



Vicerrectorado de Relaciones
Institucionales y Coordinación
Universidad de Oviedo

GUÍA DE CONSULTA

Derechos “específicos” de protección de la maternidad, cuidado de menores, conciliación, protección de la gestación y la lactancia, y protección frente a la violencia de género del personal funcional y laboral de la Universidad de Oviedo

Derechos “específicos” de protección de la maternidad, cuidado de menores, conciliación, protección de la gestación y la lactancia, y protección frente a la violencia de género del personal funcionario y laboral de la Universidad de Oviedo ¹

¹ Este documento ha sido elaborado por Paz Menéndez Sebastián, directora de Área de Igualdad del Vicerrectorado de Relaciones Institucionales y Coordinación de la Universidad de Oviedo, y es para uso del personal de esta Universidad. Para cualquier consulta sobre el particular puede dirigirse a la señalada unidad específica. Téngase en cuenta que cada apartado concreto incluye una referencia previa a la normativa aplicable en función de la condición laboral o funcional del personal que ejercite el derecho.

Esta guía se enmarca entre las medidas del II Plan de Igualdad de la Universidad de Oviedo.

Conviene tener en cuenta que los derechos del personal funcionario se regulan siempre por el EBEP, pero que 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. Ambas circunstancias se han tenido en cuenta a la hora de exponer los derechos de los distintos colectivos del personal.²

² Quedan fuera del documento las cuestiones relativas a vacaciones. Las referencias normativas más importantes son las que siguen: -EBEP (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); -ET (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); -Cc personal laboral de la Universidad de Oviedo (Resolución de 4 de febrero de 2013, de la Consejería de Economía y Empleo, por la que se ordena la inscripción del Primer Convenio Colectivo del Personal Laboral de la Universidad de Oviedo en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo dependiente de la Dirección General de Trabajo). Dicho convenio ha sido denunciado, pero aún no se ha negociado el llamado a sustituirlo. Y conviene destacar que el propio convenio prevé que una vez denunciado, y hasta que no se alcance un nuevo acuerdo expreso, el Convenio permanecerá vigente en su totalidad.

ÍNDICE DE CONTENIDO

A. DERECHOS DE SUSPENSIÓN CONTRACTUAL POR NACIMIENTO Y CUIDADO DE MENORES.....	9
A1. Aclaración previa sobre el régimen jurídico aplicable al personal laboral y funcional de la Universidad	9
A2. Derechos suspensivos específicos.....	10
A2.1 Permiso por nacimiento para madre biológica.....	10
A2.2 Permiso por adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento para cada adoptante, guardador/a o acogedor/a.....	10
A2.3 Permiso del/la progenitor/a diferente de la madre biológica por nacimiento	11
A.3. Compensación económica durante la suspensión	12
B. PERMISOS POR CIRCUNSTANCIAS PERSONALES RELACIONADAS CON LA CONCILIACIÓN (DISTINTAS A LAS PREVISTAS EN EL RDLEY 6/19).....	15
B1. Aclaración previa.....	15
B2. Permisos específicos de conciliación del personal funcionario extensibles al personal laboral por el mandato del art. 51 EBEP	16

C. SUSENSIONES CONTRACTUALES POR RIESGO DURANTE EL EMBARAZO Y LA LACTANCIA NATURAL.....	21
C1. Aclaración previa.....	21
C2. Régimen suspensivo específico.....	21
D. EXCEDENCIAS POR CUIDADO DE MENOR O FAMILIAR.....	25
D1. Aclaración previa.....	25
D2. Excedencias del personal funcionario.....	25
D3. Excedencias del personal laboral	26
E. DERECHOS ESPECÍFICOS DE LAS MUJERES VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO.....	29
E1. Aclaración previa	29
E2. Permisos y reducciones de jornada	30
E3. Excedencia.....	30
E.4. Movilidad geográfica	31
E.5. Suspensión contractual para el personal laboral.....	31

A. DERECHOS DE SUSPENSIÓN CONTRACTUAL POR NACIMIENTO Y CUIDADO DE MENORES

1. Aclaración previa sobre el régimen jurídico aplicable al personal laboral y funcional de la Universidad

Hasta la promulgación del RD Ley 6/19, la relación normativa entre el EBEP, el ET y el convenio en materia de derechos de conciliación (maternidad, paternidad, adopción, acogimiento y lactancia), resultaba muy compleja. Pero ahora el art. 7 EBEP incluye una referencia final a que estos derechos se regirán en exclusiva por el EBEP. Por tanto, esta norma está llamada a regir los derechos de conciliación del personal laboral y funcional (pero solo los previstos en esta norma, no otros igualmente diseñados para la conciliación, como se irá indicando).

Así, desde el día 1 de abril de 2019, fecha en que entró en vigor el RD Ley 6/2019, el EBEP está llamado a regular además del permiso de lactancia, el permiso por nacimiento de hijo biológico de la madre, por adopción, guarda con fines de adopción y acogimiento, y el permiso del/la otro/a progenitor/a en todos estos supuestos (art. 49.a, b y c). En contra de lo que pudiera pensarse, aunque

la regulación es próxima a la laboral, no resulta plenamente coincidente, y no solo porque el EBEP incorpore alguna mejora puntual, sino porque tanto la formulación como el régimen jurídico de los derechos divergen en algunos puntos importantes. Así, por ejemplo, el EBEP ha optado por formular tres permisos de conciliación diferentes, dos paralelos –para la madre biológica y para uno de los /las adoptantes, acogedores/as o guardadores/as–, y otro diverso, de aplicación gradual, para el/la otro/a progenitor/a en el caso de nacimiento y para el otro/a guardador/a, adoptante o acogedor/a. Además, respecto de todos ellos nada se dice (al contrario que en el ET) de que se trate de derechos intransferibles, ni se prevé régimen transitorio para los primeros, limitándose este al derecho del/la otro/a progenitor/a, adoptante o acogedor/a, cuya duración y régimen jurídico se equipara a los otros dos a partir del 1 de enero de 2021 (DT 9ª EBEP).

En todo caso, las suspensiones que a este apartado interesan son aplicables tanto al PDI como al PAS, tanto para el personal funcionario como para el laboral.

A. DERECHOS DE SUSPENSIÓN CONTRACTUAL POR NACIMIENTO Y CUIDADO DE MENORES

2. Derechos suspensivos específicos

2.1. Permiso por nacimiento para madre biológica

Duración 16 semanas con la siguiente distribución:

- 6 semanas obligatorias, ininterrumpidas y que deberán disfrutarse a jornada completa inmediatamente después del parto.
- Las 10 semanas restantes, a jornada completa o parcial.

Opciones de disfrute:

- a) De manera continuada al periodo obligatorio, después de agotar las primeras 6 semanas.
- b) De manera interrumpida, solo en el caso de que ambos progenitores trabajen en cuyo caso, debe ser en periodos semanales (acumulados o independientes) desde la finalización de las 6 semanas obligatorias hasta que el hijo/a cumpla 12 meses de edad.

Nótese que:

- Solo se puede disfrutar de forma no continuada si los dos progenitores trabajan.
- Se puede disfrutar por semanas acumuladas (ejemplo, las 10 semanas seguidas) o independientes (ejemplo, dos semanas al mes).
- Este disfrute ha de producirse en el primer año de vida del hijo/a.

Ampliaciones de la duración de la prestación para la madre biológica:

- 1 semana, por cada hijo/a, a partir del segundo, en caso de nacimiento múltiple (dos o más en el mismo parto).
- 1 semana por cada hijo/a discapacitado/a

(viene a suponer la consideración del nacimiento de un hijo/a con discapacidad como parto múltiple a efecto de la ampliación del tiempo. Conviene tener presente que la discapacidad se considera como tal por encima del 33%).

- En los casos de parto prematuro y aquellos supuestos en los que el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, la prestación se podrá ampliar en tantos días como el/la bebé se encuentre hospitalizado/a, con un máximo de trece semanas adicionales.

Otras cuestiones de interés:

- En caso de fallecimiento de la madre, el/la otro/a progenitor/a podrá hacer uso de la totalidad o de la parte que le reste a ese permiso.
- 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. Hay que recordar que las 6 semanas tras el parto son baja médica obligatoria (lógicamente también en caso de fallecimiento del hijo/a).
- Desaparece la cesión de la maternidad por parte de la madre al/la otro/a progenitor/a, así como la posibilidad de inicio de la prestación antes de la fecha probable del parto.

2.2. Permiso por adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento para cada adoptante, guardador/a o acogedor/a:

Duración 16 semanas para cada uno de ellos/as.

Distribución:

- 6 semanas obligatorias, ininterrumpidas y que deberán disfrutarse a jornada completa inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o acogimiento.

- Las 10 semanas restantes, a jornada completa o parcial, a disfrutar:

- De manera continuada al periodo obligatorio.
- De manera interrumpida, solo en el caso de que ambos/as trabajen en cuyo caso, debe ser en periodos semanales (acumulados o independientes) desde la finalización de las 6 semanas obligatorias hasta que el/la menor cumpla 12 meses de edad (en adopciones de menores de 12 meses de edad).
- En el caso de que la adopción/guarda/acogimiento sea de una persona mayor de 12 meses de edad, las 10 semanas de permiso voluntario deberán disfrutarse dentro de los doce meses siguientes a la resolución judicial por la que se constituya la adopción o bien a la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. Téngase en cuenta que solo da derecho a la suspensión contractual la adopción/guarda/acogimiento de menores de seis años o de menores de edad mayores de seis años con discapacidad o que por sus circunstancias y experiencias personales o por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes.

Ampliaciones de la duración de la prestación:

- 1 semana para cada adoptante/guardador/acogedor/a, por cada menor, a partir del segundo, en caso de adopción, guarda o acogimiento múltiple.
- 1 semana para cada uno/a por cada menor discapacitado/a.

Cuestiones a tener en cuenta en caso de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo al país de la persona adoptada

La persona adoptante tendrá derecho:

- A un permiso de hasta dos meses de duración a cargo de la Universidad con retribuciones básicas.
- A iniciar el permiso hasta 4 semanas antes de la resolución judicial o decisión administrativa.

2.3. Permiso del/la progenitor/a diferente de la madre biológica por nacimiento

Tendrá una duración de 16 semanas, con la siguiente distribución:

- 6 semanas serán inmediatas posteriores a la fecha del nacimiento que serán de descanso obligatorio, ininterrumpidas y a jornada completa.

- 10 semanas restantes a jornada completa o parcial, que podrán disfrutar:

- a) De manera continuada al periodo obligatorio
- b) De manera interrumpida, solo en el caso de que ambos/as progenitores/as trabajen, en cuyo caso debe ser en periodos semanales (acumulados o independientes) desde la finalización de las 6 semanas obligatorias de la madre has-

A. DERECHOS DE SUSPENSIÓN CONTRACTUAL POR NACIMIENTO Y CUIDADO DE MENORES

ta que el hijo/a cumpla 12 meses de edad. Para cada periodo de disfrute interrumpido será necesario un preaviso de al menos 15 días.

Si optan por disfrutar de la parte no obligatoria de este permiso con posterioridad a la semana 16 del permiso por nacimiento y el/la progenitor/a que disfruta del permiso por nacimiento hubiese solicitado la acumulación del tiempo de lactancia en jornadas completas, el disfrute de la parte no obligatoria se podrá iniciar cuando finalice este último periodo.

En cuanto a las ampliaciones de la duración de la prestación son las mismas que rigen para la madre biológica.

Téngase en cuenta que cuando las situaciones de permiso de maternidad o cuidado de menor, riesgo durante la lactancia o riesgo durante el embarazo impidan iniciar el disfrute de las vacaciones dentro del año natural al que correspondan, o una vez iniciado el periodo vacacional sobreviniera una de dichas situaciones, el periodo vacacional se podrá disfrutar aunque haya terminado el año natural a que correspondan y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado. Nótese, también, que el Cc del personal laboral de la Universidad dispone que “El tiempo transcurrido en las situaciones de descanso maternal,

paternal, adopción o acogimiento será reconocido a efectos de solicitud de carrera y desarrollo profesional, como tiempo de trabajo efectivo”. Hay que entender ajustada a la nueva regulación esta previsión convencional.

3. Compensación económica durante la suspensión

Debe tenerse en cuenta que desde la perspectiva de la percepción económica durante la suspensión se sitúan en una posición diferente el personal funcionario integrado en MUFACE (para el que la suspensión merece la consideración de licencia retribuida), y el personal --funcionario/laboral-- integrado en el Régimen General de la Seguridad Social, que percibe durante la suspensión una prestación del 100% de la base reguladora. La Universidad de Oviedo ha diseñado el procedimiento para facilitar la tramitación de los respectivos derechos económicos que a continuación se reproduce.³

EMPLEADOS/AS ENCUADRADOS/AS EN EL RÉGIMEN GENERAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL

Tras producirse el nacimiento de hijo/a o adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento del/la menor, debe ponerse en contacto con el Servicio de Régimen Económico de Personal mediante el correo serv.reg.economico@uniovi.es

adjuntando justificante de la fecha de nacimiento o adopción/guarda/acogimiento, y comunicando la decisión de **cómo y cuándo** va a disfrutar el periodo de 10 semanas voluntarias (de manera continuada al periodo obligatorio, de manera interrumpida en periodos semanales y hasta que el hijo/a cumpla 12 meses) -en caso de adopción/guarda/acogimiento el ejercicio del derecho se llevará a cabo en el plazo de un año desde la sentencia o resolución correspondiente-.

Si se opta por su disfrute de manera interrumpida en periodos semanales, deberá comunicar cada periodo con una antelación mínima de 15 días.

Si se opta por su disfrute a jornada parcial, requerirá que dicha solicitud esté autorizada previamente por su responsable funcional: Director/a de Departamento para el PDI, Jefe/a de Servicio para el PAS o Investigador/a Principal para el Personal Investigador.

No olvide solicitar la prestación correspondiente al INSS, ya que durante estos periodos la Universidad de Oviedo no es responsable de sus retribuciones, solamente de sus cotizaciones sociales.

EMPLEADOS/AS ENCUADRADOS/AS EN EL RÉGIMEN ESPECIAL DE MUFACE

Tras producirse el nacimiento de hijo/a o adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento de menor, el/la empleado/a debe ponerse en contacto con el Servicio de Régimen Económico de Personal mediante la dirección de correo serv.reg.economico@uniovi.es,

adjuntando justificante de la fecha de nacimiento o adopción/guarda/acogimiento, y comunicando la decisión de cómo y cuándo va a disfrutar el periodo de 10 semanas voluntarias (de manera continuada al periodo obligatorio, de manera interrumpida en periodos semanales y hasta que el/la hijo/a cumpla 12 meses) -en caso de adopción/guarda/acogimiento el ejercicio del derecho se llevará a cabo en el plazo de un año desde la sentencia o resolución correspondiente-.

Si se opta por su disfrute de manera interrumpida en periodos semanales, deberá comunicar cada periodo con una antelación mínima de 15 días.

Si se opta por su disfrute a jornada parcial, requerirá que dicha solicitud esté autorizada previamente por su responsable funcional: Director/a de Departamento para el PDI, Jefe/a de Servicio para el PAS o Investigador/a Principal para el Personal Investigador.

En el Régimen de MUFACE el permiso por nacimiento o adopción de menor es considerado una Licencia, por la que es la Universidad la responsable de abonar sus retribuciones salariales, si bien durante estos periodos, las cuantías abonadas hasta 4.070,10 euros mensuales están exentas de I.R.P.F.

³ En estos enlaces podrá encontrar instrucciones para la cobertura de los impresos para la prestación del Régimen General de la Seguridad Social en periodos múltiples (C-136-1 cas (seg-social.es)); en caso de nacimiento (MP-1 bis-1 cas (seg-social.es)); en caso de adopción/guarda/acogimiento (C-134-1 cas (seg-social.es)); y el acuerdo de los progenitores (C-140 cas (seg-social.es)).

B. PERMISOS POR CIRCUNSTANCIAS PERSONALES RELACIONADAS CON LA CONCILIACIÓN (DISTINTAS A LAS PREVISTAS EN EL RDLEY 6/19)

1. Aclaración previa

Según dispone el art.51 EBEP, 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». El uso de la conjunción copulativa “y” obliga a tomar en consideración el EBEP, el ET y los convenios colectivos de aplicación para el personal laboral de la Universidad para los permisos propios de conciliación (los no incorporados por el RD Ley 6/19).

Conviene tener en cuenta que el art. 48 EBEP reconoce al personal funcional una serie de permisos relacionados con la conciliación, coincidentes en algunos casos con la regulación laboral, y mejoradores de esta en otros, con lo que, en términos generales, resulta más adecuado para el personal laboral entender aplicable dicho régimen del EBEP, completado en su caso por la regulación del Cc del personal laboral de la Uni-

versidad, que dispone expresamente que “El personal laboral de Administración y Servicios de la Universidad de Oviedo tendrá derecho a los permisos establecidos con carácter general en el Estatuto de los Trabajadores, en el Estatuto Básico del Empleado Público, en la medida que sea más favorable, y en la normativa laboral aplicable, con las siguientes mejoras y particularidades”; y que “El PDI laboral de la Universidad de Oviedo disfrutará igualmente de los permisos y reducciones de jornada establecidos en la normativa laboral por motivos de nacimiento prematuro o con hospitalización, lactancia, parto y maternidad, paternidad, adopción o acogimiento, guarda legal de menores de doce años o de personas en situación de discapacidad, atención de familiares enfermos o dependientes, y violencia de género”. A continuación, por ello, se relatan los derechos del personal funcional con indicación en su caso de las mejoras para el personal laboral por convenio.

B. PERMISOS POR CIRCUNSTANCIAS PERSONALES RELACIONADAS CON LA CONCILIACIÓN (DISTINTAS A LAS PREVISTAS EN EL RDLEY 6/19)

2. Permisos específicos de conciliación del personal funcionario extensibles al personal laboral por el mandato del art. 51 EBEP

1. Por fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise de reposo domiciliario, de un/a familiar dentro del primer 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.

Si el/la familiar lo es en segundo grado de consanguinidad o afinidad: 2 días hábiles cuando se produzca en la misma localidad y de 4 días hábiles cuando sea en distinta localidad.

Ahora bien, conviene tener presente que este permiso para el PAS funcionario y para el PAS laboral llega a 7 días si el hecho causante se produce fuera de la península o del territorio nacional cuando el parentesco es de primer grado y a 6 días si es de segundo grado. Así figura en las Instrucciones de la gerencia de fecha 14 de febrero de 2014.

Paralelamente, para el personal laboral el Cc advierte que:

- i) Para el PAS: - “En casos excepcionales de enfermedad o accidente muy graves del cónyuge o de familiares hasta el primer grado de consanguinidad, que deban ser atendidos por un trabajador/a, este/a podrá disfrutar de un permiso de hasta quince días, siempre que

haya agotado los días de permiso por asuntos particulares”.

Téngase en cuenta que mediante Acuerdo de Mesa Conjunta del PAS, de fecha 10 de julio de 2019, se ha extendido este derecho al PAS funcionario.

- ii) Para el PDI laboral el derecho se regula igual que en el EBEP, pero se añade esta mejora de interés: “En caso de enfermedad terminal de padres, cónyuge o hijo/a, previo aviso y justificación, el personal podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, mientras subsista la situación, hasta un máximo de 15 días, ampliables a 30. En este segundo periodo no se devengará retribución”.

2. Por el tiempo indispensable para:

-la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto por las funcionarias embarazadas.

-en los casos de adopción o acogimiento, o guarda con fines de adopción, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

El Cc del personal laboral de la Universidad dispone que “los permisos por el tiempo indispensable para el cumplimiento de deberes públicos, personales e inexcusables, alcanza-

rán igualmente al cumplimiento de deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral” (tanto para el PAS como para el PDI).

3. Por lactancia de hijo/a menor de doce meses tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrá dividir en dos fracciones. Este derecho podrá sustituirse 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.

Este es un permiso individual de los funcionarios y las funcionarias, sin que pueda transferirse su ejercicio al otro/a progenitor/a, adoptante, guardador/a o acogedor/a.

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 o acogimiento de progenitor/a diferente de la madre biológica respectivamente.

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

No se perciben mejoras en este punto en el Cc personal laboral.

4. Por razones de guarda legal, cuando el personal funcional tenga el cuidado directo de algún/a menor de doce años, de persona mayor que requiera especial dedicación, o de una persona con discapacidad que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a la reducción de su jornada de trabajo, con la disminución de sus retribuciones que corresponda.

Tendrá el mismo derecho el personal funcional que precise encargarse del cuidado directo de un/a familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo/a y que no desempeñe actividad retribuida.

No se perciben mejoras en este punto en el Cc personal laboral.

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

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

El Cc personal laboral prevé este derecho expresamente para el PAS, advirtiendo además

B. PERMISOS POR CIRCUNSTANCIAS PERSONALES RELACIONADAS CON LA CONCILIACIÓN (DISTINTAS A LAS PREVISTAS EN EL RDLEY 6/19)

que “el personal que no llegue a prestar servicios durante el año completo o que tenga una jornada inferior a la ordinaria, disfrutará de un número de días de permiso por asuntos particulares proporcional al tiempo de servicios o a su jornada”.

6. Por asuntos particulares, 10 días al año.

Conviene aclarar que aunque el EBEP en este punto reconoce únicamente seis días, la Universidad ha ampliado considerablemente este derecho.

En concreto, el Cc personal laboral prevé para el PAS y el PDI “10 días anuales de permiso de libre disposición por asuntos particulares. Al cumplir el sexto trienio de antigüedad, se concederán dos días adicionales, incrementándose en un día adicional por cada trienio cumplido a partir del octavo. Salvo que no sea posible, estos permisos deberán solicitarse con, al menos, 10 días de antelación respecto de la fecha para la que se pretenda su concesión, debiendo autorizarse por el órgano competente” y garantizarse la cobertura del servicio/de las obligaciones docentes.

Pero en el calendario laboral de la Universidad (2021), punto sexto, se prevé que “con carácter general, el personal podrá disfrutar de 10 días por asuntos particulares hasta el 31 de enero de 2022, previa autorización del órgano competente y siempre que quede garantizada la cobertura del servicio. Además de los días establecidos en el párrafo ante-

rior, por razón de antigüedad, el personal de administración y servicios de la Universidad de Oviedo tendrá derecho a:

- Dos días adicionales al cumplir el sexto trienio.

- Un día adicional por cada trienio cumplido a partir del octavo. Este derecho se hará efectivo en el año natural en el que se cumpla el trienio. Este permiso deberá solicitarse con 10 días de antelación a la fecha para la que se pretenda su concesión”.

Así las cosas, hay que entender que a día de hoy todo el personal tiene el mismo número de días por asuntos propios.

7. Permiso por cuidado de hijo/a menor afectado/a por cáncer u otra enfermedad grave: el personal funcionarial tendrá derecho, siempre que ambos/as progenitores/as, adoptantes, guardadores/as con fines de adopción o acogedores/as de carácter permanente trabajen, a una reducción de la jornada de trabajo de al menos la mitad 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/la hijo/a menor de edad afectado/a por cáncer (tumores malignos, melanomas o carcinomas) o por cualquier otra enfermedad grave que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano

administrativo sanitario de la comunidad autónoma o, en su caso, de la entidad sanitaria concertada correspondiente y, como máximo, hasta que el/la menor cumpla los 18 años.

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

No se aprecia mejora convencional para el personal laboral en el Cc.

8. El EBEP incorpora una ventaja considerable respecto de la legislación laboral ordinaria, en la medida en que prevé en su Disposición Adicional 16ª un permiso retribuido, si bien solo para las funcionarias en estado de gestación. Según dispone este precepto, cada Administración Pública, en su ámbito, podrá establecer a las funcionarias en estado de gestación, un permiso retribuido, a partir del día primero de la semana 37 de embarazo, hasta la fecha del parto. En el supuesto de gestación múltiple, este permiso podrá iniciarse el primer día de la semana 35 de embarazo, hasta la fecha de parto. No parece sencillo extender este permiso a las trabajadoras laborales, en tanto que el art. 51 que en materia de permisos alude a la posible aplicación del EBEP, lo hace remitiendo al capítulo en el que se regulan los permisos, jornada y vacaciones, y este permiso especial se regula fuera del capítulo de tiempo de trabajo y con llamada expresa, exclusiva y contundente a las funcionarias.

El Cc del personal laboral de la Universidad no dispone nada sobre el particular. No obstante, la Universidad de Oviedo ha acordado su expresa extensión a las trabajadoras laborales. En este enlace puede consultarse el [Acuerdo de Consejo de Gobierno por el que se regula el permiso para las empleadas en estado de gestación](#). Y en esta página la trabajadora puede descargarse el impreso correspondiente para la solicitud del permiso: [Servicio de Prevención de Riesgos Laborales - Embarazo y lactancia \(uniovi.es\)](#).

C. SUSPENSIONES CONTRACTUALES POR RIESGO DURANTE EL EMBARAZO Y LA LACTANCIA NATURAL

1. Aclaración previa

Tras el RD Ley 6/19, los permisos por nacimiento y cuidado de menor y por lactancia quedan regulados por indicación del art. 7 in fine del EBEP, por este cuerpo normativo, con exclusión explícita del ET. Sin embargo, se han quedado fuera de esta previsión las suspensiones relacionadas con la protección física de la madre, del feto y del neonato.

Conviene tener presente que el EBEP nada dispone sobre la posibilidad de suspensión contractual por estas causas, al referirse a estas situaciones solo a efectos de garantizar el disfrute de las vacaciones (art. 50.2), y para incorporar el señalado permiso retribuido en las últimas semanas del embarazo para las funcionarias. No obstante, la regulación de esta situación es la misma para el personal funcionario y laboral de la Universidad, en tanto que el RD 295/2009, de 6 de marzo, por el que se regulan las prestaciones económicas del

sistema de la Seguridad Social por maternidad, cuidado de menores, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural, prevé expresamente en su art. 1.2 que «las disposiciones previstas en los capítulos IV y V serán de aplicación a las funcionarias públicas y a las trabajadoras sometidas a normas administrativas o estatutarias, incluidas en el Régimen General de la Seguridad Social, a las que se conceda, respectivamente, permiso por riesgo durante el embarazo o por riesgo durante la lactancia natural».

2. Régimen suspensivo específico

Tanto las funcionarias como las contratadas laborales tienen la posibilidad de suspender la prestación de servicios si hay riesgo para ellas o para el feto, ya sea durante la gestación, ya sea durante la lactancia natural en los primeros nueve meses del neonato, con derecho a percibir la prestación correspondiente de Seguridad Social (por el 100% de la base reguladora). No obstan-

C. SUSPENSIONES CONTRACTUALES POR RIESGO DURANTE EL EMBARAZO Y LA LACTANCIA NATURAL

te, conviene tener en cuenta que la suspensión es una medida residual, en el bien entendido que se prevé solo si el estado de la trabajadora embarazada no es compatible con la actividad laboral, sin que pueda cambiar de puesto de trabajo por otro compatible con su gestación/lactancia porque técnica u objetivamente no es posible o no puede razonablemente exigirse por motivos justificados. Dicho de otro modo, debe procurarse en primer término la acomodación del puesto a las singularidades biológicas de la gestación/lactancia, solo si tal medida no es viable debe procurarse el cambio a un puesto que sí resulte compatible y solo si ello no es factible proceder a la suspensión contractual con prestación social, previa certificación de los servicios médicos pertinentes.

Es preciso tener en cuenta que la Universidad debe llevar a cabo la evaluación de los riesgos laborales de los puestos comprendiendo la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico.

Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras, la Universidad adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Dichas medidas incluirán, cuan-

do resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos.

La Universidad, previa consulta con los/as representantes de los/as trabajadores/as, debe elaborar una relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.

Paralelamente, conviene tener presente que el cambio de puesto o función cuando no sea posible la adaptación se llevará a cabo de conformidad con las reglas y criterios que se apliquen en los supuestos de movilidad funcional y tendrá efectos hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto.

Cuando no exista puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

Solo si ese cambio de puesto no resultara posible entrará en juego la suspensión contractual, que durará el periodo necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible con su estado, o en su caso hasta el parto.

Algo similar sucede con el riesgo durante la lactancia natural si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo/a y así lo certifiquen los Servicios Mé-

dicos pertinentes. La regla es la misma, se procurará primero la adaptación del puesto, de no ser posible su cambio a uno compatible y como último remedio la suspensión contractual, que podrá extenderse como máximo hasta los nueve meses de vida del hijo/a.

Para facilitar la pervivencia de la lactancia natural en los casos en los que no hay riesgo por contacto con agentes perjudiciales para la madre o el/la neonato/a, la Universidad ha dispuesto para el uso de sus empleadas las convenientes salas de lactancia, donde las funcionarias y trabajadoras podrán proceder a extraerse la leche materna en adecuados términos de salubridad y a su conservación en instrumentos frigoríficos, puestos igualmente a su disposición. Puede consultar el [mapa de salas de lactancia en la página web de la unidad de igualdad](#).

En esta página podrá consultar el procedimiento para la solicitud de la suspensión contractual correspondiente: [Servicio de Prevención de Riesgos Laborales - Embarazo y lactancia \(uniovi.es\)](#).

D. EXCEDENCIAS POR CUIDADO DE MENOR O FAMILIAR

1. Aclaración previa

Respecto de las excedencias, para el personal laboral la negociación colectiva puede prever una extensión del art. 89 EBEP, regulador de la “excedencia de los/as funcionarios/as de carrera”. Por tanto, el personal laboral de la Universidad tendrá derecho, en primer término, a las excedencias del art. 46 ET, que prevé la excedencia por cuidado de familiares (hijos/as y de otro género). Pero también a todas aquellas excedencias que reconozca la negociación colectiva (a la que, por lo demás, remite también el propio ET), estando esta facultada para extender al personal laboral las excedencias de los/as funcionarios/as públicos reguladas en el EBEP. En nuestro caso el Cc personal laboral procura formular mejoras respecto de la regulación laboral básica (ET), por lo que es a esta norma a la que se está en este apartado.

En todo caso, al regularse por normas diversas resulta aconsejable su enumeración por separado.

2. Excedencias del personal funcionario

El EBEP (art. 89.3) reconoce en primer término a los funcionarios y funcionarias la excedencia voluntaria por agrupación familiar, sin el requisito de haber prestado servicios efectivos en cualquiera de las Administraciones Públicas, por el periodo que corresponda cuando su cónyuge resida en otra localidad por haber obtenido y estar desempeñando un puesto de trabajo de carácter definitivo como funcionario/a de carrera o como laboral fijo en cualquiera de las AAPP, OOPP y Entidades de Derecho Público dependientes o vinculados a ellas, en los Órganos Constitucionales o del Poder Judicial y órganos similares de las CC.AA., así como en la UE o en Organizaciones Internacionales. Quienes se encuentren en esta situación no devengarán retribuciones, ni les será computable el tiempo que permanezcan en tal situación a efectos de ascensos, trienios y derechos en el régimen de Seguridad Social que les sea de aplicación.

D. EXCEDENCIAS POR CUIDADO DE MENOR O FAMILIAR

También se prevé una excedencia por cuidado de familiares de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo/a, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, o de cada menor sujeto/a a guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa (art. 89.4). Esta excedencia alcanza también para el cuidado de un/a 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/a y no desempeñe actividad retribuida.

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

En el caso de que dos funcionarios/as generasen el derecho a disfrutarla por el mismo sujeto causante, la Universidad podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas relacionadas con el funcionamiento de los servicios.

El tiempo de permanencia en esta situación será computable a efectos de trienios, carrera y derechos en el régimen de Seguridad Social que sea de aplicación. El puesto de trabajo desempeñado se reservará, al menos, durante dos años. Transcurrido este periodo, dicha reserva se referirá a un puesto en la misma localidad y de igual retribución.

El personal funcionario en esta situación podrá participar en los cursos de formación que convoque la Universidad.

En todo caso, téngase en cuenta que para el PAS funcionario el art. 11 del Reglamento de carrera horizontal mantiene que el tiempo en excedencia por cuidado de familiares se considera tiempo de permanencia.

3. Excedencias del personal laboral

En términos próximos (no idénticos) al personal funcionario, el personal laboral de la Universidad tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo/a, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

Esta excedencia, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores/as de la Universidad generasen este derecho por el mismo sujeto causante, podrá limitarse su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la Universidad.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El periodo en que el personal permanezca en situación de excedencia conforme a lo dicho será computable a efectos de antigüedad y el personal tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por la Universidad, especialmente con ocasión de su reincorporación.

Paralelamente, la regulación convencional ha mejorado este derecho respecto de la excedencia por cuidado de familiares del PAS y del PDI. Así el ET reconoce el derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a dos años para atender al cuidado de un/a familiar hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo/a, y no desempeñe actividad retribuida. Pero el Cc personal laboral de la Universidad amplía la duración a un periodo no superior a tres años, para atender al cuidado del cónyuge o pareja de hecho, o de un/a familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

Añadiendo además que durante las excedencias por motivos familiares, se suspenderán las obligaciones recíprocas de trabajar y remunerar el trabajo, manteniéndose, no obstante, la reserva del puesto y el cómputo de la antigüedad, así como el derecho a la asistencia a cursos de formación, debiendo solicitarse el reingreso dentro del mes siguiente al cese de la causa de la excedencia.

Por tanto, en este punto concreto, debe estarse

a la regulación convencional en lugar de a lo previsto en el ET (salvo en lo no señalado en el Cc respecto de algunos puntos del régimen jurídico aplicable).

En todo caso, téngase en cuenta que para el PAS laboral el art. 11 del Reglamento de carrera horizontal mantiene que el tiempo en excedencia por cuidado de familiares se considera tiempo de permanencia.

Paralelamente, el art. 100 del Cc reconoce al personal laboral el derecho a la excedencia voluntaria por motivos de reagrupación familiar, con una duración mínima de un año, para el caso de que el cónyuge o pareja de hecho resida en otra localidad, por haber obtenido y estar desempeñando un puesto de trabajo de carácter definitivo, como personal funcionario o como personal laboral fijo en el sector público, aun cuando no hubiera cumplido un año de antigüedad en el servicio.

Podrá solicitarse igualmente la excedencia voluntaria, sin exigirse un año de antigüedad en la Universidad, cuando se derive del acceso a otro puesto de trabajo y de la aplicación del régimen de incompatibilidades en el empleo público.

El personal en situación de excedencia voluntaria tendrá derecho preferente al reingreso en las vacantes que se produzcan en su categoría o en una similar. A tal efecto y una vez que solicite el reingreso, tendrá derecho a ocupar la primera vacante que se produzca en su categoría laboral y especialidad o en una similar. Si, no existiendo vacante en su misma o similar categoría, la hubiera en una

D. EXCEDENCIAS POR CUIDADO DE MENOR O FAMILIAR

inferior de su especialidad, podrá optar por ocupar o por esperar la existencia de una vacante de la suya o similar. Si subsistiese vacante el puesto ocupado con anterioridad a la excedencia, tendrá derecho a reingresar en dicho puesto.

Además, para el PAS se prevé expresamente que “el periodo de tiempo en situación de excedencia voluntaria por cuidado de familiares, será tenido en cuenta a los efectos del cómputo del periodo mínimo de servicios prestados, para la solicitud de la carrera profesional, mientras se mantenga la reserva de plaza. Los derechos económicos de la carrera profesional serán efectivos a partir del día 1 del mes siguiente a su incorporación al puesto de trabajo”.

E. DERECHOS ESPECÍFICOS DE LAS MUJERES VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

1. Aclaración previa

No todos los derechos específicos de protección de la mujer que sufre violencia de género reciben el mismo tratamiento para el personal laboral y el personal funcionarial. Así, por ejemplo, el art. 82 EBEP regula la movilidad de víctimas de violencia de género y el art. 83 EBEP advierte expresamente que la «... movilidad del personal laboral se realizará de conformidad con lo que establezcan los convenios colectivos que sean de aplicación y, en su defecto por el sistema de provisión de puestos y movilidad del personal funcionario de carrera». Por tanto, será el convenio colectivo el que lo regule para el personal laboral y si nada se dispone en la norma convencional entrará el art. 82 del EBEP. En nuestro caso el Cc personal laboral sí prevé regulación expresa sobre la movilidad de las víctimas, con lo que debe estarse a dicha regulación para el PAS.

Algo similar acontece con la suspensión contrac-

tual con reserva del puesto de trabajo, y la extinción protegida de las víctimas de violencia de género, que son derechos exclusivos del personal laboral –porque a ellos se anuda la prestación por desempleo, a la que no tienen derecho las funcionarias de carrera–rigiéndose por ello por la normativa laboral –ET, LGSS, señaladamente–. Así pues, se reconoce a las mujeres que prestan servicios en régimen laboral para la Universidad dos derechos a los que no tienen acceso las funcionarias, esto es: la suspensión del contrato de trabajo, y el abandono del puesto de trabajo por decisión de la trabajadora con derecho a protección social. El primero de estos derechos se recuerda también, para el PAS y el PDI, en el Cc personal laboral, aunque al tener repercusiones de Seguridad Social, la regulación no puede más que reproducir la legal. En cuanto a los derechos específicos con incidencia en el tiempo de trabajo, conviene comenzar señalando que el art. 49. d) EBEP regula el permiso a la ausencia justificada y a la reducción o reordenación de jornada por razón de violencia de género

E. DERECHOS ESPECÍFICOS DE LAS MUJERES VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

de la «mujer funcionaria». Pero en su condición de permiso retribuido, las ausencias y la reducción de jornada (la reordenación no es un permiso en tanto que se mantiene la prestación de servicios pero ordenada de un modo diferente), se regirán por la regla ya vista del art. 51 EBEP en cuanto al personal laboral, esto es: para las víctimas de violencia género trabajadoras (PAS y PDI) «...se estará a lo establecido en este capítulo y en la legislación laboral correspondiente», lo que significa la aplicación prioritaria del EBEP, y la entrada de la legislación laboral, en particular, los convenios, como mecanismos de concreción y mejora.

Paralelamente, el EBEP reconoce también el derecho a la reducción de jornada y la reordenación del tiempo de trabajo para las víctimas de violencia de género (art. 49.f), como también lo hace la legislación laboral (art. 37.8 ET).

2. Permisos y reducciones de jornada

El EBEP regula el permiso por razón de violencia de género sobre la mujer funcionaria, de forma tal que 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.

Asimismo, las funcionarias víctimas de violencia sobre la mujer, para hacer efectiva su protección o su derecho de asistencia social integral, tendrán derecho a la 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. En el supuesto anterior, la funcionaria pública mantendrá sus retribuciones íntegras cuando reduzca su jornada en un tercio o menos.

Recuérdese que al tratarse de permisos el derecho alcanza igualmente al personal laboral. Además, en caso de reducción de la jornada por esta causa y siempre que no supere el 50% de la misma, la Universidad de Oviedo mantendrá la retribución completa, durante un plazo máximo de 12 meses. Así se dispone en el Cc personal laboral de la Universidad.

3. Excedencia

Las funcionarias víctimas de violencia de género, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho a solicitar la situación de excedencia sin tener que haber prestado un tiempo mínimo de servicios previos y sin que sea exigible plazo de permanencia en la misma.

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

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

El Cc personal laboral de la Universidad prevé no una excedencia, sino una suspensión contractual para estos casos (en consonancia con la regulación del ET) “durante un periodo máximo de seis meses. No obstante, cuando de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión, el/la Juez/a podrá prorrogar la suspensión por periodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses”.

4. Movilidad geográfica

De otro parte, las mujeres víctimas de violencia de género que se vean obligadas a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venían prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o el derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho al traslado a otro puesto de trabajo propio de su cuerpo, escala o categoría profesional, de análogas características, sin necesidad de que sea vacante de necesaria cobertura. Este traslado tendrá la consideración de traslado forzoso.

Este derecho formulado en el art. 82 EBEP se

mejora en la regulación convencional. Así el Cc del personal laboral de la Universidad de Oviedo prevé para el PAS que “el traslado o cambio de centro tendrá una duración inicial de seis meses, durante los cuales la Universidad de Oviedo tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba la trabajadora. Transcurrido dicho periodo, la trabajadora podrá optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o a la continuidad en el nuevo. En este último caso se le dará destino definitivo y decaerá la obligación de reserva del anterior puesto de trabajo”. Aclarando además que este mismo derecho asiste a los trabajadores víctimas de violencia doméstica.

En el caso del PDI laboral conviene aclarar que el Cc personal laboral remite a la regulación legal, que en este punto (con la salvedad de la violencia doméstica) coincide básicamente con la regulación convencional descrita.

5. Suspensión contractual para el personal laboral

El ET reconoce a la trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género, el derecho a suspender su contrato de trabajo durante un periodo máximo de seis meses, ampliable judicialmente hasta un máximo de 18 meses. También lo reconoce así el Cc personal laboral de la Universidad que añade que, en estos casos, la Universidad de Oviedo completará la correspondiente prestación por desempleo hasta el 100% de la retribución mensual de la víctima.

Los cuadros que aparecen a continuación son una simplificación del documento de derechos que aparece en las páginas precedentes. En él se recogen además de lo aquí señalado algunas reglas de interés para el ejercicio de estos derechos y fundamentación jurídica de cada uno de ellos, además de la remisión en su caso al régimen de Seguridad Social para el acceso a la prestación correspondiente (se recomienda su consulta).

**CUADROS RESUMEN DE
DERECHOS RELACIONADOS
CON LA CONCILIACIÓN,
EL EMBARAZO Y LA LACTANCIA,
Y LA PROTECCIÓN FRENTE A LA
VIOLENCIA DE GÉNERO**

A) PERMISOS, REDUCCIONES DE JORNADA Y SUSPENSIONES específicas de conciliación (y por asuntos propios que pueden utilizarse a este mismo fin sin necesidad de justificación)

HECHO CAUSANTE	FUNCIONARIOS/AS	PAS (LABORAL)	PDI (LABORAL)
<p>Suspensión por nacimiento -Madre biológica.</p> <p>Téngase en cuenta el procedimiento de acceso a la prestación de Seguridad Social/licencia que se indica en el texto completo de la guía (página 12).</p>	<p>16 semanas de suspensión con prestación/licencia:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 6 semanas obligatorias, ininterrumpidas y que deberán disfrutarse a jornada completa inmediatamente después del parto. • Las 10 semanas restantes, a jornada completa o parcial, de manera continuada o interrumpida (hasta el cumplimiento de 12 meses del/la neonato/a). 	<p>16 semanas de suspensión con prestación:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 6 semanas obligatorias, ininterrumpidas y que deberán disfrutarse a jornada completa inmediatamente después del parto. • Las 10 semanas restantes, a jornada completa o parcial, de manera continuada o interrumpida (hasta el cumplimiento de 12 meses del/la neonato/a). 	<p>16 semanas de suspensión con prestación:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 6 semanas obligatorias, ininterrumpidas y que deberán disfrutarse a jornada completa inmediatamente después del parto. • Las 10 semanas restantes, a jornada completa o parcial, de manera continuada o interrumpida (hasta que el/la neonato/a cumpla 12 meses).
<p>Suspensión por adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento para un/a progenitor/a.</p> <p>Téngase en cuenta el procedimiento de acceso a la prestación de Seguridad Social/licencia que se indica en el texto completo de la guía (página 12).</p>	<p>16 semanas de suspensión con prestación:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 6 semanas obligatorias, ininterrumpidas, a jornada completa inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o acogimiento. • Las 10 semanas restantes, a jornada completa o parcial, desde la finalización de las 6 semanas obligatorias hasta que el hijo/a cumpla 12 meses de edad (en adopciones de menores de 12 meses de edad). <p>Si el/la menor tiene más de 1 año, el periodo de 10 semanas se disfrutará en el plazo de un año desde la adopción/guarda/acogimiento.</p>	<p>16 semanas de suspensión con prestación:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 6 semanas obligatorias, ininterrumpidas y que deberán disfrutarse a jornada completa inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o acogimiento. • Las 10 semanas restantes, a jornada completa o parcial, desde la finalización de las 6 semanas obligatorias hasta que el hijo/a cumpla 12 meses de edad (en adopciones de menores de 12 meses de edad). <p>Si el/la menor tiene más de 1 año, el periodo de 10 semanas se disfrutará en el plazo de un año desde la adopción/guarda/acogimiento.</p>	<p>16 semanas de suspensión con prestación</p> <ul style="list-style-type: none"> • 6 semanas obligatorias, ininterrumpidas y que deberán disfrutarse a jornada completa inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o acogimiento. • Las 10 semanas restantes, a jornada completa o parcial, desde la finalización de las 6 semanas obligatorias hasta que el hijo/a cumpla 12 meses de edad (en adopciones de menores de 12 meses de edad). <p>Si el/la menor tiene más de 1 año, el periodo de 10 semanas se disfrutará en el plazo de un año desde la adopción/guarda/acogimiento.</p>

HECHO CAUSANTE

Suspensión del/la progenitor/a diferente de la madre biológica por nacimiento.

Téngase en cuenta el procedimiento de acceso a la prestación de Seguridad Social/licencia que se indica en el texto completo de la guía (página 13).

Permiso por fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise de reposo domiciliario, de un/a familiar.

FUNCIONARIOS/AS

16 semanas

- 6 semanas posteriores ininterrumpidas y a jornada completa después del parto.
- 10 semanas restantes a jornada completa o parcial:
 - De manera continuada.
 - De manera interrumpida, solo en el caso de que ambos progenitores trabajen, en cuyo caso, debe ser en periodos semanales (acumulados o independientes) hasta que el hijo/a cumpla 12 meses de edad.

Si se trata de un familiar dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad:

- PDI: 3 días hábiles cuando el suceso se produzca en la misma localidad, y 5 días hábiles cuando sea en distinta localidad.
- PAS: Si se trata de un familiar dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad: 3 días hábiles cuando el suceso se produzca en la misma localidad, 5 días hábiles cuando sea en distinta localidad, y 7 días hábiles si el suceso acontece fuera del territorio nacional o fuera de la Península.

Si se trata de un familiar en segundo grado de consanguinidad o afinidad:

- PDI: 2 días hábiles cuando se produzca en la misma localidad y de 4 días hábiles cuando sea en distinta localidad.
- PAS: 2 días hábiles cuando se produzca en la misma localidad; 4 días hábiles cuando sea en distinta localidad; y 6 días hábiles si el suceso acontece fuera del territorio nacional o fuera de la Península.

PAS: En casos excepcionales de enfermedad o accidente muy graves del cónyuge o de familiares hasta el primer grado de consanguinidad, que deban ser atendidos por una persona funcionaria, esta podrá disfrutar de un permiso de hasta quince días, siempre que haya agotado los días de permiso por asuntos particulares.

PAS (LABORAL)

16 semanas

- 6 semanas posteriores ininterrumpidas y a jornada completa después del parto.
- 10 semanas restantes a jornada completa o parcial:
 - De manera continuada.
 - De manera interrumpida, solo en el caso de que ambos progenitores trabajen, en cuyo caso, debe ser en periodos semanales (acumulados o independientes) hasta que el hijo/a cumpla 12 meses de edad.

Si se trata de un familiar dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad:

3 días hábiles cuando el suceso se produzca en la misma localidad, 5 días hábiles cuando sea en distinta localidad y 7 días hábiles si el suceso acontece fuera del territorio nacional o fuera de la Península.

Si se trata de un familiar en segundo grado de consanguinidad o afinidad:

2 días hábiles cuando se produzca en la misma localidad; de 4 días hábiles cuando sea en distinta localidad; y 6 días hábiles si el suceso acontece fuera del territorio nacional o fuera de la Península.

En casos excepcionales de enfermedad o accidente muy graves del cónyuge o de familiares hasta el primer grado de consanguinidad, que deban ser atendidos por una persona empleada, esta podrá disfrutar de un permiso de hasta quince días, siempre que haya agotado los días de permiso por asuntos particulares.

PDI (LABORAL)

16 semanas

- 6 semanas posteriores ininterrumpidas y a jornada completa después del parto.
- 10 semanas restantes a jornada completa o parcial:
 - De manera continuada.
 - De manera interrumpida, solo en el caso de que ambos progenitores trabajen, en cuyo caso, debe ser en periodos semanales (acumulados o independientes) hasta que el hijo/a cumpla 12 meses de edad.

Si se trata de un familiar dentro del primer 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

Si se trata de un familiar en segundo grado de consanguinidad o afinidad:

2 días hábiles cuando se produzca en la misma localidad y de 4 días hábiles cuando sea en distinta localidad.

En caso de enfermedad terminal de padres, cónyuge o hijo/a, previo aviso y justificación, el personal podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, mientras subsista la situación, hasta un máximo de 15 días, ampliables a 30. En este segundo periodo no se devengará retribución.

HECHO CAUSANTE	FUNCIONARIOS/AS	PAS (LABORAL)	PDI (LABORAL)
Permiso para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto por las funcionarias embarazadas.	Tiempo indispensable.	Tiempo indispensable.	Tiempo indispensable.
Permiso en caso de adopción o acogimiento, o guarda con fines de adopción, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.	Tiempo indispensable.	Tiempo indispensable.	Tiempo indispensable.
Reducción de jornada/ausencia por lactancia/cuidado de un/a hijo/a menor de <u>doce meses</u> .	<ul style="list-style-type: none"> • Una hora de ausencia del trabajo que podrá dividir en dos fracciones. • Este derecho podrá sustituirse 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. • Puede acumularse este periodo para su disfrute por jornadas completas tras la suspensión contractual. 	<ul style="list-style-type: none"> • Una hora de ausencia del trabajo que podrá dividir en dos fracciones. • Este derecho podrá sustituirse 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. • Puede acumularse este periodo para su disfrute por jornadas completas tras la suspensión contractual. 	<ul style="list-style-type: none"> • Una hora de ausencia del trabajo que podrá dividir en dos fracciones. • Este derecho podrá sustituirse 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. • Puede acumularse este periodo para su disfrute por jornadas completas tras la suspensión contractual.
Reducción de jornada por cuidado directo de: <ul style="list-style-type: none"> • Menor de 12 años. • Persona mayor que requiera especial dedicación. • Persona con discapacidad que no desempeñe actividad retribuida. • Familiar hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo/a y que no desempeñe actividad retribuida. 	Reducción de su jornada de trabajo, con la disminución de sus retribuciones que corresponda.	Reducción de su jornada de trabajo, con la disminución de sus retribuciones que corresponda.	Reducción de su jornada de trabajo, con la disminución de sus retribuciones que corresponda.

HECHO CAUSANTE	FUNCIONARIOS/AS	PAS (LABORAL)	PDI (LABORAL)
<p>Reducción de jornada para atender el cuidado de un/a familiar de primer grado por razones de enfermedad muy grave.</p>	<p>Reducción de jornada hasta el 50% con carácter retribuido por un tiempo máximo de un mes.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Reducción de jornada hasta el 50% con carácter retribuido por un tiempo máximo de un mes. 	<p>Reducción de jornada hasta el 50% con carácter retribuido por un tiempo máximo de un mes.</p>
<p>Permiso por asuntos particulares.</p>	<ul style="list-style-type: none"> 10 días anuales de permiso de libre disposición por asuntos particulares. Al cumplir el sexto trienio de antigüedad, se concederán dos días adicionales, incrementándose en un día adicional por cada trienio cumplido a partir del octavo. <p>Salvo que no sea posible, estos permisos deberán solicitarse con, al menos, 10 días de antelación respecto de la fecha para la que se pretenda su concesión, debiendo autorizarse por el órgano competente y garantizarse la cobertura del servicio/obligaciones docentes e investigadoras.</p>	<ul style="list-style-type: none"> 10 días anuales de permiso de libre disposición por asuntos particulares. Al cumplir el sexto trienio de antigüedad, se concederán dos días adicionales, incrementándose en un día adicional por cada trienio cumplido a partir del octavo. <p>Salvo que no sea posible, estos permisos deberán solicitarse con, al menos, 10 días de antelación respecto de la fecha para la que se pretenda su concesión, debiendo autorizarse por el órgano competente y garantizarse la cobertura del servicio.</p> <p>El personal que no llegue a prestar servicios durante el año completo o que tenga una jornada inferior a la ordinaria, disfrutará de un número de días de permiso por asuntos particulares proporcional al tiempo de servicios o a su jornada.</p>	<ul style="list-style-type: none"> 10 días anuales de permiso de libre disposición por asuntos particulares. Al cumplir el sexto trienio de antigüedad, se concederán dos días adicionales, incrementándose en un día adicional por cada trienio cumplido a partir del octavo. <p>Salvo que no sea posible, estos permisos deberán solicitarse con, al menos, 10 días de antelación respecto de la fecha para la que se pretenda su concesión, debiendo autorizarse por el órgano competente y garantizarse la cobertura de las obligaciones docentes.</p>
<p>Reducción de jornada por cuidado de hijo/a menor afectado/a por cáncer u otra enfermedad grave, siempre que ambos/as progenitores/as, adoptantes, guardadores/as con fines de adopción o acogedores/as de carácter permanente trabajen.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Reducción de la jornada de trabajo al menos media jornada percibiendo las retribuciones íntegras, durante la hospitalización y tratamiento continuado. Siempre que requiera cuidado directo, continuo y permanente acreditado por el informe del servicio público correspondiente. Como máximo, hasta que el/la menor cumpla los 18 años. 	<ul style="list-style-type: none"> Reducción de la jornada de trabajo al menos media jornada percibiendo las retribuciones íntegras, durante la hospitalización y tratamiento continuado. Siempre que requiera cuidado directo, continuo y permanente acreditado por el informe del servicio público correspondiente. Como máximo, hasta que el/la menor cumpla los 18 años. 	<ul style="list-style-type: none"> Reducción de la jornada de trabajo al menos media jornada percibiendo las retribuciones íntegras, durante la hospitalización y tratamiento continuado. Siempre que requiera cuidado directo, continuo y permanente acreditado por el informe del servicio público correspondiente. Como máximo, hasta que el/la menor cumpla los 18 años.
<p>Permiso por gestación.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Cese en la actividad (retribuido), a partir del día primero de la semana 37 del embarazo, hasta la fecha del parto. En el supuesto de gestación múltiple podrá iniciarse este permiso desde el primer día de la semana 35 de embarazo, hasta la fecha de parto. 	<ul style="list-style-type: none"> Cese en la actividad (retribuido), a partir del día primero de la semana 37 del embarazo, hasta la fecha del parto. En el supuesto de gestación múltiple podrá iniciarse este permiso desde el primer día de la semana 35 de embarazo, hasta la fecha de parto. 	<ul style="list-style-type: none"> Cese en la actividad (retribuido), a partir del día primero de la semana 37 del embarazo, hasta la fecha del parto. En el supuesto de gestación múltiple podrá iniciarse este permiso desde el primer día de la semana 35 de embarazo, hasta la fecha de parto.

HECHO CAUSANTE

Suspensión por riesgo durante el embarazo o la lactancia natural.

FUNCIONARIOS/AS

- Derecho a suspender la actividad con prestación del 100% BR, en caso de no resultar posible adaptar el puesto o encontrar otro compatible.
- Hasta el parto en el caso del embarazo (salvo que desaparezca el riesgo o aparezca puesto compatible) y hasta los 9 meses de vida del/la neonato/a en la lactancia natural (ténganse en cuenta la disposición por la Universidad de salas de lactancia).

PAS (LABORAL)

- Derecho a suspender la actividad con prestación del 100% BR, en caso de no resultar posible adoptar el puesto o encontrar otro compatible.
- Hasta el parto en el caso del embarazo (salvo que desaparezca el riesgo o aparezca puesto compatible) y hasta los 9 meses de vida del/la neonato/a en la lactancia natural (ténganse en cuenta la disposición por la Universidad de salas de lactancia).

PDI (LABORAL)

- Derecho a suspender la actividad con prestación del 100% BR, en caso de no resultar posible adoptar el puesto o encontrar otro compatible.
- Hasta el parto en el caso del embarazo (salvo que desaparezca el riesgo o aparezca puesto compatible) y hasta los 9 meses de vida del/la neonato/a en la lactancia natural (ténganse en cuenta la disposición por la Universidad de salas de lactancia).

B) EXCEDENCIAS específicas en materia de conciliación

HECHO CAUSANTE

Excedencia voluntaria por agrupación familiar.

FUNCIONARIOS/AS

- Durante el periodo establecido a los/as funcionarios/as cuyo cónyuge resida en otra localidad por haber obtenido y estar desempeñando un puesto de trabajo de carácter definitivo como funcionario/a de carrera o como laboral fijo en cualquiera de las AAPP, OOPP y Entidades de Derecho Público dependientes o vinculados a ellas, en los Órganos Constitucionales o del Poder Judicial y órganos similares de las CCAA, así como en la UE o en Organizaciones Internacionales.
- Sin retribución, y sin que ese tiempo les sea computable a efectos de ascensos, trienios y derechos en el régimen de Seguridad Social.

PAS (LABORAL)

- Duración mínima de un año, para el caso de que el/la cónyuge o pareja de hecho resida en otra localidad, por haber obtenido y estar desempeñando un puesto de trabajo de carácter definitivo, como personal funcionario o como personal laboral fijo en el sector público, aun cuando no hubiera cumplido un año de antigüedad en el servicio.

PDI (LABORAL)

- Duración mínima de un año, para el caso de que el/la cónyuge o pareja de hecho resida en otra localidad, por haber obtenido y estar desempeñando un puesto de trabajo de carácter definitivo, como personal funcionario o como personal laboral fijo en el sector público, aun cuando no hubiera cumplido un año de antigüedad en el servicio.

HECHO CAUSANTE

Excedencia por cuidado de hijo/a.

- Duración no superior a 3 años para atender al cuidado de cada hijo/a, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción o acogimiento permanente o preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.
- El tiempo de permanencia en esta situación será computable a efectos de trienios, carrera y derechos en el régimen de Seguridad Social que sea de aplicación. El puesto de trabajo desempeñado se reservará, al menos, durante dos años. Transcurrido este periodo, dicha reserva lo será a un puesto en la misma localidad y de igual retribución.
- PAS: Además de lo dicho, para el PAS se prevé que el periodo de excedencia por cuidado de familiares se entiende como tiempo de permanencia en el servicio a los efectos oportunos (carrera).

FUNCIONARIOS/AS

PAS (LABORAL)

PDI (LABORAL)

- Duración no superior a 3 años para atender al cuidado de cada hijo/a, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción o acogimiento permanente o preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.
- El periodo de excedencia por cuidado de familiares se entiende como tiempo de permanencia en el servicio a los efectos oportunos (carrera).

- Duración no superior a 3 años para atender al cuidado de cada hijo/a, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción o acogimiento permanente o preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.
- El periodo en que el personal permanezca en situación de excedencia conforme a lo dicho será computable a efectos de antigüedad y personal tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por la Universidad, especialmente con ocasión de su reincorporación.

Excedencia por cuidado de familiar.

- Duración no superior a 3 años, para atender al cuidado de un/a familiar que se encuentre a su cargo, hasta el 2º grado inclusive de consanguinidad o afinidad que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo/a y no desempeñe actividad retribuida.
- PAS: Además de lo dicho, para el PAS se prevé que el periodo de excedencia por cuidado de familiares se entiende como tiempo de permanencia en el servicio a los efectos oportunos (carrera).

- Duración no superior a 3 años, para atender al cuidado de un/a familiar que se encuentre a su cargo, hasta el 2º grado inclusive de consanguinidad o afinidad que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo/a y no desempeñe actividad retribuida.
- PAS: Además de lo dicho, para el PAS se prevé que el periodo de excedencia por cuidado de familiares se entiende como tiempo de permanencia en el servicio a los efectos oportunos (carrera).

- Duración no superior a 3 años, para atender al cuidado de un/a familiar que se encuentre a su cargo, hasta el 2º grado inclusive de consanguinidad o afinidad que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo/a y no desempeñe actividad retribuida.

C. MEDIDAS ESPECÍFICAS PARA LA PROTECCIÓN DE LAS MUJERES VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

HECHO CAUSANTE	FUNCIONARIAS	PAS (LABORAL)	PDI (LABORAL)
Permisos y reducciones.	<ul style="list-style-type: none">Las faltas de asistencias totales o parciales tendrán la consideración de justificadas por el tiempo que determinen los servicios sociales o de salud según proceda.La reducción de la jornada 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 la Administración Pública competente en cada caso.	<ul style="list-style-type: none">Las faltas de asistencias totales o parciales tendrán la consideración de justificadas por el tiempo que determinen los servicios sociales o de salud según proceda.La reducción de la jornada 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 la Administración Pública competente en cada caso.En caso de reducción de la jornada por esta causa y siempre que no supere el 50% de la misma, la Universidad de Oviedo mantendrá la retribución completa, durante un plazo máximo de 12 meses.	<ul style="list-style-type: none">Las faltas de asistencias totales o parciales tendrán la consideración de justificadas por el tiempo que determinen los servicios sociales o de salud según proceda.La reducción de la jornada 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 la Administración Pública competente en cada caso.En caso de reducción de la jornada por esta causa y siempre que no supere el 50% de la misma, la Universidad de Oviedo mantendrá la retribución completa, durante un plazo máximo de 12 meses.
Excedencia.	<ul style="list-style-type: none">Las funcionarias víctimas de violencia de género, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho a solicitar la situación de excedencia sin tener que haber prestado un tiempo mínimo de servicios previos y sin que sea exigible plazo de permanencia en la misma.Durante los seis primeros meses tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo que desempeñaran, siendo computable dicho periodo 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 periodos de tres meses, con un máximo de dieciocho, con idénticos efectos a los señalados anteriormente, a fin de garantizar la efectividad del derecho de protección de la víctima.		

HECHO CAUSANTE

Suspensión contractual.

Movilidad geográfica.

Las mujeres víctimas de violencia de género que se vean obligadas a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venían prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o el derecho a la asistencia social integral.

FUNCIONARIOS/AS

PAS (LABORAL)

PDI (LABORAL)

- Durante un periodo máximo de seis meses.
- No obstante, cuando de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión, el Juez podrá prorrogar la suspensión por periodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.
- La Universidad de Oviedo completará la correspondiente prestación por desempleo hasta el 100% de la retribución mensual de la víctima.

- Durante un periodo máximo de seis meses.
- No obstante, cuando de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión, el Juez podrá prorrogar la suspensión por periodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.
- La Universidad de Oviedo completará la correspondiente prestación por desempleo hasta el 100% de la retribución mensual de la víctima.

- Derecho al traslado a otro puesto de trabajo propio de su cuerpo, escala o categoría profesional, de análogas características, sin necesidad de que sea vacante de necesaria cobertura.
- Este traslado tendrá la consideración de traslado forzoso.

- El mismo derecho que asiste a las funcionarias.
- Además, el traslado o cambio de centro tendrá una duración inicial de seis meses, durante los cuales la Universidad de Oviedo tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba la trabajadora.
- Transcurrido dicho periodo, la trabajadora podrá optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o a la continuidad en el nuevo.
- En este último caso se le dará destino definitivo y decaerá la obligación de reserva del anterior puesto de trabajo". Este mismo derecho asiste a los trabajadores víctimas de violencia doméstica.

- El mismo derecho que asiste a las funcionarias.
- Además, el traslado o cambio de centro tendrá una duración inicial de seis meses, durante los cuales la Universidad de Oviedo tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba la trabajadora.
- Transcurrido dicho periodo, la trabajadora podrá optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o a la continuidad en el nuevo.
- En este último caso se le dará destino definitivo y decaerá la obligación de reserva del anterior puesto de trabajo. Este mismo derecho asiste a los trabajadores víctimas de violencia doméstica.



Vicerrectorado de Relaciones
Institucionales y Coordinación
Universidad de Oviedo