

Víctimas de violencia de género (Arts. 49.d y 82)

- Las faltas de asistencia de las trabajadoras víctimas de violencia de género, totales o parciales, tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales de atención o de salud según proceda.
- Se tendrá derecho a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que sean aplicables, en los términos que para estos supuestos establezca la Administración Pública competente en cada caso.
- En las actuaciones y procedimientos relacionados con la violencia de género, se protegerá la intimidad de las víctimas, en especial, sus datos personales, los de sus descendientes y las de cualquier persona que esté bajo su guarda o custodia.
- Movilidad por razón de violencia de género: se sustituye el derecho preferente de la funcionaria víctima de violencia de género a ocupar otro puesto de trabajo vacante y de necesaria cobertura por el derecho al traslado a otro puesto de trabajo sin necesidad de que sea vacante de necesaria cobertura.

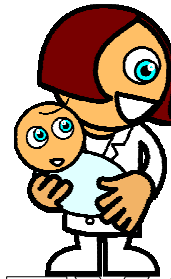
¿Y del resto ?...

El resto de permisos, vacaciones y licencias pactados en los Convenios Colectivos del Personal Laboral y Acuerdos de Funcionarios de las distintas Administraciones, continúan en vigor en tanto no se opongan en su carácter de básico a lo establecido en el EBEP.

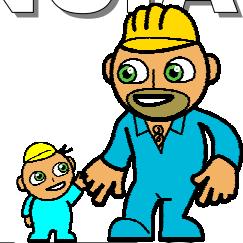


www.fsap.ccoo.es

PERMISOS



EXCEDENCIAS



VACACIONES



Estatuto Básico del
Empleado Público.
(Ley 7/2007, de 12 de Abril)

CC.OO.

tú ganas

**Un compromiso
con lo público**



Licencia por razón de matrimonio

15 días naturales, regulada en el artículo 71.1 de la Ley de Funcionarios Civiles del Estado de 1964 según Instrucciones de desarrollo de este estatuto por la AGE y la Junta de Andalucía.

Permisos por parto (Art. 48 y 49)

- Tendrá una duración de dieciseis semanas ininterrumpidas.
- Este permiso se ampliará en dos semanas más por cada hija/o a partir del segundo, en los supuestos de parto múltiple. El permiso se distribuirá a opción de la trabajadora siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. 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. No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el periodo de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del periodo de descanso posterior al parto, a tiempo parcial o completo, bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir disfrutando del permiso de maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.
- En los casos de disfrute simultáneo de periodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas o de las que correspondan en caso de parto múltiple.
- Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades del servicio lo permitan, y en los términos que reglamentariamente se determinen.
- El tiempo transcurrido durante el disfrute de estos permisos se computará como de servicio efectivo a todos los efectos, garantizándose la plenitud de derechos económicos.

- 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.
- Las mismas medidas podrán adoptarse para la protección de la lactancia natural en el caso de la mujer trabajadora, hasta como máximo el primer año del hijo/a y con las condiciones y requisitos establecidos en la normativa sobre Prevención de Riesgos Laborales.

Vacaciones (Art. 50 y 51)

- Las vacaciones serán, como mínimo, durante cada año natural, de veintidós días hábiles, o de los días que correspondan proporcionalmente si el tiempo de servicio durante el año fuera menor. No se considerarán como días hábiles los sábados, sin perjuicio de las adaptaciones que se establezcan para los horarios especiales.
- Asimismo, tendrán derecho a un día hábil adicional al cumplir quince años de servicio, añadiéndose un día hábil más al cumplir los veinte, veinticinco y treinta años de servicio, respectivamente, hasta un total de 26 días hábiles por año natural».
- Los calendarios laborales aprobados con anterioridad al 13 de mayo de 2007 continúan en vigor.

Días de asuntos particulares (Art. 48.2)

Dos días adicionales a los de asuntos particulares cuando se cumpla el sexto trienio, incrementándose en un día adicional por cada trienio cumplido a partir del octavo. Ejemplo:

Trienios	Admón. Estado	Junta de Andalucía
Del 1º al 5º	días 6	días 8
6º y 7º	días 8	días 10
8º	días 9	días 11
9º	días 10	días 12
10º	días 11	días 13
...y así sucesivamente...		

Aplicación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (31/1995) y la Ley para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres (3/2007)

- Si realizada la evaluación de riesgos el resultado revelase un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia natural de la trabajadora, el empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una 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.
- Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas, en función de la Entidad con la que la empresa tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales, con el informe del médico del Servicio Nacional de Salud que asista facultativamente a la trabajadora, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. El empresario deberá determinar, previa consulta con los representantes de los trabajadores, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.
- El cambio de puesto o función se llevará a cabo de conformidad con las reglas y criterios que se apliquen en los supuestos de movilidad funcional, no supondrá modificación de las retribuciones y tendrá efectos hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al destino de origen.
- En el supuesto de que, aun aplicando las reglas señaladas en el párrafo anterior, 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.

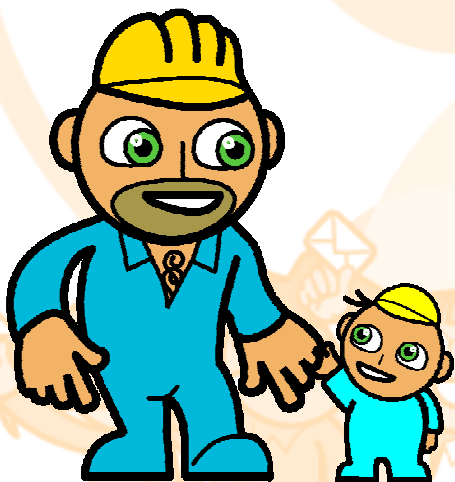
Permisos lactancia y cuidado de hijos/as

- Una hora de ausencia del trabajo por lactancia de un hijo menor de doce meses y la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente (art. 48.1.f).
- Un máximo de dos horas diarias de ausencia del trabajo por nacimiento de hijos prematuros o que por cualquier otra causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto (art. 48.1.g)
- Disminución de la jornada de trabajo, con disminución de las retribuciones que correspondan, cuando por razones de guarda legal se tenga el cuidado directo de algún menor de doce años, persona mayor que requiera especial dedicación o persona con discapacidad que no desempeñe actividad retribuida (art. 48.1.h).
- El tiempo indispensable para el cumplimiento de deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral (art. 48.1.j).
- Dos meses como máximo, percibiendo las retribuciones básicas, si fuera necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, en los casos de adopción internacional (art. 49.b).
- 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, tanto preadoptivo como permanente o simple, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución judicial por la que se constituya la adopción o la decisión administrativa o judicial de acogimiento.
- Los trabajadores y trabajadoras que hayan hecho uso del permiso por adopción o acogimiento y/o paternidad tendrán derecho, una vez finalizado el periodo de permiso, a reintegrarse a su puesto de trabajo en términos y condiciones que no les resulten menos favorables al disfrute del permiso, así como a beneficiarse de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a las que hubieran podido tener derecho durante su ausencia. (art. 49.c. EBEP)

- Quince días naturales de permiso de paternidad (art. 49.c.).
- Ampliación en dos semanas más del permiso por parto y del permiso por adopción o acogimiento en el supuesto de discapacidad del hijo (art. 49.a y 49.b).
- Posibilidad de seguir disfrutando el otro progenitor el permiso de maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la incorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal (art. 49.a).
- Ampliación del permiso de maternidad en tanto días como el neonato se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, 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. 49.a).
- Derecho a participar en los cursos de formación que convoque la Administración durante el disfrute del permiso por parto, adopción o acogimiento (art. 49 a) y b).

Reducción de hasta el 50 % de la jornada laboral, con carácter retribuido (Art. 48)

- Para el cuidado de un familiar de primer grado (de consanguinidad o afinidad), por razones de enfermedad muy grave y por el plazo máximo de un mes, dentro del periodo de un año. (art. 48.1.i).
 - En el supuesto de que varios familiares del sujeto causante fueran empleados/as públicos/as con derecho a esta reducción de jornada, podrán disfrutar de la misma repartiendo su tiempo de duración entre ellos y respetando, en todo caso, el plazo máximo de un mes.



Excedencias por cuidado de hijas/hijos y cuidados de familiares (Art. 89.4)

- Se tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo o hija, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción o acogimiento permanente o preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.
- Hasta tres años para atender al 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, siempre que lo acredite fehacientemente.
- 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, en su caso, se viniera disfrutando.
- En el caso de que dos funcionarios generasen el derecho a disfrutarla por el mismo sujeto causante, la Administración podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas relacionadas con el funcionamiento de los servicios. (Art. 89.4; EBEP 2007).
- La situación de excedencia por el cuidado de familiares conlleva el derecho a la reserva del puesto de trabajo que se desempeña (al menos durante dos años y transcurrido este periodo dicha reserva será a un puesto de igual retribución, (Art. 89.4; Estatuto Básico del Empleado Público 2007), computándose el tiempo de permanencia a efectos de antigüedad, de consolidación de grado o categoría y de cotizaciones sociales en los términos establecidos legalmente.

