



MANUAL DE PERMISOS RETRIBUIDOS

Ley 3/2012 de 21 de septiembre

1. Régimen general de permisos y licencias

1. Los permisos y licencias deberán ser solicitados por escrito, con la justificación documental previa o posterior que corresponda, y se disfrutarán tras la autorización de la Dirección del Servicio ó Responsable Funcional (en adelante DS/RF). En todo caso, la denegación se motivará por escrito y se notificará al interesado. Para ello se utilizará el formato establecido, que estará accesible en el Portal del Profesional. Podrá dirigirse por e-mail al DS/RF respectivo. En caso de urgencia se podrá anticipar la solicitud por teléfono a DS/RF, sin perjuicio de la posterior formalización escrita de la solicitud.

2. El cómputo de grados de parentesco para la aplicación de los permisos se realizará contando cada generación ascendiendo hasta encontrar el tronco común y luego, si es el caso, descendiendo. Los grados de parentesco se exponen en el punto 1.5 de este manual.

3. Autorizado un permiso retribuido se acreditará en Gestión del Tiempo con una mención de “Ausencia pendiente de justificar”. Producida dicha justificación se acreditarán en planilla los turnos afectados, y el permiso concedido. La acreditación de cada permiso se deberá producir **en el plazo máximo de diez días desde su finalización**, salvo que, para algún permiso concreto, se establezca un plazo específico, o deba reducirse el plazo por cierre mensual de cuadrante. Transcurrido este plazo sin haberse acreditado la causa del permiso, y sin perjuicio de las responsabilidades a que hubiera lugar, se procederá a reasignar la jornada laboral correspondiente al mismo.

4. Los días de permiso comienzan a las 00:00 horas y terminan a las 23:59.



El turno de noche del día final del Permiso retribuido no será realizado por el profesional. Se le acreditará como permiso especial el tiempo que medie entre el inicio del turno y las 23:59. El resto del turno (desde las 00:00 horas hasta su final previsto) se le eliminará del cuadrante, planificándose en el resto del ejercicio conforme a los procedimientos habituales.

No obstante, si el profesional se ausentara una vez comenzado el turno de trabajo, los días de permiso correspondientes se computarán desde la fecha/hora de dicha ausencia hasta la fecha/hora de finalización de la misma. Si el final del permiso supusiera un fraccionamiento del turno se justificará hasta la fecha/hora final del permiso, eliminándose del cuadrante el resto del turno para la planificación de estas horas por los procedimientos habituales.

Para el cálculo de la jornada y sólo a estos efectos, cada día de permiso se ha computado como siete horas y media de trabajo cada día efectivo que correspondiera trabajar.

Se entenderán como días hábiles todos aquellos en el que el trabajador tenga asignado turno, no pudiéndose computar como día de permiso aquel en el que el trabajador tenga asignado como descanso.

5. Turnos incluidos en los permisos retribuidos. En los supuestos de permisos retribuidos que sean de fecha previsible o programables no se entenderán válidos, a efectos de su cómputo horario como horas realizadas, los cambios voluntarios de turnos realizados por los profesionales, que se encuentren incluidos en el período de dicho permiso.

Los parentescos relevantes, por consanguinidad o afinidad, a efectos de permisos retribuidos son los siguientes:



1º GRADO	2º GRADO	1º GRADO	2º GRADO
PADRE/MADRE	ABUELOS/AS	CÓNYUGE	ABUELOS/AS DEL CÓNYUGE
HIJOS/AS	HERMANOS/AS	PADRES DEL CÓNYUGE	HERMANOS/AS DEL CÓNYUGE
	NIETOS/AS	HIJOS DE ANTERIORES MATRIMONIOS DEL CÓNYUGE	CÓNYUGES DEL HERMANO/A DEL TRABAJADOR
		CÓNYUGES DE LOS HIJOS/AS	NIETOS/AS DE ANTERIORES MATRIMONIOS DEL CÓNYUGE
CONSANGUINIDAD		AFINIDAD	



2. Permisos retribuidos

Se estará a lo dispuesto en el Artículo 26 de la Ley 3/2012 de 21 de septiembre de Medidas Fiscales, Administrativas, laborales y en materia de Hacienda Pública para el reequilibrio económico-financiero de la Junta de Andalucía.

2.1. Por fallecimiento, accidente o enfermedad grave

Adecuación Art. 48.a Estatuto Básico del Empleado Público

Por fallecimiento, accidente o enfermedad grave de un familiar dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad, tres días hábiles cuando el suceso se produzca en la misma provincia de residencia, y cinco días hábiles cuando sea en distinta provincia.

Cuando se trate del fallecimiento, accidente o enfermedad grave de un familiar dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad, el permiso será de dos días hábiles cuando se produzca en la misma provincia y de cuatro días hábiles cuando sea en distinta provincia.

Concepto de enfermedad grave.

Será enfermedad grave la que dé lugar a hospitalización.

Serán consideradas, también, enfermedades graves las previstas en el Real Decreto 1148/2011, de 21 de julio, que se anexa al presente documento.

Período de disfrute:

Para el personal asistencial cada turno de trabajo será considerado día hábil, computándose 7.5 horas por cada turno de trabajo.

Para el personal de Administración se considerará día hábil de lunes a viernes no festivo.

Los días se deberán disfrutar dentro del período del hecho causante:

En supuestos de hospitalización el permiso deberá ser disfrutado dentro del período de la misma.



En los supuestos de las enfermedades previstas en el Real Decreto 1148/2011, de 21 de julio, el permiso se disfrutará desde el diagnóstico y durante el período de tratamiento.

Una vez terminado el permiso por hospitalización, o por enfermedad grave de las previstas en el Real Decreto 1148/2011, no cabrán nuevos permisos sucesivos por la misma causa.

En casos de fallecimiento, el permiso se disfrutará desde el hecho causante. Si éste se produjera después de finalizada la jornada se contará desde el día siguiente.

Justificación:

Accidente o enfermedad grave:

- Por hospitalización: deberá justificarse el inicio y la finalización de la hospitalización. Se aportará justificante de ingreso y del alta hospitalaria,
- Por enfermedad grave de las previstas en el Real Decreto 1148/2011. Deberá justificarse el diagnóstico y el período de tratamiento previsto.

Fallecimiento: se aportará fotocopia de la partida de defunción, o certificado médico de defunción.

Cuestiones frecuentes:

- La cesárea es considerada una intervención hospitalaria, a efectos de concesión del permiso.
- El parto normal no puede considerarse “enfermedad grave”, dado que no es considerado una enfermedad.
- No puede limitarse la concesión de un permiso por el hecho de que haya más de una persona en el centro de trabajo con vínculos de parentesco con el causante. La Dirección podrá acordar los procedimientos de su disfrute si se ocasionan problemas organizativos de cobertura de los servicios.
- No dan lugar a permiso las pruebas diagnósticas, salvo que den lugar a una hospitalización.
- No da lugar a permiso la asistencia del profesional a urgencias o consultas externas, observación, o cualquier otro servicio sanitario diferente a la hospitalización.
- La realización de sucesivos traslados hospitalarios para el tratamiento de la enfermedad debe considerarse como algo referente a una concreta

organización de la estructura sanitaria, y no al proceso de la hospitalización, que debe entenderse como único.

- La hospitalización sucesiva de un mismo familiar por la misma causa sólo debe generar un único permiso retribuido.
- La separación o divorcio del cónyuge implica la imposibilidad de aplicar los permisos por afinidad.

2.2. Mudanza

Art. 48.b Estatuto Básico del Empleado Público

"Por traslado de domicilio sin cambio de residencia, un día."

Período de disfrute:

El permiso deberá comprender necesariamente el día en que efectivamente se produce el traslado de domicilio, a contar desde la fecha señalada en el documento de justificación.

El hecho de cambiarse de hospedaje no genera derecho al permiso salvo que suponga mudanza de muebles o enseres.

Tampoco se genera derecho a este permiso cuando el traslado de residencia es consecuencia de cambio de puesto de trabajo que conlleve plazo posesorio (Traslados Internos definitivos o temporales, reingresos al Servicio Activo, etc.)

Por domicilio del trabajador se entenderá la residencia habitual, que conste en cada momento en su expediente personal.

El permiso se computa por un total de 7,5 horas.

Justificación:

Éste deberá acreditarse con los siguientes documentos:

- Factura de empresa de mudanzas, con indicación del día de la misma.
- Contrato de arrendamiento, visado por la Consejería de Economía y Hacienda.
En este caso se considerará la fecha de inicio del mismo.

- Copia de escritura pública de adquisición de la vivienda. En este caso se considerará la fecha de transmisión.

En defecto de estos documentos se considerará la fecha de entrada en vigor del nuevo empadronamiento, según el certificado.

2.3. Representación Colectiva

Art. 48.c Estatuto Básico del Empleado Público

"Para realizar funciones sindicales o de representación del personal, en los términos que se determine"

El artículo 32 de la Ley 3/2012 de 21 de septiembre de Medidas Fiscales, Administrativas, laborales y en materia de Hacienda Pública para el reequilibrio económico-financiero de la Junta de Andalucía indica lo siguiente:

"Crédito horario de los representantes sindicales.

Los créditos horarios para el ejercicio de la libertad sindical serán los establecidos por la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical; el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores; la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, quedando suspendidos los acuerdos o pactos alcanzados con las organizaciones sindicales. Todo ello sin perjuicio de los posibles acuerdos que se pudieran adoptar."

Conforme al texto, los "créditos horarios para el ejercicio de la libertad sindical" serán los que establece el Estatuto de los Trabajadores, y la Ley 31/1995 de prevención de riesgos laborales

Se otorgarán a los representantes sindicales los créditos horarios previstos en el artículo 68.e) del Estatuto de los Trabajadores:

1. Hasta cien trabajadores, quince horas.
2. De ciento uno a doscientos cincuenta trabajadores, veinte horas.



Serán de aplicación, también los créditos horarios señalados en la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales.

Los créditos horarios previstos en el artículo 28 del Convenio Colectivo de EPES por la participación de los representantes en las reuniones de la Comisión de Seguimiento del V Convenio o Comisión Paritaria Regional, se computarán por el tiempo de asistencia a las reuniones.

Se computarán, también, los créditos horarios para los delegados de prevención por su participación en el Comité Interprovincial de Seguridad y Salud, previsto en el artículo 30 2 c) del vigente Convenio Colectivo.

Quedan, por tanto, sin efecto los siguientes créditos horarios:

- Los créditos horarios para los Delegados de Prevención, previstos en el artículo 30.2.a) del V Convenio Colectivo de la EPES.
- Los créditos horarios previstos en el artículo 28.4 del Convenio Colectivo en los desplazamientos para la asistencia a las reuniones de las comisiones paritarias regional y de seguimiento.
- Y en general cualquier otro crédito horario sindical adicional a los señalados.

Períodos de disfrute

Para la utilización de este crédito horario, será requisito indispensable su comunicación a la Dirección con una antelación mínima de 48 horas, salvo en los supuestos de reconocida urgencia.

El crédito sindical no disfrutado en el ejercicio no puede ser trasladado al ejercicio siguiente, y no podrá ser objeto en ningún caso, de retribución.

Los créditos sindicales podrán ser acumulados, tanto de un delegado a otro del mismo Servicio Provincial, como en un mismo delegado de un **mes a otro**, con una limitación individual del 50 por ciento de la jornada laboral anual.



Esta acumulación deberá producirse por escrito, dirigido a la Dirección del Servicio Provincial. A partir de dicha comunicación se entenderá vigente.

2.4. Exámenes

Art. 48.d Estatuto Básico del Empleado Público

"Para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud, durante los días de su celebración"

Período de disfrute.

El permiso se concederá durante el día o días naturales en los que se celebren los exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud.

En el supuesto de que el trabajador tuviera asignado el turno de noche anterior la empresa facilitará el cambio de turno.

Características:

El permiso se entiende referido a exámenes finales o pruebas definitivas de aptitud que tengan carácter de final, eliminatorio de la totalidad del programa.

Se concederá cuando se curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional. Deben ser, en consecuencia, estudios que conduzcan a la obtención de un título oficial reglado: Enseñanza Secundaria Obligatoria, Formación Profesional, Ciclos Formativos de Grado medio o Superior o Título Universitario.

Se concederá, también, cuando sean convocados para concurrir a exámenes de otros Organismos e Instituciones Públicas mediando, en este caso, una convocatoria pública de la Administración para concurrir a los mismos.

Se computarán un total de 7,5 horas por cada día hábil.

Justificación:

Certificado de asistencia al examen, con inclusión de fecha/hora de inicio y fin. Dicho certificado deberá acreditar, además, en su caso, el carácter de "final" o "definitiva" de la prueba.



Cuestiones frecuentes

- No darán lugar a permisos los títulos propios de las Universidades.
- Los “másters” sólo darán lugar a permisos cuando correspondan al posgrado previsto en el “Plan Bolonia”.

2.5. Exámenes prenatales

Art. 48.e Estatuto Básico del Empleado Público

Para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto por las trabajadoras embarazadas.

Período de disfrute.

El tiempo necesario para hacer posible la asistencia a la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, siempre que total o parcialmente coincida con la jornada de trabajo.

Justificación:

Deberá acreditarse con certificación del Centro Sanitario de la realización de dichos exámenes o técnicas de preparación, donde se indiquen los horarios. Se debe justificar la necesidad de su realización dentro de la jornada laboral.

2.6. Lactancia

Art. 48.f Estatuto Básico del Empleado Público

Por lactancia de un hijo menor de doce meses tendrá 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 derecho podrá ser ejercido indistintamente por uno u otro de los progenitores, en el caso de que ambos trabajen.

Igualmente la trabajadora podrá solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente.



Este permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple."

Este permiso se iniciará desde el primer día tras la finalización del permiso por maternidad, salvo que se encuentre de vacaciones, incapacidad temporal o pase a cualquier otra situación de suspensión del contrato. La solicitud del permiso se hará al menos con quince días de antelación al inicio propuesto del disfrute.

El cálculo de los días de permiso retribuido equivalente se hará de la siguiente manera:

Se establecerá un período de devengo que comprenderá desde el primer día de la incorporación descrito en el párrafo anterior y que finalizará al cumplir el hijo los doce meses de edad. No computarán los días que durante ese periodo el trabajador se encuentre de vacaciones, excedencia, incapacidad temporal o cualquier otra forma de suspensión del contrato.

Se calculará la jornada teórica equivalente al número de días, teniendo en cuenta el turno al que se encuentra adscrito y el porcentaje de reducción de jornada que vaya a disfrutar hasta la edad señalada.

Se calculará el número de turnos teóricos correspondientes, proporcionalmente, al número de días obtenidos. A cada día trabajado corresponderá una hora. Este total de horas se divide por la jornada media diaria, concluyendo el número de días naturales del permiso.

Si una vez disfrutado el permiso, y durante el período de devengo, el trabajador incurriera en alguna de las situaciones de suspensión del contrato referidas en el párrafo segundo se calcularán los días que le correspondan, teniendo en cuenta esta nueva situación, deduciéndose en nómina el importe equivalente de salario base y complemento funcional de los días disfrutados en exceso.



Si la situación anterior se produce durante el disfrute del permiso el trabajador podrá solicitar un nuevo señalamiento de los días que puedan corresponderle, una vez reincorporado al trabajo, para el período de devengo pendiente de transcurrir.

Período de disfrute:

Diferencia, en días, entre el día de la incorporación del padre o la madre, tras la finalización del permiso por maternidad (baja maternal + 28 días de 4 semanas adicionales), en su caso, y el día en que el hijo cumple doce meses de edad.

No se computarán los días que durante ese periodo el trabajador se encuentre de vacaciones, excedencia, incapacidad temporal o cualquier otra forma de suspensión del contrato.

Ejemplo:

Período de devengo: desde el final de la baja maternal y hasta que el hijo cumple un año. O lo que es lo mismo $365-112-28$ (112 permiso legal por maternidad, 28 permiso retribuido consecutivo a baja maternal, en su caso)=225 días

Se calculará la jornada teórica equivalente al número de días, teniendo en cuenta el turno al que se encuentra adscrito y el porcentaje de reducción de jornada que vaya a disfrutar hasta la edad señalada.

$$225 \times 1530 / 365 = 943,15$$

Se calculará el número de turnos teóricos correspondientes, proporcionalmente al número de días obtenidos.

$$943,15 / 12 = 78,60 \text{ turnos} \quad \text{**En turnos de 12 horas.}$$

A cada día trabajado corresponderá una hora. Este total de horas se divide por la jornada media diaria, concluyendo el número de días naturales del permiso.

$$\text{Jornada media diaria: } 4,19 \text{ (1530/365días)}$$

Número de días naturales del permiso:

$$78,60 / 4,19 = 18,75 \text{ días naturales de permiso.} \quad \text{**Para turnos de 12 horas.}$$



Para profesionales con turno de doce horas el permiso incluirá 18,75 días naturales. Durante ese período se incluirá, como jornada directa un total de 78,60 horas. Para su inclusión se mantendrá el turno planificado inicialmente, realizando los ajustes necesarios.

Procedimiento:

Se solicitará a Sede Central la determinación del Permiso, acompañando la documentación indicada en el apartado “justificación”

Por Sede Central se indicará la duración del permiso y se notificará al Servicio Provincial que realizará la inclusión en cuadrante.

Por Sede Central, llegada la fecha en que el menor cumpla doce meses realizará, en su caso la regularización prevista en Convenio Colectivo:

“Si una vez disfrutado el permiso, y durante el período de devengo, el trabajador incurriera en alguna de las situaciones de suspensión del contrato referidas en el párrafo segundo se calcularán los días que le correspondan, teniendo en cuenta esta nueva situación, deduciéndose en nómina el importe equivalente de salario base y complemento funcional de los días disfrutados en exceso.”

El disfrute del permiso no podrá suponer un importe horario superior al resultado del cálculo. Sí son posibles diferentes períodos de disfrute, si se dan las circunstancias del último párrafo. En este caso se produciría un nuevo cálculo teniendo en cuenta el período de devengo y lo ya disfrutado.

“Si la situación anterior se produce durante el disfrute del permiso el trabajador podrá solicitar un nuevo señalamiento de los días que puedan corresponderle, una vez reincorporado al trabajo, para el período de devengo pendiente de transcurrir.”

Justificación:

- Fotocopia de la página del libro de familia correspondiente al hijo que da lugar al permiso.

- Certificado de la empresa del otro progenitor, donde se especifique que no ha disfrutado ni va a disfrutar de permiso de lactancia. En caso de que no trabaje el otro progenitor, declaración jurada de esta circunstancia. En caso de que el otro progenitor sea también profesional EPES, se utilizarán los formatos de certificados anexos a este manual.

Las trabajadoras con reducción de jornada tendrán los mismos derechos, en relación proporcional a la jornada realizada.

2.7. Hijos prematuros u hospitalizados tras el parto

Art. 48.g Estatuto Básico del Empleado Público

Por nacimiento de hijos prematuros o que por cualquier otra causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la trabajadora o el trabajador tendrá derecho a ausentarse del trabajo durante un máximo de dos horas diarias 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"

Período de disfrute:

Desde el nacimiento y hasta el alta hospitalaria

Justificación:

Informe del hospital en el que conste la hospitalización del hijo por parto prematuro o cualquier otra causa que obligue a su hospitalización.

Libro de familia.

2.8. Reducción de Jornada

Art. 48.h Estatuto Básico del Empleado Público

Por razones de guarda legal, cuando el profesional tenga el cuidado directo de algún 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 trabajador que precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo 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

Justificación:

- Menor: libro de familia.
- Mayor que requiera especial dedicación: certificación facultativa que así lo indique
- Persona con discapacidad que no desempeñe actividad retribuida: documentación acreditativa de la discapacidad y declaración jurada de no desempeñar actividad retribuida.

El complemento retributivo previsto en el artículo 21.8 del Convenio Colectivo queda sin efectos a partir de 1 de enero de 2013.

2.9. Reducción de Jornada Retribuida

Art. 48.i Estatuto Básico del Empleado Público

Por ser preciso atender el cuidado de un familiar de primer grado, el profesional 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 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.

Justificación:

- Libro de familia, que acredite la relación de parentesco familiar de primer grado.
- Certificación facultativa que especifique que se trata de enfermedad muy grave.
- Un mismo sujeto causante sólo podrá dar lugar a esta reducción de jornada por una sola vez, incluso cuando dicha enfermedad se repita en el tiempo.
- Esta reducción de jornada es incompatible con el desarrollo de cualquier otra actividad económica.



Cuestiones frecuentes:

- Para el concepto de enfermedad grave se seguirá el mismo criterio que para los permisos por enfermedad.
- Debe acreditarse con un informe médico que señale que la persona está muy grave, y que necesita cuidados.
- Responde a situaciones muy graves que deberán ser evaluadas en cada caso.
- En caso de que el familiar de primer grado fuera el hijo podría aplicarse el permiso contemplado en el apartado 2.17

2.10. Deber inexcusable

Art. 48.j Estatuto Básico del Empleado Público

*"Por **tiempo indispensable** para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal y por deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral."*

Se entienden incluidos los siguientes:

Se incluyen deberes de carácter público, que derivan de normas jurídicas y que deben ser atendidos personalmente por el trabajador.

Deberá entenderse como "deber inexcusable" aquella obligación que incumbe a una persona cuyo incumplimiento generaría una responsabilidad de índole civil, penal o administrativa.

Entre estos se encuentran:

- La asistencia a juicio o procedimientos judiciales, en los que la asistencia del trabajador sea indispensable.
- La participación en procesos electorales o el ejercicio del derecho de sufragio.
- La asistencia como miembro a las Mesas de las distintas elecciones, conforme a la normativa que se establezca para cada elección.

Período de disfrute:



El permiso durará el tiempo indispensable para su cumplimiento, que coincida con el tiempo de jornada laboral. Se incluirá también el tiempo necesario para, dentro de dicha jornada, realizar los desplazamientos desde o hasta el puesto de trabajo.

Justificación:

Certificado de asistencia o de haber cumplido el deber de carácter público y personal.

Cuestiones frecuentes:

- En las elecciones generales, autonómicas o locales, los permisos se concederán con el número de horas y los supuestos previstos en las normas de aplicación. El trabajador deberá presentar certificado de haber ejercido su derecho al voto
- Sólo podrán computarse como permiso el período en que el trabajador se ausenta dentro de su jornada directa de trabajo, sin que puedan establecerse compensaciones horarias posteriores si este derecho no se ejercita en el período de apertura de los colegios electorales.

2.11. Asuntos particulares

Art. 48.k Estatuto Básico del Empleado Público

"Por asuntos particulares, tres días."

El personal de administración deberá solicitar la libre disposición con una antelación al menos de tres días respecto al momento de su disfrute, y su concesión queda supeditada a las necesidades del servicio.

2.12. Matrimonio

Art. 48.l Estatuto Básico del Empleado Público

"Por matrimonio, quince días."

Período de disfrute:

Se disfrutarán quince días naturales consecutivos, de tal manera que el día de la boda esté incluido dentro del período.

Si por causas sobrevenidas al inicio del disfrute de este permiso el hecho causante no llegara a tener lugar, los días disfrutados se compensarán en el ejercicio con asignación de nuevos turnos y, si esto no fuera posible, se consideraría un permiso no retribuido.

Justificación:

Aportación de Certificación de matrimonio.

2.13. Permiso por parto (baja maternal)

Art. 49.a Estatuto Básico del Empleado Público

Permiso por parto: tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas. Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del hijo y, por cada hijo a partir del segundo, en los supuestos de parto múltiple. El permiso se distribuirá a opción de la trabajadora siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste de permiso.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el periodo de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del periodo de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir disfrutando del permiso de maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

En los casos de disfrute simultáneo de periodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas o de las que correspondan en caso de discapacidad del hijo o de parto múltiple.

Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades del servicio lo permitan, y en los términos que reglamentariamente se determinen.



En los casos de parto prematuro y en aquéllos 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.

Durante el disfrute de este permiso se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración."

Justificación:

Informe médico de maternidad

Declaración de cesión de la madre de la baja maternal al padre (si procede)

2.14. Permiso por adopción o acogimiento

Art. 49.b Estatuto Básico del Empleado Público

Permiso por adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple: tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas. Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del menor adoptado o acogido y por cada hijo, a partir del segundo, en los supuestos de adopción o acogimiento múltiple.

El cómputo del plazo se contará a elección del trabajador, a partir de la decisión administrativa o judicial de 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.

En el caso de que ambos progenitores trabajen, el permiso se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre en periodos ininterrumpidos.

En los casos de disfrute simultáneo de periodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas o de las que correspondan en caso de adopción o acogimiento múltiple y de discapacidad del menor adoptado o acogido.

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.



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.

Con independencia del permiso de hasta dos meses previsto en el párrafo anterior y para el supuesto contemplado en dicho párrafo, el permiso por adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución judicial por la que se constituya la adopción o la decisión administrativa o judicial de acogimiento.

Durante el disfrute de este permiso se podrá participar en los cursos de formación que convoque la empresa.

Los supuestos de adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, previstos en este artículo serán los que así se establezcan en el Código Civil o en las Leyes civiles de las Comunidades Autónomas que los regulen, debiendo tener el acogimiento simple una duración no inferior a un año.

Período de disfrute:

En el supuesto de adopción internacional el permiso se iniciará en la fecha de inscripción de la adopción en el Registro Civil o Consular competente. En el resto de supuestos el permiso tendrá lugar en la fecha de resolución judicial o administrativa que acuerde la adopción o acogimiento. En este supuesto el trabajador tendrá derecho a disfrutar de un permiso de hasta dos meses de duración, percibiendo durante este período exclusivamente las retribuciones básicas –salario base y trienios-, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado

Justificación:

Aportación previa de la resolución administrativa o judicial de acogimiento o de adopción, teniendo en cuenta las características especiales de la adopción internacional.

2.15. Permiso de Paternidad

Art. 49.c Estatuto Básico del Empleado Público

Permiso de paternidad por el nacimiento, acogimiento o adopción de un hijo: tendrá una duración de **quince días**, a disfrutar por el padre o el otro progenitor a



partir de la fecha del nacimiento, de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción.

Este permiso es independiente del disfrute compartido de los permisos contemplados en los apartados 2.13 y 2.14

En los casos previstos en los apartados 2.13, 2.14 y 2.15 el tiempo transcurrido durante el disfrute de estos permisos se computará como de servicio efectivo a todos los efectos, garantizándose la plenitud de derechos económicos de la trabajadora y, en su caso, del otro progenitor, durante todo el periodo de duración del permiso, y, en su caso, durante los periodos posteriores al disfrute de este, si de acuerdo con la normativa aplicable, el derecho a percibir algún concepto retributivo se determina en función del periodo de disfrute del permiso.

Los profesionales que hayan hecho uso del permiso por parto o maternidad, paternidad y adopción o acogimiento tendrán derecho, una vez finalizado el periodo de permiso, a reintegrarse a su puesto de trabajo en términos y condiciones que no les resulten menos favorables al disfrute del permiso, así como a beneficiarse de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a las que hubieran podido tener derecho durante su ausencia.

Período de disfrute:

Quince días, a disfrutar, necesariamente, desde el nacimiento del hijo/a (inclusive el día del nacimiento) o fecha de la resolución administrativa o judicial de acogimiento o adopción.

Justificación:

Inscripción en libro de familia en casos de nacimiento de hijo o resolución administrativa o judicial de acogimiento o de adopción.

2.16. Permiso por razón de violencia de género

Art. 49.d Estatuto Básico del Empleado Público

Permiso por razón de violencia de género sobre la mujer trabajadora: las faltas de asistencia de las trabajadoras víctimas de violencia de género, totales o parciales, tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales de atención o de salud según proceda.



Asimismo, las trabajadoras 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 la Administración Pública competente en cada caso.

Período de disfrute:

En los términos en que establezca la Administración pública competente en cada caso

Justificación:

Informe de la Administración Pública competente para la declaración de situaciones de violencia de género.

2.17. Reducción de jornada por cuidado de hijo afectado por cáncer u otra enfermedad grave

El progenitor, adoptante o acogedor de carácter preadoptivo o permanente, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquélla, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y 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 correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los 18 años. Por convenio colectivo, se podrán establecer las condiciones y supuestos en los que esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas.

Período de disfrute:

Mientras dure el ingreso hospitalario y tratamiento continuado y como máximo hasta que el menor cumpla 18 años.



Justificación:

- Declaración jurada de en la que se consigne que ambos progenitores trabajan.
- Informe del Servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma o, en su caso, de la entidad sanitaria concertada correspondiente.
- Resolución del INSS reconociendo la prestación.

Cuestiones frecuentes.

- El una reducción de jornada, y no un permiso propiamente.
- De conformidad con lo establecido en el Real Decreto 1148/2011, de 29 de julio, para la aplicación y desarrollo, en el sistema de la Seguridad Social, de la prestación económica por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave, el trabajador deberá solicitar la correspondiente prestación ante el Instituto Nacional de la Seguridad Social.

2.18. Permiso retribuido adicional al de parto o adopción.

En el supuesto de parto o adopción, una vez agotado el permiso por maternidad o adopción, el personal tendrá derecho a un permiso retribuido de cuatro semanas adicionales.

Período de disfrute:

Cuatro semanas, que se disfrutarán, necesariamente, de forma consecutiva a la finalización del permiso legal por maternidad.

Justificación:

Acreditación de la fecha de finalización del permiso legal por maternidad de la trabajadora de EPES.

Este permiso podrá ser disfrutado, también, por el padre siempre que hubiera disfrutado, previamente, del permiso legal de maternidad. A este permiso retribuido se tendrá derecho una vez agotado el permiso legal por maternidad. No habrá lugar al mismo si no se ha disfrutado del permiso legal por maternidad.

2.13. Permisos Individuales de Formación

Art.20.1.n) La empresa podrá conceder los Permisos Individuales de Formación, previstos en el sistema de Formación Profesional Continua.

En los términos acordados en la Comisión Paritaria Regional.

3. Vacaciones

Art. 50 Estatuto Básico del Empleado Público

Los trabajadores tendrán derecho a disfrutar, durante cada año natural, de unas vacaciones retribuidas de veintidós días hábiles, o de los días que correspondan proporcionalmente si el tiempo de servicio durante el año fue menor.

A los efectos de lo previsto en el presente artículo, no se considerarán como días hábiles los sábados, sin perjuicio de las adaptaciones que se establezcan para los horarios especiales.

Período de disfrute:

Los profesionales determinarán en el mes de noviembre de cada año, los meses de período vacacional para el año a planificar.

El período o períodos de su disfrute se fijarán de común acuerdo entre empresa y trabajador, teniendo en cuenta las especiales características del servicio. Las vacaciones podrán fraccionarse en dos períodos, cada uno de ellos de una duración mínima de siete días. En Comisión Paritaria Provincial se podrá acordar el fraccionamiento en no más de tres períodos. El trabajador podrá disfrutar, si así lo solicita, de un mínimo de quince días en los meses de julio a septiembre.

El trabajador conocerá las fechas para su disfrute con una antelación de, al menos, dos meses antes de su comienzo.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo anterior coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 y 48.bis de esta Ley, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le



correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado. (artículo 38.3 del Estatuto de los trabajadores)



CESIÓN PERMISO DE LACTANCIA

En ____, a _____, de 20

D./D^a _____, con la categoría de _____, en el Servicio Provincial de _____.

Cede el ejercicio de su derecho a las horas de lactancia, por el menor nacido el _____, en favor de D./D^a _____.

Fdo. _____

ANEXO: listado de enfermedades graves previstas en el Real Decreto 1148/2011, de 21 de julio.

I. Oncología:

1. Leucemia linfoblástica aguda.
2. Leucemia aguda no linfoblástica.
3. Linfoma no Hodgkin.
4. Enfermedad de Hodgkin.
5. Tumores del Sistema Nervioso Central.
6. Retinoblastomas.
7. Tumores renales.
8. Tumores hepáticos.
9. Tumores óseos.
10. Sarcomas de tejidos blandos.
11. Tumores de células germinales.
12. Otras neoplasias graves.

II. Hematología:

13. Aplasia medular grave (constitucional o adquirida).
14. Neutropenias constitucionales graves.
15. Hemoglobinopatías constitucionales graves.

III. Errores innatos del metabolismo:

16. Desórdenes de aminoácidos (fenilcetonuria, tirosinemia, enfermedad de la orina con olor a jarabe de arce, homocistinuria y otros desórdenes graves).
17. Desórdenes del ciclo de la urea (OTC).
18. Desórdenes de los ácidos orgánicos.
19. Desórdenes de carbohidratos (glucogenosis, galactosemia, intolerancia hereditaria a la fructosa y otros desórdenes graves).
20. Alteraciones glicosilación proteica.
21. Enfermedades lisosomiales (mucopolisacaridosis, oligosacaridosis, esfingolipidosis y otras enfermedades graves).

22. Enfermedades de los peroxisomas (Síndrome de Zellweger, condrodisplasia punctata, adenoleucodistrofia ligada a X, enfermedad de Refsum y otros desórdenes graves).

23. Enfermedades mitocondriales: por defecto de oxidación de los ácidos grasos y de transporte de carnitina, por alteración del DNA mitocondrial, por mutación del DNA nuclear.

IV. Alergia e inmunología:

24. Alergias alimentarias graves sometidas a inducción de tolerancia oral.

25. Asma bronquial grave.

26. Inmunodeficiencias primarias por defecto de producción de anticuerpos.

27. Inmunodeficiencias primarias por defecto de linfocitos T.

28. Inmunodeficiencias por defecto de fagocitos.

29. Otras inmunodeficiencias:

a. Síndrome de Wiscott-Aldrich.

b. Defectos de reparación del ADN (Ataxia-telangiectasia).

c. Síndrome de Di George.

d. Síndrome de HiperIgE.

e. Síndrome de IPEX.

f. Otras inmunodeficiencias bien definidas.

30. Síndromes de disregulación inmune y linfoproliferación.

V. Psiquiatría:

31. Trastornos de la conducta alimentaria.

32. Trastorno de conducta grave.

33. Trastorno depresivo mayor.

34. Trastorno psicótico.

35. Trastorno esquizoafectivo.

VI. Neurología:

36. Malformaciones congénitas del Sistema Nervioso Central.



- 37. Traumatismo craneoencefálico severo.
 - 38. Lesión medular severa.
 - 39. Epilepsias:
 - a. Síndrome de West.
 - b. Síndrome de Dravet.
 - c. Síndrome de Lennox-Gastaut.
 - d. Epilepsia secundaria a malformación o lesión cerebral.
 - e. Síndrome de Rasmussen.
 - f. Encefalopatías epilépticas.
 - g. Epilepsia secundaria a enfermedades metabólicas.
 - h. Otras epilepsias bien definidas.
 - 40. Enfermedades autoinmunes:
 - a. Esclerosis múltiple.
 - b. Encefalomiелitis aguda diseminada.
 - c. Guillain-Barré.
 - d. Polineuropatía crónica desmielinizante.
 - e. Encefalitis límbica.
 - f. Otras enfermedades autoinmunes bien definidas.
 - 41. Enfermedades neuromusculares:
 - a. Atrofia muscular espinal infantil.
 - b. Enfermedad de Duchenne.
 - c. Otras enfermedades neurosmusculares bien definidas.
 - 42. Infecciones y parasitosis del Sistema Nervioso Central (meningitis, encefalitis, parásitos y otras infecciones).
 - 43. Accidente cerebrovascular.
 - 44. Parálisis cerebral infantil.
 - 45. Narcolepsia-cataplejía.
- VII. Cardiología:

46. Cardiopatías congénitas con disfunción ventricular.
47. Cardiopatías congénitas con hipertensión pulmonar.
48. Otras cardiopatías congénitas graves.
49. Miocardiopatías con disfunción ventricular o arritmias graves.
50. Cardiopatías con disfunción cardiaca y clase funcional III-IV.
51. Trasplante cardiaco.

VIII. Aparato respiratorio:

52. Fibrosis quística.
53. Neumopatías intersticiales.
54. Displasia broncopulmonar.
55. Hipertensión pulmonar.
56. Bronquiectasias.
57. Enfermedades respiratorias de origen inmunológico:
 - a. Proteinosis alveolar.
 - b. Hemosiderosis pulmonar.
 - c. Sarcoidosis.
 - d. Colagenopatías.
58. Trasplante de pulmón.
59. Otras enfermedades respiratorias graves.

IX. Aparato digestivo:

60. Resección intestinal amplia.
61. Síndrome de dismotilidad intestinal grave (Pseudo-obstrucción intestinal).
62. Diarreas congénitas graves.
63. Trasplante intestinal.
64. Hepatopatía grave.
65. Trasplante hepático.
66. Otras enfermedades graves del aparato digestivo.

X. Nefrología:

67. Enfermedad renal crónica terminal en tratamiento sustitutivo.
68. Trasplante renal.
69. Enfermedad renal crónica en el primer año de vida.
70. Síndrome nefrótico del primer año de vida.
71. Síndrome nefrótico corticorresistente y corticodependiente.
72. Tubulopatías de evolución grave.
73. Síndrome de Bartter.
74. Cistinosis.
75. Acidosis tubular renal.
76. Enfermedad de Dent.
77. Síndrome de Lowe.
78. Hipomagnesemia con hipercalciuria y nefrocalcinosis.
79. Malformaciones nefrourológicas complejas.
80. Síndromes polimalformativos con afectación renal.
81. Vejiga neurógena.
82. Defectos congénitos del tubo neural.
83. Otras enfermedades nefrourológicas graves.

XI. Reumatología:

84. Artritis idiopática juvenil (AIJ).
85. Lupus eritematoso sistémico.
86. Dermatomiositis juvenil.
87. Enfermedad mixta del tejido conectivo.
88. Esclerodermia sistémica.
89. Enfermedades autoinflamatorias (Fiebre Mediterránea Familiar, Amiloidosis y otras enfermedades autoinflamatorias graves).
90. Otras enfermedades reumatológicas graves.

XII. Cirugía:



91. Cirugía de cabeza y cuello: hidrocefalia/válvulas de derivación, mielomeningocele, craneoestenosis, labio y paladar hendido, reconstrucción de deformidades craneofaciales complejas, etc.

92. Cirugía del tórax: deformidades torácicas, hernia diafragmática congénita, malformaciones pulmonares, etc.

93. Cirugía del aparato digestivo: atresia esofágica, cirugía antirreflujo, defectos de pared abdominal, malformaciones intestinales (atresia, vólvulo, duplicaciones), obstrucción intestinal, enterocolitis necrotizante, cirugía de la enfermedad inflamatoria intestinal, fallo intestinal, Hirschprung, malformaciones anorrectales, atresia vías biliares, hipertensión portal, etc.

94. Cirugía nefro-uroológica: malformaciones renales y de vías urinarias.

95. Cirugía del politraumatizado.

96. Cirugía de las quemaduras graves.

97. Cirugía de los gemelos siameses.

98. Cirugía ortopédica: cirugía de las displasias esqueléticas, escoliosis, displasia del desarrollo de la cadera, cirugía de la parálisis cerebral, enfermedades neuromusculares y espina bífida, infecciones esqueléticas y otras cirugías ortopédicas complejas.

99. Cirugía de otros trasplantes: válvulas cardíacas, trasplantes óseos, trasplantes múltiples de diferentes aparatos, etc.

XIII. Cuidados paliativos:

100. Cuidados paliativos en cualquier paciente en fase final de su enfermedad.

XIV. Neonatología:

101. Grandes prematuros, nacidos antes de las 32 semanas de gestación o con un peso inferior a 1.500 gramos y prematuros que requieran ingresos prolongados por complicaciones secundarias a la prematuridad.

XV. Enfermedades infecciosas:

102. Infección por VIH.

103. Tuberculosis.

104. Neumonías complicadas.

105. Osteomielitis y artritis sépticas.

106. Endocarditis.

107. Pielonefritis complicadas.



108. Sepsis.

XVI. Endocrinología:

109. Diabetes Mellitus tipo I.