

CATÁLOGO DE MEDIDAS DE CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD

uc3m | Universidad Carlos III de Madrid
Vicerrectorado de Relaciones Institucionales, Igualdad, Cooperación y Desarrollo Sostenible

El presente Catálogo de medidas de conciliación y corresponsabilidad da cumplimiento a la Medida 15 del III Plan de Igualdad de la Universidad Carlos III de Madrid. Esta medida se integra en el Eje III, dedicado a la igualdad en el empleo y la corresponsabilidad, y en su Línea III.2, relativa a la corresponsabilidad y las necesidades de cuidado, y encomienda a la Universidad la elaboración de un catálogo que recoja todas las medidas legalmente existentes en la materia, que se actualice de forma periódica, se difunda entre el personal y se publique en la web de la Unidad de Igualdad. El catálogo ha sido elaborado por Amanda Moreno Solana y ordena, de forma práctica y accesible, las suspensiones, los permisos, las reducciones y adaptaciones de jornada y las excedencias previs- tas en el Estatuto Básico del Empleado Público, el Estatuto de los Trabajadores, los convenios colectivos de las universidades públicas madrileñas y los Acuerdos de la UC3M sobre condiciones de trabajo del PTGAS.

ÍNDICE

1.- OBJETIVO Y FINALIDAD DEL CATÁLOGO

2.- ÁMBITO DE APLICACIÓN

3.- NORMATIVA APLICABLE EN MATERIA DE CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD A LAS PERSONAS TRABAJADORAS DE LA UNIVERSIDAD CARLOS III DE MADRID

4.- SUSPENSIONES DE LA RELACIÓN LABORAL O FUNCIONARIAL POR MOTIVOS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, PERSONAL Y FAMILIAR

4.1.- Suspensión de la relación laboral o funcionarial por nacimiento y cuidado del/la menor

4.1.1.-Permiso de la madre biológica

4.1.2.-Permiso de la persona progenitora diferente a la madre biológica, guarda con fines de adopción, acogimiento o adopción de un hijo o hija

4.1.3.-Permiso por adopción, por guarda con fines de adopción, o acogimiento, tanto temporal como permanente: tendrá una duración de diecinueve semanas para cada adoptante, guardador o acogedor

4.2.- Suspensión/Permiso Parental

4.3.- Suspensión de la relación laboral o funcionarial por cuidado del hijo o hija menor afectado por cáncer u otra enfermedad grave

5.- PERMISOS RELACIONADOS CON LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, PERSONAL Y FAMILIAR

5.1.-Permiso por Accidente o enfermedad grave o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario

5.2.-Permiso por Fallecimiento

5.3.-Permiso por Fuerza Mayor

5.4.-Permiso de Lactancia

5.5.-Permiso por Matrimonio o Pareja de hecho

5.6.-Permiso por nacimiento prematuro o hijo o hija hospitalizado/a

5.7.-Permiso para acudir a exámenes prenatales

5.8.-Permiso por asuntos particulares

5.9.-Permiso retribuido para funcionarias en estado de gestación

5.10.-Permiso y reducción de jornada por razón de violencia de género o de violencia sexual sobre la mujer

5.11.-Permiso para atender un deber inexcusable de carácter público

ÍNDICE

6.- REDUCCIONES DE JORNADA Y ADAPTACIÓN DE JORNADA POR MOTIVOS DE CONCILIACIÓN

6.1.- Reducciones de Jornada del Personal Funcionario

6.1.1.- Reducción de jornada para cuidado de hijo o hija menor de 12 años, para el cuidado de persona mayor que requiera especial dedicación, para el cuidado de persona con discapacidad que no desempeña actividad retribuida, para el cuidado de un familiar que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y que no desempeña actividad retribuida

6.1.2.- Reducción de jornada para atender el cuidado de un familiar de primer grado por razones de enfermedad muy grave y por el plazo máximo de 1 mes

6.2.- Reducciones de Jornada del Personal Laboral por motivos de conciliación y cuidados

6.3.- Adaptación de Jornada por motivos de conciliación

7.- EXCEDENCIAS POR CUIDADO DE HIJOS/HIJAS O CUIDADO DE FAMILIARES

7.1.- Regulación de las excedencias por cuidado de hijos/hijas y familiares en el EBEP

7.2.- Regulación de las excedencias por cuidado de hijos/hijas y familiares en el ET

1.- OBJETIVO Y FINALIDAD DEL CATÁLOGO

El presente Catálogo de Medidas de Conciliación de la Vida Laboral, Personal y Familiar tiene como finalidad servir de herramienta informativa, práctica y accesible para todas las personas que integran y trabajan en la Universidad Carlos III de Madrid. Su objetivo principal es facilitar el conocimiento completo y actualizado de las medidas legales y convencionales que permiten compatibilizar el desarrollo profesional con las responsabilidades personales y familiares.

A través de este catálogo, se ofrece una visión estructurada y detallada de los permisos, licencias, reducciones de jornada, adaptaciones del tiempo de trabajo, excedencias y demás mecanismos de conciliación, regulados tanto en la normativa básica —como el Estatuto de los Trabajadores (ET) y el Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP)— como en los convenios colectivos y acuerdos de negociación que mejoran o amplían algunos de estos derechos. Se pretende así proporcionar un recurso de consulta claro, homogéneo y actualizado, que permita a cada persona conocer con precisión qué medidas puede solicitar.

2.- ÁMBITO DE APLICACIÓN

Este documento está dirigido a todo el personal de la institución, independientemente de su régimen jurídico o categoría profesional. En concreto, su contenido es aplicable a:

- Funcionarios y funcionarias, cualquiera que sea su cuerpo, escala o especialidad.
- Personal laboral, con contrato temporal o indefinido.

A su vez, se concretará o especificará cuando alguna de las medidas afecte de manera determinada al Personal Docente e Investigador (PDI) o al Personal Técnico de Gestión y de Administración y Servicios (PTGAS). Por tanto, este documento distingue cuando es necesario entre las medidas previstas para funcionarios, las aplicables al personal laboral y las mejoras derivadas de la negociación colectiva que afecten al PDI o al PTAS.

Con ello, se pretende ofrecer un instrumento de referencia común, que promueva la igualdad de oportunidades, la corresponsabilidad y el bienestar de todos los trabajadores y trabajadoras, asegurando que la conciliación de la vida laboral, personal y familiar sea un derecho real, efectivo y accesible.

3.- NORMATIVA APLICABLE EN MATERIA DE CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD A LAS PERSONAS TRABAJADORAS DE LA UNIVERSIDAD CARLOS III DE MADRID

Antes de entrar en cada una de las medidas que permiten conciliar de alguna forma la vida laboral con la familiar y personal, y en su régimen jurídico, es necesario tener en

cuenta una premisa de partida: la normativa aplicable en materia de derechos de conciliación al personal funcionario y personal laboral de la Universidad Carlos III de Madrid.

Los derechos del personal funcionario se regulan siempre por el EBEP, pero los del personal laboral, en ocasiones, se rigen por esta norma, y en otras, por la legislación laboral y/o convenio colectivo. Paralelamente, la Universidad ha mejorado algunos derechos de su personal mediante normativa interna. Estas circunstancias se van a tener en cuenta según se vaya desarrollando el catálogo de medidas. A continuación, mostramos un listado de toda la normativa aplicable, sin perjuicio de que a lo largo del catálogo se irá indicando cuál de ellas es la aplicable:

- Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP)
- Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (ET)
- Convenio colectivo de las Universidades Públicas de la Comunidad de Madrid (personal laboral de la administración y servicios, PTGAS), publicado en el BOCM de 10 de enero de 2006
- Convenio colectivo de las Universidad Públicas de Madrid (personal laboral docente e investigación), publicado en el BOCM de 12 de julio de 2003
- III Acuerdo sobre condiciones de trabajo del personal funcionario de administración y servicios de la UC3M (PTGAS Funcionario)
- II Acuerdo sobre condiciones de trabajo del personal laboral de administración y servicios de la UC3M (PTGAS Laboral)

El catálogo diferencia cuatro apartados: permisos, suspensiones, reducciones de jornada y excedencias, por motivos de conciliación. Se trata de medidas que se diferencian por apartados porque el régimen jurídico aplicable en cada caso es diferente.

A) Permisos labal

Los permisos constituyen interrupciones breves de la prestación de servicios, con derecho a retribución en los supuestos previstos legal o convencionalmente. La nota esencial es que el vínculo contractual permanece plenamente vigente, sin alteración sustancial de sus elementos estructurales (objeto, jornada, salario), salvo la suspensión temporal de la obligación de trabajar durante el lapso de tiempo autorizado.

En la normativa básica (art. 48 EBEP y art. 37.3 ET), los permisos se configuran como derechos causales y tasados (fallecimiento, accidente, hospitalización,lactanietc.),aunquelanegociacin colectiva puede ampliar su alcance, duración o requisitos acreditativos. En clave conciliadora, su

función es atender necesidades puntuales y urgentes
sin impacto en la carrera profesional de quien lo solicita. No suponen suspensión contractual ni modificación de jornada; se trata, técnicamente, de interrupciones justificadas de la prestación debidas y retribuidas.

B) Suspensión del contrato de trabajo o la relación funcionarial

La suspensión contractual implica la paralización recíproca de las obligaciones principales (trabajar y remunerar), manteniéndose intacto el vínculo jurídico. La doctrina ha destacado su carácter temporal, condicionado normalmente a la concurrencia de una causa tipificada (art. 49 EBEP y arts. 45 y ss. ET), entre ellas varias con proyección de conciliación: nacimiento y cuidado del hijo o hija menor, riesgo durante embarazo/lactancia, cuidado de hijos e hijas con enfermedad grave, hospitalizados, etc.

Durante la suspensión:

- La persona trabajadora conserva la antigüedad
- La empresa no retribuye
- En los supuestos de conciliación de la vida personal y familiar hay una protección a través de prestaciones públicas de seguridad social (p. ej., prestaciones de nacimiento y cuidado del hijo o hija menor).

A diferencia del permiso, aquí la interrupción no es accesoria, sino una auténtica suspensión del sinalagma contractual.

C) Reducciones de jornada

Las reducciones de jornada (art. 48 h) EBEP y art. 37 ET) son modificaciones del tiempo de trabajo, acordes al ejercicio de derechos de conciliación (cuidado de menores, personas con discapacidad o familiares). La característica definitoria es que subsiste la relación laboral, pero se reconfigura cuantitativamente la jornada y, correlativamente, la retribución.

La figura presenta los siguientes rasgos:

- Derecho subjetivo, con delimitación legal del porcentaje reducible
- Reducción salarial proporcional
- Especial protección frente al despido (nulidad en supuestos tasados)

D) Excedencia por cuidado de hijos/hijas y familiares

La excedencia representa, en su modalidad por cuidado de hijos/hijas o familiares (art. 89 EBEP y art. 46 ET), una interrupción prolongada de la prestación laboral con extinción

temporal de obligaciones recíprocas, pero con derechos de reserva de puesto y preferencia de reingreso en determinados tramos temporales. Se trata de una figura híbrida entre suspensión y "stand-by" contractual, aunque técnicamente se la incluye entre las causas de suspensión con régimen propio.

Sus notas características:

- Duración legalmente delimitada
- Ausencia de salario y prestaciones empresariales
- Conservación de antigüedad
- Reserva de puesto en el periodo inicial y derecho preferente posterior

Es un instrumento intensivo de conciliación, orientado a necesidades prolongadas.

CUADRO 1: DIFERENCIAS ENTRE PERMISOS, SUSPENSIONES, REDUCCIÓN DE JORNADA Y EXCEDENCIAS POR MOTIVOS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, PERSONAL Y FAMILIAR

Figura jurídica	Naturaleza	Efectos sobre la obligación de trabajar	Efectos sobre salario	Situación del contrato	Vinculación con conciliación	Antigüedad	Protección reforzada
Permisos retribuidos	Interrupción breve y causal	Interrupción puntual, autorizada	Se mantiene íntegramente	Vigente sin alteración	Necesidades puntuales	Se mantiene	Limitada, según el caso
Suspensión del contrato	Suspensión recíproca ex lege	Cesan temporalmente ambas obligaciones	No se devenga salario (con excepciones prestacionales)	Sigue vigente	Supuestos legales tasados (nacimiento y cuidado, etc.)	Se mantiene	Habitualmente elevada
Reducción de jornada	Modificación del contenido obligacional	Se presta trabajo en menor intensidad	Reducción proporcional	Vigente con alteración cuantitativa	Cuidado de menores y familiares	Se mantiene	Protección reforzada en el ámbito de la Seguridad Social y Reforzada frente al despido
Excedencia por conciliación	Suspensión prolongada con reserva de puesto (en tramo inicial) y derecho preferente	Cesan completamente las obligaciones	No se devenga salario	Vínculo subsistente sin prestación	Necesidades prolongadas de cuidado	Se mantiene	Protección reforzada en el ámbito de la Seguridad Social. Alta, ligada a derechos de reserva

4.- SUSPENSIONES DE LA RELACIÓN LABORAL O FUNCIONARIAL POR MOTIVOS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, PERSONAL Y FAMILIAR

Es imprescindible tener en cuenta que, en materia de suspensiones, especialmente en relación con aquellas que sirven para conciliar la vida laboral personal y familiar, hay que tener presente la redacción actual del art. 7 EBEB[1]:

> *"El personal laboral al servicio de las Administraciones públicas se rige, además de por la legislación laboral y por las demás normas convencionalmente aplicables, por*

los preceptos de este Estatuto que así lo dispongan. No obstante, en materia de permisos de nacimiento, adopción, del progenitor diferente de la madre biológica, de lactancia y parental, el personal laboral al servicio de las Administraciones públicas se regirá por lo previsto en el presente Estatuto, no siendo de aplicación a este personal, por tanto, las previsiones del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores sobre las suspensiones de los contratos de trabajo que, en su caso, corresponderían por los mismos supuestos de hecho".

Es por ello, que, en relación con el permiso de nacimiento y cuidado del/la menor, el de lactancia, y el parental, solo se va a aplicar lo dispuesto en los artículos 48. f) y 49 a), b) c) y g) del EBEP, tanto al personal funcionario como al personal laboral, ya sea PDI, ya sea PTGAS.

4.1.- Suspensión de la relación laboral o funcionarial por nacimiento y cuidado del/la menor.

4.1.1.- Permiso de la madre biológica

El permiso por nacimiento y cuidado del/la menor de la madre biológica, previsto en el artículo 49 a) del EBEP, es un derecho individual e intransferible que persigue garantizar el descanso y la atención al recién nacido, junto con la protección de la salud de la madre. Jurídicamente se articula como una suspensión temporal de la relación funcionarial o laboral pública con reserva de puesto, durante la cual el tiempo se computa como servicio efectivo y se mantiene la plenitud de derechos económicos, en línea con el régimen general de permisos de conciliación del propio artículo 49.

Supuesto de hecho

El hecho causante es el nacimiento del hijo o hija, con previsiones específicas para situaciones como monoparentalidad, parto prematuro o hospitalización neonatal inmediata al parto; se contemplan también reglas en caso de discapacidad del/la menor, parto múltiple, fallecimiento del hijo o hija y fallecimiento de la madre. Estas circunstancias motivan ampliaciones y ajustes del permiso para salvaguardar la salud materna y el interés superior del/la menor.

[1]Redactado conforme al RD-Ley 9/2025, de 9/2025, de 29 de julio, por el que se amplía el permiso de nacimiento y cuidado, mediante la modificación del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, y el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, para completar la transposición de la Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, y por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE del Consejo.

Duración y distribución del permiso

La duración ordinaria es de diecinueve semanas; en unidades monoparentales asciende a treinta y dos semanas. En parto prematuro y en supuestos de hospitalización del /la neonato/a inmediatamente después del nacimiento, el permiso se amplía en tantos días como dure la hospitalización, con un máximo de trece semanas adicionales. Si existiese discapacidad del hijo, el permiso se amplía en dos semanas para cada progenitor; en parto múltiple, se añade una semana por cada hijo/a a partir del segundo para cada progenitor. En caso de fallecimiento del hijo, el periodo no se reduce (tras las seis semanas obligatorias), salvo solicitud de reincorporación; y si fallece la madre, el otro progenitor puede disfrutar la totalidad o la parte restante. Es importante recordar que las seis semanas inmediatamente posteriores al parto constituyen un periodo de baja médica obligatoria incluso en el supuesto de fallecimiento del/la menor. Si el feto fallece antes del nacimiento, la madre biológica tiene derecho al permiso siempre que el feto hubiera permanecido en el seno materno, al menos, 180 días en aplicación de lo establecido en el art. 8.4 del RD 295/2009, de 6 de marzo, norma que es de aplicación directa a todos los regímenes del sistema de seguridad social y de aplicación supletoria en los regímenes especiales de la seguridad social de funcionarios civiles del estado, de las fuerzas armadas y de funcionarios al servicio de la administración de Justicia.

Régimen de disfrute

La distribución se estructura en tres fases: a) seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, de disfrute obligatorio y a jornada completa; b) once semanas —veintidós en monoparentalidad— acumulables o interrumpidas por semanas hasta que el hijo o hija menor cumpla doce meses; c) dos semanas —cuatro en monoparentalidad— para el cuidado del hijo o hija menor, acumulables o interrumpidas por semanas hasta que el hijo cumpla ocho años. Los tramos b) y c) pueden disfrutarse a jornada completa o parcial cuando lo permitan las necesidades del servicio; el disfrute interrumpido requiere preaviso mínimo de quince días y realizarse por semanas completas. Tras el descanso obligatorio, es posible participar en cursos de formación de la Administración.

Modificación de periodos de disfrute (criterio INSS)

En cuanto a las fechas de disfrute y su posible modificación, el INSS mantiene un criterio restrictivo desde 2019[2]: los periodos de disfrute de la prestación, una vez solicitados y reconocidos por resolución firme, deben considerarse inalterables salvo concurrencia de

circunstancias excepcionales. Este enfoque se fundamenta en la necesidad de fijar de antemano los periodos y de preavisar con quince días cada tramo de disfrute, compatibilizando el régimen con jornada completa o parcial.

Requisitos de acceso y prestación derivada

Para acceder al permiso, la madre biológica debe acreditar el hecho causante (nacimiento) y presentar la solicitud ante el órgano competente, indicando la modalidad de disfrute. Durante la suspensión, el tiempo se computará como servicio efectivo y se garantizan los derechos económicos. Además, tras el descanso obligatorio, se permite la participación en cursos de formación convocados por la Administración.

Extinción del derecho y garantías de reincorporación

El derecho se extingue por agotamiento de todas las semanas reconocidas, incluidas las ampliaciones, o por reincorporación voluntaria tras las seis semanas obligatorias. Si la empleada decide reincorporarse, con carácter general se extinguen el permiso y la prestación. Si se ha acordado el disfrute en periodos interrumpidos, la reincorporación extingue el periodo en vigor, pero no debería afectar a otros periodos todavía no iniciados; no obstante, el criterio del INSS respecto de la prestación es entender que la incorporación voluntaria y prematura al trabajo supone la extinción del derecho a la prestación en su totalidad[3]. Finalizado el permiso, la persona trabajadora tiene derecho a reincorporarse en condiciones no menos favorables y a beneficiarse de cualquier mejora habida durante su ausencia.

Exclusividad del derecho y limitaciones

La normativa vigente establece que este permiso es un derecho exclusivo e intransferible de la madre biológica, por lo que no cabe su cesión al otro progenitor. Asimismo, no se contempla el inicio de la prestación antes de la fecha probable del parto; la estructura legal se activa tras el alumbramiento con las seis semanas obligatorias.

Notas de vigencia y aplicación transitoria

Debe destacarse que el Real Decreto-ley 9/2025, que amplió la duración del permiso a

[2]Criterios de Gestión del INSS 13/2019, de 11 de junio, en su apartado primero: *"atendiendo a la necesidad de acreditar unas circunstancias muy excepcionales para modificar la forma de disfrutar del descanso elegida en un primer momento, así como la intención del RD Ley 6/2019de fijar de antemano los periodos de disfrute, se considera que los periodos de disfrute de la prestación una vez solicitados y reconocidos por resolución firme deben considerarse inalterables, salvo que pueda acreditarse la concurrencia de circunstancias excepcionales".*

[3]Criterio de gestión del INSS 13/2019, de 11 de junio, en su apartado segundo: *"La incorporación voluntaria y prematura al trabajo supone la extinción del derecho a la prestación, no solo de la que se esté disfrutando en ese momento, sino de la totalidad de la misma".*

diecinueve semanas y configuró el tramo flexible de dos semanas hasta los ocho años, se aplica a hechos causantes producidos a partir del 31 de julio de 2025 (entrada en vigor). No obstante, las dos semanas adicionales de libre disposición —cuatro en el caso de familias monoparentales— tienen efectos retroactivos para los nacimientos ocurridos desde el 2 de agosto de 2024, si bien el permiso y su prestación económica solo podrán solicitarse a partir del 1 de enero de 2026, también para los demás supuestos del artículo 49 (progenitor distinto, adopción, acogimiento y guarda).

CUADRO RESUMEN DEL PERMISO POR NACIMIENTO Y CUIDADO DEL/LA MENOR DE LA MADRE BIOLÓGICA

Concepto	Duración / Condiciones
Duración estándar	19 semanas
Monoparentalidad	32 semanas
Parto prematuro o hospitalización del /la neonato/a	Se amplía el permiso en tantos días como el/la neonato/a esté hospitalizado/a sin un mínimo de días de hospitalización (máximo 13 semanas adicionales)
Fallecimiento del hijo/a	El permiso no se reduce. Puede reincorporarse tras las 6 semanas obligatorias si lo solicita
Discapacidad del hijo/a	Se amplía 2 semanas para cada progenitor
Parto múltiple (desde el segundo hijo/a)	Se amplía 1 semana por hijo/a para cada progenitor
Fallecimiento de la madre	El otro progenitor puede usar la totalidad o parte restante del permiso

CUADRO RESUMEN DISTRIBUCIÓN DEL PERMISO POR NACIMIENTO Y CUIDADO DEL/LA MENOR DE LA MADRE BIOLÓGICA

Etapa	Duración	Condiciones
1.º - Descanso obligatorio tras el parto	6 semanas	Ininterrumpidas, a jornada completa
2.º - Hasta los 12 meses del hijo/a	11 semanas (22 en monoparentalidad)	A elección de la madre, acumuladas o interrumpidas desde el final del descanso obligatorio*. Preaviso para disfrute interrumpido: Mínimo 15 días. Solo en semanas completas.
3.º - Hasta los 8 años del hijo/a	2 semanas (4 en monoparentalidad)	A elección de la madre, acumuladas o interrumpidas**

*Se pueden disfrutar a tiempo parcial siempre que las necesidades del servicio lo permitan

**Si ambas personas progenitoras prestan servicios en la misma unidad de la Universidad y por el mismo sujeto y hecho causante, solicitan el ejercicio del derecho de modo que altere seriamente el correcto funcionamiento de tal unidad, la Universidad podrá aplazar la concesión del permiso por un período razonable, justificándolo por escrito y después de haber ofrecido una alternativa de disfrute más flexible

En este apartado hay que mencionar el Permiso por Gestación. Se trata de un permiso de trabajo (no una suspensión del contrato) que se puede solicitar y disfrutar a partir del primer

día de la semana 37 de embarazo y que durará hasta la fecha de parto. En el caso de gestación múltiple este permiso puede iniciarse el primer día de la semana 35 y finalizará en día de la fecha del parto (Disposición Adicional 16 EBEP y II Acuerdo del personal Laboral del PTGAS)

4.1.2.- Permiso de la persona progenitora diferente a la madre biológica, guarda con fines de adopción, acogimiento o adopción de un hijo o hija

El permiso de la persona progenitora distinta de la madre biológica se configura en el EBEP (art. 49 c)) como un derecho individual, igual e intransferible de la persona progenitora, adoptante, guardadora con fines de adopción o acogedora. Su ejercicio comporta la suspensión temporal de la relación funcionarial o laboral pública con reserva de puesto, computándose el tiempo como servicio efectivo y garantizándose la plenitud de derechos económicos durante su disfrute, en términos análogos al resto de permisos por nacimiento y cuidado del artículo 49.

Supuesto de hecho

El hecho causante abarca el nacimiento de un hijo o hija, así como la resolución judicial de adopción o la decisión administrativa o judicial de guarda con fines de adopción o de acogimiento. El derecho nace tanto en la filiación biológica como en la adoptiva o de acogida, conforme al régimen general de conciliación previsto en el EBEP.

Duración y régimen de disfrute

Con carácter general, la duración es de diecinueve semanas, ampliándose a treinta y dos semanas en unidades monoparentales por existir una única persona progenitora. La distribución temporal se articula en tres fases: seis semanas obligatorias inmediatamente posteriores al parto o a la resolución/decisión que constituya la adopción o el acogimiento, a jornada completa; once semanas adicionales —veintidós en monoparentalidad— a disfrutar de forma acumulada o interrumpida hasta que el/la menor cumpla doce meses; y dos semanas —cuatro en monoparentalidad— para cuidado parental, utilizables de forma flexible hasta que el/la menor cumpla ocho años. En parto prematuro o cuando el/la neonato/a deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el permiso se amplía en tantos días como dure la hospitalización, con un límite de trece semanas adicionales. Si el hijo o hija fallece, el periodo no se reduce una vez cumplidas las seis semanas obligatorias, salvo reincorporación voluntaria. En caso de discapacidad del/la menor, el permiso se amplía en dos semanas para cada progenitor y, en nacimientos, adopciones, guardas o acogimientos múltiples, se añade una semana por cada hijo o hija a partir del segundo para cada progenitor.

Condiciones de disfrute y requisitos

El disfrute a tiempo parcial es posible en los tramos no obligatorios cuando lo permitan las necesidades del servicio. El disfrute interrumpido exige preaviso mínimo de quince días y realización por semanas completas; además, tras el descanso obligatorio, la persona puede participar en cursos de formación convocados por la Administración. De forma específica, si se opta por iniciar este permiso después de la semana dieciséis del permiso por nacimiento y se hubiera solicitado la acumulación del tiempo de lactancia en jornadas completas (art. 48.f EBEP), el cómputo de las doce semanas restantes del permiso de la persona progenitora distinta comienza al finalizar dicho periodo de lactancia acumulada.

Prestación económica y acceso

Durante la suspensión se mantienen íntegros los derechos retributivos propios del personal funcionario y, en su caso, del otro progenitor funcionario, y el tiempo se computa como servicio efectivo a todos los efectos. Para el acceso práctico se requiere la comunicación y solicitud ante el órgano de personal, la acreditación del hecho causante (nacimiento, resolución de adopción, decisión de guarda/acogimiento) y, si se opta por disfrute interrumpido o a tiempo parcial, el preaviso y la conformidad con las necesidades del servicio.

Extinción del derecho y garantías de reincorporación

El derecho se extingue por el agotamiento de todas las semanas reconocidas (incluidas las ampliaciones) o por la reincorporación voluntaria tras las seis semanas obligatorias. En caso de fallecimiento de la persona progenitora titular del permiso, el otro progenitor puede asumir la totalidad o la parte restante del periodo. Finalizado el permiso, se reconoce el derecho al reingreso en el mismo puesto y en condiciones no menos favorables, con acceso a las mejoras que pudieran haberse producido durante la ausencia. En el caso de fallecimiento del feto antes de nacer, la persona progenitora diferente a la madre biológica no tendrá derecho al permiso ni a la prestación, ni, aunque haya permanecido más de 180 días en el seno materno. Así lo ha recogido la jurisprudencia del Tribunal Supremo (STS de 27 de mayo de 2025 (Rº. 4968/2023); STS de 26 de junio de 2025 (Rº. 4898/2023), y STS de 9 de febrero de 2026 (Rº. 1682/2024), entre otras). Sobre el fallecimiento del hijo/a o de un progenitor es recomendable acudir a los Criterios del INSS[4].

[4]Criterio del INSS 14/2024:
https://www.seg-social.es/wps/wcm/connect/wss/e79b2f50-0e53-4e07-89f5-d4dee3cde2e2/CI+14-2024+PNYCM+en+caso+de+fallecimiento+del+menor.pdf?MOD=AJPERES
Criterio 7/2026: https: //www.laboral-social.com/sites/laboral-social.com/files/7-2026.pdf

Notas de vigencia y aplicación transitoria

El Real Decreto-ley 9/2025 (BOE de 30 de julio de 2025), en vigor desde el 31 de julio de 2025, elevó la duración general a diecinueve semanas, configuró el tramo de dos semanas de cuidado parental disponible hasta los ocho años y extendió la duración a treinta y dos semanas en casos de monoparentalidad. La disposición transitoria única prevé que esas dos semanas adicionales (cuatro en monoparentalidad) resulten aplicables a hechos causantes producidos desde el 2 de agosto de 2024, permitiéndose su solicitud —y la de la prestación económica— a partir del 1 de enero de 2026.

CUADRO RESUMEN DEL PERMISO POR NACIMIENTO Y CUIDADO DEL/LA MENOR DE PROGENITOR DIFERENTE A LA MADRE BIOLÓGICA

Concepto	Duración / Condiciones
Duración estándar	19 semanas
Monoparentalidad	32 semanas
Parto prematuro o hospitalización del/la neonato/a	Se amplía en tantos días como el/la neonato/a esté hospitalizado/a, sin un mínimo de días de hospitalización (máx. 13 semanas)
Fallecimiento del hijo/a	No se reduce el permiso salvo reincorporación voluntaria tras 6 semanas
Discapacidad del hijo/a	Se amplía 2 semanas para cada progenitor
Nacimiento, adopción o acogimiento múltiples	Se amplía 1 semana por cada hijo/a adicional para cada progenitor
Fallecimiento de la persona progenitora distinta de la madre biológica	El otro progenitor puede usar toda o parte del permiso restante

CUADRO RESUMEN DISTRIBUCIÓN DEL PERMISO POR NACIMIENTO Y CUIDADO DEL/LA MENOR DE PROGENITOR DIFERENTE A LA MADRE BIOLÓGICA

Etapa	Duración	Condiciones
1.º - Descanso obligatorio	6 semanas	Ininterrumpidas, a jornada completa. Desde el nacimiento, resolución judicial o decisión administrativa (adopción, guarda o acogimiento)
2.º - Dentro de los 12 meses desde el hecho causante	11 semanas (22 en monoparentalidad)	A elección, acumuladas o interrumpidas, desde el final del descanso obligatorio*. Preaviso para disfrute interrumpido: Mínimo 15 días. Solo en semanas completas.
3.º - Hasta los 8 años del hijo/a	2 semanas (4 en monoparentalidad)	A elección, acumuladas o interrumpidas**, por semanas completas

*Se pueden disfrutar a tiempo parcial siempre que las necesidades del servicio lo permitan

**Si ambas personas progenitoras prestan servicios en la misma unidad de la Universidad y por el mismo sujeto y hecho causante, solicitan el ejercicio del derecho de modo que altere seriamente el correcto funcionamiento de tal unidad, la Universidad podrá aplazar la concesión del permiso por un período razonable, justificándolo por escrito y después de haber ofrecido una alternativa de disfrute más flexible

4.1.3.-Permiso por adopción, por guarda con fines de adopción, o acogimiento, tanto temporal como permanente: tendrá una duración de diecinueve semanas para cada adoptante, guardador o acogedor

El permiso por adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento —temporal o permanente— regulado en el artículo 49.b del EBEP se configura como un derecho individual e intransferible de cada persona adoptante, guardadora o acogedora. Su ejercicio supone la suspensión temporal de la relación funcionarial o laboral pública con reserva de puesto, computándose el tiempo de permiso como servicio efectivo y garantizándose la plenitud de derechos económicos durante todo su disfrute, en coherencia con el régimen de conciliación del artículo 49 y la reforma operada por el Real Decreto-ley 9/2025.

Supuesto de hecho

El hecho causante es la resolución judicial que constituye la adopción o la decisión administrativa (o judicial) de guarda con fines de adopción o de acogimiento, con arreglo al Código Civil y a la legislación civil autonómica aplicable. A efectos prestacionales y de permiso, adopción, guarda y acogimiento son situaciones protegidas, con la precisión de que en el acogimiento temporal se exige una duración no inferior a un año.

Duración y distribución del "permiso"

Con carácter general, la duración es de diecinueve semanas por cada adoptante, guardador o acogedor; en unidad monoparental asciende a treinta y dos semanas. El permiso se amplía en dos semanas adicionales en caso de discapacidad del hijo o hija y, en supuestos múltiples (nacimiento/adopción/guarda/acogimiento), una semana por cada hijo o hija a partir del segundo, para cada progenitor. La distribución temporal se articula en tres bloques: seis semanas obligatorias e ininterrumpidas, a jornada completa, inmediatamente posteriores a la resolución o decisión constitutiva; once semanas (o veintidós en monoparentalidad), flexibles —acumuladas o interrumpidas por semanas— dentro de los doce meses siguientes al hecho causante; y dos semanas (o cuatro en monoparentalidad) para cuidado parental, disfrutables por semanas hasta que el/la menor cumpla ocho años. Los tramos flexibles pueden disfrutarse a tiempo parcial cuando las necesidades del servicio lo permitan, y el disfrute interrumpido exige preaviso mínimo de quince días y hacerse por semanas completas.

Reglas especiales

En adopción o acogimiento internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo al país de origen del/la menor, existe un permiso adicional de hasta dos meses durante el que

se perciben exclusivamente las retribuciones básicas. Además, con independencia de ese permiso de desplazamiento, el permiso del artículo 49.b puede iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución judicial o de la decisión administrativa/judicial de acogimiento.

Requisitos de acceso y prestación derivada

Para su reconocimiento, la persona interesada debe acreditar el hecho causante (resolución judicial o decisión administrativa/judicial) y solicitar el permiso ante su órgano de personal, indicando la modalidad de disfrute (continuado, interrumpido y, en su caso, a tiempo parcial). En el ámbito prestacional, la Seguridad Social exige los requisitos de alta y, según la edad de la persona trabajadora, períodos mínimos de cotización; la duración de la prestación se equivale a los periodos de permiso (19/32 semanas), con la misma distribución 6+11+2 (o 6+22+4 en monoparentalidad) y con efectos desde la resolución/decisión constitutiva en adopción/guarda/acogimiento.

Concurrencia, organización del servicio y formación

Si ambas personas progenitoras, adoptantes o acogedoras prestan servicios en la misma unidad administrativa y el periodo solicitado altera seriamente su funcionamiento, la Administración podrá aplazar el permiso por un periodo razonable, motivándolo por escrito y ofreciendo una alternativa de disfrute más flexible. Finalizado el periodo de descanso obligatorio, es posible participar en cursos de formación convocados por la Administración. Además, se precisa que una misma persona menor no puede generar varios periodos de disfrute de este permiso.

Extinción del derecho y garantías de reincorporación

El permiso se extingue por el agotamiento de todas las semanas reconocidas (incluidas ampliaciones) o por reincorporación voluntaria tras el tramo obligatorio. Una vez finalizado, la persona empleada pública tiene derecho a reintegrarse a su puesto en términos y condiciones no menos favorables y a beneficiarse de cualquier mejora en las condiciones de trabajo acaecida durante su ausencia; el tiempo se computará como servicio efectivo a todos los efectos, con plenos derechos económicos.

Notas de vigencia y aplicación transitoria

El Real Decreto-ley 9/2025 (en vigor desde el 31 de julio de 2025) amplió a diecinueve semanas el permiso del artículo 49.b y diseñó el tramo flexible hasta los ocho años, con

extensión a treinta y dos semanas en monoparentalidad. La norma completa la transposición de la Directiva (UE) 2019/1158 y armoniza el EBEP con el régimen laboral común; además, su disposición transitoria prevé la aplicación de dos semanas adicionales (cuatro en monoparentalidad) para hechos causantes desde el 2 de agosto de 2024, de acuerdo con las reglas y plazos de solicitud fijados por la Seguridad Social

CUADRO RESUMEN DEL PERMISO POR NACIMIENTO Y CUIDADO DEL/LA MENOR POR ADOPCIÓN, GUARDA O ACOGIMIENTO

Concepto	Duración / Condiciones
Duración estándar	19 semanas por cada adoptante, guardador o acogedor
Monoparentalidad	32 semanas
Discapacidad del hijo/a	2 semanas adicionales para cada progenitor
Nacimiento, adopción o acogimiento múltiples	1 semana adicional por cada hijo/a desde el segundo para cada progenitor
Derecho individual	Intransferible. Aplica a progenitores, adoptantes o acogedores (hombres o mujeres)
Participación en cursos	Posible una vez finalizadas las 6 semanas obligatorias
No acumulación	Una misma persona menor no da derecho a varios periodos de disfrute
Normativa aplicable	Código Civil o leyes civiles autonómicas. Acogimiento temporal debe durar al menos 1 año

CUADRO RESUMEN DISTRIBUCIÓN DEL PERMISO POR NACIMIENTO Y CUIDADO DEL/LA MENOR POR ADOPCIÓN, GUARDA O ACOGIMIENTO

Etapa	Duración	Condiciones
1.º - Descanso obligatorio	6 semanas	Ininterrumpidas, a jornada completa. Tras resolución judicial o decisión administrativa
2.º - Dentro de los 12 meses del hecho causante	11 semanas (22 en monoparentalidad)	A voluntad, acumuladas o interrumpidas. Desde final del descanso obligatorio*. Preaviso para disfrute interrumpido: Mínimo 15 días. Solo en semanas completas.
3.º - Hasta los 8 años del hijo/a	2 semanas (4 en monoparentalidad)	A voluntad, acumuladas o interrumpidas, por semanas completas**

*Se pueden disfrutar a tiempo parcial siempre que las necesidades del servicio lo permitan
**Si ambas personas progenitoras prestan servicios en la misma unidad de la Universidad y por el mismo sujeto y hecho causante, solicitan el ejercicio del derecho de modo que altere seriamente el correcto funcionamiento de tal unidad, la Universidad podrá aplazar la concesión del permiso por un período razonable, justificándolo por escrito y después de haber ofrecido una alternativa de disfrute más flexible

CUADRO CASOS ESPECIALES

Situación	Permiso adicional / Condiciones
Desplazamiento previo (adopción/acog. internacional)	Hasta 2 meses adicionales (solo retribuciones básicas)
Inicio anticipado del permiso	Hasta 4 semanas antes de la resolución judicial o decisión administrativa

4.2.- Suspensión/Permiso Parental

El permiso parental del artículo 49 g) del EBEP es un derecho individual e intransferible de las personas progenitoras, adoptantes o acogedoras, dirigido al cuidado de hijos e hijas o de menores acogidos por tiempo superior a un año hasta que el/la menor cumpla ocho años. Puede disfrutarse en semanas completas, en jornada completa o a tiempo parcial, siempre cuando las necesidades del servicio lo permitan y en los términos que se establezcan reglamentariamente. A efectos de este apartado, el término "madre biológica" incluye a las personas trans gestantes.

Supuesto de hecho

El permiso se activa por la necesidad de cuidado de hijo, hija o persona menor acogida (cuando el acogimiento sea superior a un año) hasta los ocho años. No exige un hecho causante único, sino la situación continuada de cuidado dentro del límite de edad indicado, y es independiente de los permisos por nacimiento y cuidado previstos en las letras a), b) y c) del artículo 49.

Duración y forma de disfrute

La duración máxima es de ocho semanas, continuas o discontinuas, que deben programarse por semanas completas. El disfrute puede realizarse a tiempo parcial o a jornada completa; en ambos casos, corresponde a la persona interesada proponer las fechas de inicio y fin (o de cada periodo) con un preaviso mínimo de quince días ante la Administración. La unidad administrativa podrá aplazar el permiso por un período razonable cuando la coincidencia de ambos titulares del derecho altere seriamente el correcto funcionamiento del servicio, debiendo motivar por escrito el aplazamiento y ofrecer una alternativa de disfrute más flexible.

Naturaleza retributiva

El permiso parental del art. 49 g) no tiene carácter retributivo para el personal funcionario.

Esta no retribución fue expresamente clarificada por el Real Decreto-ley 9/2025 al modificar la letra g) del art. 49, consolidando su duración de ocho semanas y su naturaleza no retribuida[5].

En relación con la posibilidad de devengo de las vacaciones durante el permiso parental la STS de 26 de enero de 2026 (Rº. 205/2024) ha aclarado este extremo, llegando a la conclusión de que efectivamente durante las semanas en las que se disfrute el permiso parental se devengarán vacaciones.

Requisitos para tener derecho

Requisitos de acceso:

(I) titularidad: ser progenitor/a, adoptante o acogedor/a del/la menor;

(II) edad: el/la menor debe ser menor de ocho años (en acogimiento, éste debe ser superior a un año);

(III) solicitud: comunicar a la Administración con 15 días de antelación las fechas (o períodos) de disfrute, indicando si será continuo o discontinuo, semanas completas y si se propone jornada parcial o completa;

(IV) condición habilitante: el disfrute queda supeditado a las necesidades del servicio; ante concurrencia de ambos titulares y afectación grave del servicio, la Administración puede aplazar el disfrute y ofrecer una alternativa flexible;

(V) Intransferibilidad: el derecho no puede cederse a la otra persona progenitora, adoptante o acogedora.

Extinción del derecho

El derecho se extingue por:

(A) agotamiento de las ocho semanas reconocidas;

(B) alcanzar el/la menor los ocho años;

(C) renuncia o reincorporación definitiva antes de agotar las semanas; o

(D) falta de concurrencia de las condiciones exigidas (por ejemplo, acogimiento inferior al año).

La decisión administrativa de aplazamiento por necesidades del servicio no extingue el derecho: desplaza su ejercicio a un periodo razonable, respetando su naturaleza y duración.

[5]También se ha recogido en las SSTSJ de Bilbao de 31 de marzo de 2026 y de 12 de febrero de 2026

CUADRO RESUMEN DE REQUISITOS PARA ACCEDER AL PERMISO PARENTAL

Aspecto	Descripción
Objeto del permiso	Cuidado de hijo/a o menor acogido por más de 1 año
Edad límite del/la menor	Hasta que el/la menor cumpla 8 años
Duración máxima	Hasta 8 semanas
Distribución del disfrute	Continuas o discontinuas, por semanas completas
Retribución	No retribuido
Modalidad de jornada	Tiempo completo o parcial (si lo permite el servicio)
Titular del derecho	Derecho individual, intransferible, para progenitores, adoptantes o acogedores (hombres o mujeres)
Personas trans gestantes	Incluidas como madre biológica a efectos del permiso

CUADRO RESUMEN DE CONDICIONES PARA SU DISFRUTE

Aspecto	Condición
Elección de fechas	La persona progenitora/adoptante/acogedora elige inicio y fin, si el servicio lo permite
Comunicación previa	Debe notificarse a la Administración con al menos 15 días de antelación
Modo de disfrute	Por semanas completas, y se devengan vacaciones durante esas semanas
Concurrencia de ambos progenitores por la misma persona menor	Si se altera gravemente el funcionamiento del servicio, la Administración puede aplazar el permiso por un período razonable, con justificación escrita y ofreciendo una alternativa flexible

4.3.- Suspensión de la relación laboral o funcionarial por cuidado del/la menor afectado/a por cáncer u otra enfermedad grave

Concepto y naturaleza del derecho

El art. 49 e) del EBEP reconoce a la persona funcionaria un permiso en forma de reducción de jornada (al menos la mitad) con retribuciones íntegras, para el cuidado directo, continuo y permanente de su hijo o hija menor afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas o carcinomas) o por otra enfermedad grave que implique ingreso hospitalario de larga duración y requiera tratamiento continuado[6], siempre que ambas personas progenitoras/guardadoras/acogedoras trabajen. El órgano o entidad donde se prestan servicios asume el coste retributivo.

Este permiso se enmarca en los permisos de conciliación del EBEP y opera de forma retribuida para el personal funcionario, diferenciándose del régimen laboral común, en el

que existe la prestación económica de Seguridad Social; en el ámbito funcionario, el derecho no se articula como prestación del INSS, sino como reducción retribuida con cargo presupuestario. La regulación de esta suspensión para el personal laboral se encuentra en el art. 37.6 ET.

Supuesto de hecho (hecho causante)

-Menor afectado por cáncer u otra enfermedad grave, que requiera hospitalización y tratamiento continuado, pudiendo considerarse hospitalización a domicilio cuando así lo declare la autoridad sanitaria competente. La necesidad de cuidado debe constar en informe del servicio público de salud u órgano sanitario autonómico/entidad concertada.

-Ambas personas progenitoras/guardadoras/acogedoras trabajan (o familia monoparental, según la protección social complementaria en el régimen laboral), requisito estructural del diseño del permiso/prestación[7].

Duración y límites de edad

-Hasta los 23 años del hijo o hija o de la persona en guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, si el diagnóstico se produjo antes de la mayoría de edad; el cumplimiento de 18 años no extingue por sí mismo el derecho si persiste la necesidad de cuidado.

-Hasta los 26 años si, antes de cumplir 23, se acredita discapacidad ≥ 65%.

Requisitos de acceso

-Situación protegida: cáncer u enfermedad grave con ingreso hospitalario de larga duración o tratamiento continuado; cabe la continuación del tratamiento/cuidado en domicilio como equivalente funcional al ingreso.

-Acreditación sanitaria: informe de servicio público de salud/órgano autonómico/entidad concertada.

-Actividad laboral de ambas personas progenitoras/guardadoras/acogedoras (o marco monoparental en la prestación del régimen laboral).

-Compatibilidad retributiva entre progenitores: solo uno puede percibir retribuciones

[6]Recomendación del Defensor del Pueblo de 26 de julio de 2017: en los casos de enfermedad grave se debe admitir la posibilidad de que "quepa considerar como ingreso hospitalario de larga duración la continuación del tratamiento o cuidado del menor, sin que se exija sistemáticamente el ingreso hospitalario prolongado (…)". Incluso se ha admitido el mantenimiento de la reducción y la consiguiente retribución en los supuestos de escolarización del menor siempre que se siga necesitando cuidado directo, personal y continuo a pesar de la escolarización (STS de 3 de junio de 2020 (Rº. 78/2018); STS de 3 de octubre de 2023 (Rº. 8584/2021, sala de lo contencioso-administrativo)

[7]Se ha admitido la reducción, aunque uno de los progenitores no trabajara, cuando uno de ellos está en una situación de incapacidad permanente: STSJ de Castilla y León de 18 de marzo de 2024 (Rº. 121/2023, sala de lo contencioso administrativo)

íntegras por este permiso si el otro ya percibe retribuciones íntegras; en caso contrario, el segundo mantendrá reducción con disminución retributiva.

Contenido del derecho

-Reducción mínima de la mitad de la jornada (muchas Administraciones permiten porcentajes superiores, incluso próximos al 100%, mediante desarrollo reglamentario o planes internos, siempre bajo el informe sanitario y necesidades del servicio). No se puede acordar una reducción inferior al 50% de la jornada.

-Retribuciones íntegras mientras dure la reducción, con cargo a presupuestos del órgano/entidad; limitación cuando ambos progenitores trabajan en el mismo órgano: se puede restringir el ejercicio simultáneo por razones fundadas de funcionamiento del servicio.

-Extensión subjetiva: si la persona enferma contrae matrimonio o constituye pareja de hecho, el cónyuge o pareja puede ser beneficiario del permiso si acredita requisitos.

-Acumulación en jornadas completas: prevista reglamentariamente, se permite convertir la reducción en días completos en las condiciones y supuestos que establezca la norma de desarrollo.

Diferenciación sector público/privado: en el régimen laboral (ET/Seguridad Social), la reducción del 50% al 99,99% genera una prestación económica de la Seguridad Social (arts. 190 y ss. LGSS); en funcionariado, conforme al EBEP se retribuye con el servicio íntegramente la reducción, sin prestación del INSS.

Extinción y dinámica del derecho

-Cesa cuando deja de concurrir la necesidad de cuidado directo, continuo y permanente (según informe sanitario), o por agotamiento de los límites de edad (23/26 años según el caso).

-Puede interrumpirse o adaptarse en función de evolución clínica y necesidades del servicio, con renovaciones condicionadas a informes médicos actualizados.

-Si ambos progenitores perciben íntegramente retribuciones por el mismo hecho causante, el régimen impide la duplicidad: uno de ellos pasará a reducción con disminución retributiva.

[8]Expresamente se establece el no reconocimiento de la prestación al personal funcionario en el art. 192.3 LGSS.

CUADRO RESUMEN DEL PERMISO/SUSPENSIÓN POR CUIDADO DE HIJO O HIJA AFECTADO DE CÁNCER U OTRA ENFERMEDAD GRAVE

ASPECTO	CONTENIDO CLAVE
Naturaleza	Personal Funcionario: Reducción de jornada ≥50% con retribuciones íntegras para cuidado directo, continuo y permanente. El órgano/entidad asume el coste. (art. 49 e) EBEP) Personal Laboral: Reducción de jornada ≥50% y hasta el 99 % con derecho a prestación de la SS (art. 37.6 ET y 190 y ss. LGSS)
Ámbito	Personal funcionario (permiso retribuido). En régimen laboral común existe la prestación CUME de la Seguridad Social.
Hecho causante	Hijo/a menor con cáncer o enfermedad grave que implique ingreso prolongado y tratamiento continuado; incluye hospitalización a domicilio si la autoridad sanitaria lo declara.
Acreditación	Informe del servicio público de salud u órgano sanitario autonómico/entidad concertada que justifique la necesidad de cuidado.
Actividad de progenitores	Ambas personas progenitoras/guardadoras/acogedoras trabajan (o monoparental en el régimen laboral).
Duración / edades	Hasta 23 años si el diagnóstico fue antes de la mayoría de edad y persiste la necesidad; hasta 26 años si ≥65% de discapacidad acreditada antes de cumplir 23.
Contenido del derecho	Reducción mínima del 50% (posible >50% según normas internas e informe sanitario). Retribuciones íntegras con cargo al presupuesto del órgano. Posible acumulación en días completos según normativa de desarrollo.
Compatibilidades / límites	No hay duplicidad de retribuciones íntegras entre progenitores. Si ambos trabajan en el mismo órgano, puede restringirse el uso simultáneo por necesidades del servicio.
Extensión subjetiva	Si la persona enferma contrae matrimonio o constituye pareja de hecho, el cónyuge o pareja puede ser beneficiario si acredita requisitos.
Extinción / dinámica	Cesa cuando desaparece la necesidad (según informe) o por límite de edad. Puede interrumpirse/adaptarse según evolución clínica; renovaciones con informes actualizados.
Público vs. privado	Funcionariado: reducción retribuida (no prestación del INSS). Régimen laboral: reducción del 50–99,99% con prestación CUME de la Seguridad Social.

5.-PERMISOS RELACIONADOS CON LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, PERSONAL Y FAMILIAR

El artículo 7 del EBEP dispone que el personal laboral al servicio de las Administraciones Públicas se rige, además de por la legislación laboral y por las restantes normas de naturaleza convencional que resulten aplicables, por aquellos preceptos del propio Estatuto que así lo establezcan.

A partir de esta premisa, y con carácter preliminar, procede delimitar el marco normativo vigente aplicable al personal laboral que presta servicios en las Administraciones Públicas. De conformidad con el citado art. 7 EBEP y con el art. 3.1 del Estatuto de los Trabajadores (ET), la normativa aplicable —con independencia de la modalidad contractual— se ordena en los siguientes niveles:

1. En primer lugar, las disposiciones del EBEP, tanto las de alcance general dirigidas al conjunto del personal empleado público (funcionario y laboral), como aquellas específicas del personal laboral.

2. En segundo lugar, la legislación laboral común, integrada por el ET y las demás normas laborales concordantes.

3. En tercer lugar, los convenios colectivos que resulten de aplicación.

4. En cuarto lugar, el contrato individual de trabajo y la costumbre local y profesional, conforme a las letras c) y d) del art. 3.1 ET.

Ahora bien, el EBEP no predetermina una aplicabilidad uniforme, para todo tipo de personal (funcionario y laboral), de los permisos regulados en el Capítulo V ("Derecho a la jornada de trabajo, permisos y vacaciones"). Por el contrario, emplea respecto del personal laboral una fórmula de remisión abierta, en la medida en que el art. 51 TREBEP establece: *«Para el régimen de jornada de trabajo, permisos y vacaciones del personal laboral se estará a lo establecido en este capítulo y en la legislación laboral correspondiente».*

En consecuencia, y conforme al art. 51 EBEP, el régimen de jornada, permisos y vacaciones del personal laboral se determina tanto por las previsiones del propio EBEP como por la normativa laboral aplicable (ET y convenios colectivos). La conjunción «y» evidencia una lógica de complementariedad normativa, que el art. 7 EBEP reafirma al extender al personal laboral los preceptos estatutarios que resulten aplicables.

De ello se sigue que, en materia de permisos de conciliación, el estándar mínimo exigible ha de alcanzar, como mínimo, los niveles garantizados por ambos marcos (EBEP y normativa laboral/convencional), sin que ello comporte la acumulación o duplicación de permisos cuando traigan causa del mismo hecho. Se trata, en suma, de obtener un resultado integrado que satisfaga los umbrales mínimos concurrentes de ambas regulaciones

En este contexto, el art. 48 EBEP recoge un catálogo de permisos de conciliación para personal funcionario que, en ocasiones, coincide con el régimen laboral, en otras lo mejora y en supuestos concretos difiere. Por ello, para el personal laboral de la Universidad resulta, con carácter general, adecuado aplicar el régimen del EBEP en la medida en que constituya el estándar mínimo o más favorable, complementándolo y por tanto, aplicándolo, cuando proceda, conforme a lo previsto en el Convenio Colectivo (CC) del personal laboral o en los Acuerdos Internos que se hubieran adoptado en la UC3M.

5.1.-Permiso por Accidente o enfermedad grave o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario

5.1.1.- Regulación en el EBEP

Marco normativo aplicable

- Art. 48 a) EBEP: fija el régimen de permisos de los funcionarios públicos, incluyendo el supuesto de accidente/enfermedad grave, hospitalización o intervención sin ingreso con reposo domiciliario, y determina su duración (5 o 4 días hábiles) en función del vínculo familiar o convivencia.

- Real Decreto-ley 5/2023 (art. 128): modifica el tenor de la letra a) del art. 48 del EBEP para ampliar el ámbito subjetivo (pareja de hecho y conviviente que requiera cuidados) y fijar una duración homogénea (5 días para cónyuge/pareja/primer grado/conviviente; 4 días para segundo grado).

Hecho causante (concepto y prueba)

El permiso nace cuando concurre cualquiera de estos supuestos respecto del familiar/conviviente:

1) Accidente o enfermedad graves (concepto jurídico indeterminado que debe acreditarse mediante informe del facultativo competente y analizar caso por caso).

2) Hospitalización (con independencia de la gravedad específica) o intervención quirúrgica sin hospitalización que requiera reposo domiciliario prescrito por facultativo (no se requiere gravedad

La acreditación médica y, en su caso, la prescripción de reposo domiciliario constituye presupuesto habilitante del derecho.

Sujetos causantes (quién genera el derecho)

El "sujeto causante" es la persona cuya situación sanitaria origina el permiso del funcionario. El art. 48 a) EBEP reconoce tres categorías:

- Cónyuge o pareja de hecho.

- Parientes hasta primer grado (consanguinidad: padres/madres, hijos/as; afinidad: suegros/as, yerno/nuera) y hasta segundo grado (abuelos/as, nietos/as, hermanos/as, cuñados/as).

- Persona distinta de las anteriores que conviva con el funcionario en el mismo domicilio y requiera cuidado efectivo.

Contenido del permiso (duración y cómputo)

Duración:

- Cinco (5) días hábiles: cuando el sujeto causante sea cónyuge, pareja de hecho, pariente de primer grado o conviviente que requiera cuidados.

- Cuatro (4) días hábiles: cuando el sujeto causante sea familiar de segundo grado.

Cómputo "hábil": El EBEP utiliza la noción de día hábil (no "natural"); en defecto de precisión legal, se aplica el calendario laboral de la Universidad. Las instrucciones internas pueden concretar el dies a quo (que no tiene por qué coincidir con la fecha del hecho causante), el cómputo y la documentación exigible.

Si el sujeto causante es un familiar, no cabe exigir requisitos adicionales (p.ej., convivencia o condición de cuidador) más allá del hecho causante y del vínculo legalmente previstos. Sin embargo, para la persona conviviente (no familiar), se exige acreditación de convivencia (certificados de empadronamiento, declaración responsable, etc.) y necesidad de cuidados efectivos.

CUADRO: RESUMEN DEL PERMISO POR ACCIDENTE O ENFERMEDAD GRAVE, HOSPITALIZACIÓN O INTERVENCIÓN QUIRÚRGICA SIN HOSPITALIZACIÓN CON REPOSO DOMICILIARIO REGULADO EN EL EBEP

	Contenido Clave del Permiso
Marco normativo aplicable	• Art. 48 a) EBEP:
Hecho causante (concepto y prueba)	El permiso nace cuando concurre cualquiera de estos supuestos respecto del familiar/conviviente: 1) Accidente o enfermedad graves (concepto jurídico indeterminado que debe acreditarse mediante informe del facultativo competente y analizar caso por caso). 2) Hospitalización (con independencia de la gravedad específica) o intervención quirúrgica sin hospitalización que requiera reposo domiciliario prescrito por facultativo (no se requiere gravedad). La acreditación médica y, en su caso, la prescripción de reposo domiciliario constituye presupuesto habilitante del derecho.
Sujetos causantes (quién genera el derecho)	• Cónyuge o pareja de hecho. • Parientes hasta primer grado (consanguinidad: padres/madres, hijos/as; afinidad: suegros/as, yerno/nuera) • Parientes hasta segundo grado (abuelos/as, nietos/as, hermanos/as, cuñados/as). • Persona distinta de las anteriores que conviva con el funcionario en el mismo domicilio y requiere cuidado efectivo.
Contenido del permiso (duración y cómputo)	Duración: • Cinco (5) días hábiles: cuando el sujeto causante sea cónyuge, pareja de hecho, pariente de primer grado o conviviente que requiera cuidados. • Cuatro (4) días hábiles: cuando el sujeto causante sea familiar de segundo grado.
	Cómputo "hábil": El EBEP utiliza la noción de día hábil (no "natural")

[9]STSJ de Galicia de 27 de junio de 2024. Es necesario en caso de convivientes acreditar el vínculo: convivencia y necesidad de cuidado. Esto no ocurre en el caso de familiares.

5.1.2.- Regulación en el ET

Normativa aplicable

Estatuto de los Trabajadores, art. 37.3 b) que fija el permiso de cinco días y define su ámbito subjetivo.

Reforma por el Real Decreto-ley 5/2023, de 28 de junio, que amplió la duración a cinco días y extendió los sujetos causantes (pareja de hecho, familiares de la pareja de hecho y conviviente que requiera cuidados), en transposición de la Directiva (UE) 2019/1158.

Hecho causante

Da derecho al permiso cualquiera de estos supuestos respecto de la persona afectada:

-Accidente o enfermedad graves;

-Hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario. En estos casos, no se requiere gravedad.

Sujetos causantes

-Cónyuge o pareja de hecho de la persona trabajadora.

-Parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho.

-Cualquier otra persona distinta de las anteriores que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera su cuidado efectivo.

Contenido del permiso

-Duración: cinco (5) días.

-Ámbito subjetivo: incluye cónyuge, pareja de hecho, parientes hasta segundo grado (también el familiar consanguíneo de la pareja de hecho) y, en su caso, persona conviviente que requiera cuidado efectivo.

Observaciones interpretativas

- Cómputo de los días: el precepto no especifica si son laborables o naturales; diversas resoluciones y análisis doctrinales han conectado su interpretación con la Directiva (UE) 2019/1158, inclinándose por un cómputo en días laborables. Por tanto, 5 días laborables y no naturales (SAN de 25 de enero de 2024, Rº. 275/2023 y la STS de 13 de noviembre de 2025 confirma la resolución de la AN)
- Día de inicio de disfrute del permiso: No tiene por qué coincidir con la fecha del hecho causante. Determinación interna. Este extremo ha quedado aclarado con la STS de 4 de febrero de 2026 (Rº. 251/2024).

- Disfrute en días alternativos o de forma fraccionada: interpretación derivada de la STS de 4 de febrero de 2026 y STS de 6 de mayo de 2025 y opción de la negociación colectiva.
- La ley no establece como causa directa del permiso el cuidado o atención personal que la persona trabajadora haya de prestar al paciente enfermo, de forma que su causa remota no tiene por qué agotarse en el cuidado o atención personal, física y directa del familiar, porque la enfermedad o el ingreso hospitalario de este puede requerir de aquel otro tipo de dedicación no directamente relacionada con la atención personal (STS de 21 de septiembre de 2010, Rº. 84/2009).
- Prueba y alcance: cuando el sujeto causante es un familiar, los tribunales han rechazado exigir requisitos añadidos (p. ej., convivencia o ser cuidador principal) más allá del hecho causante y del vínculo legal; sí se exige, en su caso, la prescripción de reposo domiciliario cuando proceda y la justificación documental. Cuando el sujeto causante del permiso es un familiar, debe considerarse contraria a derecho la práctica empresarial consistente en imponer a la persona trabajadora la acreditación de requisitos adicionales no previstos legalmente, como la convivencia con el familiar afectado o la condición de cuidador principal (SAN de 31 de enero de 2025, R. 378/2024 y STS de 15 de abril de 2026).
- ¿Es una duración máxima de 5 días? ¿O es una duración de 5 días siempre y en todo caso?: Interpretaciones diferentes en los Tribunales[10].

[10] STSJ de Cataluña de 6 de junio de 2024 (Rº. 15/2024), considera que, si decae la causa, el permiso finaliza, por lo que se tiene derecho a un máximo de 5 días. La STS de 12 de marzo de 2025 (Rº. 5/2023) entiende, al menos para la aplicación e interpretación de un convenio colectivo concreto, que en aquellos supuestos en los que se haya producido el alta hospitalaria, el mantenimiento del derecho al disfrute del permiso retribuido está condicionado a que subsista la necesidad de reposo domiciliario de la persona que dio lugar al hecho causante, lo cual deberá quedar debidamente acreditado. En este sentido, también se ha encargado de diferenciar alta hospitalaria de alta médica, entendiendo que el alta hospitalaria no conlleva la extinción del permiso si no hay alta médica: STS de 5 de febrero de 2026. Por el contrario, la STSJ de Aragón (Zaragoza) de 21 de octubre de 2024 (Rº. 776/2024) y la SAN de 6 de octubre de 2025 no identifican el fin del reposo domiciliario con el alta médica del paciente, y, además, considera que una vez justificada y avisada la necesidad del permiso no se debe justificar a posteriori que la causa subsistía día a día durante los 5 días. Más recientemente la STS de 22 de abril de 2026, reitera doctrina y entiende que el permiso retribuido de 5 días se mantiene, pero únicamente si subsiste la necesidad de reposo domiciliario.

CUADRO RESUMEN DEL PERMISO POR ACCIDENTE O ENFERMEDAD GRAVE, HOSPITALIZACIÓN O INTERVENCIÓN QUIRÚRGICA SIN HOSPITALIZACIÓN CON REPOSO DOMICILIARIO REGULADO EN EL ET

	Contenido
Normativa aplicable	art. 37.3 b)
Hecho causante	• Accidente o enfermedad graves. • Hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario (en estos casos, no se requiere gravedad).
Sujetos causantes	• Cónyuge o pareja de hecho de la persona trabajadora. • Parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho. • Cualquier otra persona distinta de las anteriores que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera su cuidado efectivo.
Contenido del permiso	• Duración: cinco (5) días. • Ámbito subjetivo: incluye cónyuge, pareja de hecho, parientes hasta segundo grado (también el familiar consanguíneo de la pareja de hecho) y, en su caso, persona conviviente que requiera cuidado efectivo.
Observaciones interpretativas	• Cómputo: diferentes resoluciones y análisis conectan su interpretación con la Directiva (UE) 2019/1158: 5 días laborables y no naturales (p. ej., SAN 25-01-2024, Rº 275/2023). • Inicio del disfrute: no tiene por qué coincidir con la fecha del hecho causante (determinación interna). • La causa del permiso no se agota en la atención personal física directa; puede cubrir otras dedicaciones vinculadas al proceso (STS 21-09-2010, Rº 84/2009). • Prueba y alcance: si el sujeto causante es familiar, no deben imponerse requisitos añadidos (convivencia, cuidador principal) más allá del hecho y vínculo legal; cuando proceda, debe acreditarse reposo domiciliario y documentación (SAN 31-01-2025, rec. 378/2024). • ¿Duración máxima de hasta 5 días o 5 días siempre y en todo caso?: Interpretaciones diferentes en los Tribunales

ACLARACIÓN RESPECTO A LA APLICACIÓN AL PERSONAL LABORAL DE LA UC3M: En el II Acuerdo sobre condiciones de trabajo del personal laboral de administración y servicios de la UC3M se recoge expresamente respecto a este permiso que se aplica de forma prevalente el ET.

5.2.-Permiso por Fallecimiento

5.2.1.- Regulación en el EBEP

Marco Normativo

- Art. 48 a) último párrafo del EBEP
- El Código Civil (arts. 915 a 918) determina cómo se computan grados y líneas de parentesco (directa/colateral; ascendiente/descendiente), criterio que se usa para

aplicar "primer" y "segundo" grado de consanguinidad y la afinidad (familia política).

- A efectos orientativos, se considera primer grado de consanguinidad: padres/madres e hijos/as; segundo grado: abuelos/as, nietos/as y hermanos/as; la afinidad abarca los familiares del cónyuge como por p. ejemplo, suegros/as y cuñados/as.

Hecho Causante

El hecho causante del permiso es el fallecimiento de:

- Cónyuge o pareja de hecho de la persona empleada pública.
- Familiar de primer grado (consanguinidad o afinidad): padre/madre, hijo/a, y en afinidad, suegro/a y yerno/nuera.
- Familiar de segundo grado (consanguinidad o afinidad): abuelos/as, nietos/as, hermanos/as, y en afinidad, cuñados/as y abuelos/as del cónyuge.

Sujetos Causantes

- Matrimonio o Pareja de hecho
- Consanguinidad:
    - Primer grado: padre/madre; hijo/a.
    - Segundo grado: abuelos/as; nietos/as; hermanos/as.
- Afinidad (familia política, por matrimonio):
    - Primer grado: suegro/a; yerno/nuera.
    - Segundo grado: cuñado/a; abuelos/as del cónyuge.

Duración y Disfrute

Duración:

En el caso de cónyuge, pareja de hecho, primer grado (consanguinidad/afinidad)

-Misma localidad: 3 días hábiles

-Distinta localidad: 5 días hábiles

En el caso de familiares de segundo grado (consanguinidad/afinidad)

-Misma localidad: 2 días hábiles

-Distinta localidad: 4 días hábiles

Disfrute:

- Los días son consecutivos e inmediatamente posteriores al hecho causante (fallecimiento), iniciándose el siguiente hábil si el deceso ocurre en día no laborable o tras finalizar la jornada.
- Si el fallecimiento acontece mientras se disfruta un permiso por accidente/enfermedad

grave regulado en el mismo art. 48 a) EBEP, se interrumpe éste y comienza el permiso por fallecimiento.

- Tras la reforma de 2023, el factor "distinta localidad" que amplía días se aplica en el supuesto de fallecimiento, diferenciándolo del permiso por enfermedad/accidente.

CUADRO RESUMEN PERMISO POR FALLECIMIENTO REGULADO EN EL EBEP

	Elemento	Contenido Clave
Marco normativo	EBEP, art. 48 a) (último párrafo)	Base del permiso por fallecimiento del personal empleado público.
Hecho causante	Cónyuge o pareja de hecho	Fallecimiento del cónyuge o pareja de hecho.
	1.º grado (consanguinidad/afinidad)	Padre/madre; hijo/a. En afinidad: suegro/a; yerno/nuera.
	2.º grado (consanguinidad/afinidad)	Abuelos/as; nietos/as; hermanos/as. En afinidad: cuñado/a; abuelos/as del cónyuge.
Sujetos causantes	Matrimonio o pareja de hecho	Cónyuge o pareja de hecho.
	Consanguinidad 1.º grado	Padre/madre; hijo/a.
	Consanguinidad 2.º grado	Abuelos/as; nietos/as; hermanos/as.
	Afinidad 1.º grado	Suegro/a; yerno/nuera.
	Afinidad 2.º grado	Cuñado/a; abuelos/as del cónyuge.
Duración y disfrute	Cónyuge, pareja de hecho, 1.º grado (consanguinidad/afinidad)	3 días hábiles en misma localidad 5 días hábiles en localidad distinta
	2.º grado (consanguinidad/afinidad)	2 días hábiles en misma localidad 4 días hábiles en localidad distinta
	Reglas de cómputo	Días consecutivos e inmediatamente posteriores al fallecimiento; si el deceso es en día no laborable o tras finalizar la jornada, empieza el siguiente hábil.
	Concurrencia con otros permisos	Si el fallecimiento ocurre durante un permiso por accidente/enfermedad grave (art. 48 a) EBEP), se interrumpe ese permiso y comienza el de fallecimiento.

5.2.2.- Regulación en el ET

Marco Normativo

- Art. 37 3 b) bis ET
- El Código Civil (arts. 915 a 918) determina cómo se computan grados y líneas de parentesco (directa/colateral; ascendiente/descendiente), criterio que se usa para aplicar "primer" y "segundo" grado de consanguinidad y la afinidad (familia política).
- A efectos orientativos, se considera primer grado de consanguinidad: padres/madres e hijos/as; segundo grado: abuelos/as, nietos/as y hermanos/as; la afinidad

abarca los familiares del cónyuge como por p. ejemplo, suegros/as y cuñados/as.

Hecho causante

Conforme al art. 37.3 b) bis ET, el hecho causante es el fallecimiento de:

- Cónyuge o pareja de hecho de la persona trabajadora.
- Pariente hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.
- La expresa inclusión de la pareja de hecho se conecta con la reforma de 2023 orientada a la conciliación y a equiparar modelos familiares en el ET.
- El ET fija mínimos legales que pueden ser mejorados por convenio (más días, parentescos adicionales, reglas de cómputo).

Sujetos causantes

- Consanguinidad hasta 2.º grado: padre/madre e hijo/a (1.º); abuelos/as, nietos/as y hermanos/as (2.º).
- Afinidad hasta 2.º grado (familia política): suegro/a; yerno/nuera (1.º); cuñado/a; abuelos/as del cónyuge (2.º). La jurisprudencia equipara ambos tipos de cuñados (hermano/a del cónyuge y cónyuge del propio hermano/a).
- Cónyuge y pareja de hecho (esta última tras la reforma de 2023).

Duración y disfrute

- Regla general: 2 días por fallecimiento de los sujetos indicados.
- Ampliación por desplazamiento: +2 días cuando la persona trabajadora necesite realizar un desplazamiento "al efecto" (total 4 días).
- ¿Qué es "desplazamiento" a estos efectos?: La jurisprudencia ha interpretado el concepto de "desplazamiento" conforme a la finalidad del permiso, es decir, que sean necesarios tiempos de viaje relevantes entre localidades que dificulten el duelo y gestiones (distancia, conexiones, duración, costes). No todo cambio de municipio supone un desplazamiento a estos efectos.
- El ET no precisa la naturaleza de los días; el cómputo (naturales vs. laborables) se concreta por convenio y, en su defecto, se atiende a la jurisprudencia que prioriza el disfrute en días laborables en permisos de cuidado[11].
- Inicio del permiso: la práctica y doctrina aplican que el disfrute comience con el hecho causante; si acontece fuera de jornada o en día no laborable, es frecuente iniciar en el primer día laborable siguiente, salvo que el convenio disponga otra cosa.

[11] SAN de 25 de enero de 2024 (Rº. 275/2023, sala de lo social)

CUADRO RESUMEN PERMISO POR FALLECIMIENTO REGULADO EN EL ET

Sección	Contenido clave
Marco normativo	Permiso retribuido por fallecimiento: 2 días; +2 si hay desplazamiento.
Hecho causante	Fallecimiento de cónyuge o pareja de hecho; pariente hasta 2.º grado de consanguinidad o afinidad.
Sujetos causantes	Padre/madre; hijo/a.
	Abuelos/as; nietos/as; hermanos/as.
	Suegro/a; yerno/nuera.
	Cuñado/a; abuelos/as del cónyuge.
	Cónyuge y pareja de hecho.
Duración y disfrute	2 días retribuidos.
	+2 días cuando sea necesario desplazarse "al efecto".
	El ET no precisa si son naturales o laborables; el cómputo se define por convenio y, en su defecto, por jurisprudencia que prioriza disfrute en días laborables en permisos de cuidado.

ACLARACIÓN Y/O MEJORA DE LA REGULACIÓN DE LA UC3M: III Acuerdo sobre condiciones de trabajo del personal funcionario de administración y servicios de la UC3M y II Acuerdo sobre condiciones de trabajo del personal laboral de administración y servicios de la UC3M:

En relación con el permiso de fallecimiento la normativa interna equipara, en cuanto a su duración, el permiso de fallecimiento a la regulación del EBEP, de forma que:

En el caso de cónyuge, pareja de hecho, primer grado (consanguinidad/afinidad)

-Misma localidad: 3 días hábiles

-Distinta localidad: 5 días hábiles

En el caso de familiares de segundo grado (consanguinidad/afinidad)

-Misma localidad: 2 días hábiles

-Distinta localidad: 4 días hábiles

5.3.-Permiso de Lactancia

Marco Jurídico

El Permiso de lactancia se regula en el art. 48 f) EBEP. Por aplicación del art. 7 EBEP el permiso de lactancia se aplicará a todo el personal, tanto funcionario como laboral, y, tanto al PDI como al PTGAS en los términos y condiciones recogidos en el art. 48 f) EBEP.

Hecho causante

- El cuidado y lactancia de un hijo o hija menor de doce meses es el hecho causante que activa el permiso.

Sujetos beneficiarios

- El permiso es un derecho individual de la persona funcionaria o laboral, no transferible al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor.

Contenido del derecho

- Ausencia diaria retribuida de una hora, divisible en dos fracciones. Alternativamente, puede sustituirse por:
    - Media hora al inicio y media hora al final de la jornada; o
    - Una hora al inicio o al final de la jornada laboral.
- Acumulación en jornadas completas retribuidas: se puede solicitar convertir el tiempo de lactancia en días completos; esta modalidad solo puede disfrutarse a partir de la finalización del permiso por nacimiento, adopción, guarda o acogimiento, o del permiso de la personal progenitora distinta a la madre biológica).

Duración

- El permiso se extiende hasta que el hijo o hija cumpla 12 meses.
- Incremento proporcional en caso de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple.
- En modalidad acumulada, el cómputo se realiza a partir de las horas que corresponderían al disfrute diario hasta el límite de los 12 meses, transformándolas en jornadas completas.

Extinción del derecho

- Cesa cuando el/la menor alcanza los 12 meses, o una vez consumidas las horas/jornadas acumuladas según la modalidad elegida.
- La modalidad acumulada solo puede iniciarse tras el fin de los permisos por nacimiento/adopción/guarda/acogimiento, o del permiso de la persona progenitora distinta a la madre biológica.

Jurisprudencia y criterios aplicables (función pública y sector privado)

a) Función pública (jurisdicción contencioso-administrativa)

- El Tribunal Supremo (STS 583/2025, 20-05-2025) avala que la hora diaria de lactancia no se reduce para quienes prestan servicios a tiempo parcial, pero admite que la acumulación en días completos pueda uniformarse en la Administración (p. ej., fijar un mismo número de días para todo el personal), siempre que se garantice la igualdad en

el total de horas y la organización del servicio.

b) Empleados laborales (jurisdicción social)

- La Sala de lo Social del TS (STS 986/2023, 21-11-2023) establece que, al acumular el permiso en jornadas completas, debe dividirse el número de días laborables restantes hasta la edad límite (nueve meses en el ET, doce si el convenio amplía) por las horas de la jornada diaria de la persona trabajadora; ello puede dar más días a quien está a tiempo parcial, pero no más horas de permiso, por lo que no hay trato desigual.

CUADRO RESUMEN PERMISO DE LACTANCIA

Bloque	Contenido
Marco Jurídico	El Permiso de lactancia se regula en el art. 48 f) EBEP. Por aplicación del art. 7 EBEP el permiso de lactancia se aplicará a todo el personal, tanto funcionario como laboral, y, tanto al PDI como al PTGAS en los términos y condiciones recogidos en el art. 48 f) EBEP.
Hecho causante	- El cuidado y lactancia de un hijo o hija menor de doce meses es el hecho causante que activa el permiso.
Sujetos beneficiarios	- El permiso es un derecho individual de la persona funcionaria o laboral, no transferible al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor.
Contenido del derecho	-Ausencia diaria retribuida de una hora, divisible en dos fracciones. Alternativamente, puede sustituirse por: • Media hora al inicio y media hora al final de la jornada; o • Una hora al inicio o al final de la jornada laboral. -Acumulación en jornadas completas retribuidas: se puede solicitar convertir el tiempo de lactancia en días completos; esta modalidad solo puede disfrutarse a partir de la finalización del permiso por nacimiento, adopción, guarda o acogimiento, o del permiso de la persona progenitora distinta a la madre biológica).
Duración	-El permiso se extiende hasta que el hijo o hija cumpla 12 meses. -Incremento proporcional en caso de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple. -En modalidad acumulada, el cómputo se realiza a partir de las horas que corresponderían al disfrute diario hasta el límite de los 12 meses, transformándolas en jornadas completas.
Extinción del derecho	-Cesa cuando el/la menor alcanza los 12 meses, o una vez consumidas las horas/jornadas acumuladas según la modalidad elegida. -La modalidad acumulada solo puede iniciarse tras el fin de los permisos por nacimiento/adopción/guarda/acogimiento, o del permiso de la persona progenitora distinta a la madre biológica.

5.4.-Permiso por Fuerza Mayor

Marco normativo y finalidad

El Real Decreto-ley 5/2023, de 28 de junio, incorporó al ET el artículo 37.9, creando un permiso retribuido por fuerza mayor para motivos familiares urgentes (enfermedad o accidente) que hagan indispensable la presencia inmediata de la persona trabajadora. La reforma se enmarca en la transposición de la Directiva (UE) 2019/1158 sobre conciliación de la vida familiar y profesional.

Hecho causante

Enfermedad o accidente (no necesariamente grave) que exige la presencia inmediata de la persona trabajadora, por ser indispensable para atender la urgencia familiar.

Sujetos causantes (alcance subjetivo)

- Familiares o personas convivientes. El precepto abarca familiares (sin limitar a grados) y convivientes del trabajador o trabajadora (pareja, compañeros/as de piso, etc.).
- Se puede coordinar si fuera necesario con el art. 37.3.b) ET (5 días por accidente/enfermedad graves, hospitalización o intervención sin hospitalización con reposo): supuestos de mayor entidad y alcance subjetivo propio (cónyuge, pareja de hecho, parientes hasta segundo grado, e incluso convivientes que requieren cuidado efectivo).

Contenido del derecho

- Derecho a ausentarse del trabajo en el momento de la urgencia, con retribución de las horas de ausencia hasta un máximo anual equivalente a 4 días. Puede disfrutarse por horas o por días en función de la necesidad.
- La retribución no depende de que el convenio lo regule: es un permiso legal remunerado.
- La persona trabajadora debe acreditar el motivo de la ausencia (justificante de urgencias, informe médico, certificado escolar, etc.), pudiendo presentarse a posteriori dada la inmediatez.
- Interpretación sobre el contenido del derecho: STSJ de Cataluña de 28 de noviembre de 2025 (Rº. 30/2025)
- Ámbito temporal del permiso ("derecho a ausentarse"): El TSJ concluye que el permiso se puede usar tanto durante la jornada ya iniciada como antes de empezar a trabajar, si la urgencia se produce previamente; limitarlo a quienes ya están en su puesto contradiría la finalidad de conciliación de la Directiva (UE) 2019/1158.
- Naturaleza de la causa (fuerza mayor): Debe existir una situación imprevisible o inesperada por enfermedad o accidente de familiar o conviviente que haga indispensable la presencia inmediata de la persona trabajadora; no se exige gravedad de la enfermedad o accidente.

- Sujetos protegidos: Familiares y personas convivientes, sin límite de grado de parentesco en este permiso (a diferencia del art. 37.3.b ET).
- Duración y cómputo: Se disfruta por horas y se acumula en una bolsa equivalente a 4 días al año, retribuidos (la retribución no puede excluir conceptos que generen discriminación indirecta).
- Aviso y acreditación: No se exige aviso previo; se prevé la acreditación posterior del motivo (sin perjuicio de lo que dispongan convenio o acuerdos empresa-RLT).
- Margen de la negociación colectiva: Los convenios, acuerdos o planes de igualdad pueden delimitar y ampliar el uso de la bolsa de horas y los medios de acreditación.
- El Tribunal reconoce que el permiso del art. 37.9 ET puede utilizarse tanto si la persona trabajadora ya se incorporó como antes de su incorporación, cuando la fuerza mayor por los motivos del precepto se produce sin haber iniciado la jornada.

Requisitos de acceso (STSJ Madrid, 11-07-2025, Rº. 396/2025; STSJ de Cataluña de 28 de noviembre de 2025):

La Sala de lo Social del TSJ de Madrid y de Cataluña sintetiza varios requisitos esenciales para calificar la ausencia como permiso retribuido por fuerza mayor (art. 37.9 ET):

- Motivo familiar urgente: situación sobrevenida e imprevisible que requiere presencia inmediata.
- Enfermedad o accidente del familiar/conviviente: existencia de problema de salud que activa la necesidad. No es necesario que se trate de una enfermedad grave o de una situación de especial gravedad.
- Indispensabilidad de la presencia: necesidad ineludible de que la persona trabajadora se haga cargo al no existir alternativa razonable.
- No se puede exigir que la persona trabajadora avise a la empresa previamente al ejercicio del derecho, sino una acreditación posterior.
- Situaciones de ausencia del trabajo o situaciones que acaecen previamente a la entrada en el trabajo.

Aplicación práctica: la sentencia reconoce el permiso retribuido a un progenitor por enfermedad repentina de su hija menor, destacando que lo relevante no es "ir al médico", sino la urgencia sanitaria que exige cuidado inmediato (imposibilidad de dejar a la menor sola).

Retribución, Duración y cómputo

- El permiso es retribuido sin necesidad de que así lo indique el Convenio Colectivo: STS de 17 de abril de 2026: los convenios colectivos pueden precisar otros aspectos como por ejemplo el modo, la manera, el contenido y el alcance de esa retribución.
- Límite anual: horas retribuidas equivalentes a 4 días por año; las horas se convierten según la jornada diaria (p. ej., 32 h si la jornada es de 8 h/día). Posible disfrute

fraccionado y por horas.

- Articulación con el 37.3.b) ET: en supuestos de hospitalización o reposo domiciliario tras intervención, procede el permiso de 5 días retribuidos, con su propio hecho causante y sujetos.

Extinción del derecho

- El permiso cesa cuando finaliza la urgencia o se agotan las horas disponibles en el año.
- Cuestión diferente es que la persona necesite ausentarse del trabajo por una urgencia por fuerza mayor agotadas esas horas. Tendrá derecho a la ausencia, aunque sea sin remunerar.

CUADRO RESUMEN PERMISO FUERZA MAYOR

Bloque	Contenido esencial
Marco normativo	art. 37.9 ET
Hecho causante	Enfermedad o accidente (no necesariamente grave) que exige la presencia inmediata del trabajador/a por ser indispensable para atender la urgencia familiar.
Sujetos causantes (alcance subjetivo)	Familiares (sin limitación de grado) y personas convivientes (pareja, compañeros/as de piso, etc.).
Contenido del derecho	Derecho a ausentarse en el momento de la urgencia, con retribución de las horas de ausencia hasta un máximo anual equivalente a 4 días. Puede disfrutarse por horas o por días. La retribución es legal (no depende del convenio). Acreditación del motivo (p. ej., justificante de urgencias, informe médico, certificado escolar), posible a posteriori por la inmediatez.
Interpretación TSJ Cataluña (28/11/2025)	-Ámbito temporal: uso tanto durante la jornada como antes de empezar a trabajar si la urgencia se produce previamente. -Naturaleza de la causa: situación imprevisible por enfermedad o accidente de familiar/conviviente que hace indispensable la presencia; no se exige gravedad. -Sujetos protegidos: familiares y convivientes, sin límite de grado. Duración y cómputo: por horas, bolsa equivalente a 4 días/año, retribuidos (evitar discriminación indirecta). -Aviso y acreditación: sin aviso previo, pero sí acreditación posterior.
Requisitos de acceso (doctrina TSJ Madrid, 11/07/2025)	1) Motivo familiar urgente: sobrevenido e imprevisible, requiere presencia inmediata. 2) Enfermedad o accidente del familiar/conviviente. 3) Indispensabilidad de la presencia por falta de alternativa razonable. Caso práctico: progenitor con urgencia sanitaria de hija menor; prima la urgencia y el cuidado inmediato.
Duración y cómputo	Límite anual: horas retribuidas equivalentes a 4 días/año (p. ej., 32 h si la jornada es de 8 h/día). Disfrute fraccionado y por horas. Articulación con el art. 37.3.b ET: en hospitalización o reposo tras intervención, procede el permiso de 5 días del 37.3.b).
Extinción del derecho	Cesa cuando finaliza la urgencia o se agotan las horas disponibles del año. Si la urgencia persiste una vez agotadas, podría justificarse la ausencia sin remuneración. También se deberá atender a los establecido en el convenio o acuerdos con los empleados.

ACLARACIÓN Y/O MEJORA DE LA REGULACIÓN DE LA UC3M: III Acuerdo sobre condiciones de trabajo del personal funcionario de administración y servicios de la UC3M y II Acuerdo sobre condiciones de trabajo del personal laboral de administración y servicios de la UC3M. En estos acuerdos ya se recogía una especie de permiso por fuerza mayor aunque con ciertas limitaciones en cuanto a la retribución y los sujetos causantes del permiso, y en algunas ocasiones solo previstos para situaciones de enfermedad muy grave, por lo que habrá que diferenciar hechos causantes:

- **Cuidado de hijo o hija menor de 16 por enfermedad muy grave: 4 días con 50% retribución**
- **Asistencia a consulta médica del trabajador/a y de familiares de primer grado de consanguinidad o afinidad: Por el tiempo indispensable y con Horario no recuperable**
- **Asistencia a consulta médica de familiares hasta el tercer grado de consanguinidad o afinidad o persona a cargo: Por el tiempo indispensable y con Horario recuperable**
- **Cuidado de familiar (primer grado) por enfermedad muy grave: Reducción con sueldo hasta el 50% jornada (máximo 1 mes). Mejora: Ampliable un mes más (el horario será recuperado durante los 12 meses siguientes)**

5.5.-Permiso por Matrimonio o Pareja de hecho

Marco jurídico

- Ámbito laboral (ET). El artículo 37.3.a) del ET reconoce a la persona trabajadora, previo aviso y justificación, el derecho a ausentarse del trabajo con sueldo durante quince días naturales en caso de matrimonio o registro de pareja de hecho.
- Ámbito funcionarial (EBEP). El artículo 48 letra l) del EBEP establece un permiso de quince días por matrimonio o registro o constitución formalizada por documento público de pareja de hecho (es decir, admite tanto el registro como la formalización por escritura pública).

Sujetos beneficiarios

ET: Todas las personas trabajadoras incluidas en el ámbito subjetivo del ET (cualquier relación laboral común). El hecho causante es el matrimonio o el registro de pareja de hecho ante el registro competente. En la Universidad tanto el PDI Laboral con el PTGAS Laboral

EBEP (empleo público): Funcionariado (y, en su caso, colectivos EBEP según cada Administración). El hecho causante incluye matrimonio, registro de pareja de hecho o su constitución por documento público. Tanto para el PDI como para el PTGAS.

Duración

Duración legal común: 15 días en ambos regímenes (ET y EBEP). Son retribuidos por previsión legal (no dependen de reconocimiento convencional), salvo mejoras de convenios o acuerdos aplicables.

La diferencia entre ambas regulaciones radica en que el ET recoge que los días son naturales y en el EBEP no hace alusión alguna a este respecto. Sin embargo, el criterio mayoritario es el de considerar que los días son naturales, salvo previsión convencional o por acuerdo.

Régimen de disfrute

- Inicio del cómputo ("dies a quo") y días naturales: Doctrina consolidada del Tribunal Supremo: cuando la boda (o el hecho causante) se celebra en día no laborable para la persona trabajadora, el permiso comienza el primer día laborable siguiente (STS de 18 de octubre de 2022 (Rº. 139/2020); STS de 17 de marzo de 2020 (Rº. 193/2018).
- Compatibilidad con vacaciones y diferimiento: La jurisprudencia recuerda que los permisos retribuidos no están pensados para disfrutarse durante las vacaciones ni para diferirse automáticamente si el hecho causante acontece en vacaciones (salvo mejora o pacto). Así lo ha recogido la STSJ de Baleares de 19 de diciembre de 2019 (Rº. 369/2018, sala de lo contencioso-administrativo).

CUADRO RESUMEN PERMISO POR MATRIMONIO EN EL EBEP Y EN EL ET

Bloque	ET (art. 37.3.a)	EBEP (art. 48.l)
Marco jurídico	Reconoce, previo aviso y justificación, el derecho a ausentarse con sueldo durante 15 días naturales por matrimonio o registro de pareja de hecho.	Establece 15 días por matrimonio, registro o constitución por documento público de pareja de hecho (admite escritura pública, no solo registro).
Hecho causante y Sujetos beneficiarios	Personas trabajadoras del ET (relación laboral común). Hecho causante: boda o registro en el registro competente. En la Universidad: PDI Laboral y PTGAS Laboral.	Funcionariado (y colectivos bajo EBEP según AAPP). Hecho causante: boda, registro o documento público de pareja de hecho. En la Universidad: PDI y PTGAS.
Duración	15 días naturales (retribuidos por previsión legal).	15 días (retribuidos). El precepto no dice "naturales", pero criterio mayoritario: naturales, salvo previsión convencional o acuerdo; p. ej., BODECO indica quince días naturales ininterrumpidos.
Régimen de disfrute — inicio del cómputo	Doctrina TS: si la boda/registro cae en día no laborable, el permiso empieza el primer día laborable siguiente (STS 17/03/2020; STS 18/10/2022).	Criterio interpretativo aplicable por analogía; en función pública puede fijarse inicio conforme a instrucciones internas.
Régimen de disfrute — vacaciones y diferimiento	Los permisos no interrumpen vacaciones ni se difieren automáticamente si el hecho ocurre en vacaciones (doctrina TJUE 04/06/2020; TSJ Baleares 219/2019).	En EBEP, cabe autorización excepcional por necesidades del servicio para disfrute íntegro posterior y continuo.

ACLARACIÓN Y/O MEJORA DE LA REGULACIÓN DE LA UC3M: III Acuerdo sobre condiciones de trabajo del personal funcionario de administración y servicios de la UC3M y II Acuerdo sobre condiciones de trabajo del personal laboral de administración y servicios de la UC3M:

- **Se establece que los quince días son naturales, por lo que se disipan las dudas sobre la naturaleza de los días**
- **Se realizan dos mejoras:**
  - **Estos 15 días se pueden disfrutar entre el primer día hábil y los 30 días siguientes naturales al hecho causante, es decir, al matrimonio**
  - **Se recoge un permiso adicional por matrimonio o registro de pareja de hecho para padres, hijos, hermanos y nietos. Es un permiso de 1 día hábil cuando el hecho se celebra en la misma localidad, y 2 días hábiles cuando el hecho se celebra en una localidad distinta.**

5.6.-Permiso por nacimiento prematuro o hijo/a hospitalizado/a

5.6.1.- Regulación en el EBEP

Marco Jurídico

El EBEP regula, dentro de permisos del art. 48, un derecho específico para los supuestos de nacimiento de hijos/as prematuros o cuando el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto. En estos casos, la funcionaria o el funcionario tiene derecho:

- (I) a ausentarse del trabajo hasta un máximo de dos horas diarias, percibiendo las retribuciones íntegras, y
- (II) alternativamente, a reducir su jornada hasta un máximo de dos horas, con la

Hecho causante

El hecho causante es doble y alternativo:

- Nacimiento prematuro del hijo/a, y/o,
- Necesidad de hospitalización del/la neonato/a a continuación del parto por cualquier causa.

Basta la concurrencia de cualquiera de los dos supuestos para que nazca el derecho. La acreditación se realiza mediante certificado o informe del centro hospitalario; el disfrute se vincula a la duración de la hospitalización.

Sujetos beneficiarios

El permiso corresponde a la funcionaria o al funcionario, con titularidad individual, sin necesidad de que el otro progenitor sea empleado público. La redacción reconoce el derecho a cualquiera de los dos progenitores, reforzando la corresponsabilidad en los cuidados.

Duración y disfrute (opciones, retribución y límites)

- Ausencia retribuida: hasta 2 horas diarias, con retribuciones íntegras. Es un permiso con sueldo (no reducción), por lo que no minoran las retribuciones.
- Reducción de jornada: hasta 2 horas diarias de reducción, con disminución proporcional del salario. Es una reducción de jornada (no permiso), por lo que sí minoran las retribuciones en proporción.
- Concreción horaria: la franja puede dividirse en dos tramos o ajustarse al inicio/fin de jornada, conforme a instrucciones internas y sin lesionar el servicio público.
- Temporalidad: el EBEP fija el límite diario (2 horas) y exige que la hospitalización sea "a continuación del parto".
- Coordinación con otros permisos: además de este margen diario, el art. 49 EBEP prevé ampliaciones del permiso de nacimiento por hospitalización del/la neonato/a (hasta 13 semanas adicionales para la madre biológica). Puede coexistir con el permiso de lactancia del art. 48.f), concretando horarios para evitar solapamientos indebidos. Se deben poder coordinar todos los permisos.

Principios interpretativos

Este derecho responde a la finalidad de conciliación y a la protección reforzada de supuestos de especial vulnerabilidad (prematuridad y hospitalización neonatal). En su versión retribuida es un permiso con sueldo; en su versión de reducción es una modificación temporal de jornada con ajuste salarial proporcional. Debe interpretarse conforme a los principios de razonabilidad y proporcionalidad en la organización del servicio, priorizando el interés superior del/la menor y la corresponsabilidad entre progenitores.

Criterios de gestión práctica

- Acreditación: certificado médico o informe del centro hospitalario que justifique la prematuridad o la hospitalización postparto y su duración.
- Elección de modalidad: permitir optar por ausencia retribuida o reducción con proporcionalidad, pudiendo alternarlas en distintos períodos si la organización lo consiente.
- Concreción horaria: fijar franja y, en su caso, dividir en dos tramos; coordinar con la administración para minimizar impacto y garantizar continuidad del servicio.

CUADRO RESUMEN PERMISO POR NACIMIENTO PREMATURO O NEONATO/A HOSPITALIZADO/A EN EL EBEP

Bloque	Contenido esencial
Marco jurídico	art. 48 g) EBEP
Hecho causante	Doble y alternativo: (1) nacimiento prematuro; y/o (2) hospitalización del neonato a continuación del parto, por cualquier causa. Basta uno de los dos para activar el derecho.
Sujetos beneficiarios	Funcionarias y funcionarios (titularidad individual).
Duración y disfrute (opciones, retribución y límites)	• Opción A — Ausencia retribuida: hasta 2 h/día, con sueldo íntegro (no es reducción). • Opción B — Reducción de jornada: hasta 2 h/día, con disminución proporcional del salario (no es permiso). • Coordinación con otros permisos: el art. 49 prevé ampliaciones del permiso de nacimiento por hospitalización neonatal (hasta 13 semanas para la madre biológica); puede coexistir con lactancia (art. 48.f), concretando horarios y coordinando todos los permisos.
Criterios de gestión práctica	• Acreditación: certificado médico o informe hospitalario que justifique la prematuridad o la hospitalización postparto y su duración. • Elección de modalidad: permitir optar por ausencia retribuida o reducción con proporcionalidad, pudiendo alternarlas por períodos si la organización lo consiente. • Concreción horaria: fijar franja y, en su caso, dividir en dos tramos; coordinar con la Administración/Universidad para minimizar impacto y garantizar continuidad del servicio.

5.6.2.- Regulación en el ET

Marco jurídico

El Estatuto de los Trabajadores (ET) reconoce, en su artículo 37.5, un derecho específico de conciliación para los supuestos de nacimiento prematuro o de hospitalización del/la neonato/a a continuación del parto. La norma prevé dos modalidades:

(I) ausencia del trabajo de una hora diaria;

(II) reducción de jornada hasta un máximo de dos horas, con disminución proporcional del salario. El propio precepto remite el disfrute al artículo 37.7 ET, que regula la concreción horaria y el preaviso.

Hecho causante

El derecho se activa ante cualquiera de los siguientes supuestos alternativos: (a) nacimiento prematuro del hijo/a; (b) hospitalización del neonato/a inmediatamente después del parto, por cualquier causa. La acreditación se realiza mediante certificado o informe del centro hospitalario; en la práctica, la duración efectiva del disfrute suele vincularse a la hospitalización cuando se opta por el ejercicio diario del derecho.

Sujetos beneficiarios

La titularidad corresponde a la persona trabajadora, con carácter individual (no se exige que el otro progenitor esté vinculado a la empresa). El derecho alcanza a ambos progenitores en el marco del ET.

Duración y disfrute (modalidades, retribución y límites)

- Permiso retribuido: una hora diaria de ausencia con sueldo íntegro (no es reducción).
- Reducción de jornada: hasta dos horas diarias con disminución proporcional del salario (no es permiso retribuido).
- Concreción horaria y distribución: corresponde a la persona trabajadora dentro de su jornada ordinaria (art. 37.7 ET). El convenio colectivo puede modular criterios de concreción, conciliando el derecho con las necesidades organizativas. En empresas con turnos, la reducción y su concreción deben encajar en la jornada/turno del trabajador/a, ponderando proporcionalidad y organización.
- Acreditación sanitaria: documento del hospital que justifique la prematuridad o la hospitalización posparto y, cuando proceda, su duración.

- Resolución de conflictos: las discrepancias sobre concreción horaria y periodos de disfrute se sustancian por la jurisdicción social mediante el procedimiento del art. 139 LRJS.

CUADRO RESUMEN PERMISO POR NACIMIENTO PREMATURO O NEONATO/A HOSPITALIZADO/A EN EL ET

-

Bloque	Contenido esencial
Marco jurídico	El art. 37.5 ET y art. 37.7 ET (concreción horaria y preaviso).
Hecho causante	Alternativo: (a) nacimiento prematuro; (b) hospitalización del/la neonato/a inmediatamente tras el parto, por cualquier causa.
Sujetos beneficiarios	Titularidad individual de la persona trabajadora. El derecho alcanza a ambos progenitores bajo el ET.
Duración y disfrute (modalidades, retribución y límites)	Permiso retribuido: 1 h/día con sueldo íntegro (no es reducción). Reducción de jornada: hasta 2 h/día, con disminución proporcional (no es permiso retribuido). Concreción: corresponde a la persona trabajadora dentro de su jornada ordinaria (art. 37.7); el convenio puede modular criterios. En turnos, la reducción debe encajar en el turno/jornada, ponderando proporcionalidad y organización.
Acreditación sanitaria	Documento del hospital que justifique la prematuridad o la hospitalización posparto y, cuando proceda, su duración.
Resolución de conflictos	Las discrepancias sobre concreción horaria y periodos de disfrute se sustancian ante la jurisdicción social por el procedimiento del art. 139 LRJS.

ACLARACIÓN Y/O MEJORA DE LA REGULACIÓN DE LA UC3M: II Acuerdo sobre condiciones de trabajo del personal laboral de administración y servicios de la UC3M: Establece una regulación igual que el EBEP en cuanto a la duración del permiso y su retribución: Ausencia de 2 horas al día retribuidas y reducción de jornada hasta un máximo de 2 horas con disminución proporcional de retribuciones. Para el personal Laboral PDI entendemos aplicable la Cláusula General del art. 20 f) del Convenio colectivo de Universidades Públicas de Madrid[12].

5.7.-Permiso para acudir a exámenes prenatales

Marco jurídico

- Art. 48.e) EBEP: derecho a ausentarse por el tiempo indispensable para exámenes

[12]Art. 20 f) del Convenio Colectivo Universidades Públicas de Madrid: "En todo lo no previsto en este Convenio al personal docente e investigador incluido en este ámbito se le aplicará el régimen de los permisos, licencias y vacaciones previsto para los funcionarios de los cuerpos docentes universitarios"

prenatales y técnicas de preparación al parto por las funcionarias embarazadas; incluye también sesiones e informes preceptivos en adopción, acogimiento o guarda con fines de adopción, siempre que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo. A efectos del precepto, "funcionarias embarazadas" incluye a las personas funcionarias trans gestantes.

- art. 37.3.f) ET: permiso retribuido, previo aviso y justificación, por el tiempo indispensable para exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en adopción/guarda/acogimiento, para asistir a sesiones e informes previos de idoneidad, siempre que tengan lugar dentro de la jornada.

Hecho causante

- Embarazo: exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada. El derecho cubre el tiempo imprescindible (incluye, en la práctica, el desplazamiento razonable).

- Adopción / acogimiento / guarda con fines de adopción: sesiones de información y preparación de informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, dentro de la jornada.

Sujetos beneficiarios (titularidad):

- EBEP: funcionaria embarazada (incluye personas trans gestantes). En adopción/acogimiento, quien deba acudir a las sesiones e informes dentro de la jornada.

- ET: la persona trabajadora. La práctica judicial reciente distingue: exámenes prenatales (vinculados a la persona gestante) y técnicas de preparación al parto (extensibles al otro progenitor como derecho de conciliación, según criterios de igualdad), aunque no es un criterio unánime. Costumbre: Persona gestante. En adopción/acogimiento, quien deba acudir a las sesiones e informes dentro de la jornada.

Duración y disfrute (régimen temporal, retribución y requisitos):

- Duración: "tiempo indispensable", sin número fijo de horas; proporcionalidad y justificación. Siempre dentro de la jornada; fuera de jornada no nace el derecho legal de ausencia.

- Retribución: en ET es permiso retribuido (art. 37.3); en EBEP se ubica en el catálogo de permisos del art. 48 y se aplica como licencia retribuida por tiempo indispensable, conforme a la práctica de las AAPP.

- Aviso/justificación: previo aviso y justificación. En el ET queda recogido expresamente, no así en el EBEP, pero resulta razonable aplicar estos criterios teniendo en cuenta la necesidad de justificar la causa y finalidad del permiso.

CUADRO RESUMEN PERMISO PARA ASISTIR A EXÁMENES PRENATALES TÉCNICAS DE PREPARACIÓN AL PARTO Y, EN ADOPCIÓN/GUARDA/ACOGIMIENTO, PARA ASISTIR A SESIONES E INFORMES PREVIOS EN EL ET Y EBEP

Aspecto	EBEP (art. 48.e)	ET (art. 37.3.f)
Marco jurídico	Art. 48 e) EBEP	Art. 37.3 f) y 37.7 ET
Hecho causante: embarazo	Exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto dentro de la jornada. El derecho cubre el tiempo imprescindible (incluye, en la práctica, el desplazamiento razonable).	Exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto dentro de la jornada; tiempo imprescindible (en la práctica, incluye el desplazamiento razonable).
Hecho causante: adopción/acogimiento /guarda	Sesiones de información y preparación de informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, dentro de la jornada.	Sesiones e informes previos de idoneidad, dentro de la jornada.
Sujetos beneficiarios (titularidad)	Funcionaria embarazada (incluye personas trans gestantes). En adopción/acogimiento, quien deba acudir a las sesiones e informes dentro de la jornada.	Persona trabajadora. Práctica judicial reciente: exámenes prenatales (vinculados a la persona gestante) y técnicas de preparación al parto (posible extensión al otro progenitor como derecho de conciliación, según criterios de igualdad; no es un criterio unánime).
Duración (régimen temporal)	Tiempo indispensable, sin número fijo de horas; proporcionalidad y justificación. Siempre dentro de la jornada; fuera de jornada no nace el derecho legal de ausencia.	Tiempo indispensable, sin número fijo de horas; proporcionalidad y justificación. Siempre dentro de la jornada; fuera de jornada no nace el derecho legal de ausencia.

5.8.- Permiso por asuntos particulares

Marco Jurídico

Este es un derecho regulado solo en el EBEP. En el ET no existe ninguna referencia a este permiso, lo que no significa que no se aplique a empleados públicos que no sean funcionarios.

- El Art. 48.k) EBEP reconoce, con carácter básico, el permiso por asuntos particulares, seis días al año. Se trata de un permiso retribuido y de configuración legal abierta, cuya gestión corresponde a cada Administración en el marco de la organización del servicio.

- Por su parte la disposición Adicional 13.ª EBEP: habilita a las Administraciones para establecer días adicionales por antigüedad: hasta 2 días al cumplir el 6.º trienio y 1 día más por cada trienio a partir del 8.º.

Por otra parte, hay que atender a la Normativa convencional/universitaria aplicable:

- Convenio PDI (Universidades Públicas de Madrid): regula Permisos y licencias (art. 20); el apartado e) establece un permiso por asuntos particulares "de hasta 10 días al año", condicionado a causas justificadas y a las necesidades del servicio (régimen propio del PDI laboral).

- III Acuerdo PAS Funcionario (UC3M): reconoce 10 días hábiles por asuntos particulares (mejora del EBEP) y, además, 2 días adicionales a partir del 6.º trienio y 1 día más por cada trienio a partir del 8.º (alineado con la DA 13.ª EBEP).

- II Acuerdo PAS Laboral (UC3M): en términos sustancialmente idénticos al anterior, para el personal laboral PAS: 10 días hábiles + adicionales por trienios.

Hecho causante

- EBEP: el hecho causante es la necesidad de atender asuntos de índole particular (no necesariamente "causas justificadas" en sentido estricto), dentro del año natural, con solicitud previa y compatibilidad con las necesidades del servicio. (La ley básica no impone motivar el contenido del "asunto particular").

- Convenio PDI: "hasta 10 días" por asuntos particulares "por causas justificadas", explicitando un plus de motivación y un control por necesidades del servicio (naturaleza académica y organizativa de la docencia/investigación).

- Acuerdos UC3M (PAS): 10 días hábiles por asuntos particulares, configurados como mejora del estándar básico; el hecho causante es el mismo ("asuntos particulares"), sin exigencia adicional de motivación en el propio acuerdo; rige, en todo caso, la compatibilidad con el servicio.

Duración

- EBEP: 6 días por año natural (con posibilidad de días adicionales por antigüedad si la Administración los reconoce). Son fraccionables y su gestión queda sujeta a las instrucciones internas y a los criterios de proporcionalidad

- Convenio PDI: hasta 10 días/año, disfrutables con justificación y previa autorización, en función de la necesidad del servicio; el convenio no impide el fraccionamiento (salvo que una universidad disponga instrucciones internas).

- Acuerdos UC3M (PTGAS Laboral y funcionario): 10 días hábiles/año (fraccionables) + adicionales por trienios (desde el 6.º), con el estándar de día hábil expresamente previsto; el disfrute se condiciona a la organización del servicio.

Retribución

- Se trata de permisos retribuidos (ausencias con mantenimiento de haberes), distintos de las licencias sin sueldo. EBEP fija el régimen de permisos retribuidos del art. 48, entre los que se integra el de asuntos particulares; los instrumentos universitarios mantienen ese carácter.

- Cómputo en días "hábiles": no está definido por el EBEP con carácter general; muchos desarrollos organizativos/convencionales optan por día hábil (PTGAS laboral y funcionario UC3M). En PDI, el convenio no especifica "hábiles" debería regir la práctica organizativa de la universidad y la docencia programada.

CUADRO RESUMEN PERMISO POR ASUNTOS PARTICULARES EN EL EBEP Y NORMATIVA INTERNA DE LA UC3M

Ámbito/Fuente	Titulares	Días por año	Condiciones específicas	Días adicionales por antigüedad
EBEP (art. 48.k) y DA 13.ª)	Empleados públicos	6 días (mínimo básico)	Gestión sujeta a necesidades del servicio; disfrute fraccionable según instrucciones de cada Administración.	+2 días al cumplir el 6.º trienio; +1 día por cada trienio a partir del 8.º.
Convenio PDI (Universidades Públicas de Madrid), art. 20.e)	PDI laboral de universidades públicas de Madrid	Hasta 10 días/año	Requiere causas justificadas y está condicionado a las necesidades del servicio (docencia, investigación y gestión).	El convenio no fija días adicionales por antigüedad; se aplican los que procedan por normativa/negociación específica en cada ámbito, o la cláusula general del art. 20 f) del mismo Convenio
UC3M — III Acuerdo PAS funcionario, ap. 4.3	PAS funcionario UC3M	10 días hábiles/año (mejora EBEP)	Disfrute fraccionable y supeditado a la organización del servicio.	+2 días al cumplir el 6.º trienio; +1 día por cada trienio a partir del 8.º.
UC3M — II Acuerdo PAS laboral, ap. 4.3	PAS laboral UC3M	10 días hábiles/año (mejora respecto del ET)	Disfrute fraccionable y supeditado a la organización del servicio.	+2 días al cumplir 6.º trienio; +1 día por cada trienio a partir del 8.º.

5.9.- Permiso para funcionarias en estado de gestación

Marco normativo

- Disposición Adicional 16ª EBEP (DA 16ª): habilita a cada Administración Pública para establecer un permiso retribuido para funcionarias gestantes desde el primer día de la semana 37 hasta la fecha del parto; en gestación múltiple, desde la semana 35. Es una norma básica que exige desarrollo en cada ámbito administrativo[13].

Sujetos beneficiarios

- Titulares del derecho: funcionarias (empleadas públicas con vinculación

funcionarial), en estado de gestación. La DA 16ª se refiere, prima facie, a funcionarias, si bien cada Administración puede extender el derecho a otros colectivos.

- Gestación múltiple: mismas beneficiarias, con anticipación del inicio del permiso a la semana 35 hasta el parto.

Contenido del permiso

Inicio y duración: primer día de la semana 37 de embarazo (35 en múltiple). Finaliza en la fecha del parto.

Naturaleza retributiva: Es un permiso retribuido: la funcionaria percibe las retribuciones de su puesto de trabajo durante su disfrute

Competencia y procedimiento: cada Administración dicta instrucciones (modelos de instancia, plazos y documentación). En la práctica se exige informe/justificación médica de la semana gestacional y solicitud por registro o sistema interno (ejemplos de modelos y requisitos en ámbitos docentes autonómicos)

CUADRO RESUMEN PERMISO DE GESTACIÓN EN EL EBEP

	Contenido Clave
Marco normativo	Disposición Adicional 16ª del EBEP: habilita a cada Administración para establecer un permiso retribuido para funcionarias gestantes desde el primer día de la semana 37 hasta la fecha del parto; en gestación múltiple, desde la semana 35. Norma básica que exige desarrollo en cada ámbito.
Sujetos beneficiarios	Titulares del derecho: funcionarias (empleadas públicas con vinculación funcionarial) en estado de gestación. La DA 16ª se refiere, prima facie, a funcionarias; cada Administración puede extender el derecho a otros colectivos. Gestación múltiple: mismas beneficiarias, con anticipación del inicio del permiso a la semana 35 hasta el parto.
Contenido del permiso — Inicio y duración	Inicio: primer día de la semana 37 de embarazo (35 en múltiple). Fin: fecha del parto.
Contenido del permiso — Naturaleza retributiva	Permiso retribuido: la funcionaria percibe las retribuciones de su puesto de trabajo durante su disfrute.
Contenido del permiso — Competencia y procedimiento	Cada Administración dicta instrucciones (modelos de instancia, plazos y documentación).

[13]Aplicación en la AGE (desde 01/01/2016): la LPGE 2016 dispuso su aplicación inmediata en la Administración General del Estado (AGE); además, se acordó su extensión al personal laboral de la AGE (Acuerdo de 24/02/2016 de la Comisión Técnica de Igualdad dependiente de la Mesa General).

II Acuerdo sobre condiciones de trabajo del personal laboral de administraciones y servicios de la UC3M regula el permiso retribuido a partir de la semana 37 de embarazo para las empleadas laborales a disfrutar 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. En relación con el personal laboral docente e investigador, haciendo una interpretación amplia de la Clausula general de art. 20 f) del Convenio colectivo[14], podemos entender que también debe aplicarse a este colectivo.

5.10.-Permiso por razón de violencia de género o de violencia sexual sobre la mujer

5.10.1 Regulación en el EBEP

Marco normativo y naturaleza del derecho

El Estatuto Básico del Empleado Público reconoce en su art. 49.d) un permiso específico para mujeres funcionarias víctimas de violencia de género o de violencia sexual (Las personas funcionarias que hayan sufrido daños por violencia terrorista tienen algunos derechos reconocidos en el art. 49 f) EBEP). Se trata de un derecho funcional encuadrado en el capítulo de jornada, permisos y vacaciones, cuyo objeto es permitir ausencias justificadas y adaptaciones de la jornada para hacer efectiva la protección y la asistencia social integral de la víctima. Pero también establece el derecho a una reducción de jornada con ciertas condiciones especiales. Por tanto, por un lado, se reconoce un permiso y por otro, una reducción de jornada.

A este núcleo se añaden garantías complementarias en el EBEP (movilidad por violencia y excedencia específica), y el régimen general de acreditación de la condición de víctima previsto por la Ley Orgánica 1/2004 (con la actualización de 2018 y 2022), que habilita diversas vías probatorias

Concepto y contenido del permiso (art. 49.d) EBEP)

• Ausencias justificadas: las faltas de asistencia (totales o parciales) se consideran justificadas por el tiempo y en las condiciones que determinen los servicios sociales de atención o de salud.

• Reducción y/o reordenación del tiempo de trabajo: adaptación de horario, horario flexible u otras fórmulas, conforme al plan de igualdad aplicable o, en su defecto, la Administración competente.

• Retribución: se mantienen las retribuciones íntegras cuando la reducción de jornada no supera un tercio. Las reducciones de jornada superiores conllevan la reducción de las

retribuciones correspondientes.

Supuesto de hecho habilitante

Opera cuando la funcionaria es víctima de violencia de género o de violencia sexual, acreditado por los títulos previstos en la LO 1/2004, art. 23:

- Sentencia condenatoria, orden de protección o resolución judicial con medidas cautelares.
- Informe del Ministerio Fiscal con indicios de victimización.
- Informes de servicios sociales, servicios especializados o recursos de acogida de la Administración competente; otras vías sectoriales previstas.

Duración

No hay una duración tasada: las ausencias se ajustan al tiempo y condiciones fijadas por servicios sociales/salud; la reducción/reordenación se limita a lo necesario para la protección y atención integral conforme al plan de igualdad/Administración.

Requisitos para el ejercicio del derecho

- Acreditación de la situación de violencia (LO 1/2004, art. 23).
- Determinación técnica del tiempo/condiciones por servicios sociales o de salud.
- Encaje en plan de igualdad o en la resolución administrativa que articule la medida.

CUADRO: RESUMEN DEL PERMISO POR VIOLENCIA DE GÉNERO O VIOLENCIA SEXUAL SOBRE LA MUJER EN EL EBEP

Bloque	Resumen
Marco Normativo	Permiso específico del art. 49 d) EBEP para víctimas (VG/VS): autoriza ausencias justificadas y adaptación/reducción de jornada para protección y asistencia integral.
Contenido	Ausencias justificadas según servicios sociales/salud. Reducción/reordenación conforme al plan de igualdad o resolución de la Administración. Retribución íntegra si la reducción ≤ 1/3 (si supera, reducción proporcional).
Supuesto y acreditación	Ser víctima de VG o VS. Acreditación: sentencia/orden/resolución judicial; informe del Ministerio Fiscal; informes de servicios sociales/especializados/recursos de acogida.
Duración	Sin duración tasada: se adecúa al tiempo/condiciones fijadas por servicios sociales/salud y a la necesidad de protección/atención integral.
Requisitos	Acreditación de la situación + determinación técnica del tiempo/condiciones + encaje en plan de igualdad o resolución administrativa.
Garantías complementarias	Movilidad por violencia (traslado forzoso, protección de datos) y excedencia específica con reserva y retribuciones iniciales.

5.10.2.- Regulación en el ET

Marco Normativo

El art. 37.8 del ET reconoce un haz de derechos laborales para personas trabajadoras que sean víctimas de violencia de género, de violencia sexual o de terrorismo: reducción de jornada (con proporcional disminución salarial), reordenación del tiempo de trabajo (adaptación/horario flexible), y prestación del trabajo a distancia total o parcial —o cese del trabajo a distancia si fuera el régimen vigente— siempre que sea compatible con el puesto y funciones. Estos derechos se concretan por convenio, por acuerdo empresa-representación, o por acuerdo directo empresa-persona trabajadora; en defecto de pacto, la concreción corresponde a la persona trabajadora, aplicándose las reglas de resolución de discrepancias previstas en el precepto.

Hecho causante del permiso

• Violencia de género: la que se ejerce sobre mujeres por hombres que sean o hayan sido sus cónyuges o ligados por relaciones análogas de afectividad, con o sin convivencia

—concepto de LO 1/2004—. La condición de víctima se acredita preferentemente por orden de protección o informe fiscal (art. 23 LO 1/2004).

• Violencia sexual: cualquier acto de naturaleza sexual no consentido o que condicione el libre desarrollo de la vida sexual, en cualquier ámbito (incluido el digital), según art. 3 LO 10/2022; su reconocimiento activa los derechos laborales específicos del ET.

• Víctimas del terrorismo.

Contenido del derecho:

1. Reducción de jornada con disminución proporcional del salario. La persona trabajadora decide el ejercicio en la medida y distribución necesarias para su protección/atención, dentro de los términos del convenio o pacto aplicable.

2. Reordenación del tiempo de trabajo: por adaptación del horario, horario flexible u otras formas de ordenación vigentes en la empresa (p. ej., cambios de turno, ventanas de flexibilidad, etc.).

3. Trabajo a distancia (teletrabajo) total o parcial, o derecho a cesar en el trabajo a distancia cuando sea el sistema establecido, siempre que sea compatible con el puesto y funciones. Este reconocimiento actúa como excepción cualificada a la regla de voluntariedad del trabajo a distancia, precisamente por la protección reforzada prevista legal y convencionalmente para estos supuestos.

Concreción y procedimiento: los derechos se ejercitan en los términos previstos en convenios colectivos o acuerdos; en su defecto, la concreción corresponde a la persona trabajadora y en su defecto se aplica el art. 37.7 ET.

Duración:

- No fija una duración cerrada, pues el permiso se configura como situación adaptativa de jornada/tiempos; la extensión temporal se articula por vía convencional o por acuerdo, atendiendo a la necesidad de protección y asistencia integral.

- Solicitud: basta petición motivada de la persona trabajadora con acreditación de la condición de víctima a efectos laborales; la universidad ha de negociar y facilitar la medida, o aceptar la concreción realizada por la persona trabajadora si no existe pacto previo, con sujeción a la compatibilidad del puesto y teniendo en cuenta también las necesidades del servicio.

CUADRO RESUMEN PERMISO/DERECHOS POR VIOLENCIA DE GENERO, VIOLENCIA SEXUAL Y TERRORISMO EN EL ET

	Contenido Clave
Marco Normativo	Art. 37.8 del ET
Hecho causante del permiso	- Violencia de género: la que se ejerce sobre mujeres por hombres que sean o hayan sido sus cónyuges o ligados por relaciones análogas de afectividad, con o sin convivencia - Violencia sexual: cualquier acto de naturaleza sexual no consentido o que condicione el libre desarrollo de la vida sexual, en cualquier ámbito (incluido el digital). - Víctimas del terrorismo.
Contenido del derecho	1. Reducción de jornada con disminución proporcional del salario. 2. Reordenación del tiempo de trabajo: por adaptación del horario, horario flexible u otras formas de ordenación vigentes en la empresa. 3. Trabajo a distancia (teletrabajo) total o parcial, o derecho a cesar en el trabajo a distancia cuando sea el sistema establecido, siempre que sea compatible con el puesto y funciones.
Concreción y procedimiento	Los derechos se ejercitan en los términos previstos en convenios colectivos o acuerdos; en su defecto, la concreción corresponde a la persona trabajadora y en su defecto se aplica el art. 37.7 ET.
Duración	- No fija una duración cerrada, pues el permiso se configura como situación adaptativa de jornada/tiempos. - Solicitud: basta petición motivada de la persona trabajadora con acreditación de la condición de víctima a efectos laborales; la universidad ha de negociar y facilitar la medida, o aceptar la concreción realizada por la persona trabajadora si no existe pacto previo, con sujeción a la compatibilidad del puesto y teniendo en cuenta también las necesidades del servicio.

5.11.- Permiso para atender un deber inexcusable de carácter publico

5.11.1.- Regulación en el EBEP

Marco normativo

Art. 48 j del EBEP: reconoce el permiso por tiempo indispensable.

Concepto, naturaleza y alcance del permiso

Concepto de 'deber inexcusable': obligación impuesta por norma cuyo incumplimiento genera responsabilidad civil, penal o administrativa.

Dos notas:

(I) carácter residual —se aplica solo cuando no exista otro permiso o medida que cubra la situación—

(II) carácter personalísimo —requiere la presencia del titular y no es delegable—. Además, debe coincidir con la jornada y no ser realizable fuera de ella.

Contenido del derecho

El permiso ampara ausencias justificadas y, por regla general dentro del art. 48 EBEP, retribuidas, cuando resulte ineludible atender una obligación personal de raíz legal y no exista otro permiso específico aplicable. La Administración puede requerir acreditación y concederlo por el tiempo estrictamente necesario.

Hechos causantes

A estos efectos resulta relevante el Acuerdo de 11 de diciembre de 2024, del Consejo de Gobierno, por el que se aprueba expresa y formalmente el Acuerdo de 2 de diciembre de 2024, de la Mesa Sectorial del Personal Funcionario de Administración y Servicios, sobre condiciones de trabajo del personal funcionario de administración y servicios de la Comunidad de Madrid (2025-2028), que establece en su art. 69 lo que debe entenderse por deber de carácter público y personal.

1. El personal funcionario tendrá derecho a permiso por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal, sin que puedan superarse por este concepto la quinta parte de las horas laborales en cómputo trimestral.

2. Se entenderá por deber de carácter público y personal:

a) La asistencia a tribunales de justicia, previa citación.

b) La asistencia a plenos o comisiones informativas y de gobierno por los concejales de ayuntamiento.

c) El cumplimiento de los deberes ciudadanos derivados de una consulta electoral, tanto en su vertiente de electores como de componentes de una mesa electoral, en los términos establecidos por la legislación vigente.

d) La comparecencia ante la Agencia Tributaria para atender a los requerimientos por ésta formulados, así como ante los órganos equivalentes de la Administración de la Comunidad de Madrid y del Ayuntamiento donde tenga su residencia el funcionario.

e) La asistencia a las sesiones de un tribunal de exámenes o de oposiciones con nombramiento de la autoridad pertinente.

f) La renovación del documento nacional de identidad, del número de identidad de extranjero o del pasaporte cuando existan causas justificadas que impidan hacerlo fuera de la jornada de trabajo.

g) La comparecencia ante la Administración para realizar trámites legales necesarios según la normativa aplicable, en su caso, para el ejercicio de los derechos reconocidos a las personas LGTBI.

h) La realización de funciones derivadas de cargos directivos de la comunidad de propietarios, siempre que el funcionario justifique que ha sido imposible realizarlas fuera del horario de trabajo, que se trate de gestiones inherentes a su cargo y que no sean delegables, siendo su presencia imprescindible.

i) La asistencia a reuniones del Consejo Escolar, siempre que su presencia se produzca en calidad de representante del personal de administración y servicios, y no en

condición de progenitor.

En relación con los supuestos de cuidado directo de familiares, estos aparecen en la regulación del EBEP, y se deben entender incluidos aquellos casos en los que sea necesario atender un deber de conciliación pero siempre que no encajen preferentemente en permisos específicos o medidas de conciliación/flexibilidad. El 48.j) opera aquí con carácter residual.

Duración y cómputo

- Regla general: 'tiempo indispensable' para cumplir el deber, incluyendo de forma proporcionada el tiempo de desplazamiento y espera.
- Cómputo práctico: horas o fracciones si el acto es puntual; jornada completa si ocupa todo el día o exige desplazamiento relevante; fraccionable en varios días si el deber comprende múltiples citaciones o sesiones.
- Control de proporcionalidad: la unidad de personal ajustará el tiempo a la duración real acreditada y puede exigir certificados de asistencia.

Efectos retributivos

Dentro del régimen general de permisos del art. 48 EBEP, el disfrute no comporta merma retributiva al tratarse de ausencia justificada (las reducciones de jornada sí tienen efectos propios).

CUADRO RESUMEN PERMISO PARA ATENDER UN DEBER INEXCUSABLE DE CARÁCTER PÚBLICO EN EL EBEP

	Síntesis
Marco normativo	Art. 48.j) EBEP: reconoce el permiso por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal (y por deberes de conciliación).
Concepto, naturaleza y alcance del permiso	Deber inexcusable: obligación impuesta por norma cuyo incumplimiento genera responsabilidad civil, penal o administrativa: (i) carácter residual (ii) carácter personalísimo; además, debe coincidir con la jornada y no ser realizable fuera de ella.
Contenido del derecho	Ampara ausencias justificadas y, por regla general dentro del art. 48 EBEP, retribuidas, cuando resulte ineludible atender una obligación legal y no exista otro permiso específico. La Administración puede requerir acreditación y concederlo por el tiempo estrictamente necesario.
Hechos causantes	Acuerdo del Consejo de Gobierno (11/12/2024) que aprueba el Acuerdo de la Mesa Sectorial del PAS (2025–2028). Art. 69: detalla deberes públicos/personales y fija límite de la quinta parte de las horas laborables en cómputo trimestral.
Duración y cómputo	Regla general: 'tiempo indispensable' para cumplir el deber (incluye desplazamientos y esperas). Cómputo práctico: horas o fracciones si el acto es puntual; jornada completa si ocupa todo el día o exige desplazamiento relevante; fraccionable si hay múltiples citaciones/sesiones.
Efectos retributivos	En el marco del art. 48 EBEP, el disfrute no comporta merma retributiva al ser ausencia justificada.

5.11.2.- Regulación en el ET

Marco Jurídico

El art. 37.3.d) ET establece que la persona trabajadora, previo aviso y justificación, puede ausentarse con derecho a remuneración «por el tiempo indispensable» para cumplir un deber inexcusable de carácter público y personal, incluido el ejercicio del sufragio activo.

Si existe norma legal o convencional que fije periodo y/o compensación económica, se estará a lo dispuesto por ella. Además:

- Si el cumplimiento del deber impide la prestación de trabajo en más del 20% de las horas laborables en un periodo de 3 meses, la empresa podrá pasar al trabajador a excedencia del art. 46.1 ET (excedencia forzosa).

- Si la persona trabajadora, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, percibe una indemnización, se descontará su importe del salario al que tuviera derecho.

Naturaleza jurídica

Es un permiso retribuido de carácter tasado y finalista: protege la ausencia estrictamente necesaria para atender un deber público/personal inexcusable, cuando coincida con la jornada y no pueda cumplirse fuera del horario.

Prevalece la norma específica (ley o convenio) que regule la causa: si fija duración o compensación, se aplica preferentemente a lo previsto en el ET.

Concepto de "deber inexcusable"

Doctrina y jurisprudencia lo definen como obligación impuesta por norma cuyo incumplimiento genera responsabilidad civil, penal o administrativa (ej.: citación judicial, jurado, mesa electoral), con exigencia de presencia personal de la persona trabajadora.

Contenido del permiso

- Retribución: el permiso mantiene el salario (no recuperable), salvo que una norma aplicable disponga otra cosa (p. ej., compensaciones específicas o dietas en procesos electorales/jurado).

- Indemnizaciones externas: si la persona trabajadora percibe una indemnización por el cumplimiento del deber (p. ej., dietas electorales), su importe se descuenta del salario de la empresa en ese periodo.

- Excedencia forzosa (art. 46.1 ET): cuando el cumplimiento del deber impida trabajar >20% horas en 3 meses, la empresa puede pasar al trabajador a excedencia (con reserva de puesto y cómputo de antigüedad).

CUADRO RESUMEN PERMISO PARA ATENDER UN DEBER INEXCUSABLE DE CARÁCTER PÚBLICO EN EL ET

	Contenido
Marco Jurídico	El art. 37.3.d) ET establece que el trabajador/a, previo aviso y justificación, puede ausentarse con derecho a remuneración «por el tiempo indispensable» para cumplir un deber inexcusable de carácter público y personal, incluido el ejercicio del sufragio activo.
Naturaleza jurídica	Es un permiso retribuido de carácter tasado y finalista: protege la ausencia estrictamente necesaria para atender un deber público/personal inexcusable, cuando coincida con la jornada y no pueda cumplirse fuera del horario. Prevalece la norma específica (ley o convenio) que regule la causa: si fija duración o compensación, se aplica preferentemente a lo previsto en el ET.
Concepto de "deber inexcusable"	Doctrina y jurisprudencia lo definen como obligación impuesta por norma cuyo incumplimiento genera responsabilidad civil, penal o administrativa (p. ej., citación judicial, jurado, mesa electoral), con exigencia de presencia personal de la persona trabajadora.
Contenido del permiso	• Retribución: el permiso mantiene el salario (no recuperable), salvo que una norma aplicable disponga otra cosa (p. ej., compensaciones específicas o dietas en procesos electorales/jurado). • Indemnizaciones externas: si la persona trabajadora percibe una indemnización por el cumplimiento del deber (p. ej., dietas electorales), su importe se descuenta del salario de la empresa en ese periodo. • Excedencia forzosa (art. 46.1 ET): cuando el cumplimiento del deber impida trabajar >20% horas en 3 meses, la empresa puede pasar al trabajador a excedencia (con reserva de puesto y cómputo de antigüedad).
Duración	• Regla general: el "tiempo indispensable" para cumplir el acto (incluido desplazamiento razonable), sin días prefijados salvo que la norma aplicable (legal/convencional) fije un periodo concreto. [boe.es] Aplicación casuística: - Horas o fracciones para comparecencias/trámites puntuales. - Jornada completa si el acto ocupa el día o exige desplazamiento significativo. - Varios días si hay múltiples sesiones (p. ej., jurado).

6.- REDUCCIONES DE JORNADA Y ADAPTACIÓN DE JORNADA POR MOTIVOS DE CONCILIACIÓN

6.1.- Reducciones de Jornada del Personal Funcionario

6.1.1.- Reducción de jornada para cuidado de hijo o hija menor de 12 años, para el cuidado de persona mayor que requiera especial dedicación, para el cuidado de persona con discapacidad que no desempeña actividad retribuida, para el cuidado de un familiar que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y que no desempeña actividad retribuida

Marco jurídico

El artículo 48.h EBEP reconoce el derecho del personal funcionario a reducir su jornada de trabajo por razones de guarda legal o cuidado directo de:

(I) Menor de 12 años;

(II) Persona mayor que requiera especial dedicación; o

(III) Persona con discapacidad que no desempeñe actividad retribuida.

(IV) Extiende el mismo derecho al cuidado directo de un familiar hasta el segundo grado que no pueda valerse por sí mismo y no trabaje.

Hechos causantes

- Guarda legal de menor de 12 años (cuidado directo).
- Cuidado de persona mayor que requiera especial dedicación (atención continuada por edad/estado).
- Cuidado de persona con discapacidad que no desempeñe actividad retribuida.
- Cuidado directo de familiar hasta el segundo grado (consanguinidad o afinidad) que no pueda valerse por sí mismo por razones de edad, accidente o enfermedad y que no desempeñe actividad retribuida.

La exigencia de "no desempeñar actividad retribuida" es un límite objetivo del precepto y condiciona el acceso a la reducción en los supuestos de discapacidad y cuidado de familiar.

Contenido y alcance del derecho

Naturaleza. Derecho subjetivo a la reducción de jornada con disminución de retribuciones. En el sector público, su configuración es básica (art. 48.h TREBEP).

Intensidad de la reducción (porcentaje). El TREBEP no fija porcentajes mínimos/máximos; suelen concretarse por leyes de función pública o instrucciones de jornada de cada Administración. Pero si no se establece nada, la reducción podrá ser la solicite la persona.

Concreción horaria y límites. La concreción debe realizarse dentro de la jornada ordinaria del puesto, ponderando conciliación y necesidades del servicio. No ampara, por sí sola, transformar un régimen de turnos en turno fijo; tal modificación exige acudir a instrumentos distintos (p. ej., adaptación de jornada).

Duración de la reducción

- Menor de 12 años. Hasta que el/la menor cumpla 12 años o cese la necesidad de cuidado.
- Persona mayor o persona con discapacidad sin actividad retribuida. Mientras subsista la necesidad de cuidado directo y la inactividad retribuida.
- Familiar hasta 2.º grado que no puede valerse por sí mismo y no trabaja. Mientras persista la imposibilidad y la inactividad retribuida.

Retribución

La reducción lleva aparejada la disminución de las retribuciones que corresponda (art. 48.h TREBEP).

Observaciones prácticas

Acreditación del hecho causante: edad del/la menor; informes médicos/valoración de dependencia o discapacidad; acreditación de inactividad retribuida en su caso.

Solicitud razonada con propuesta de concreción horaria compatible con la jornada ordinaria del puesto.

Ponderación: las resoluciones denegatorias deben motivar la prevalencia de las necesidades del servicio, evitando decisiones desproporcionadas que puedan derivar en discriminación

CUADRO RESUMEN REDUCCIÓN DE JORNADA PARA CUIDADO DE HIJO/A O DE OTRA PERSONA EN DETERMINADAS CIRCUNSTANCIAS REGULADO EN EL EBEP

Apartado	Síntesis
Marco jurídico	El art. 48.h del EBEP reconoce el derecho del personal funcionario a reducir su jornada por guarda legal o cuidado directo otra persona con ciertos requisitos
Hechos causantes	- Guarda legal de menor de 12 años (cuidado directo). - Cuidado de persona mayor que requiera especial dedicación (atención continuada por edad/estado). - Cuidado de persona con discapacidad que no desempeñe actividad retribuida. - Cuidado directo de familiar hasta el 2.º grado (consanguinidad o afinidad) que no pueda valerse por sí mismo por razones de edad, accidente o enfermedad y que no desempeñe actividad retribuida.
Contenido y alcance	Naturaleza: derecho subjetivo a la reducción de jornada con disminución de retribuciones. Concreción horaria: dentro de la jornada ordinaria, ponderando conciliación y necesidades del servicio.
Duración de la reducción	Menor de 12 años: hasta los 12 años o hasta que cese la necesidad de cuidado. Persona mayor o persona con discapacidad sin actividad retribuida: mientras subsista la necesidad de cuidado directo y la inactividad retribuida. Familiar hasta 2.º grado que no puede valerse y no trabaja: mientras persista la imposibilidad y la inactividad retribuida.

6.1.2.- Reducción de jornada para atender el cuidado de un familiar de primer grado por razones de enfermedad muy grave y por el plazo máximo de 1 mes.

Marco jurídico del derecho

Artículo 48.i el derecho del personal funcionario a solicitar una reducción de hasta el cincuenta por ciento de la jornada laboral, con carácter retribuido, para atender el cuidado de un familiar de primer grado por razones de enfermedad muy grave y por un plazo máximo de un mes. Se trata de un derecho a solicitar la reducción, pero no existe el derecho a su concesión de forma automática. Pero la administración, en caso de denegación, deberá motivar debidamente la decisión.

Hechos causantes del derecho

Concurren los hechos habilitantes cuando:

- Exista enfermedad muy grave en familiar de primer grado (ascendientes o descendientes) que exija atención y cuidado directo por el funcionario solicitante.

- Se acredite la situación mediante informes o documentación médica suficiente; la "enfermedad muy grave" es un concepto jurídico indeterminado que necesita de concreción atendiendo a los informes médicos, circunstancias concurrentes y documentación presentada. Deben valorarse circunstancias objetivas y subjetivas que concurren en cada caso, como la edad, el estado físico, etc[15]..

Este permiso procede una sola vez por proceso patológico y por sujeto causante; en recaídas del mismo proceso, debe ponderarse caso por caso.

Contenido y alcance del derecho

Naturaleza y objeto. Permiso–reducción de jornada de hasta el 50%, con carácter retribuido, para cuidado directo del familiar de primer grado durante la situación de enfermedad muy grave, por un máximo de un mes.

Intensidad de la reducción. La cuantía puede fijarse hasta el 50% (incluidos porcentajes inferiores cuando la atención lo permita), siempre dentro del tope temporal de un mes.

Concurrencia de varios titulares. Si varias personas ostentan el derecho por el mismo hecho causante, podrán prorratear el disfrute, sin superar en conjunto el límite de un mes.

Acreditación y control. La unidad competente resolverá a la vista de los informes médicos y demás documentación; tratándose de un concepto jurídico indeterminado, la resolución debe motivar la concesión o la denegación atendiendo a las circunstancias del caso.

[15] Consulta de la Dirección General de la Función Pública de 28 de marzo de 2018, sobre el concepto de enfermedad muy grave.

Duración de la reducción

- Límite máximo general: un mes por cada proceso patológico y por sujeto causante. Se podría disfrutar por un periodo inferior a un mes
- Prorrateo entre cotitulares: posible, sin rebasar el mes en conjunto.
- No parece que quepa la posibilidad de acumular la reducción en jornadas completas aunque hay administraciones que podrían prever esta opción.
- No está previsto el fraccionamiento del disfrute de esta reducción.

Retribución

El permiso del art. 48.i tiene carácter retribuido: durante la reducción concedida (hasta el 50% de jornada y por un máximo de un mes) no procede minorar las retribuciones del funcionario. No se trata de una reducción con disminución proporcional del salario (como en la guarda legal del art. 48.h), sino de un permiso-reducción retribuido.

CUADRO RESUMEN REDUCCION/PERMISO POR CUIDADO DE FAMILIAR DE PRIMER GRADO POR ENFERMEDAD MUY GRAVE POR PERIODO DE 1 MES

Apartado	Síntesis
Marco jurídico	Artículo 48.i: derecho del personal funcionario a solicitar una reducción de hasta el 50% de la jornada, con carácter retribuido, para atender el cuidado de un familiar de primer grado por razones de enfermedad muy grave y por un plazo máximo de un mes.
Hechos causantes	- Exista enfermedad muy grave en familiar de primer grado (ascendientes o descendientes) que exija atención y cuidado directo por el funcionario solicitante. - Se acredite la situación mediante informes o documentación médica suficiente.
Contenido y alcance del derecho	**Naturaleza y objeto:** permiso–reducción de jornada de hasta el 50%, con carácter retribuido, para cuidado directo del familiar de primer grado durante la situación de enfermedad muy grave, por un máximo de un mes. **Intensidad de la reducción:** la cuantía puede fijarse hasta el 50% (incluidos porcentajes inferiores cuando la atención lo permita), siempre dentro del tope temporal de un mes. **Concurrencia de varios titulares**: si varias personas ostentan el derecho por el mismo hecho causante, podrán prorratear el disfrute, sin superar en conjunto el límite de un mes.
Duración de la reducción	**Límite máximo general:** un mes por cada proceso patológico y por sujeto causante. Se puede disfrutar por un período inferior a un mes.
Retribución	El permiso del art. 48.i tiene carácter retribuido: durante la reducción concedida (hasta el 50% de la jornada y por un máximo de un mes) no procede minorar las retribuciones del funcionario.

6.2.-Reducciones de Jornada del Personal Laboral por motivos de conciliación.

Se trata de la Reducción de Jornada para el cuidado de hijos o hijas menores de 12 años o persona con discapacidad que no desempeñe actividad retribuida y la reducción de Jornada para el cuidado de cónyuge o pareja de hecho, o de un familiar hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

Marco jurídico

Artículo 37 del ET: La reducción por guarda legal y cuidado de familiares se regula, principalmente, en los apartados 6 y 7 del art. 37 ET.

Tutela judicial: Las discrepancias sobre concreción horaria y periodos de disfrute de reducciones y permisos se ventilan por la jurisdicción social, mediante el procedimiento del art. 139 de la Ley 36/2011 (LRJS), de tramitación preferente y sumaria.

Sujetos causantes del derecho

Tendrá derecho a la reducción de jornada la persona trabajadora que asuma cuidado directo de:

- Menor de 12 años (supuesto clásico de guarda legal).
- Persona con discapacidad que no desempeñe actividad retribuida.
- Cónyuge o pareja de hecho, o familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, que no pueda valerse por sí mismo por razones de edad, accidente o enfermedad, y que no desempeñe actividad retribuida.

El derecho es individual, corresponde por igual a hombres y mujeres, y su ejercicio debe promover la corresponsabilidad y evitar roles estereotipados de género (mandato interpretativo relevante).

Contenido y alcance del derecho

- Reducción de la jornada diaria: La persona trabajadora puede reducir su jornada de trabajo diaria (no una mera redistribución) entre, al menos, un octavo (12,5%) y, como máximo, la mitad (50%). La reducción conlleva disminución proporcional del salario.
- Es un derecho individual de cada persona trabajadora. Si dos o más personas de la misma empresa lo ejercen por el mismo sujeto causante, la empleadora puede limitar el disfrute simultáneo, pero solo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento, motivándolo por escrito y ofreciendo un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas. Esta previsión legal impide denegaciones genéricas y exige propuestas organizativas concretas.

Duración del derecho

Mientras subsista la causa: En guarda legal por menor, hasta que cumpla 12 años. En los demás supuestos (discapacidad o dependencia por edad/accidente/enfermedad), mientras persistan las circunstancias justificativas y no exista actividad retribuida por parte de la persona cuidada.

Concreción horaria, negociación colectiva y preaviso

- Concreción horaria: Corresponde a la persona trabajadora dentro de su jornada ordinaria. Los convenios colectivos o acuerdos pueden establecer criterios para ordenar esa concreción, ponderando la conciliación de la persona trabajadora y las necesidades productivas y organizativas de la empleadora.

- Preaviso: Salvo fuerza mayor, debe preavisar con 15 días (o el plazo que se determine en el Convenio colectivo o acuerdo aplicable)

CUADRO RESUMEN DE LA REDUCCIÓN DE JORNADA POR GUARDA LEGAL O CUIDADOS FAMILIARES

	Contenido Clave
Marco jurídico	La reducción por guarda legal y cuidado de familiares se regula principalmente en el art. 37.6 y 37.7 del ET.
Tutela judicial	Las discrepancias sobre concreción horaria y periodos de disfrute se resuelven ante la jurisdicción social mediante el procedimiento del art. 139 LRJS (preferente y sumario).
Sujetos causantes	Derecho cuando exista cuidado directo de: 1) Menor de 12 años (guarda legal); 2) Persona con discapacidad que no trabaje; 3) Cónyuge o pareja de hecho, o familiar hasta 2.º grado (incluidos consanguíneos de la pareja de hecho) que no pueda valerse por sí mismo por edad/accidente/enfermedad y no trabaje.
Carácter del derecho	Derecho individual, ejercitable por hombres y mujeres por igual; debe promover la corresponsabilidad y evitar estereotipos de género.
Contenido y alcance	Reducción de la jornada diaria entre 1/8 (12,5 %) y 1/2 (50 %) con disminución proporcional del salario.
Coincidencia de varios titulares	Si dos o más personas lo ejercen por el mismo sujeto causante, la empresa puede limitar el disfrute simultáneo solo por razones fundadas y objetivas, motivándolo por escrito y ofreciendo un plan alternativo que garantice el disfrute de ambas.
Duración	Mientras subsista la causa. En guarda legal por menor, hasta que cumpla 12 años. En discapacidad/dependencia, mientras persistan las circunstancias y no exista actividad retribuida de la persona cuidada.
Concreción horaria	Corresponde a la persona trabajadora dentro de su jornada ordinaria. Los convenios o acuerdos pueden fijar criterios equilibrando conciliación y necesidades productivas.
Preaviso	15 días (salvo fuerza mayor) o el plazo del convenio; indicar fecha de inicio y fin.

ACLARACIÓN Y/O MEJORA DE LA REGULACIÓN DE LA UC3M: A través de los Acuerdos internos de la UC3M para su personal PTGAS (ya sea funcionario ya sea laboral), se ha introducido una mejora en relación con la reducción de jornada por nacimiento/adopción y acogimiento durante el primer año. La mejora consiste en una reducción de jornada de hasta el 20% sin reducción de las retribuciones. La regulación para el personal laboral es mucho más completa y explícita que para el personal funcionario

III Acuerdo sobre condiciones de trabajo del personal funcionario de administración y servicios de la UC3M.

En caso de nacimiento/adopción o acogimiento de hijos/hijas, durante el primer año, se podrá realizar una reducción de la jornada en un 20% sin reducción de retribuciones, manteniendo esta bonificación del 20% para la reducción de jornada hasta del 50%, teniendo en consideración que en este caso la productividad se cobrará en función de la reducción de jornada solicitada.

Complementando el art. 48. I EBEP y para el caso de cuidado de familiar hasta primer grado de consanguinidad y como mejora de la UC3M para PTGAS funcionario y PTGAS laboral se recoge la ampliación de esa reducción de jornada prevista en este artículo del EBEP, durante un mes más. Para este segundo mes hay que recuperar el horario no realizado en los 12 meses siguientes.

II Acuerdo sobre condiciones de trabajo del personal laboral de administración y servicios de la UC3M.

- En caso de nacimiento/adopción o acogimiento de hijos/hijas, durante el primer año, se podrá realizar una reducción de la jornada en un 20% sin reducción de retribuciones, manteniendo esta bonificación del 20% para la reducción de jornada hasta del 50%, teniendo en consideración que en este caso la productividad se cobrará en función de la reducción de jornada solicitada.

- El permiso podrá disfrutarse por uno de los progenitores durante el tiempo comprendido entre la finalización del permiso por parto/adopción o acogimiento y hasta el cumplimiento de un año desde el nacimiento/adopción o acogimiento. Esta reducción de jornada no será acumulable y se simultaneará con cualquiera de las modalidades el permiso de lactancia.

- Asimismo, en el supuesto de que los progenitores presten sus servicios como personal de administración y servicios laboral en la UC3M, el periodo de disfrute de esta reducción podrá distribuirse entre ambos de forma sucesiva por periodos de, al menos 15 días.

- El complemento de jornada partida se cobrará en función de la jornada solicitada. En todo caso, la reducción inicial bonificada del 20% comportará la percepción íntegra de retribuciones incluido el complemento de jornada partida.

- Complementando el art. 48. I EBEP y para el caso de cuidado de familiar hasta primer grado de consanguinidad, y como mejora de la UC3M para PTGAS funcionario y PTGAS laboral se recoge la ampliación de esa reducción de jornada prevista en este artículo del EBEP, durante un mes más. Para este segundo mes hay que recuperar el horario no realizado en los 12 meses siguientes.

Para el personal PDI hay que tener en cuenta lo establecido en la norma "MEDIDAS DE APOYO A LA INVESTIGACION PARA LA IGUALDAD EFECTIVA ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN LA UNIVERSIDAD CARLOS III DE MADRID, APROBADAS POR EL CONSEJO DE GOBIERNO EN SESIÓN DE 12 DE JULIO DE

2007, que establece una reducción de la carga docente de hasta el 50% para la maternidad y la adopción y acogimiento los dos años siguientes a su maternidad. En el caso de los padres, dicha reducción será de dos meses por cada mes de baja disfrutada. Se trata de una petición que se dirige al Departamento y que tiene que conceder el propio Departamento. Este derecho va acompañado de un compromiso de investigación de forma que el Departamento otorgará dicha reducción previa presentación de un programa de investigación en el que se precisen los objetivos y resultados que pretendan alcanzarse durante dicho período.

6.3.- Adaptación de Jornada por motivos de conciliación y cuidados

6.3.1.- Regulación en el EBEP

Marco jurídico

El art. 47.2 EBEP: *"Las Administraciones Públicas adoptarán medidas de flexibilización horaria para garantizar la conciliación de la vida familiar y laboral de los empleados públicos que tengan a su cargo a hijos e hijas menores de doce años, así como de los empleados públicos que tengan necesidades de cuidado respecto de los hijos e hijas mayores de doce años, el cónyuge o pareja de hecho, familiares por consanguinidad hasta el segundo grado, así como de otras personas que convivan en el mismo domicilio, y que por razones de edad, accidente o enfermedad no puedan valerse por sí mismos."*

Hecho causante

El art. 47.2 identifica dos grandes bloques:

A) Conciliación por cuidado de menores de 12 años "a cargo"

Basta la minoría de 12 años y la condición "a cargo" (convivencia/guardia y custodia/responsabilidad parental).

B) Necesidades de cuidado de personas que no pueden valerse por sí mismas (por edad, accidente o enfermedad) respecto de:

- Hijos/as mayores de 12.
- Cónyuge o pareja de hecho.
- Familiares por consanguinidad hasta segundo grado (padres/madres, abuelos/as, hijos/as, nietos/as, hermanos/as).
- Otras personas convivientes (no parientes) en el mismo domicilio.

Acreditación:

- Informe o certificado médico que indique la necesidad de cuidado (sin vulnerar datos no necesarios).

- Documento de convivencia (p. ej., certificado de empadronamiento).
- Cuando exista, resolución de dependencia/discapacidad o informe de servicios sociales.
- Duración: mientras subsista la necesidad (pudiendo ser continua o intermitente/estacional).

Contenido y alcance del derecho

Su concreción depende de cada Administración, acuerdos de jornada y planes de igualdad.

- A modo de buenas prácticas:
- Margen de entrada y salida ampliado
- Tramos de "presencia obligada" y resto flexible.
- Turnos escalonados o intercambio de turnos.
- Semana comprimida (concentrar horas en menos días).
- Bolsas de horas recuperables para incidencias de cuidado.
- Jornada continuada en lugar de partida, o viceversa, si ayuda a la conciliación.
- Exención temporal de nocturnidad o rotaciones especialmente gravosas para el cuidado.
- Ajuste de guardias o preferencia en determinados tramos.
- Compatibilización con teletrabajo (art. 47 bis EBEP) en días/horas concretos como medida complementaria, si procede.
- Disponibilidad parcial con límites temporales, manteniendo servicio esencial.

La flexibilización horaria no implica reducción de jornada ni de retribuciones. Si lo que se solicita es reducir horas de trabajo, debe tramitarse por el régimen de reducción de jornada (con sus efectos retributivos específicos) y no por este 47.2.

Límites y criterios

- Necesidades del servicio y continuidad asistencial/administrativa.
- Motivación reforzada para denegar o modular: razones objetivas (p. ej., plantilla mínima imprescindible, seguridad, tiempos de atención al público).
- Búsqueda de alternativas razonables cuando la opción preferida no sea viable.
- Temporalidad y revisión programada, con cláusula de reversión si cambia el hecho causante.
- Registro y transparencia: publicidad interna del catálogo general de medidas y de los criterios para su concesión.

CUADRO RESUMEN FLEXIBILIZACIÓN DEL HORARIO EN EL EBEP

	Qué cubre / condiciones
Marco Jurídico	Art. 47.2 EBEP. Empleados públicos con derecho a flexibilización horaria para conciliar la vida familiar y laboral.
Hecho causante	A) Cuidado de menores de 12 años 'a cargo'. Basta minoría de 12 y condición 'a cargo' (convivencia/guardia y custodia/responsabilidad parental). B) Cuidado de personas que no pueden valerse por sí mismas (edad, accidente o enfermedad) respecto de: hijos/as >12, cónyuge o pareja de hecho, familiares por consanguinidad hasta 2º grado y convivientes no parientes en el mismo domicilio.
Duración	Mientras subsista la necesidad. Puede ser continua, intermitente o estacional.
Contenido del derecho (medidas posibles)	La concreción depende de cada Administración, acuerdos de jornada y planes de igualdad. La flexibilización horaria no supone reducción de jornada ni merma retributiva. Si se solicita reducir horas, debe tramitarse por el régimen de reducción de jornada, con sus efectos retributivos específicos
Límites y criterios	— Necesidades del servicio y continuidad asistencial/administrativa. — Motivación reforzada para denegar o modular (razones objetivas: plantilla mínima, seguridad, tiempos de atención al público). — Búsqueda de alternativas razonables cuando la opción preferida no sea viable. — Temporalidad y revisión programada (seguimiento). — Registro y transparencia: catálogo interno de medidas y criterios de concesión.

6.3.2.- Regulación en el ET

Marco jurídico

El art. 34.8 ET reconoce el derecho de las personas trabajadoras a solicitar adaptaciones de la duración y distribución de la jornada, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación (incluida la prestación a distancia) para hacer efectivo el derecho de conciliación;

El art. 139 LRJS establece la modalidad procesal específica para los conflictos sobre derechos de conciliación: demanda en 20 días hábiles, vista en cinco días y sentencia en tres días, con limitación de recursos.

Los arts. 53.4 y 55.5 ET blindan frente al despido a quienes soliciten/disfruten

adaptaciones del 34.8 ET (nulidad objetiva salvo prueba en contrario).

Naturaleza jurídica del derecho

Derecho individual de configuración legal: es un derecho a solicitar (no un derecho automático a obtener) la adaptación; su efectividad se construye a través de un proceso de negociación individual con la empresa y una ponderación entre las necesidades de conciliación de la persona trabajadora y las necesidades organizativas o productivas del empleador.

Derecho instrumental de conciliación, de base constitucional y europea (igualdad y corresponsabilidad), que opera con un estándar de razonabilidad y proporcionalidad.

Deber de negociar y de motivar: la empresa debe abrir negociación y motivar cualquier propuesta alternativa o denegación; la falta de negociación o de oposición motivada en 15 días conduce, ex lege, a la presunción de concesión. La jurisprudencia reciente del TS (STS 825/2025, Pleno) ha subrayado el carácter imperativo y esencial del trámite negociador.

Hecho causante

Conforme al tenor literal del art. 34.8 ET:

- Cuidado de hijos/as menores de 12 años
- Necesidades de cuidado respecto de: hijos/as mayores de 12 años, cónyuge o pareja de hecho, familiares por consanguinidad hasta segundo grado, y otras personas dependientes convivientes que por edad, accidente o enfermedad no puedan valerse por sí mismas; en estos supuestos, debe justificarse la petición y las circunstancias invocadas.

Contenido del derecho

La solicitud puede versar sobre:

- Duración de la jornada (p. ej., ampliar/compactar dentro de la jornada contractual).
- Distribución de la jornada (cambios de turnos, franjas o secuencias horarias; jornada continuada vs. partida).
- Ordenación del tiempo de trabajo (flexibilidad horaria)
- Forma de prestación del trabajo, incluyendo trabajo a distancia/teletrabajo (de forma total o parcial), sin reducción salarial por esta vía.

Distinción clásica: No confundir la adaptación del 34.8 ET (sin reducción de salario) con la reducción de jornada por guarda legal del art. 37.6 y 7 ET (con reducción proporcional de salario). Son regímenes distintos, acumulables si procede.

Alcance y límites

Cláusula general: las adaptaciones deben ser razonables y proporcionadas respecto de las necesidades de la persona trabajadora y las organizativas o productivas de la empresa.

Teletrabajo vía 34.8: es jurídicamente pedible como medida de conciliación, pero no existe un derecho absoluto al teletrabajo; se aplica la ponderación caso por caso.

Blindaje frente al despido: la solicitud/disfrute de la adaptación activa la nulidad objetiva del despido (arts. 53.4 y 55.5 ET).

Concreción del derecho (procedimiento)

Solicitud de la persona trabajadora: Debe formular una propuesta concreta (qué cambio pide, desde cuándo y por cuánto tiempo) y, cuando proceda, justificar la necesidad de cuidado.

Negociación obligatoria (en defecto de previsión convencional específica): La empresa debe abrir un proceso de negociación "con la máxima celeridad" y por un máximo de 15 días.

Respuesta empresarial por escrito al finalizar la negociación: Aceptación; o Propuesta alternativa que posibilite la conciliación; o Denegación motivada con razones objetivas. Silencio = presunción de concesión.

Reversibilidad: La persona trabajadora tiene derecho a regresar a la situación anterior cuando concluya el período acordado o decaigan las causas. En los demás supuestos, la empresa sólo puede denegar el regreso si existen razones objetivas motivadas.

Duración

La que resulte de la propuesta y la negociación (o de la sentencia, si hay conflicto), congruente con la causa de conciliación invocada; puede ser temporal o hasta un hito (p. ej., hasta que el hijo o hija cumpla 12 años).

Vía de tutela judicial

Procedimiento especial del art. 139 LRJS: Plazo: 20 días hábiles desde la negativa o disconformidad empresarial. Urgente y preferente: vista en 5 días y sentencia en 3; sin recurso, salvo cuando se acumulen daños y perjuicios de cuantía suficiente (en cuyo caso, el pronunciamiento sobre la medida es ejecutivo).

Jurisprudencia y criterios recientes de interés

- STS (Pleno) 825/2025, 24-09-2025: Fija doctrina: el proceso negociador del 34.8 ET es imperativo y esencial; si la empresa lo incumple, el órgano judicial debe acoger la adaptación solicitada salvo que sea manifiestamente irrazonable o desproporcionada.
- Criterio reiterado: no hay derecho absoluto al teletrabajo; la ponderación es caso por caso y la motivación empresarial debe ser concreta.
- La regulación del 34.8 ET "compele" a aceptar la propuesta o a ofrecer alternativas, reservando la negativa a supuestos con razón objetiva acreditada.

CUADRO RESUMEN DEL DERECHO A LA ADAPTACIÓN DE JORNADA REGULADA EN EL ET

	Síntesis
Marco jurídico	Art. 34.8 ET: derecho a solicitar adaptaciones de duración y distribución de la jornada Art. 139 LRJS: modalidad procesal específica para conflictos de conciliación Arts. 53.4 y 55.5 ET: blindaje frente al despido
Naturaleza jurídica del derecho	- Derecho individual de configuración legal: se trata de un derecho a solicitar (no automático a obtener). - Derecho instrumental de conciliación (base constitucional y europea) que opera con estándar de razonabilidad y proporcionalidad. - Deber de negociar y motivar
Hecho causante	- Cuidado de hijos/as menores de 12 años. - Necesidades de cuidado de hijos/as >12 años, cónyuge o pareja de hecho, familiares por consanguinidad hasta 2.º grado y personas dependientes convivientes que no puedan valerse por sí mismas (con justificación de la petición y circunstancias).
Contenido del derecho	- Duración de la jornada (p. ej., compactar/ajustar dentro de la jornada contractual). - Distribución de la jornada (turnos, franjas; jornada continuada vs. partida). - Ordenación del tiempo de trabajo (flexibilidad horaria). - Forma de prestación, incluido trabajo a distancia/teletrabajo
Concreción del derecho (procedimiento)	- Solicitud de la persona trabajadora: propuesta concreta (qué, desde cuándo, cuánto tiempo) y, cuando proceda, justificación del cuidado. - Negociación obligatoria: por un máximo de 15 días. - Respuesta escrita: aceptación; propuesta alternativa que posibilite la conciliación; o denegación motivada con razones objetivas.
Vía de tutela judicial	- Procedimiento especial del art. 139 LRJS: demanda en 20 días hábiles; urgente y preferente; vista en 5 días y sentencia en 3; sin recurso salvo daños y perjuicios de cuantía suficiente (si se acumulan), siendo ejecutivo el pronunciamiento sobre la medida.

REGULACIÓN DE LA UC3M: III Acuerdo sobre condiciones de trabajo del personal funcionario de administración y servicios de la UC3M y II Acuerdo sobre condiciones de trabajo del personal laboral de administración y servicios de la UC3M. En ambos se regulan algunas situaciones concretas de flexibilidad de horarios para el personal PTGAS:

1.- Llevar/recoger niños/as menores de 12 años al/del colegio/guardería

Flexibilización de 1 hora en su horario

2 horas en caso de hijos o hijas con discapacidad

2.- Atención a mayores dependientes a cargo del trabajador o trabajadora

Flexibilización de 1 hora en su horario

3.- Deberes de conciliación de la vida familiar y laboral

Mejora: Posibilidad de flexibilización y adaptación del horario en función de los deberes

Además, se prevé para el personal PTGAS Laboral y Funcionario un derecho a la Adaptación de jornada tras la finalización de un tratamiento de radioterapia o quimioterapia u otros tratamientos de especial gravedad (Acuerdo 12/04/2016 UC3M): Se trata de un derecho a la adaptación progresiva de su jornada de trabajo ordinaria. Esta adaptación podrá extenderse hasta un mes desde el alta médica y podrá afectar hasta un 25% de la duración de la jornada diaria, preferentemente en la parte flexible de la misma, considerándose como tiempo de trabajo efectivo.

7.- EXCEDENCIAS POR CUIDADO DE HIJOS/HIJAS O CUIDADO DE FAMILIARES

7.1.- Regulación de las excedencias por cuidado de hijos/hijas y familiares en el EBEP

Marco jurídico

Art. 89.4 EBEP regula las situaciones de excedencia en el artículo 89, incluyendo la excedencia por cuidado de hijos e hijas y por cuidado de familiares.

Sujetos beneficiarios

Funcionarios: titulares del derecho a solicitar excedencia para cuidado de cada hijo o hija menor (por naturaleza, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento permanente) y para cuidado de familiar a su cargo hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad que no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

Sujetos causantes de la excedencia

- Hijo/a menor: nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento permanente (cada hijo/a menor genera su propio derecho).
- Familiar: hasta el segundo grado (consanguinidad o afinidad), a cargo, que por

edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

Contenido del derecho

a) Duración y estructura del derecho

- Duración máxima: no superior a tres años por cada sujeto causante
- El cómputo se inicia desde la fecha de nacimiento o, en su caso, desde la resolución judicial/administrativa (adopción/guarda/acogimiento) para la excedencia por cuidado de hijo/hija menor.
- Excedencia única por causante: el periodo es único por cada hijo/a menor o familiar; si aparece un nuevo sujeto causante, el inicio de la nueva excedencia pone fin a la que se viniera disfrutando.
- Ejercicio simultáneo: si dos funcionarios generan el derecho por el mismo sujeto causante, la Administración podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas relacionadas con el funcionamiento de los servicios.

b) Efectos en derechos profesionales y de Seguridad Social

- Cómputo de tiempo: el periodo se computa a efectos de trienios (antigüedad), carrera profesional/ascensos y derechos en el régimen de Seguridad Social aplicable.
- Reserva de puesto: el puesto se reserva, al menos, durante dos años; tras ese periodo, la reserva se extiende a un puesto en la misma localidad y de igual retribución.
- Retribuciones: durante la excedencia por cuidado de hijo o hija/familiar no se perciben retribuciones.
- Formación: la Administración debe permitir la participación en cursos de formación convocados durante esta situación.

Extinción del derecho y reingreso

- Cierre por nuevo causante: la apertura de una nueva excedencia por nuevo sujeto causante extingue la que estuviera en curso.
- Fin del periodo y obligación de reingreso: si no se solicita el reingreso antes de que finalice el periodo máximo, la Administración declarará de oficio la excedencia voluntaria por interés particular.
- Reingreso: con reserva de puesto por dos años y, posteriormente, reserva a puesto de igual retribución en la misma localidad; la reincorporación se gestiona conforme a los procedimientos de personal.

CUADRO RESUMEN EXCEDENCIA POR CUIDADO DE HIJOS/AS Y FAMILIARES

	Contenido
Marco jurídico aplicable	Art. 89.4 EBEP: regula las excedencias por cuidado de hijos/menores y por cuidado de familiares hasta segundo grado.
Sujetos beneficiarios	Personal Funcionario: - Derecho a excedencia para cuidado de cada hijo/a menor (naturaleza, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento permanente). - Cuidado de familiar a su cargo hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad que no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.
Sujetos causantes de la excedencia	Hijo/a menor: nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento permanente (cada hijo/a menor genera su propio derecho). Familiar: hasta segundo grado (consanguinidad o afinidad), a cargo, que por edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.
	-Ejercicio simultáneo: la Administración puede limitar el disfrute simultáneo por el mismo sujeto causante por razones justificadas de funcionamiento de los servicios.
Contenido del derecho — b) Efectos en derechos profesionales y de Seguridad Social	-Cómputo de tiempo: computa a efectos de trienios (antigüedad), carrera profesional/ascensos y derechos en el régimen de Seguridad Social. -Reserva de puesto: reserva del puesto, al menos, durante dos años; después, reserva a un puesto en la misma localidad y de igual retribución. -Retribuciones: no se perciben retribuciones durante la excedencia por cuidado de hijo o hija/familiar. -Formación: se puede participar en cursos de formación convocados por la Administración.
Extinción del derecho y reingreso	-Cierre por nuevo causante: la apertura de nueva excedencia por nuevo sujeto causante extingue la precedente. -Fin del periodo y obligación de reingreso: de no solicitar reingreso antes de finalizar el periodo máximo, la Administración declarará de oficio la excedencia voluntaria por interés particular. -Reingreso: reserva del puesto por dos años y, posteriormente, reserva a puesto de igual retribución en la misma localidad; la reincorporación se gestiona según los procedimientos de personal.

7.2.- Regulación de las excedencias por cuidado de hijos/hijas y familiares en el ET

Marco jurídico

Art. 46 del ET, en su apartado 3, se articulan las excedencias por cuidado de hijos o hijas y por cuidado de familiares.

Sujetos beneficiarios

Personas trabajadoras por cuenta ajena (sin exigencia de antigüedad para estas excedencias, a diferencia de la excedencia voluntaria del art. 46.2 ET) pueden solicitar la excedencia para el cuidado de cada hijo o hija o para el cuidado de familiares en los términos del art. 46.3 ET.

Sujetos causantes de la excedencia

- Hijo/a: cada hijo o hija, por naturaleza, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, desde la fecha de nacimiento o la resolución judicial/administrativa correspondiente. Cada menor genera un derecho autónomo de excedencia.
- Familiar: cónyuge o pareja de hecho, y familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad (incluido el consanguíneo de la pareja de hecho), a cargo, que no pueda valerse por sí mismo por edad, accidente, enfermedad o discapacidad, y no desempeñe actividad retribuida.

Contenido del derecho

a) Duración y estructura del derecho

- Cuidado de hijos o hijas/menores: duración máxima de 3 años por cada hijo o hija/menor; el periodo puede fraccionarse en varios tramos.

- Cuidado de cónyuge/pareja/familiar (2º grado): duración máxima de 2 años, salvo mejora por negociación colectiva. El disfrute también puede ser fraccionado.

- Simultaneidad: si dos o más personas de la misma empresa generan el derecho por el mismo sujeto causante, la empresa puede limitar su ejercicio simultáneo por motivos objetivos de funcionamiento, motivándolo por escrito y ofreciendo un plan alternativo que garantice el disfrute de ambas y el ejercicio de la conciliación.

- Nuevo sujeto causante: cuando aparezca un nuevo sujeto causante que da derecho a un nuevo periodo, el inicio de éste pone fin al que se estuviera disfrutando.

b) Efectos profesionales y de Seguridad Social

- Antigüedad y formación: el tiempo en excedencia computará a efectos de antigüedad; la persona trabajadora tiene derecho a asistir a cursos de formación profesional, debiendo la empresa convocarla especialmente con ocasión de la reincorporación.

- Reserva de puesto: durante el primer año de excedencia existe reserva del puesto de trabajo; tras ese año, la reserva se refiere a un puesto del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

- Familias numerosas y corresponsabilidad: la reserva del puesto se extiende hasta 15 meses (categoría general) y 18 meses (categoría especial) para familias numerosas; y hasta 18 meses cuando ambos progenitores ejerzan el derecho con la misma duración y régimen.

Extinción del derecho

- El derecho se extingue por el transcurso del periodo máximo o por el inicio de una nueva excedencia vinculada a un nuevo sujeto causante; en tal caso, la anterior finaliza automáticamente.
- Reincorporación: rige la reserva indicada (1 año al puesto; después, grupo/categoría equivalente), activándose la obligación de la empleadora de convocar a formación y favorecer la readaptación tras el retorno.

CUADRO RESUMEN EXCEDENCIA POR CUIDADO DE HIJOS/AS O FAMILIAR EN EL ET

Bloque	Contenido
Marco jurídico	Art. 46 del ET, apartado 3: se articulan las excedencias por cuidado de hijos/hijas menores y por cuidado de familiares.
Sujetos beneficiarios	Personal laboral (sin exigencia de antigüedad para estas excedencias, a diferencia de la excedencia voluntaria del art. 46.2 ET).
Sujetos causantes	-Hijo/a: por naturaleza, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, desde nacimiento o resolución judicial/administrativa. Cada menor genera un derecho autónomo. -Familiar: cónyuge o pareja de hecho, y familiar hasta segundo grado (consanguinidad o afinidad, incluido el consanguíneo de la pareja de hecho), a cargo, que no pueda valerse por sí mismo (edad, accidente, enfermedad o discapacidad) y no desempeñe actividad retribuida.
Contenido del derecho — a) Duración y estructura	- Hijos/as menores: máxima de 3 años por cada hijo/a menor; fraccionable. - Cónyuge/pareja/familiar (2º grado): máxima de 2 años, salvo mejora por negociación colectiva; fraccionable. - Simultaneidad: si dos o más personas de la misma empleadora lo ejercen por el mismo causante, ésta puede limitar el uso simultáneo. - Nuevo causante: el inicio de una nueva excedencia por nuevo causante pone fin a la que se estuviera disfrutando.
Contenido del derecho — b) Efectos profesionales y de Seguridad Social	- Antigüedad y formación: el tiempo computará a efectos de antigüedad; derecho a cursos de formación - Reserva de puesto: primer año con reserva del puesto; tras ese año, reserva a un puesto del mismo grupo profesional o categoría equivalente. - Familias numerosas y corresponsabilidad: reserva extendida hasta 15 meses (categoría general) y 18 meses (categoría especial) para familias numerosas; y hasta 18 meses cuando ambos progenitores ejercen el derecho con la misma duración y régimen.
Extinción del derecho	- Por transcurso del periodo máximo - Por inicio de una nueva excedencia vinculada a nuevo causante (la anterior finaliza). - Reincorporación

uc3m | Universidad Carlos III de Madrid
Vicerrectorado de Relaciones Institucionales,
Igualdad, Cooperación y Desarrollo Sostenible