

Guía informativa sobre conciliación familiar, personal y laboral



Junta de Andalucía

Consejería de Empleo, Formación
y Trabajo Autónomo



Ayuntamiento de **Lebrija**

Estructura de la guía

- 1.- Presentación de la Guía.
- 2.- Contexto normativo en materia de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- 3.- Conceptos de conciliación y corresponsabilidad.
- 4.- Beneficios de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en la entidad local.
- 5.- ¿A quién se dirige esta Guía?
- 6.- Derechos y medidas de conciliación del ayuntamiento.
 - Permiso/excedencia.
 - Supuesto de hecho.
 - Duración.
 - Artículo de aplicación.
 - Observaciones.
- 7.- Procedimiento para solicitar los permisos y excedencias.
- 8.- Recomendaciones y conclusiones.

1. Presentación de la Guía

En el I Plan de igualdad de la plantilla del Ayuntamiento de Lebrija se incorporan una serie de medidas tendentes a lograr el equilibrio entre mujeres y hombres, así como remover los obstáculos que impidan alcanzar dicho objetivo, estableciendo en él los indicadores que garanticen y acrediten la mejora de los resultados en la igualdad de oportunidades, corrigiendo aquellos comportamientos o actuaciones que impiden un mejor desarrollo.

En el Texto del I Plan de igualdad, aprobado por la Comisión Negociadora el día 9 de noviembre, se perfila su temporalización, dando una vigencia de cuatro años, hasta el año 2025. Con la finalidad de mejorar el funcionamiento, eficacia y rendimiento de la plantilla municipal corrigiendo los efectos de la desigualdad y discriminación por razón de sexo.

Dicho plan se articula en 9 ejes de intervención y 21 medidas concretas surgidas a raíz de las necesidades detectadas en el diagnóstico . De entre los ejes señalamos **el EJE 6: CORRESPONSABILIDAD Y CONCILIACIÓN**, en el que se incorporan varias medidas, entre ellas **La elaboración de una guía informativa y de sensibilización sobre la utilización de los derechos y medidas de conciliación y su difusión entre la plantilla.**

Con esta guía se pretende fomentar y facilitar el uso de medidas de conciliación y corresponsabilidad entre ambos sexos, con especial incidencia en el colectivo de hombres. Y mejorar aspectos como la motivación de la plantilla, y ser referente de gestión de personal ante el tejido empresarial y la ciudadanía.

Fdo.: María Labrador González
Concejala Delegada de Juventud, Igualdad, Inclusión y Diversidad
Presidenta de la Comisión de seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad

2.- Contexto normativo en materia de conciliación de la vida personal, familiar y laboral

- En octubre de 2015 se publicó el Real Decreto Legislativo 5/2015, por el que se aprobaba el texto refundido del Estatuto Básico del Empleado Público.
 - Inicialmente, el nuevo texto recogía las modificaciones y mejoras para los empleados públicos que se habían ido aprobando desde la entrada en vigor de la Ley 7/2007, la mayoría modificaciones y mejoras que ya estaban recogidas en el Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP), por lo que el texto inicial del TREBEP aportaba pocas novedades.
 - Se modifica la letra e) del artículo 49 por la disposición final 26 de la Ley 22/2021, de 28 de diciembre, con entrada en vigor desde el 1 de enero de 2022. Artículo 49. Permisos por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral...
 - Por la disposición final 37.1 y 37.3 de la Ley 11/2020, de 30 de diciembre, con entrada en vigor a partir del 1 de enero de 2021, se modifican los apartados a) y f) del artículo 48 y se añade el apartado 3 en el artículo 50.
 - Uno de los cambios más significativos, tras las modificaciones introducidas por el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, afectan a los artículos que resumimos a continuación: Los artículos 48 y 49 se refieren a los permisos por nacimiento a los que tienen derecho los empleados públicos y que son los que incorporan más novedades. Otros cambios importantes son los que incorporan el artículo 7, en relación con el permiso por nacimiento para el personal laboral.
- Acuerdo del personal funcionario del Ayuntamiento de Lebrija 2017-2020. Recoge en su articulado los permisos del personal al servicio del ayuntamiento.
- Convenio colectivo del personal laboral del personal al servicio del Ayuntamiento de Lebrija del año 2017-2020.

3.- Conciliación y Corresponsabilidad

¿Qué se entiende por Conciliación?

Se entiende por conciliación de la vida laboral y familiar el derecho de que las personas trabajadoras puedan hacer compatible, su relación laboral con su faceta personal, en el sentido más amplio posible.

Para que la conciliación cumpla su fin legítimo de la efectiva igualdad entre hombre y mujeres, las medidas que implementan las empleadoras no pueden ir dirigidas exclusivamente a las mujeres, sino que se han de hacer extensibles a mujeres y hombres. Por ello es necesario la corresponsabilidad.

¿Qué se entiende por Corresponsabilidad?

La corresponsabilidad precisamente significa la responsabilidad compartida de una situación o actuación determinada entre dos o más personas. Las personas corresponsables tienen las mismas obligaciones y derechos en su capacidad de responder por sus actuaciones a su cargo.

El término corresponsabilidad hace alusión, precisamente, a que los hombres reduzcan su absentismo en el ámbito doméstico, se responsabilicen de las tareas domésticas, del cuidado y atención de hijas e hijos, ascendientes u otras personas dependientes y, por tanto, se acojan a las medidas de conciliación que ofrecen las empresas en la misma medida que las mujeres.

4.- Beneficios de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en la entidad local

Aumenta la implicación y el compromiso de las personas trabajadoras.

Mejora del ambiente laboral y aumento de la satisfacción del personal.

Disminución del estrés y de los conflictos laborales.

Mejora en la **gestión** y planificación del tiempo.

Disminución del absentismo.

5.- ¿A quién se dirige esta Guía?

Esta guía va dirigida a las mujeres y los hombres de la plantilla de personal funcionario y laboral del ayuntamiento de Lebrija, independientemente de su situación personal. En ella damos a conocer los derechos y medidas de conciliación existentes con el objetivo de poder consultarlas, y conocer el procedimiento para su uso. Y con ella instaurar una cultura de corresponsabilidad, que sea compatible con el desarrollo de la carrera profesional de mujeres y hombres.

6.- Derechos y medidas de conciliación

P
e
r
m
i
s
o
s

R
e
t
r
i
b
u
i
d
o
s

Permiso	Supuesto de hecho	Duración	Artículo de aplicación	Observaciones
Fallecimiento, accidente, o enfermedades graves.	Fallecimiento, accidente o enfermedades graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise de reposo domiciliario de un familiar dentro del 1º grado de consanguinidad o afinidad.	3 días hábiles cuando el suceso se produzca en la misma localidad y 5 días hábiles cuando sea en distinta localidad.	Artículo 48. Letra a) Estatuto básico del empleado público. Artículo 26. Letra a) Otros permisos. Convenio colectivo del personal y Reglamento del personal funcionario.	Salvo en el caso de fallecimiento, el disfrute del permiso podrá ejercitarse de forma ininterrumpida desde el inicio del hecho causante, o bien alternativamente dentro de la duración del mismo, de acuerdo con las necesidades del servicio.
Enfermedad grave o intervención quirúrgica o ingreso hospitalario.	De los familiares con quien se conviva y familiares de segundo grado.	2 días hábiles cuando el suceso se produzca en la misma localidad y 4 días hábiles cuando sea en distinta localidad.	Artículo 48. Letra a) Estatuto básico del empleado público. Artículo 26. Letra b) Otros permisos. Convenio colectivo del personal y Reglamento del personal funcionario.	Salvo en el caso de fallecimiento, el disfrute del permiso podrá ejercitarse de forma ininterrumpida desde el inicio del hecho causante, o bien alternativamente dentro de la duración del mismo, de acuerdo con las necesidades del servicio.
Fallecimiento.	Por fallecimiento de un familiar en tercer y cuarto grado de parentesco.	1 día natural.	Artículo 26. Letra c) Otros permisos. Convenio colectivo del personal y Reglamento del personal funcionario.	
Por intervención quirúrgica sin hospitalización.	Por intervención quirúrgica sin hospitalización del cónyuge o hijos/as.	1 día, el de la intervención.	Artículo 26. Letra d) Otros permisos. Convenio colectivo del personal y Reglamento del personal funcionario.	
Por enfermedad infecto-contagiosa.	Por enfermedad infecto-contagiosa de hijos o hijas menores de 14 años de edad.	3 días.	Artículo 26. Letra e) Otros permisos. Convenio colectivo del personal y Reglamento del personal funcionario.	Se justificarán aportando parte médico oficial. Compatible con el anterior.

6.- Derechos y medidas de conciliación

P
e
r
m
i
s
o
s

R
e
t
r
i
b
u
i
d
o
s

Permiso	Supuesto de hecho	Duración	Artículo de aplicación	Observaciones
Por causa de viudedad.	Teniendo hijo o hija menor de 9 años o con algún tipo de discapacidad, que no desempeñen actividad retribuida y que estén a su cargo.	15 días naturales de permiso.	Artículo 26. Letra f) Otros permisos. Convenio colectivo del personal y Reglamento del personal funcionario.	
Matrimonio o unión de hecho.	Por razón de matrimonio o inscripción en el Registro de Uniones de Hecho de la Comunidad Andaluza o en cualquier otro registro público oficial de uniones de hecho.	15 días naturales.	Artículo 48 letra l) Estatuto básico del empleado público. Artículo 26. Letra m) Otros permisos. Convenio colectivo del personal y Reglamento del personal funcionario.	Este permiso puede acumularse al período vacacional y no se disfrutará necesariamente a continuación del hecho causante.
Por matrimonio de familiares.	Por el matrimonio de familiar de primer o segundo grado.	1 días hábil y 3 si es fuera de la provincia.	Artículo 26. Letra n) Otros permisos. Convenio colectivo del personal y Reglamento del personal funcionario.	

6.- Derechos y medidas de conciliación del ayuntamiento

P
e
r
m
i
s
o
s

R
e
t
r
i
b
u
i
d
o
s

Permiso	Supuesto de hecho	Duración	Artículo de aplicación	Observaciones
Traslado de domicilio.	Traslado de domicilio.	1 día hábil si es dentro de la misma localidad, 2 si es fuera de la localidad.	Artículo 26. Letra i). 1) Otros permisos. Convenio colectivo del personal y Reglamento del personal funcionario.	
Funciones sindicales.	Realización de funciones sindicales o de representación del personal.	En los términos que se determine por normativa de aplicación.	Artículo 48 letra c) Estatuto básico del empleado público. Artículo 26. Letra j). Otros permisos. Convenio colectivo del personal y Reglamento del personal funcionario.	
Realización de exámenes.	Concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud.	Durante los días de su celebración.	Artículo 48. Letra d) Estatuto básico del empleado público.	
Cursos de formación.	Permisos concedidos para cursos de formación.	En los términos que se determine por normativa de aplicación.	Artículo 26. Letra j). Otros permisos. Convenio colectivo del personal y Reglamento del personal funcionario.	
Asuntos particulares.	Permiso para asuntos particulares.	Toda la plantilla. 6 días. Al cumplir el 6º Trienio: 2 días más. Al cumplir el 8º Trienio: 1 día más. Por cada nuevo Trienio cumplido: 1 día más.	Artículo 26. Letra l). Otros permisos. Convenio colectivo del personal y Reglamento del personal funcionario.	Los días adicionales de permiso se podrán disfrutar en el mismo año del cumplimiento de los correspondientes trienios o años de servicios.

6.- Derechos y medidas de conciliación del ayuntamiento

Permisos
Retribuidos

Permiso	Supuesto de hecho	Duración	Artículo de aplicación	Observaciones
Preparación al parto y, técnicas de fecundación o reproducción asistida y, preparación, en casos de adopción o acogimiento, o guarda con fines de adopción.	Exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto de las funcionarias embarazadas.	El tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto.	Artículo 48 letra e) Estatuto básico del empleado público.	Previa justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.
	Adopción o acogimiento, o guarda con fines de adopción.	El tiempo indispensable para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad.		
Deber inexcusable.	Cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal y por deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral.	El tiempo indispensable para ello	Artículo 48 letra j) Estatuto básico del empleado público. Artículo 26. Letra q). Otros permisos. Convenio colectivo del personal y Reglamento del personal funcionario.	Se entiende por deber de carácter público o personal: La asistencia a Juzgados y Tribunales previa citación. El cumplimiento de los deberes ciudadanos derivados de una consulta electoral. La asistencia a las sesiones de un Tribunal de exámenes, de oposiciones o Comisiones de Valoración con nombramiento de la autoridad competente.
Permiso para visita médica.	Personas con diversidad funcional a su cargo, descendientes menores de edad, ascendientes mayores de 65 años y cónyuge o compañero/a, e hijos/as mayores de edad.	Hasta un máximo de 20 horas anuales.	Artículo 26. Letra g). Otros permisos. Convenio colectivo del personal y Reglamento del personal funcionario.	Este permiso deberá justificarse documentalmente.

6.- Derechos y medidas de conciliación del ayuntamiento

P e r m i s o s R e t r i b u i d o s	Permiso	Supuesto de hecho	Duración	Artículo de aplicación	Observaciones
	Permiso cuidados hijos/as con discapacidad.		Flexibilidad horaria de hasta 2 horas al día para conciliar los horarios de centros de educación especial con el horario de trabajo. Tendrán derecho a ausentarse por el tiempo indispensable para reuniones de coordinación del centro especial o acompañarlos si han de recibir apoyo adicional en el ámbito sanitario.	Artículo 26. Letra o). Otros permisos. Convenio colectivo del personal y Reglamento del personal funcionario.	
	Guarda legal.	Cuidado directo de algún menor de 12 años, de persona mayor que requiera especial dedicación, o de una persona con discapacidad que no desempeñe actividad retribuida.	Derecho a la reducción de su jornada de trabajo, con la disminución de sus retribuciones que corresponda. Plazo máximo de un mes.	Artículo 48 letra h) Estatuto básico del empleado público.	
		Cuidado directo de un familiar, hasta el 2º grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe actividad retribuida.			
	Nacimiento de un nieto/a.	Por nacimiento de un nieto/a.	2 días hábiles.	Artículo 26. Letra g). Otros permisos. Convenio colectivo del personal y Reglamento del personal funcionario.	

6.- Derechos y medidas de conciliación del ayuntamiento

P e r m i s o s R e t r i b u i d o s	Permiso	Supuesto de hecho	Duración	Artículo de aplicación	Observaciones
	Por consulta médica y citaciones oficiales.	Por consulta médica y citaciones oficiales del trabajador/a.	El tiempo indispensable.	Artículo 26. Letra r). Otros permisos. Convenio colectivo del personal y Reglamento del personal funcionario.	
	Para asistencia a consulta médica propia, de hijos o hijas menores de 16 años, y de familiares de primer o segundo grado.	Para asistencia a consulta médica propia, de hijos o hijas menores de 16 años, y de familiares de primer o segundo grado que conviva en el mismo domicilio que el trabajador, con discapacidad o dependencia.	El tiempo indispensable.	Artículo 26. Letra s). Otros permisos. Convenio colectivo del personal y Reglamento del personal funcionario.	Deberá justificarse adecuadamente.
	Para acompañar a su hijo/a menor de doce años al médico o traslado al hospital.	Para acompañar a su hijo/a menor de doce años al médico o traslado al hospital. Sin límite de edad cuando se trate de hijos/as con discapacidad en grado superior al 33%.	Por el tiempo indispensable	Artículo 26. Letra t). Otros permisos. Convenio colectivo del personal y Reglamento del personal funcionario.	Siempre que los dos cónyuges trabajen. Previa comunicación y justificación. Tendrá el mismo derecho hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, mayor de 75 años.
	Cuidado de familiar por enfermedad muy grave.	Cuidado de un familiar de 1º grado por razones de enfermedad grave.	Derecho a solicitar una reducción de hasta el 50% de la jornada laboral, con carácter retribuido, por el plazo máximo de un mes. Si hubiera más de un titular de este derecho por el mismo hecho causante, el tiempo de disfrute de esta reducción se podrá prorratear entre los mismos, respetando en todo caso, el plazo máximo de un mes.	Artículo 48 letra i) Estatuto básico del empleado público.	

6.- Derechos y medidas de conciliación del ayuntamiento

P
e
r
m
i
s
o
s

R
e
t
r
i
b
u
i
d
o
s

Permiso	Supuesto de hecho	Duración	Artículo de aplicación	Observaciones
Estado de gestación.	Empleadas en estado de gestación.	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.	Artículo 27. Letra H). Otros permisos. Convenio colectivo del personal y Reglamento del personal funcionario.	

6.- Derechos y medidas de conciliación del ayuntamiento

P e r m i s o s R e t r i b u i d o s	Permiso	Supuesto de hecho	Duración	Artículo de aplicación	Observaciones
	Parto.	Permiso por nacimiento para la madre biológica.	Dieciséis semanas, de las cuales las seis semanas inmediatas posteriores al parto serán en todo caso de descanso obligatorio e ininterrumpidas. Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del hijo o hija y, por cada hijo o hija a partir del segundo en los supuestos de parto múltiple, una para cada uno de los progenitores. No obstante, en caso de fallecimiento de la madre, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste de permiso. En el caso de que ambos progenitores trabajen y transcurridas las seis primeras semanas de descanso obligatorio, el período de disfrute de este permiso podrá llevarse a cabo a voluntad de aquellos, de manera interrumpida y ejercitarse desde la finalización del descanso obligatorio posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. En el caso del disfrute interrumpido se requerirá, para cada período de disfrute, un preaviso de al menos 15 días y se realizará por semanas completas. En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, este permiso se ampliará en tantos días como el neonato se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales. En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el periodo de duración del permiso no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.	Artículo 49 letra a) Permisos por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, por razón de violencia de género y para las víctimas de terrorismo y sus familiares directos.	Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades del servicio lo permitan, y en los términos que reglamentariamente se determinen, conforme a las reglas establecidas en el presente artículo. Durante el disfrute de este permiso, una vez finalizado el período de descanso obligatorio, se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración.

6.- Derechos y medidas de conciliación del ayuntamiento

P
e
r
m
i
s
o
s

R
e
t
r
i
b
u
i
d
o
s

Permiso	Supuesto de hecho	Duración	Artículo de aplicación	Observaciones
Permiso del progenitor diferente de la madre biológica.	Permiso del progenitor diferente de la madre biológica por nacimiento, guarda con fines de adopción, acogimiento o adopción de un hijo o hija.	Dieciséis semanas de las cuales las seis semanas inmediatas posteriores al hecho causante serán en todo caso de descanso obligatorio. Este permiso se ampliará en dos semanas más, una para cada uno de los progenitores, en el supuesto de discapacidad del hijo o hija, y por cada hijo o hija a partir del segundo en los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples, a disfrutar a partir de la fecha del nacimiento, de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o acogimiento, o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción. Este permiso podrá distribuirse por el progenitor que vaya a disfrutar del mismo siempre que las seis primeras semanas sean ininterrumpidas e inmediatamente posteriores a la fecha del nacimiento, de la decisión judicial de guarda con fines de adopción o acogimiento o decisión judicial por la que se constituya la adopción. En el caso de que ambos progenitores trabajen y transcurridas las seis primeras semanas, el período de disfrute de este permiso podrá llevarse a cabo de manera interrumpida dentro de los doce meses a contar o bien desde el nacimiento del hijo o hija, o bien desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. En el caso de que se optara por el disfrute del presente permiso con posterioridad a la semana dieciséis del permiso por nacimiento, si el progenitor que disfruta de este último permiso hubiere solicitado la acumulación del tiempo de lactancia de un hijo menor de doce meses en jornadas completas del apartado f) del artículo 48, será a la finalización de ese período cuando se dará inicio al cómputo de las diez semanas restantes del permiso del progenitor diferente de la madre biológica. Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades del servicio lo permitan, y en los términos que reglamentariamente se determinen, conforme a las reglas establecidas en el presente artículo.	Artículo 49 letra c) Permisos por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, por razón de violencia de género y para las víctimas de terrorismo y sus familiares directos.	Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades de servicio lo permitan, y en los términos que reglamentariamente se determine, conforme a las reglas establecidas en el presente artículo. Si fuera necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, en los casos de adopción o acogimiento internacional, se tendrá derecho, además, a un permiso de hasta dos meses de duración, percibiendo durante este periodo exclusivamente las retribuciones básicas. Durante el disfrute de este permiso se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración. En el caso del disfrute interrumpido se requerirá, para cada período de disfrute, un preaviso de al menos 15 días y se realizará por semanas completas.

6.- Derechos y medidas de conciliación del ayuntamiento

P
e
r
m
i
s
o
s

R
e
t
r
i
b
u
i
d
o
s

Permiso	Supuesto de hecho	Duración	Artículo de aplicación	Observaciones
Adopción, por guarda con fines de adopción, o acogimiento, tanto temporal como permanente.	Adopción, por guarda con fines de adopción, o acogimiento, tanto temporal como permanente.	Dieciséis semanas. Seis semanas deberán disfrutarse a jornada completa de forma obligatoria e ininterrompida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. En el caso de que ambos progenitores trabajen y transcurridas las seis primeras semanas de descanso obligatorio, el período de disfrute de este permiso podrá llevarse a cabo de manera interrumpida y ejercitarse desde la finalización del descanso obligatorio posterior al hecho causante dentro de los doce meses a contar o bien desde el nacimiento del hijo o hija, o bien desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. En el caso del disfrute interrumpido se requerirá, para cada período de disfrute, un preaviso de al menos 15 días y se realizará por semanas completas. Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del menor adoptado o acogido y por cada hijo o hija, a partir del segundo, en los supuestos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple, una para cada uno de los progenitores. El cómputo del plazo se contará a elección del progenitor, a partir de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o acogimiento, o a partir de la resolución judicial por la que se constituya la adopción sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios periodos de disfrute de este permiso.	Artículo 49 letra b) Permisos por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, por razón de violencia de género y para las víctimas de terrorismo y sus familiares directos.	Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades de servicio lo permitan, y en los términos que reglamentariamente se determine, conforme a las reglas establecidas en el presente artículo. Durante el disfrute de este permiso se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración.

6.- Derechos y medidas de conciliación del ayuntamiento

P e r m i s o s R e t r i b u i d o s	Permiso	Supuesto de hecho	Duración	Artículo de aplicación	Observaciones
	Adopción internacional.	Permisos en el supuesto de adopción internacional. Cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres/madres al país del origen del adoptado.	Hasta dos meses.	Artículo 49 letra b) Permisos por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, por razón de violencia de género y para las víctimas de terrorismo y sus familiares directos.	Percibiendo las retribuciones básicas.
	Lactancia.	Lactancia de un hijo menor de 12 meses.	Una hora de ausencia del trabajo que podrá dividir en dos fracciones. Podrá por una reducción de la jornada normal en media hora al inicio y al final de la jornada, o en una hora al inicio o al final de la jornada, con la misma finalidad. Se podrá solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente. Esta modalidad se podrá disfrutar únicamente a partir de la finalización del permiso por nacimiento, adopción, guarda, acogimiento o del progenitor diferente de la madre biológica respectivo.	Artículo 48 letra f) Estatuto básico del empleado público.	El permiso contemplado en este apartado constituye un derecho individual de los funcionarios, sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor. Este permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple.
	Por nacimiento de hijos prematuros o que por cualquier otra causa deban permanecer hospitalizados.	Nacimientos de hijos prematuros o que por cualquier causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto.	Máximo de dos horas diarias percibiendo las retribuciones íntegras.	Artículo 48 letra g) Estatuto básico del empleado público.	Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional de sus retribuciones.

6.- Derechos y medidas de conciliación del ayuntamiento

P
e
r
m
i
s
o
s

R
e
t
r
i
b
u
i
d
o
s

Permiso	Supuesto de hecho	Duración	Artículo de aplicación	Observaciones
Cuidado de hijo menor afectado por cáncer u otra enfermedad grave.	Permiso por cuidado de hijo menor afectado por cáncer u otra enfermedad grave.	Reducción de la jornada de trabajo de al menos el 50% de la duración de aquella, percibiendo las retribuciones íntegras con cargo a los presupuestos del órgano o entidad donde venga prestando sus servicios, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del hijo menor de edad afectado. Asimismo, en el supuesto de que ambos presten servicios en el mismo órgano o entidad, ésta podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas en el correcto funcionamiento del servicio.	Artículo 49 letra e) Permisos por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, por razón de violencia de género y para las víctimas de terrorismo y sus familiares directos.	
Jornada intensiva.	Con hijos, descendientes o personas sujetas a su tutela o acogimiento de hasta 12 años de edad.	Jornada intensiva de verano desde el 1 de junio y hasta el 30 de septiembre de cada año.	Artículo 27. Letra J). Otros permisos. Convenio colectivo del personal y Reglamento del personal funcionario.	
Adaptación progresiva de la jornada de trabajo.	Las empleadas y los empleados públicos que se reincorporen al servicio efectivo a la finalización de un tratamiento de radioterapia o quimioterapia.	Esta adaptación podrá extenderse hasta un mes desde el alta médica y podrá afectar hasta un 25% de la duración de la jornada diaria.	Artículo 27. Letra K). Otros permisos. Convenio colectivo del personal y Reglamento del personal funcionario.	

6.- Derechos y medidas de conciliación del ayuntamiento

P
e
r
m
i
s
o
s

R
e
t
r
i
b
u
i
d
o
s

Permiso	Supuesto de hecho	Duración	Artículo de aplicación	Observaciones
Violencia de género.	Permiso por razón de violencia de género sobre la mujer funcionaria.	Las faltas de asistencia, de las funcionarias víctimas de violencia de género, totales o parciales, tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales de atención o de salud según proceda. Reducción de la jornada con disminución proporcional de la retribución, o la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que sean aplicables, en los términos que para estos supuestos establezca el plan de igualdad de aplicación o, en su defecto, la Administración Pública competente en cada caso.	Artículo 49 letra d) Permisos por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, por razón de violencia de género y para las víctimas de terrorismo y sus familiares directos.	La empleada pública mantendrá sus retribuciones íntegras cuando reduzca su jornada en un tercio o menos.
Víctimas del terrorismo.	Víctimas de terrorismo.	Reducción de la jornada con disminución proporcional de la retribución, o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que sean aplicables, en los términos que establezca la Administración competente en cada caso.	Artículo 49 letra f) Permisos por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, por razón de violencia de género y para las víctimas de terrorismo y sus familiares directos.	

6.- Derechos y medidas de conciliación del ayuntamiento

P
e
r
m
i
s
o
s

N
o

R
e
t
r
i
b
u
i
d
o
s

Permiso	Supuesto de hecho	Duración	Artículo de aplicación	Observaciones
Atender situaciones personales o familiares ineludibles.	Los empleados o empleadas que lleven como mínimo un año de antigüedad al servicio del Ayuntamiento, tendrá derecho.	Por un mínimo de quince días y un máximo de treinta días al año.	Artículo 27. Convenio colectivo del personal y Reglamento del personal funcionario	
Atender situaciones personales o familiares ineludibles.	El personal con un año consecutivo como mínimo de servicio en el Ayuntamiento.	Duración mínima de quince días en cada caso, siempre que su duración acumulada no exceda de tres meses cada dos años.	Artículo 27. Convenio colectivo del personal y Reglamento del personal funcionario.	
Víctimas del terrorismo.	Víctimas de terrorismo.	Reducción de la jornada con disminución proporcional de la retribución, o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que sean aplicables, en los términos que establezca la Administración competente en cada caso.	Artículo 49 letra f) Permisos por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, por razón de violencia de género y para las víctimas de terrorismo y sus familiares directos.	

6.- Derechos y medidas de conciliación del ayuntamiento

E
x
c
e
d
e
n
c
i
a
s

Permiso	Supuesto de hecho	Duración	Artículo de aplicación	Observaciones
Excedencia.	Por interés particular. Con un año al menos de antigüedad con tal carácter al servicio del Ayuntamiento.	No menor de cuatro meses y mayor de 5 años.	Artículo 29. Convenio colectivo del personal y Reglamento del personal funcionario.	La petición de excedencia será resuelta por la Corporación en el plazo máximo de 30 días hábiles.
Excedencia	Por agrupación familiar. sin el requisito de haber prestado servicios efectivos en cualquiera de las Administraciones Públicas durante el periodo establecido, al personal cuyo cónyuge resida en otra localidad por haber obtenido y estar desempeñando un puesto de trabajo de carácter definitivo en cualquiera de las Administraciones Públicas, organismos públicos y entidades de derecho público dependientes o vinculados a ellas, en los Órganos Constitucionales o del Poder Judicial y órganos similares de las comunidades autónomas, así como en la Unión Europea o en organizaciones internacionales.	No superior a tres años.	Artículo 89. Excedencia. Apartado 3. Estatuto básico del empleado público.	Quienes se encuentren en situación de excedencia por interés particular no devengarán retribuciones, ni les será computable el tiempo que permanezcan en tal situación a efectos de ascensos, trienios y derechos en el régimen de Seguridad Social que les sea de aplicación.

6.- Derechos y medidas de conciliación del ayuntamiento

E
x
c
e
d
e
n
c
i
a
s

Permiso	Supuesto de hecho	Duración	Artículo de aplicación	Observaciones
Excedencia por cuidado de familiares.	Para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, o de cada menor sujeto a guarda con fines de adopción o acogimiento permanente. Para atender al cuidado de un familiar que se encuentre a su cargo, hasta el segundo grado inclusive de consanguinidad o afinidad que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.	No será superior a tres años.	Artículo 89. Excedencia. Apartado 4. Estatuto básico del empleado público. Artículo 15. Apartado 3. Convenio colectivo del personal laboral. Artículo 29. Convenio colectivo del personal y Reglamento del personal funcionario.	Quienes se encuentren en situación de excedencia por interés particular no devengarán retribuciones, ni les será computable el tiempo que permanezcan en tal situación a efectos de ascensos, trienios y derechos en el régimen de Seguridad Social que les sea de aplicación. En el caso de que dos personas generasen el derecho a disfrutarla por el mismo sujeto causante, la Administración podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas relacionadas con el funcionamiento de los servicios.

6.- Derechos y medidas de conciliación del ayuntamiento

E
x
c
e
d
e
n
c
i
a
s

Permiso	Supuesto de hecho	Duración	Artículo de aplicación	Observaciones
Excedencia por violencia de Violencia de género o violencia sexual.	Funcionarias y personal laboral víctimas de violencia de género.	Sin tener que haber prestado un tiempo mínimo de servicios previos y sin que sea exigible plazo de permanencia en la misma. Durante los 6 primeros meses tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo que desempeñaran, siendo computable dicho período a efectos de antigüedad, carrera y derechos del régimen de Seguridad Social que sea de aplicación. Cuando las actuaciones judiciales lo exigieran se podrá prorrogar este periodo por 3 meses, con un máximo de 18, con idénticos efectos a los señalados anteriormente, a fin de garantizar la efectividad del derecho de protección de la víctima. Durante los 2 primeros meses de esta excedencia la funcionaria tendrá derecho a percibir las retribuciones íntegras y, en su caso, las prestaciones familiares por hijo a cargo.	Artículo 89. Excedencia. Apartado 5. Estatuto básico del empleado público.	
Excedencia por víctima de terrorismo.	El personal funcionario que haya sufrido daños físicos o psíquicos como consecuencia de la actividad terrorista, así como los amenazados en los términos del artículo 5 de la Ley 29/2011, de 22 de septiembre, de Reconocimiento y Protección Integral a las Víctimas del Terrorismo, previo reconocimiento del Ministerio del Interior o de sentencia judicial firme, tendrán derecho a disfrutar de un periodo de excedencia en las mismas condiciones que las víctimas de violencia de género.			

6.- Derechos y medidas de conciliación del ayuntamiento

E
x
c
e
d
e
n
c
i
a
s

Permiso	Supuesto de hecho	Duración	Artículo de aplicación	Observaciones
Excedencia voluntaria.	Por servicios en el sector público.		Estatuto básico del empleado público.	Quienes se encuentren servicio activo en otro cuerpo o escala en cualquier administración pública.
Excedencia forzosa.	Por la elección o designación a un cargo público o representación sindical de ámbito provincial o superior, que imposibilite la asistencia al trabajo.		Estatuto básico del empleado público.	Derecho a la reserva del puesto y al cómputo de la antigüedad.

7.- Procedimiento para solicitar los permisos y excedencias

Todos los permisos se cursarán a través del servicio de personal.

De todos los permisos retribuidos se informará al Comité de Empresa.

9.- Conclusiones y recomendaciones.

La conciliación no una cuestión de MUJERES, tiene una dimensión SOCIAL que nos afecta a todas las personas y su ausencia perjudica a la entidad, al espacio familiar y privado, y a la sociedad en su conjunto.

La conciliación sí que es una necesidad, y hay que hacer una llamada a la corresponsabilidad de verdad y que sea unánime, de hombres y de mujeres.

Se ha producido cambios legislativos pero tiene que ir acompañado de un cambio de mentalidad y un cambio social. Porque hoy sigue siendo la mujer la que más utiliza las medidas para conciliar, y los hombres se tienen que incorporar a la utilización de estos recursos.