

1. Permiso de Maternidad: En el supuesto de PARTO, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto.

1.1. Fallecimiento de la madre: El otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión, computado desde la fecha del parto, y sin que se descuente del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto.

1.2. Fallecimiento del hijo: El período de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo.

1.3. Ambos progenitores trabajan: La madre, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá **optar por que el otro progenitor disfrute de una parte** determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre.

[IGUAL EN LAS DOS LEYES TODAS LAS ANTERIORES]

1.4. Parto Prematuro / Neonato hospitalizado: [LEY ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES] → El período de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre, o en su defecto, del otro progenitor, **a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto**, de suspensión obligatoria del contrato de la madre. Si la hospitalización postparto es superior a 7 días, el período de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales.

[LEY DE MEDIDAS PARA LA FUNCIÓN PÚBLICA] → La funcionaria o el funcionario tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante un **máximo de dos horas** percibiendo las retribuciones íntegras. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional de sus retribuciones. En los casos de parto prematuro y en aquéllos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el **período de suspensión se ampliará en tantos días como el neonato se encuentre hospitalizado**, con un máximo de **trece semanas adicionales**.

2. Adopción y Acogimiento: Mismas condiciones que Maternidad. [LEY ESTATUTO TRABAJADORES] → En los supuestos de **adopción internacional**, cuando sea necesario el

desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el período de suspensión, podrá iniciarse **hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción**.

[LEY DE MEDIDAS PARA LA REFORMA DE LA FUNCIÓN PÚBLICA] → Podrán disfrutar del permiso **hasta dos meses de duración** percibiendo durante este periodo exclusivamente las retribuciones básicas.

3. Discapacidad del hijo o del menor adoptado o acogido: La suspensión del contrato tendrá una **duración adicional de dos semanas**. En caso de que ambos progenitores trabajen, este período adicional se distribuirá a opción de los interesados.

[IGUAL EN LAS DOS]

4. Lactancia: [LEY DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES] → **un hijo menor de nueve meses:** Tendrán derecho a **una hora** de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas

[LEY FUNCIÓN PÚBLICA] → La funcionaria, por lactancia de **un hijo menor de doce meses** (EL RESTO IGUAL)

5. Guarda Legal: [LEY DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES] → Cuando tenga a su cuidado directo algún **menor de ocho años o una persona con discapacidad física**, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una **reducción de la jornada de trabajo**, con la disminución proporcional del salario **entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad** de la duración de aquélla.

[LEY FUNCIÓN PÚBLICA] → : El funcionario que, por razones de guarda legal, tenga a su cuidado directo algún **menor de doce años**, persona mayor que requiera especial dedicación o a una **persona con discapacidad**, que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a la **disminución de su jornada de trabajo**.

6. Excedencia voluntaria: [LEY ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES] → La puede solicitar el trabajador con al menos 1 año de antigüedad, por un plazo no menor a 4 meses y no mayor a 5 años. Si se ejercita dicho derecho, no se puede volver a ejercitar en 4 años desde el término de la excedencia.

6.1. Excedencia por cuidado de cada hijo: [LEY ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES] → Será no superior a 3 años (ya sea naturaleza o adopción)

6.2. Excedencia por cuidado de familiar < 2º grado: [LEY ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES] → Por razones de edad, accidente, discapacidad, será de duración **no superior a 2 años**, o se podrá disfrutar de forma fraccionada. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

[LEY FUNCIÓN PÚBLICA] → Hasta < 2º grado: También tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración **no superior a tres años**, los funcionarios 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

→ De Primer Grado: : El funcionario que precise atender al cuidado de un familiar en primer grado, 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**.

7. Paternidad: En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante trece días ininterrumpidos, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los periodos de descanso por maternidad.

[NO APARECE NADA MÁS EN LA FUNCIÓN PÚBLICA]