Administraciones Públicas durante un periodo **mínimo de cinco años inmediatamente anteriores**. La duración mínima será de dos años continuados (no hay máximo).

La concesión de excedencia voluntaria por interés particular quedará subordinada a las necesidades del servicio debidamente motivadas. No podrá declararse cuando al funcionario público se le instruya expediente disciplinario.



Quienes se encuentren en situación de excedencia por interés particular no devengarán retribuciones, ni les será computable el tiempo que permanezcan en tal situación a efectos de ascensos, trienios y derechos en el régimen de Seguridad Social que les sea de aplicación.

En cuanto al personal laboral, el ET recoge que: el trabajador o trabajadora con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia voluntaria.

No retribuido

OTRAS EXCEDENCIAS

Excedencia por agrupación familiar: podrán acogerse, sin el requisito de haber prestado servicios efectivos en cualquiera de las Administraciones Públicas por un tiempo mínimo establecido, el personal cuyo cónyuge resida en otra localidad por haber obtenido y estar desempeñando un puesto de trabajo de carácter definitivo como funcionario de carrera o como laboral fijo en cualquiera de las Administraciones Públicas, organismos públicos y entidades de derecho público dependientes o vinculados a ellas, en los Órganos Constitucionales o del Poder Judicial y órganos similares de las comunidades autónomas, así como en la Unión Europea o en organizaciones internacionales.



Quienes se encuentren en esta situación no devengarán retribuciones, ni les será computable el tiempo que permanezcan en tal situación a efectos de ascensos, trienios y derechos en el régimen de Seguridad Social que les sea de aplicación

Existen otro tipo de excedencias a las que pueden acogerse tanto personal funcionario como laboral, tales como excedencia por violencia de género o excedencia por haber sufrido daños como consecuencia de la actividad terrorista.

Seguimos trabajando

NUEVAS PROPUESTAS

Por supuesto, esto es sólo el principio porque desde UGT se va a seguir trabajando para consolidar, garantizar y ampliar los derechos de los y las trabajadoras.

Desde UGT de la AEAT vamos a seguir apostando porque la conciliación, la corresponsabilidad y las políticas de Igualdad sean uno de los objetivos prioritarios en nuestro puesto de trabajo. Y es que aún queda mucho por hacer.

Entre las propuestas que planteamos, podemos recordar algunas:

- Ampliación de la bolsa de horas: actualmente se sitúa en un 5% de las horas anuales. Desde UGT defendemos su ampliación, dado que ha demostrado ser una herramienta muy útil.
- Teletrabajo: fomentar y facilitar la modalidad del teletrabajo que permite en muchos casos facilitar la conciliación.
- Creación de una bolsa de días de teletrabajo: permitiría flexibilizar una parte de nuestros días de teletrabajo para poder hacer frente a situaciones inesperadas a través de un mecanismo similar a la actual bolsa de horas.
- Revisión de de supuestos y condiciones de los permisos y licencias por responsabilidades familiares (garantizando además su aplicación por igual en todo el territorio español), por eso desde UGT llevamos tiempo solicitando una Mesa monotemática sobre permisos, especialmente los relacionados con la conciliación.
- Garantizar que las fechas de movilidad en paneles tenga en cuenta motivos de conciliación familiar para poder garantizar su adaptación a aspectos tales como calendario escolar (como ha sucedido en los últimos paneles).
- Reducción horaria y flexibilidad organizativa: estudiar las situaciones reales que afectan a los y las trabajadoras para poder dar una respuesta real, que permita conjugar las necesidades organizativas con las necesidades familiares y personales.

Queda por tanto un largo camino por recorrer para seguir avanzando en la conciliación, corresponsabilidad e igualdad. Pero desde UGT seguiremos caminado juntos y juntas para lograr nuestro objetivo.

*El mero hecho de no rendirse
es ya una forma de tener éxito.*

Contacta con nosotr@s

+91 583 11 96 / +91 583 47 42

ugtaeat@ugt-sp.es

<https://www.ugtaeat.org/>

