

	<p>Agencia Sanitaria Bajo Guadalquivir CONSEJERÍA DE SALUD Y BIENESTAR SOCIAL</p>	<p>SUBDIRECCIÓN DE PROFESIONALES</p>
<p>RÉGIMEN DE PERMISOS Y VACACIONES</p>		<p>Página 1 de 9</p>

Desde que el BOJA nº 192, del pasado 22 de junio de 2012, publicara el Decreto-Ley 1/2012, de 19 de junio, de Medidas Fiscales, Administrativas, Laborales y en materia de Hacienda Pública para el reequilibrio económico-financiero de la Junta de Andalucía, el cual introdujo, entre otras, modificaciones en materia de permisos y vacaciones que afectaron al personal de la Agencia Sanitaria Bajo Guadalquivir, se han publicado diversas normas emitidas por el Gobierno y el poder legislativo de España como por la Gobierno y el Parlamento de la Junta de Andalucía que han ido introduciendo cambios en el régimen jurídico de la expresada materia.

El final de los cambios normativos introducidos, al menos hasta la fecha, ha sido 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, publicada en el BOJA número 192, del pasado 2 de octubre de 2012, dicho texto vino a refundir, con rango de ley, las medidas adoptadas en el Decreto-Ley 1/2012, de 19 de junio, y el Decreto-Ley 3/2012, de 24 de julio, por el que se modificó el mismo para adaptarlo al Real Decreto-ley 20/2012, de 13 de julio, de Medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad.

El texto legal andaluz último, además de adaptar la norma andaluza a la norma básica del Estado, refundió toda la normativa nueva aplicable sobre la materia e introdujo algunos elementos diferenciales respecto de la regulación establecida inicialmente en el Decreto-Ley 1/2012, de 19 de junio, pues el artículo 26 de la Ley 3/2012, de 21 de septiembre, establece que los permisos y vacaciones del personal se ajustarán a lo dispuesto en los artículos 48 y 50 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, en su redacción dada por el artículo 8 del Real Decreto-ley 20/2012, de 13 de julio, y que, además, se tendrá derecho a los permisos recogidos en el artículo 49 del Estatuto Básico del Empleado Público, así como a los permisos retribuidos adicionales al de parto o adopción y a los permisos sin retribución recogidos en la normativa de función pública de la Junta de Andalucía.

No obstante, la mencionada simplificación no es menos cierto que el nuevo régimen contempla, por un lado, algunos conceptos jurídicos indeterminados que precisan una adecuada integración e interpretación en pos de una aplicación práctica lo más segura posible, y, por otro lado, presenta un técnica reguladora por remisión que hace poco amigable el conocimiento y consulta, por parte de los trabajadores, de cuál sea el régimen aplicable a cada caso.

En relación con los conceptos jurídicos indeterminados, hay que destacar que el nuevo régimen alude al concepto “enfermedad grave”, tan sensible para todos, por lo que la Agencia consciente de la dificultad práctica de la aplicación del mismo, propuso el pasado 28 de diciembre de 2012, a la Comisión Paritaria y de Seguimiento de Convenio y Arbitraje, dentro de las funciones que tiene encomendada, una interpretación que permitiera alcanzar unas cotas razonable de seguridad y coherencia dentro las reglas de la interpretación jurídica contenidas en el artículo 3.1 del Código Civil.

Aun cuando se avanzó por ambas partes, no se alcanzó un consenso en cómo interpretar dicho concepto jurídico indeterminado y otros aspectos correlacionados; mas no obstante, pese a ello, y en orden a lograr una aplicación de la norma lo más coherente posible, dentro de los criterios de seguridad e interpretación avalados por el departamento jurídico sobre dichas cuestiones y otras que generaban ciertas dudas, la Agencia decidió aplicar la interpretación propuesta desde el día siguiente de la citada reunión.

	<p>Agencia Sanitaria Bajo Guadalquivir CONSEJERÍA DE SALUD Y BIENESTAR SOCIAL</p>	<p>SUBDIRECCIÓN DE PROFESIONALES</p>
<p>RÉGIMEN DE PERMISOS Y VACACIONES</p>		<p>Página 2 de 9</p>

En consecuencia, el presente documento recoge las reglas aplicables en un formato amigable a la consulta de los trabajadores, conforme a la más recta interpretación avalada por nuestro departamento jurídico, sin perjuicio de que, en su caso, los mismos puedan ser revisados por criterios interpretativos mejor fundando en Derecho.

RÉGIMEN DE PERMISOS Y VACACIONES

Los trabajadores de la Agencia Sanitaria Bajo Guadalquivir públicos tendrán los siguientes permisos:

- a) 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 localidad, y cinco días hábiles cuando sea en distinta localidad.

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 localidad y de cuatro días hábiles cuando sea en distinta localidad.

Objetivación del concepto jurídico indeterminado enfermedad grave: Se genera permiso retribuido por enfermedad grave cuando se den las siguientes circunstancias:

- Toda enfermedad que curse con hospitalización, esto es, ingreso hospitalario que causa estancia.
- Enfermedad grave sin hospitalización: genera permiso retribuido las enfermedades incluidas en el "Listado de enfermedades graves del ANEXO del 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". Dará derecho a un único permiso por familiar y enfermedad. La fecha del hecho causante será la fecha del diagnóstico de la enfermedad mediante informe, certificación, u otro documento emitido por médico

Integración del término localidad en el contexto histórico y geográfico que ha de ser aplicado:

- Se considera distinta localidad si el hecho causante que genera el permiso se encuentra a más de 75 km de distancia desde el lugar de residencia del trabajador/a.
- Para la determinación de la distancia de 75 km, entre el lugar de residencia del trabajador y el hecho causante que genere el permiso, se tomará en consideración la vía más rápida por el siguiente orden de prelación preferente: (1) autopistas, (2) autovías, (3) carreteras convencionales y (4) otros caminos accesorios.
- Se entiende para el cálculo de la distancia de 75 km el de un solo trayecto

En relación con el hecho causante, interrupción del permiso y demás dinámica del derecho, según criterio consolidado desde el inicio de actividad de la entidad hasta la fecha.

	<p>Agencia Sanitaria Bajo Guadalquivir CONSEJERÍA DE SALUD Y BIENESTAR SOCIAL</p>	<p>SUBDIRECCIÓN DE PROFESIONALES</p>
<p>RÉGIMEN DE PERMISOS Y VACACIONES</p>		<p>Página 3 de 9</p>

- b) Por traslado de domicilio sin cambio de residencia, un día.
- Se solicita el certificado de empadronamiento.
 - No se pide prueba del día concreto en que se haya realizado la mudanza.
- c) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal, en los términos que se determine.
- Los créditos horarios para el ejercicio de la libertad sindical son los establecidos por la LO 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, el RDL 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, con sujeción a lo establecido en el artículo 35 del Decreto-Ley 1/2012, de 19 de junio, en el artículo 10 del Real Decreto 20/2012, de 13 de julio, y en el artículo 3 de la Ley 3/2012, de 21 de septiembre.
- d) Para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud, durante los días de su celebración.
- Los estudios han de ser oficiales, esto es, que dan lugar a un título oficial académico.
 - El permiso será por el día completo.
 - Los exámenes han de ser finales o parciales, pero eliminatorios de materia.
 - Respecto de los máster, solo dará derecho al permiso si se encuadran dentro del Plan Bolonia.
 - No procede respecto de los los títulos propios de las Universidades.
- e) Para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto por las trabajadoras embarazadas.
- f) 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.
- g) 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.



- h) Por razones de guarda legal, cuando el trabajador/a 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/a 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.

La bonificación prevista en Convenio Colectivo en estos supuestos deja de aplicarse desde el 1 de enero de 2013, tras conclusiones informe jurídico al respecto.

- i) Por ser preciso atender el cuidado de un familiar de primer grado, el trabajador/a 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.
- j) 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 entiende “deber inexcusable” aquella obligación que incumbe a una persona cuyo incumplimiento generaría una responsabilidad de índole civil, penal o administrativa y ha de probarse que no pueda realizarse fuera del horario laboral.
 - Respecto de los deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral es indispensable que se justifique una situación de dependencia directa, que sea una situación no protegida por otros permisos y ha de probarse que no pueda realizarse fuera del horario laboral.
- k) Por asuntos particulares, tres días.
- Siempre y cuando lo permitan las necesidades del servicio.
- l) Por matrimonio, quince días.
- Los quince días han de ser continuos e incluyen el día de la boda.
- m) Vacaciones: Los trabajadores/as 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 dicho párrafo, no se considerarán como días hábiles los sábados, sin perjuicio de las adaptaciones que se establezcan para los horarios especiales.
- En orden a la adecuada concreción del plan de vacaciones cada ejercicio se establecerán las indicaciones correspondientes.



- n) 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 Agencia.

- o) 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/a trabajador/a, 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 Agencia.

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.

- En el caso de la adopción internacional debe justificarse la realidad del desplazamiento y se recibirán retribuciones básicas (Solo Salario Base).
- p) 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 n) y o).

En los casos previstos en los apartados n), o), y p) 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 trabajador, 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 trabajadores 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.

- q) 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

	<p>Agencia Sanitaria Bajo Guadalquivir CONSEJERÍA DE SALUD Y BIENESTAR SOCIAL</p>	<p>SUBDIRECCIÓN DE PROFESIONALES</p>
<p>RÉGIMEN DE PERMISOS Y VACACIONES</p>		<p>Página 7 de 9</p>

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.

- r) Permiso por cuidado de hijo menor afectado por cáncer u otra enfermedad grave: el trabajador/a tendrá derecho, siempre que ambos progenitores, adoptantes o acogedores de carácter preadoptivo o permanente trabajen, a una reducción de la jornada de trabajo de al menos la mitad de la duración de aquélla, percibiendo las retribuciones íntegras con cargo a los presupuestos del órgano o entidad donde venga prestando sus servicios, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del hijo menor de edad afectado 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 menor cumpla los 18 años.

Cuando concurren en ambos progenitores, adoptantes o acogedores de carácter preadoptivo o permanente, por el mismo sujeto y hecho causante, las circunstancias necesarias para tener derecho a este permiso o, en su caso, puedan tener la condición de beneficiarios de la prestación establecida para este fin en el Régimen de la Seguridad Social que les sea de aplicación, el trabajador/a tendrá derecho a la percepción de las retribuciones íntegras durante el tiempo que dure la reducción de su jornada de trabajo, siempre que el otro progenitor, adoptante o acogedor de carácter preadoptivo o permanente, sin perjuicio del derecho a la reducción de jornada que le corresponda, no cobre sus retribuciones íntegras en virtud de este permiso o como beneficiario de la prestación establecida para este fin en el Régimen de la Seguridad Social que le sea de aplicación. En caso contrario, sólo se tendrá derecho a la reducción de jornada, con la consiguiente reducción de retribuciones.

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


- s) En el supuesto de parto o adopción, una vez agotado el permiso de maternidad o adopción, el personal tendrá derecho a un permiso retribuido de cuatro semanas adicionales.
- t) Se podrá conceder permiso sin retribución, siempre que su duración acumulada no exceda de 3 meses cada 2 años.

El modelo normalizado para las solicitudes y, en su caso, los plazos aplicables, se recoge en el anexo I.

En Utrera, enero de 2013



Anexo I

 Agencia Sanitaria Bajo Guadalquivir CONSEJERÍA DE SALUD Y BIENESTAR SOCIAL		SOLICITUD DE PERMISOS Y VACACIONES	
1.- DATOS DEL SOLICITANTE			
Apellidos y Nombre:		D.N.I.:	
Categoría Profesional:	Código Empleado:	Unidad o Área:	Centro:
2.- OBJETO DE LA SOLICITUD (Marquese lo que proceda)			
1) Vacaciones anuales 2) Permisos retribuidos: a) Fallecimiento, accidente o enfermedad grave (*) b) Traslado de domicilio sin cambio de residencia c) Funciones sindicales o de representación del personal d) Exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud e) Exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto f) Permiso por lactancia: <input type="checkbox"/> 1 hora <input type="checkbox"/> Reducción ½ hora de jornada <input type="checkbox"/> Acumulación del permiso g) Nacimiento de hijos prematuros o que deban permanecer hospitalizados a continuación del parto h) Reducción de jornada por guarda legal (indicar %): i) Atender cuidado de familiar de primer grado por enfermedad muy grave j) Deber inexcusable de carácter público y personal y deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral		k) Asuntos particulares (días de libre disposición) l) Matrimonio m) Por razón de violencia de género n) Cuidado de hijo menor afectado por cáncer u otra enfermedad grave o) Permiso adicional posparto o adopción p) Permiso sin retribución 3) Otras Reducciones de jornada (indicar causa y porcentaje de reducción): <input type="checkbox"/> Formación (indicar %): <input type="checkbox"/> 10 años para Jubilación Forzosa: <input type="checkbox"/> 1/2 <input type="checkbox"/> 1/3 4) Otros Permisos (indicar): (*) ¿Necesita el trabajador desplazarse a más de 75 kms de distancia de la localidad de su residencia? <input type="checkbox"/> Sí <input type="checkbox"/> No	
3.- PERÍODO DE TIEMPO SOLICITADO			
Desde Hasta		Turnos de trabajo semanal:	
Desde Hasta		Turnos de trabajo semanal:	
(M= mañanas, T= tardes, N= noches)			
4.- SOLICITUD, FECHA Y FIRMA			
En de de 20.....			
Fdo:			
5.- INFORME DEL RESPONSABLE/ SUPERVISOR-A / COORDINADOR-A / DIRECTOR-A /A		INFORME DE LA UNIDAD DE PROFESIONALES	
<input type="checkbox"/> FAVORABLE <input type="checkbox"/> DESFAVORABLE Necesita sustitución: <input type="checkbox"/> SI <input type="checkbox"/> NO Persona Propuesta: _____ RES./SUP./COOR./DIR _____ Fecha y Firma: _____		<input type="checkbox"/> FAVORABLE <input type="checkbox"/> DESFAVORABLE Motivo (en caso de informe negativo): _____ _____ RESP. UNIDAD: _____ PROFESIONALES Fecha y Firma: _____	
6.- RESOLUCIÓN			
<input type="checkbox"/> CONFORME <input type="checkbox"/> DENEGADO POR: _____ _____ _____ _____		En de de 20..... LA SUBDIRECCIÓN DE PROFESIONALES Fdo.: _____	



SOLICITUD DE PERMISOS Y VACACIONES
Documentación Justificativa

MOTIVO DE LA SOLICITUD	Declaración Responsable	Planilla con días objeto de reducción de jornada	Justificante de la dependencia	Justificante centro docente	Justificante necesidad	Justificante organismo oficial	Justificante nuevo domicilio	Informe médico o certif. defunción	Fotocopia Libro de Familia	Credencial de sindicato o partido	Certificado médico/ Justificante centro sanitario	Modelo de Solicitud de permisos y vacaciones
Vacaciones anuales												X
Fallecimiento familiares								X	X			X
Accidente o enfermedad grave de parientes									X		X	X
Traslado de domicilio (Necesidad de preaviso de 15 días)							X					X
Funciones sindicales o de representación de personal										X		X
Exámenes finales y demás pruebas de aptitud (Necesidad de preaviso de 15 días)				X								X
Exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto (Necesidad de preaviso de 15 días)					X							X
Lactancia de hijo menor de doce meses									X			X
Nacimiento de hijos o que deban permanecer hospitalizados a continuación del parto									X		X	X
Reducción de Jornada: Guarda Legal	X	X	X						X			X
Atender cuidado de familiar de primer grado por enfermedad muy grave									X		X	X
Deber inexcusable de carácter público y personal. (Necesidad de preaviso de 15 días)						X						X
Deber relacionado con conciliación de la vida familiar y laboral. (Necesidad de preaviso de 15 días)						X						X
Asuntos Particulares (días de libre disposición). (Necesidad de preaviso de 7 días)												X
Permiso por matrimonio (Necesidad de preaviso de 30 días)									X			X
Por razón de violencia de género					X							X
Cuidado de hijo menor afectado por cáncer u otra enfermedad grave									X		X	X
Permiso Adicional postparto									X			X
Permiso no retribuido												X
Reducción de Jornada: Formación		X		X								X
Reducción de Jornada: 10 años para la edad de jubilación		X										X

OBSERVACIONES:

1. El desplazamiento será considerado en función al lugar de residencia comunicada por el trabajador, conforme a lo previsto en el Convenio Colectivo.
2. La concesión de días de libre disposición estará condicionada a las necesidades del servicio, de conformidad con el artículo 35 p) del Convenio Colectivo.