

MANUAL DE PERMISOS, LICENCIAS Y VACACIONES.

Fundación para la Formación e
investigación Sanitarias de la Región
de Murcia

Versión 1
05/06/2025

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	3
1. SOLICITUD DE PERMISOS, LICENCIAS Y VACACIONES	6
1.1 Definiciones	6
1.2 Reglas Generales.....	8
2. PERMISOS RETRIBUIDOS	11
2.1 Permiso para concurrir a exámenes finales y demás pruebas de aptitud.....	11
2.2 Permiso 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	12
2.3 Permiso por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario	124
2.4 Permiso fallecimiento	126
2.5 Permiso por cuidado de hijo menor afectado por cáncer u otra enfermedad grave	17
2.6 Permiso por cuidado de un familiar de primer grado por razones de enfermedad muy grave.....	20
Reducción de hasta el cincuenta por ciento de la jornada laboral, con carácter retribuido, para el cuidado de un familiar de primer grado de consanguinidad o afinidad, por razones de enfermedad muy grave.	20
2.7 Permiso por traslado de domicilio.....	20
2.8 Permiso por asuntos particulares o libre disposición.	21
2.9 Permiso por nacimiento para la madre biológica.....	22
2.10 Permiso por adopción, por guarda con fines de adopción, o acogimiento, tanto temporal como permanente	25
2.11 Permiso de persona progenitora diferente de la madre biológica por nacimiento, guarda con fines de adopción, acogimiento o adopción de un hijo o hija	29
2.12 Permiso retribuido para empleadas en estado de gestación	31
2.13 Permiso para exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto	32
2.14 Permiso por lactancia.....	32
2.15 Permiso para ausentarse del trabajo por el nacimiento de hijos prematuros o que por cualquier otra causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto	33
2.16 Permiso por razón de violencia de género sobre la mujer	34
2.17 Permiso para ausentarse del puesto de trabajo para personal que tenga hijos con discapacidad psíquica, física o sensorial, por el tiempo indispensable para asistir a reuniones de coordinación en el centro de educación especial donde reciba	

tratamiento o para acompañarlo si ha de recibir apoyo adicional en el ámbito sanitario.....	35
2.18 Permiso para ausentarse del puesto de trabajo para someterse a técnicas de fecundación asistida	36
2.19 Permiso retribuido para la formación.....	36
2.20 Permiso para realización de funciones sindicales o de representación de personal.....	37
2.21 Permiso por matrimonio o por unión de parejas de hecho	37
2.22 Permiso para formación de reservistas voluntarios y aspirantes a adquirir tal condición.....	38
2.23 Permiso por indisposición	38
2.24 Permiso por Cirugía mayor ambulatoria (intervención quirúrgica mediante cirugía mayor ambulatoria que no conlleve ingreso durante al menos una noche) ..	38
2.25 Permiso por consulta o cita médica	39
2.26 Permiso parental.....	39
Permiso parental para el cuidado de hijo, hija o menor acogido por tiempo superior a un año, hasta el momento en el que el menor cumpla ocho años.	39
3. PERMISOS SIN RETRIBUCIÓN	40
3.1 Permiso no retribuido o con retribución parcial para la formación	40
3.2 Permiso por asuntos propios sin retribución.....	40
3.3 Permiso no retribuido o con retribución parcial para participar en acciones de cooperación, voluntariado y emergencias humanitarias.....	41
3.4 Permiso no retribuido para asistir a cursos selectivos o periodos de prácticas ..	42
4. VACACIONES ANUALES	43
4.1 Duración vacaciones anuales	44
4.2 Días adicionales de vacaciones.....	44
4.3 Acumulación de las vacaciones a otros permisos	44
4.4 Irrenunciabilidad de las vacaciones	44
4.5 Supuestos especiales.....	45
5. EXCEDENCIAS	46
5.1 Excedencia voluntaria	46
5.2 Excedencia por cuidado de hijos y familiares	47
5.3 Excedencia para la realización de misiones en países en vías de desarrollo o no desarrollados	47
5.4 Excedencia por incompatibilidad	48
5.5 Excedencia forzosa	48
6. 6 JUBILACIÓN FORZOSA.....	499

7. REDUCCIÓN VOLUNTARIA DE JORNADA DE TRABAJO	49
8. FIESTAS ANUALES	50
9. HORARIO.....	51

INTRODUCCIÓN

Desde la constitución de la Fundación para la Formación e Investigación Sanitarias en la Región de Murcia, de aquí en adelante FFIS, la entidad ha venido aplicando en materia de licencias y permisos el mismo criterio para las personas trabajadoras que el Servicio Murciano de Salud (SMS) para su personal. En la reunión del Patronato de la FFIS del 3 de diciembre de 2015 (acta nº3/15) éste acuerda la aplicación de dicho criterio, en cuanto no se modifique como consecuencia de una negociación colectiva. En posterior negociación colectiva del 5 de julio de 2019 se añade un nuevo permiso denominado “Permiso por incapacidad”.

El Real Decreto legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico de los trabajadores (en adelante TREBEP), establece en su artículo 2.3 que el personal estatutario de los Servicios de Salud se regirá por la legislación específica dictada por el Estado y por las comunidades autónomas en el ámbito de sus respectivas competencias y por lo previsto en el mismo, excepto el capítulo II del título III, salvo el artículo 20 y los artículos 22.3, 24 y 84.

El citado artículo señala que cada vez que el TREBEP haga mención al personal funcionario de carrera se entenderá comprendido el personal estatutario de los servicios de salud, siendo de carácter supletorio para todo el personal de las Administraciones Públicas no incluido en su ámbito de aplicación.

En consecuencia, el personal de la FFIS se haya sujeto al régimen de permisos y vacaciones establecido en la Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del Estatuto Marco del Personal Estatutario de los Servicios de Salud, en la Ley 5/2001, de 5 de diciembre, del Personal Estatutario del Servicio Murciano de Salud y a las disposiciones contenidas en el TREBEP en los términos que se prevén en el mismo.

Tras la publicación del Acuerdo de 18 de mayo de 2006, del Consejo de Gobierno, sobre medidas sociales para el personal al servicio de la Administración Pública de la Región de Murcia (Suplemento nº 2 del BORM nº 115, de 20 de mayo de 2006), la dirección aprobó las medidas de conciliación de la vida familiar y profesional (BORM nº 27, de 2 de febrero de 2007), que supuso el disfrute de nuevos permisos en el ámbito de la FFIS.

Por Real Decreto Ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad se modificaron los artículos 48, y 50, de la Ley 7/2007, de 12 de abril, de Estatuto Básico de los trabajadores y se establecieron medidas sobre días adicionales.

Posteriormente, mediante Real Decreto-ley 10/2015, de 11 de septiembre, por el que se conceden créditos extraordinarios y suplementos de crédito en el presupuesto del Estado y se adoptan otras medidas en materia de empleo público y de estímulo a la economía, se

modificó nuevamente el artículo 48 de Estatuto Básico de los trabajadores estableciendo en seis al año el número de días que se pueden disfrutar por asuntos particulares y añadiendo las disposiciones adicionales decimocuarta, decimoquinta y decimosexta en las que se da a las Administraciones Públicas la potestad de ampliar el número de días de permiso por asuntos particulares y de vacaciones en función de la antigüedad, así como de establecer un permiso retribuido para las funcionarias en estado de gestación. Esta regulación ha sido recogida en el TREBEP.

Por Ley 1/2016, de 5 de febrero, de Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia para 2016, se modifica la Ley 5/2001, con efectos desde 1 de enero de 2016 y vigencia indefinida, añadiendo un nuevo párrafo al artículo 59.1 en el que se incrementa el número de días de vacaciones anuales que se podrán disfrutar en función de la antigüedad, una disposición adicional decimocuarta en la que se incrementa el número de días de permiso por asuntos particulares, también en función de la antigüedad, y una decimoquinta que regula un permiso retribuido para las funcionarias en estado de gestación.

A su vez, la Ley 45/2015, de 14 de octubre, de Voluntariado estableció, en su disposición adicional tercera, que el personal que presta servicios en los centros e instituciones del Sistema Nacional de Salud podrá disfrutar de un permiso para participar en emergencias humanitarias, teniendo la condición de no retribuido o retribuido parcialmente, tal y como se encuentra actualmente regulado para el personal estatutario de los servicios de salud, por el artículo 61.4 de la Ley 55/2003, de 16 de diciembre.

Igualmente, el presente Manual recoge las medidas contempladas en el Plan de Igualdad aprobado por la Mesa General de Negociación en su reunión de 1 de marzo de 2016 y por Acuerdo de Consejo de Gobierno de 13 de abril de 2016, que requieren de la aplicación de unos determinados criterios para la concesión de algunos de los permisos.

Desde ese año 2016, se ha aprobado normativa que afecta al régimen de disfrute de los permisos del personal.

Hay que destacar, por un lado, la Ley 7/2018, de 3 de julio, de parejas de hecho de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, que extiende los beneficios respecto a la función pública mediante la equiparación de la pareja de hecho al matrimonio y el conviviente al cónyuge, lo que planteó el establecimiento de criterios sobre el permiso por matrimonio y la unión de parejas de hecho.

Y, por otro lado, el Real Decreto Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación que modifica el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico de la persona trabajadora, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, que introduce una nueva regulación que afecta al artículo 48, apartado f) sobre lactancia de un hijo menor de doce meses y al artículo 49, apartados a), b), c) y d) relativos a los permisos por nacimiento para la madre biológica, por adopción, del progenitor diferente de la madre biológica por nacimiento, guarda con fines de adopción, acogimiento o adopción de un hijo y el permiso por razón de violencia de género sobre la mujer funcionaria.

Por último, la Disposición Final trigésima séptima de la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el año 2021 (LPGE 2021), modifica los artículos. 48 a 50 del TREBEP y el Real Decreto-ley 5/2023, de 28 de junio, por el que se adoptan y prorrogan determinadas

medidas de respuesta de las consecuencias económicas y sociales de la Guerra de Ucrania, de apoyo a la reconstrucción de la isla de la Palma y a otras situaciones de vulnerabilidad; de transposición de Directivas de la Unión Europea en materia de modificaciones estructurales de sociedades mercantiles y conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores; y de ejecución y cumplimiento del Derecho de la Unión Europea, regulando nuevamente tanto los permisos de los empleados públicos por fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica y por lactancia de un hijo menor de doce meses (art. 48 TREBEP), como los que afectan a la conciliación de la vida personal familiar y laboral y por razón de violencia de género y para las víctimas de terrorismo y sus familiares directos (art. 49 TREBEP), así como el período de vacaciones anuales (art. 50 TREBEP).

Por lo tanto, a la vista de la profusión de normas, resoluciones y modificaciones legislativas en materia de vacaciones, permisos y licencias se ha estimado oportuno realizar unas instrucciones únicas, recogiendo en un solo texto el régimen actual de disfrute de los permisos, licencias y vacaciones en el ámbito de la FFIS, estableciendo los criterios generales comunes a los que se ajustarán los mismos.

En estas instrucciones se ha optado por la convención que otorga el lenguaje a los sustantivos masculinos para la representación de ambos sexos, como opción lingüística utilizada con la única finalidad de facilitar la lectura de la misma y lograr una mayor economía en la expresión, con algunas excepciones respecto a los permisos derivados por hijos.

A fin de garantizar la máxima transparencia en la igualdad de trato para todas las personas trabajadoras de la FFIS, se han recopilado las directrices previstas por la dirección de la entidad en cuanto a permisos, licencias y vacaciones a fin de que todos dispongamos de la información necesaria en este sentido.

Las indicaciones a las que se va a hacer referencia incluyen preceptos legales ineludibles, así como acuerdos colectivos a los que se ha llegado con nuestro Comité de Empresa. A tener en cuenta que este proceso está vivo, por lo que periódicamente se enviarán actualizaciones respecto a este tema.

Es preciso resaltar que la ley prevé diferencias en algunas cuestiones en relación con si los contratos suscritos son a tiempo parcial o completo, lo que se también se verá reflejado en este documento.

Así mismo, se ha de tener en cuenta que las necesidades organizativas son distintas en función del tipo de trabajo que se desarrolle.

A fin de poder dar cumplimiento a estos preceptos legales, se ha creado una aplicación informática como modelo normalizado para el registro de estos.

Es muy importante saber que los registros son personales y no modificables. Por tanto, es aconsejable que no dejar grabada la contraseña de acceso en ningún ordenador por si fuera necesario que otra persona hiciera uso del mismo equipo y por error registrara inicios o finalizaciones de jornada con tu usuario al estar autenticado de forma automática en el portal del empleado, los cuales quedarían registrados sin opción a modificarlos.

Este Manual será revisado anualmente, de forma conjunta por la Dirección y los representantes de las personas trabajadoras de la FFIS.

1. SOLICITUD DE PERMISOS, LICENCIAS Y VACACIONES

Los permisos, licencias y vacaciones son periodos en los que las personas trabajadoras, tiene derecho a ausentarse de su puesto de trabajo. En unos casos serán permisos retribuidos, como por ejemplo vacaciones y en otros no, como por ejemplo la huelga.

Para agilizar trámites y eliminar papel innecesario, estos permisos se solicitan igualmente desde el portal del empleado (excepto el permiso por nacimiento de hijo), con la salvedad en relación al registro horario de que pueden solicitarse desde cualquier red informática que dé acceso a internet y que en la medida de lo posible deben ser previos al disfrute del permiso.

Con carácter previo al disfrute de vacaciones o asuntos particulares, éstas tendrán que estar autorizadas por el responsable, para lo que se realizará la solicitud correspondiente a través de la aplicación informática. El disfrute de las vacaciones se realizará siempre dentro del año natural. La normativa no permite compensar económicamente las vacaciones no disfrutadas.

1.1 Definiciones

1.1.1 Definición de Parentesco por Consanguinidad y/o Afinidad

El cómputo de los 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. En el caso de parejas de hecho se aplicará por analogía esta regla.

Los grados de parentesco se determinan partiendo siempre de la persona trabajadora, utilizando la línea directa o colateral.

- **Línea Directa**, hace referencia a personas que descienden o ascienden unas de otras, por tanto, se cuenta el número de generaciones, subiendo hasta el ascendiente o bajando hasta el descendiente (abuelos, hijos, nietos.).
- **Línea Colateral**, hace referencia a personas que tienen un ascendiente común, por tanto, los grados se cuentan ascendiendo hasta el tronco común y luego descendiendo hasta la persona respecto de la cual se pretende determinar el grado. (Así, por ejemplo, los hermanos distan entre sí dos grados, puesto que se asciende hasta el padre un primer grado y se desciende hasta el hermano que es otro grado).
- **Parentesco por Afinidad**, es respecto del cónyuge o pareja de hecho y se computará de la misma manera.

	1er. Grado	2o. Grado
Por consanguinidad	* Padres de la persona trabajadora * Hijo/as de la persona trabajadora	* Abuelos/as de la persona trabajadora * Hermanos/as de la persona trabajadora

		* Nietos/as de la persona trabajadora
Por afinidad	* Padres del cónyuge * Hijos/as de anteriores matrimonios del cónyuge * Cónyuges de los hijos/as * Cónyuge	* Abuelos/as del cónyuge * Hermanos/as del cónyuge * Cónyuges del hermano/a de la persona trabajadora * Nietos/as de anteriores matrimonios del cónyuge

- **Pareja de hecho.** Se entiende por pareja de hecho la que, respecto de la persona de referencia, mantiene una relación que puede acreditar a través de la inscripción en un registro público oficial de parejas de hecho.

* Se entiende asimilado al hijo/a, el menor en acogimiento preadoptivo, acogimiento familiar permanente o acogimiento familiar simple de duración no inferior a un año.

*Entre los afines de un cónyuge y el otro cónyuge no existe afinidad, no teniendo la consideración de familiar por afinidad el conculado/a.

*El parentesco por afinidad se genera y sostiene mientras se mantenga el vínculo matrimonial/pareja de hecho. Desaparecido éste – por fallecimiento o por disolución o nulidad del vínculo – cesa el parentesco por afinidad.

1.1.2 Definición de Localidad

Con carácter general, el término "localidad" se entiende referido al lugar donde reside o se hospeda de forma habitual el empleado.

1.1.3 Definición de Residencia habitual

Por residencia habitual de la persona trabajadora, se entenderá aquel en el que éste tenga su domicilio, resida la mayor parte del año y como tal conste en cada momento en su expediente personal.

1.1.4 Definición de accidente o enfermedad grave

Con carácter general, se considerará como accidente o enfermedad grave los procesos que obliguen a la hospitalización del paciente durante al menos una noche.

1.1.5 Interpretación del concepto intervención quirúrgica sin hospitalización que requiera reposo domiciliario

El reposo domiciliario significa que el paciente debe reposar en su casa de cualquier tarea incompatible con su recuperación, esto es, debe entenderse que lo que se prescribe es la atención continuada al paciente. Por tanto, el presupuesto, para que el reposo domiciliario sea efectivo, es que el paciente cuente con la atención de terceros, en este caso de la persona trabajadora, siendo esa la razón del ser del permiso retribuido.

1.1.6 Definición de modelo normalizado

Se entiende por modelo normalizado, a efectos de solicitudes, el procedimiento de solicitud vigente en cada momento (gestor vacacional, documentación, etc.).

1.2 Reglas Generales

1.2.1 Régimen de disfrute de los permisos y licencias

Los días de permiso son días completos equivalentes a siete horas de trabajo. Es por ello que:

- Cuando el supuesto de hecho que permita solicitar el disfrute de un permiso se origina fuera del horario laboral, surtirá efectos desde el día siguiente, iniciándose el cómputo del permiso en la fecha que corresponda de conformidad con lo previsto en el presente manual, según se trate de días “hábiles” o “naturales”
- Cuando el hecho causante se origine después de que la persona trabajadora haya desempeñado parte de su jornada ordinaria de trabajo, procede ser computado desde ese mismo día. No obstante, el tiempo trabajado debe ser compensado, en función de la jornada ordinaria anual que individualmente le reste cumplir.

No obstante, salvo en los casos de permisos por fallecimiento de un familiar, el órgano competente para la concesión del permiso por accidente hospitalización o enfermedad familiar podrá, con carácter excepcional y a la vista de las circunstancias del caso, tales como la duración que se prevea del proceso patológico, la existencia de varios familiares que puedan hacer uso del permiso, etc., conceder el permiso en un momento posterior al hecho causante, siempre que persistan las circunstancias que dan derecho al mismo y no suponga una reducción superior de la jornada de trabajo del interesado que la que se hubiera producido de aplicar la regla general que sobre el inicio del permiso se establece.

- En relación con los permisos por guarda legal, por deberes inexcusables y licencia por asuntos propios sin ninguna retribución, se aplicarán para su disfrute, los siguientes criterios:
 - Se podrá acumular la reducción de jornada en días completos, en función de las necesidades del servicio.
 - El permiso por 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 podrá disfrutar con motivo de la asistencia médica en caso de hijos menores o ascendientes a cargo, mayores de 65 o personas con discapacidad.
 - En cuanto al cumplimiento de deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral, será requisito indispensable que se justifique una situación de dependencia directa respecto del titular del derecho y que se trate de una situación no protegida por los restantes permisos.

- Se facilitará la concesión de la licencia por asuntos propios sin ninguna retribución para el personal que tenga a su cargo hijos menores cuando el motivo de la solicitud sea la atención y cuidado de los mismos.
- Durante los periodos de marcada tradición festiva los permisos por asuntos particulares se disfrutarán, en su caso, preferentemente por turnos, de modo que siempre queden atendidas las necesidades del servicio.
- Como regla general y, salvo excepciones expresamente indicadas en este manual, el inicio de un permiso o licencia pone fin a cualquier otro previsto que se viniera disfrutando. En caso de concurrir en el tiempo el derecho a más de uno, se podrá optar por el de mayor duración.

1.2.2 Régimen de disfrute de las vacaciones

Las vacaciones son irrenunciables, y como regla general. Se podrán fraccionar preferiblemente en dos períodos sin que la suma de ambos supere los veintidós días hábiles sin considerar los sábados, sin perjuicio de los días adicionales que pudieran corresponder por razón de la antigüedad.

No obstante, siempre que las necesidades del servicio lo permitan y con el fin de promover una organización del trabajo que favorezca la conciliación de la vida personal y familiar, el disfrute de las vacaciones podrá hacerse en periodos más cortos.

Los días adicionales de vacaciones a que se tenga derecho en función de la antigüedad se podrán disfrutar de manera independiente desde el día siguiente al del cumplimiento de los correspondientes años de servicios, pudiéndose acumular a los días de permiso por asuntos particulares.

Las vacaciones se disfrutarán dentro del año natural, preferentemente entre los meses de junio a septiembre. Con carácter voluntario, podrán disfrutarse las vacaciones fuera de este periodo, quedando a criterio de la persona responsable, que decidirá en función de las necesidades del servicio.

1.2.3 Reglas de cómputo

Cuando la regulación aplicable hable de “días” sin especificar si se trata de días hábiles o naturales, ha de entenderse que se trata de días naturales, excepción del permiso por fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de un familiar que se computará por días hábiles.

Cuando se establezca que la duración del permiso es en “días hábiles”, se excluirán del cómputo de los mismos los sábados, domingos y los declarados festivos, ello sin perjuicio de las adaptaciones que se establezcan para los horarios especiales.

Sin embargo, si como consecuencia del régimen de jornada y horarios que resulta aplicable, la persona trabajadora está obligada a prestar servicios todos o algunos sábados, domingos o festivos, tales días habrán de ser computados a efectos de este tipo de permisos y licencias.

Los sábados, domingos y festivos se considerarán inhábiles y sólo se considerarán hábiles para la persona trabajadora que preste servicios efectivos en dichos días.

A efecto de la jornada ordinaria anual individual que corresponda cumplir, se entenderá que cada día hábil de los permisos retribuidos que no hayan sido ya tomados en consideración para la determinación de la jornada en cómputo anual, consta de siete horas, por lo que se reducirá el número de horas que corresponda a cada una de dichas situaciones de la jornada ordinaria anual individual.

A los efectos expresados, son tomados en consideración para la determinación de la jornada ordinaria de trabajo en cómputo anual los siguientes permisos “retribuidos”:

- Los veintidós días hábiles de vacaciones, o los que correspondan proporcionalmente si no se ha prestado servicios durante todo el año.
- Los seis días de asuntos particulares, o los que correspondan proporcionalmente si no se ha prestado servicios durante todo el año.

La persona trabajadora que preste servicios a tiempo parcial vendrá a disfrutar de los mismos permisos que el personal vinculado a tiempo total, siendo computados los días “naturales” o “hábiles” de permiso, según proceda, con independencia de la correspondiente reducción horaria individualmente reconocida. En caso de que esta reducción se haga acumulando las horas en días totales, las vacaciones serán proporcionales a los días de trabajo completo trabajados.

1.2.4 Autorización

La concesión de los días de licencias, permisos y vacaciones estará subordinada a las necesidades del servicio.

Si el disfrute del permiso viene condicionado a las “necesidades del servicio”, y por dicho motivo no resulta autorizado, deberá adjuntarse el informe de la persona responsable del solicitante en el que consten de forma expresa las circunstancias que motivan su denegación.

En todo caso, la denegación de las vacaciones, permisos o licencias deberá ser siempre motivada por tratarse de un acto limitativo de un derecho y expresamente comunicada a la persona trabajadora con una antelación mínima de quince días a la fecha prevista de su disfrute. El silencio administrativo tendrá pues efecto estimatorio.

1.2.5 Solicitud/Justificación/Acreditación

Con carácter general los permisos, licencias y vacaciones se solicitarán, como mínimo, con quince días hábiles de antelación si bien, en situaciones de urgencia (enfermedad grave, fallecimiento, etc.) o situaciones sobrevenidas, podrá solicitarse en el momento del hecho causante e, incluso, en circunstancias de extrema gravedad, en el momento de su incorporación al puesto de trabajo.

Los permisos, licencias y vacaciones deberán solicitarse en la aplicación telemática desde el portal de la persona trabajadora (excepto el permiso por nacimiento de hijo).

A fin de garantizar la correcta prestación del servicio, la persona trabajadora deberá avisar siempre de su ausencia al responsable tan pronto sepa que ésta vaya a producirse.

Se considerará como primer día de ausencia la fecha en la que el interesado no asista al puesto de trabajo, salvo en aquellos casos que expresamente se indique otra cosa.

La documentación justificativa de los permisos se presentará con carácter previo si es posible o, dentro de los siete días hábiles siguientes a la finalización del permiso. En caso de

que la demora en este plazo se deba a la tardanza en obtener la justificación en dependencias oficiales, se ampliará el plazo a quince días hábiles.

1.2.6 Permisos, licencias o vacaciones indebidamente disfrutados

Cuando se disfrute indebidamente de vacaciones, permisos o licencias, o no se justifique adecuadamente su disfrute, se compensará, si es posible con otro permiso, licencia o días de vacaciones.

Si una vez iniciado el permiso, el hecho causante no se produce, los días disfrutados se compensarán con cargo a los días de libre disposición, en su defecto, a las vacaciones.

2. PERMISOS RETRIBUIDOS

2.1 Permiso para concurrir a exámenes finales y demás pruebas de aptitud

Permiso retribuido para hacer posible la concurrencia de la persona trabajadora a exámenes finales y pruebas definitivas de aptitud y evaluación cuando se trate de estudios encaminados a la obtención de un título académico.

Se incluyen los exámenes parciales liberatorios que formen parte del programa y los ejercicios de pruebas selectivas o concurso de méritos convocados por la Administración Pública.

2.1.1 Duración

Durante los días de su celebración y por el tiempo indispensable para la realización de los mismos.

Cuando los exámenes se celebren necesariamente y no por voluntad de la persona trabajadora, en localidad distinta a la de su destino, incluirá también el tiempo necesario para los desplazamientos.

Si los exámenes se realizan obligatoriamente, y no por opción, fuera de la Región de Murcia, el permiso comprenderá, además del día de su celebración, de un día anterior o posterior al examen. En el caso de realizar los exámenes en las Islas Baleares, Islas Canarias, y Ceuta y Melilla, tendrán derecho a un día adicional a este supuesto.

En el caso de que la persona trabajadora realizará turno nocturno o tuviese asignado horario de noche en turno rotatorio o se encontrase realizando jornada complementaria en su modalidad de guardias de presencia física y el examen o la prueba de aptitud se celebre a una hora en que al profesional le fuese imposible la asistencia, el permiso se acomodará a dicha circunstancia pudiendo comprender la noche anterior.

2.1.2. Requisitos

- a. Solicitud con quince días hábiles de antelación.
- b. Estar matriculado en un centro oficial o en un centro homologado o admitido a pruebas selectivas o concursos de méritos, respectivamente.
- c. Autorización de la persona responsable.

- d. Aportación dentro de los siete días hábiles siguientes al disfrute del permiso la justificación que acredite la realización del examen o prueba; su duración, su carácter de la prueba, así como el carácter oficial del Centro.

2.1.3. Características y Observaciones

- a. Se entienden que son exámenes finales o pruebas definitivas de aptitud y evaluación, aquellas que tengan carácter "final" o "parcial liberatorio" de una parte del programa.
- b. Han de realizarse por Centros Oficiales de Enseñanza, entendiendo por tales aquellos que sean dependientes de cualquier Administración Pública.
- c. Incluye también los realizados en centros privados cuando se dirijan a la obtención de una titulación oficial reconocida u homologada por la Administración Pública competente.
- d. No genera derecho al permiso los exámenes o pruebas que se celebren en el día en el que la persona trabajadora no tenga asignado turno de trabajo, excepto en el caso de que el empleado tenga asignado turno nocturno, o turno en la noche inmediatamente anterior al día del examen, en cuyo caso tendrán derecho al permiso la citada noche.

2.2 Permiso 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

- a. Deber inexcusable de carácter público o personal: permiso retribuido para la persona trabajadora con una obligación legal cuyo incumplimiento les generaría una responsabilidad de índole civil, penal o administrativa.
- b. Deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral: permiso retribuido para la realización de actividades inexcusables vinculadas directamente al entorno familiar del titular del derecho.

2.2.1 Duración

El permiso durará el tiempo estrictamente necesario para el cumplimiento del deber, o el tiempo establecido por la norma que regule la actividad a desarrollar.

2.2.2 Requisitos

- a. La solicitud deberá presentarse con una antelación suficiente en función de la previsibilidad del hecho causante, que si no lo impide deberá ser de, al menos quince días, para permitir su valoración, debiendo acreditar tanto el deber inexcusable como el tiempo que se precisa para el cumplimiento del mismo. En el caso de que sea una situación urgente, no habrá mínimo de días para solicitarlo.
- b. Autorización por la persona responsable.
- c. Aportación dentro de los siete días siguientes de la justificación documental que acredite la fecha y hora de la obligación.

- d. No podrán considerarse como supuestos en los que cabría la concesión de este permiso, aquellas actuaciones que impliquen la presencia de la persona trabajadora y puedan realizarse fuera del horario de trabajo y cuyo incumplimiento no le genere responsabilidad.
- e. En cuanto al cumplimiento de deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral, será requisito indispensable que se justifique una situación enfermedad, discapacidad o dependencia directa respecto del titular del derecho y que se trate de una situación no protegida por los restantes permisos previstos en la normativa aplicable.
- f. De concurrir dos o más empleados con derecho al permiso por conciliación de la vida familiar y laboral, se autorizará solamente a uno de ellos.

2.2.3 Características y Observaciones

Con carácter general, **son deberes de carácter público y personal:**

- Citaciones previas de Juzgados o Tribunales de Justicia. En el caso de los peritos este permiso se concederá cuando testigo, perito y perito testigo lo sean a requerimiento de la Administración.
- Asistencia a las reuniones de los órganos de Gobierno y Comisiones dependientes de los mismos de que formen parte en su calidad de cargo electivo, como concejal, diputado o parlamentario que coincidan con el horario de trabajo y sólo por el tiempo imprescindible. Se excluye cualquier otra actividad de representación.
- Atención de circunstancias excepcionales e imprevistas debidamente justificadas de los miembros de Corporaciones Locales con dedicación parcial.
- Cumplimiento de los deberes ciudadanos derivados de una consulta electoral.
- Presentación como candidato a elecciones a Diputados y Senadores, a miembros de la Corporaciones Locales, a las Asambleas Legislativas de las CC.AA. y para diputados europeos.
- Desempeño de la función de jurado.
- Cumplimiento de las resoluciones judiciales que no sean fruto de condena cuando impliquen actos que exijan ausentarse del puesto de trabajo y no pueda compatibilizarse mediante la modificación del horario de trabajo.
- La asistencia como miembro a Juntas Generales de Colegios Profesionales. Se excluye cualquier otra actividad de representación colegial.
- Para asistir a Tribunales de selección o comisiones de selección, por el tiempo indispensable para asistir a las sesiones de los mismos.
- La donación de sangre requerida por la Administración sanitaria, en casos de urgencia.
- La colaboración en programas de cooperación y ayuda humanitaria en situaciones de emergencia y catástrofe generalizada cuando no se perciba ningún otro tipo de compensación económica por su participación en los mismos.

- La expedición o renovación del documento de identidad, pasaporte, permiso de conducir, libro de familia o similar, siempre que dicho trámite resulte de imposible ejecución fuera del horario de trabajo.
- Asistencia al claustro de la Universidad en calidad de delegado de alumnos.

Dentro de los supuestos de deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral se recoge:

- Acompañar al médico a los descendientes en primer grado (hijos en edad pediátrica), a los ascendientes o descendientes dependientes, así como al cónyuge o pareja de hecho, en aquellos casos en los que, por su edad, estado de salud o discapacidad no se valgan por sí mismos.
- La asistencia a las tutorías de los hijos en edad escolar.
- Visita a un discapacitado internado en un centro, cuando el trabajador/a ha sido nombrado tutor del mismo.
- Desplazamiento para llevar a efecto el régimen de visitas a un menor.

No se contempla como deber inexcusable:

- La asistencia a funerales de familiares de tercer grado o superior.
- Los derivados de la voluntad del propio empleado respecto de su necesidad de asistir o del momento en que tengan lugar, tales como la asistencia voluntaria a las oficinas de las Administraciones Públicas (Hacienda, Seguridad Social, etc.), así como notarías, despachos de abogados, clínicas particulares, etc., todo ello sin perjuicio de su eventual consideración como hecho causante de cualquier otro permiso o licencia existente.
- La asistencia a las reuniones de los Consejos Escolares en los centros de enseñanza.
- El tener que ir a recoger al colegio a los hijos menores de 12 años si no es por una circunstancia acontecida de forma excepcional y justificable.

La denegación del permiso será siempre por escrito y motivada por la dirección competente, atendiendo a las circunstancias del caso y en particular por:

- Necesidades del servicio.
- Cuando el hecho causante no tenga carácter excepcional y responda a situaciones permanentes o periódicas que puedan ser atendidas en horario no laboral o con los restantes permisos previstos en la normativa aplicable.

Efectos del silencio: se considerará autorizado el permiso, cuando no se reciba denegación motivada con una antelación de 2 días hábiles al inicio del mismo.

2.3 Permiso por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario.

Permiso retribuido para la persona trabajadora por accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise de reposo domiciliario

del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el **primer grado** por consanguinidad o afinidad, así como de **cualquier otra persona distinta de las anteriores que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio** y que requiera el cuidado efectivo de aquella, **cinco días**.

Cuando se trate de accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise de reposo domiciliario, de un familiar dentro del **segundo grado** de consanguinidad o afinidad, el permiso será de **4 días**.

A efectos del cómputo de los días de permiso, no tendrán la consideración de días hábiles los sábados, domingos y festivos. Sin embargo, en el caso de que la persona trabajadora esté obligado a prestar servicios en sábados, domingos o festivos, tales días habrán de ser computados a efectos de este permiso.

En caso de intervenciones quirúrgicas, que no requieran hospitalización, ni se prescriba reposo domiciliario, el permiso se concederá exclusivamente por el día de la operación.

En este último caso, cuando haya más de una persona trabajadora que pudiera optar a la solicitud del indicado permiso en razón del parentesco, únicamente se le concederá a una de ellas, atendiendo, en caso de concurrencia de varias peticiones, en primer lugar, al acuerdo de las personas trabajadoras, en el caso de que no haya acuerdo, se primará el grado de parentesco más próximo y finalmente, y a igualdad de grado, se tendrá en cuenta la fecha de la solicitud.

2.3.1 Requisitos

- a. Solicitud del permiso en el plazo de quince días hábiles anteriores al hecho causante en caso de intervención quirúrgica programada. En caso de urgencia, bastará comunicación telefónica o por el medio más rápido posible a la persona responsable, sin perjuicio de su posterior petición por escrito.
- b. Autorización por la persona responsable.
- c. Aportación dentro de los diez días siguiente a la finalización del permiso del justificante de ingreso hospitalario y de la duración del mismo o, en su caso, de informe médico sobre la gravedad y/o la necesidad de continuar con especiales cuidados en el domicilio, así como el tiempo previsto.
- d. El grado de parentesco y la relación familiar se tiene que acreditar con el libro de familia, resolución del Registro de Parejas Estables, certificación del Registro Civil, o bien con la inscripción en cualquier registro público que lo acredite.
- e. Cuando el permiso se disfrute de modo no consecutivo se podrá presentar una justificación global que comprenda todos los días disfrutados o una parcial por cada uno de tales días.
- f. Se trate o no de una enfermedad crónica grave o de larga duración, solo se puede disfrutar de un único permiso por proceso patológico, excepto cuando el informe médico haga constar que se trata de una recaída, supuesto en el que tendrá la consideración de nuevo hecho causante.
- g. Los informes médicos deberán ser emitidos por facultativos del servicio público o del centro hospitalario correspondiente, no contendrán información relativa a la

enfermedad, accidente o intervención, pero, para que surtan efectos sí deben calificar su carácter de "grave" o "muy grave", así como, en su caso, la necesidad de continuar con especiales cuidados en el domicilio.

- h. Si durante el disfrute del permiso por accidente o enfermedad grave de un familiar, sobreviene la muerte de éste, se suspenderá el permiso que venía disfrutando y se iniciará el cómputo de un nuevo permiso.
- i. El permiso podrá disfrutarse desde la fecha que se produzca el hecho causante o, con carácter excepcional, en un momento posterior, a la vista de las circunstancias del caso, tales como la duración que se prevea del proceso patológico y/o la existencia de varios familiares con derecho, igualmente podrá disfrutarse de forma discontinúa, siempre que persistan las circunstancias que dan derecho a este permiso.

2.3.3 Características y Observaciones

- a. Se entiende por reposo domiciliario, la atención continuada en domicilio prescrita al paciente
- b. Por tanto, la razón de ser del permiso cuando se prescribe reposo domiciliario es que el paciente cuente con la atención de terceros, en este caso la persona trabajadora.
- c. En el caso de ingreso hospitalario, deberá acreditarse que el sujeto causante del permiso haya permanecido en el centro hospitalario durante el periodo que genera el nacimiento del derecho.
- d. El concepto enfermedad grave familiar comprende:
 - Todos los procesos patológicos en que se produzca hospitalización en planta o en urgencias o precise reposo domiciliario tras intervención quirúrgica sin hospitalización.
 - El parto tendrá la consideración de "proceso patológico con hospitalización" a los solos efectos de este permiso.
 - Aquellas enfermedades en que, sin producirse hospitalización, su gravedad quede acreditada mediante informe médico.
 - Aquellos casos en que una vez terminada la hospitalización o la fase de gravedad, la enfermedad requiera la continuación de especiales cuidados en el domicilio y se acredite mediante informe médico.
- e. Los servicios sanitarios no pueden expedir el justificante sin disponer de la autorización expresa del paciente. En caso de no poder presentar dicha autorización, el solicitante deberá asumir la responsabilidad sobre el uso del documento recibido.

2.4 Permiso fallecimiento

Permiso retribuido para la persona trabajadora por el fallecimiento de familiares de hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad incluyéndose al cónyuge o pareja de hecho.

Permiso por fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o familiar dentro del **primer grado** de consanguinidad o afinidad:

- Tres días hábiles cuando el suceso se produzca en la misma localidad de residencia de la persona trabajadora.
- Cinco días hábiles si el hecho se produce en distinta localidad de la de residencia de la persona trabajadora.

Permiso por fallecimiento de familiar dentro del **segundo grado** de consanguinidad o afinidad:

- a) Dos días hábiles cuando el suceso se produzca en la misma localidad de residencia de la persona trabajadora.
- b) Cuatro días hábiles si el hecho se produce en distinta localidad de la de residencia de la persona trabajadora.

2.4.1 Características y Observaciones

- a) Se entiende por localidad de residencia el municipio donde la persona trabajadora tiene fijado el domicilio y en el que reside la mayor parte del año.
- b) Aportación dentro de los diez días siguiente a la finalización del permiso del certificado de defunción o certificación expedida por la empresa que ha llevado a cabo el enterramiento; del justificante de ingreso hospitalario y de la duración del mismo o, en su caso, de informe médico sobre la gravedad y/o la necesidad de continuar con especiales cuidados en el domicilio, así como el tiempo previsto.
- c) El grado de parentesco y la relación familiar se tiene que acreditar con el libro de familia, resolución del Registro de Parejas Estables, certificación del Registro Civil, o bien con la inscripción en cualquier registro público que lo acredite.
- d) El disfrute del permiso por causa de muerte se inicia el mismo día o el día hábil siguiente de producirse.

2.5 Permiso por cuidado de hijo menor afectado por cáncer u otra enfermedad grave

La persona trabajadora tendrá derecho, percibiendo sus retribuciones íntegras, a una reducción de la jornada de trabajo, de, al menos, la mitad de su duración para el cuidado del hijo menor de edad afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas o carcinomas) o por otra enfermedad grave que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente.

Se consideran situaciones protegidas la continuación del tratamiento médico del cuidado de la persona menor en el domicilio tras el diagnóstico y hospitalización por la enfermedad grave, así como la recaída o reagudización en el cáncer o la enfermedad grave de la que derivó el ingreso hospitalario, aunque ya no sea necesario un nuevo ingreso hospitalario.

El permiso se aplicará igualmente en los casos de adopción y de acogimiento de carácter preadoptivo o permanente.

2.5.1 Duración

El máximo de la reducción de jornada que podrá ser otorgado será del 99% cuando se trate de un ingreso hospitalario ocasionado por el cáncer u otra enfermedad grave, así como cuando se esté en la fase crítica del tratamiento.

En el resto de los casos no incluidos en el párrafo anterior, cuando se requiera hospitalización o no se trate de fase crítica del tratamiento, el porcentaje de reducción será, con carácter general, del 75%, salvo cuando el grado de necesidad de cuidado de la persona menor determine una reducción superior, que nos superará el citado porcentaje del 99% de la jornada de trabajo ordinaria.

El mínimo de la reducción de jornada que podrá ser otorgado será del 50%.

En todo caso el porcentaje concreto de reducción se concederá a solicitud de la persona trabajadora, previa acreditación de las circunstancias que así lo justifiquen.

El permiso se reconocerá por un período inicial de un mes, prorrogable por períodos de dos meses cuando subsista la necesidad de cuidado directo, continuo y permanente de la persona menor.

La reducción de la jornada podrá disfrutarse diariamente, según las necesidades del solicitante.

Siempre que resulte compatible con el funcionamiento correcto del servicio, podrá acumularse la reducción en jornadas completas y en cómputo mensual como máximo.

Sin perjuicio de las especialidades de cada supuesto, el permiso se extinguirá cuando desaparezca la causa que determinó su concesión y, en todo caso, cuando el menor cumpla los dieciocho años de edad.

2.5.2 Requisitos

- a. El permiso deberá solicitarse en modelo normalizado y se concederá durante la hospitalización y el tratamiento continuado del cáncer o la enfermedad grave del hijo y, como máximo, hasta que el menor cumpla los dieciocho años.
- b. La acreditación de que el menor padece cáncer u otra enfermedad grave, así como la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente durante el tiempo de hospitalización y tratamiento continuado de la enfermedad se efectuará mediante informe del facultativo del Servicio Público de Salud responsable de la atención del menor. Si el menor estuviese incluido como beneficiario en el régimen especial del mutualismo administrativo, la acreditación será efectuada por el facultativo de tal entidad.
- c. El resto de los requisitos se acreditará mediante documentación acreditativa del grado de parentesco con el menor; declaración responsable de la otra persona progenitora/adoptante/acogedora del menor indicando si disfruta o no del permiso y, en caso afirmativo, si percibe o no sus retribuciones íntegras, así como Informe de vida laboral del mismo actualizado a la fecha de solicitud del permiso.
- d. Será requisito para la concesión de este permiso que ambas personas progenitoras trabajen.

- e. En el caso de que ambos sean personas trabajadoras de la FFIS, sólo uno de ellos tendrá derecho a no ver reducidas sus retribuciones por el disfrute de este permiso.
- f. Únicamente se tendrá derecho a la percepción de las retribuciones íntegras en el supuesto de que la persona progenitora no sea beneficiaria de la prestación que le corresponda por este motivo en el régimen de previsión social que le resulte de aplicación, en caso contrario, sólo se tendrá derecho a la reducción de jornada, con la consiguiente reducción de retribuciones.
- g. Asimismo, en el supuesto de que ambos presten servicios en la FFIS, se podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas en el correcto funcionamiento del mismo.
- h. En el supuesto de que la persona trabajadora tenga más de un hijo menor en el que concurren las circunstancias que dan derecho al disfrute de esta licencia, se podrá conceder la licencia que corresponda por cada uno.
- i. La reducción de jornada es incompatible con el desarrollo de cualquier otra actividad económica, remunerada o no, durante el horario objeto de reducción.

2.5.3 Características y Observaciones

- a. A efectos de la concesión del permiso retribuido regulado en este apartado, tendrán la consideración de enfermedades graves aquellas enfermedades que se encuentran incluidas en el listado que figura en el 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, así como aquellas que, en lo sucesivo, se incluyan en el mismo.
- b. Sin perjuicio de lo aquí regulado, la persona trabajadora que solicite el permiso deberá cumplir los requisitos establecidos en el artículo 37.6 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre, así como lo fijado, en su caso, por el Real Decreto 1.148/2011, 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, de cara a la concesión por la entidad o mutua que resulte procedente del subsidio.
- c. La Dirección competente para la concesión del permiso, previo el examen del resto de circunstancias y requisitos, remitirá los informes y demás documentación de carácter médico a la Inspección de los Servicios Sanitarios a los efectos de que por el citado órgano se dictamine sobre la procedencia de su concesión.
- d. El permiso comenzará en la fecha que se determine en la resolución de concesión.
- e. La persona trabajadora deberá comunicar a la FFIS cualquier cambio en las condiciones del permiso que implique la suspensión o su extinción. En caso contrario, se podrá revocar el permiso o adoptar las medidas oportunas relativas a su concesión.

2.6 Permiso por cuidado de un familiar de primer grado por razones de enfermedad muy grave

Reducción de hasta el cincuenta por ciento de la jornada laboral, con carácter retribuido, para el cuidado de un familiar de primer grado de consanguinidad o afinidad, por razones de enfermedad muy grave.

2.6.1 Duración

Plazo máximo: un mes.

En el caso de que el total o una parte del periodo del permiso concedido se acumulen en jornadas completas, esta acumulación no altera la duración máxima del tiempo concedido.

2.6.2 Requisitos

- a. Solicitud de la persona trabajadora en modelo normalizado.
- b. Informe del servicio público de salud o de la dirección médica del centro hospitalario o, en su caso, de la entidad sanitaria correspondiente que acrediten suficientemente el carácter de la enfermedad como muy grave.
- c. Documentación acreditativa del grado de parentesco.
- d. Declaración responsable de la persona trabajadora de que ningún otro titular hace uso del disfrute de esta reducción, o en caso contrario, de la distribución del mes con los demás titulares.
- e. Autorización de la persona responsable, previa al inicio del permiso.

2.6.3 Características y Observaciones

- a. Si hubiera más de una persona trabajadora 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.
- b. Este permiso podrá ser concedido por cada sujeto causante en sucesivas ocasiones durante el año por la misma enfermedad muy grave, si bien la suma de los permisos concedidos con tal fin no podrá superar el límite fijado.
- c. La reducción de jornada es incompatible con el desarrollo de cualquier otra actividad económica, remunerada o no, durante el horario objeto de reducción.
- d. Atendiendo a las necesidades del servicio, el permiso se disfrutará, de forma preferente mediante su acumulación en jornadas completas de trabajo.
- e. Garantías durante la tramitación de este permiso: Teniendo en cuenta que para la solicitud de este permiso se requiere de la presentación de una declaración cumplimentada por facultativo en la que debe hacer constar datos de salud y, por tanto, protegidos por la Ley de Protección de Datos, el tratamiento de esta información deberá garantizar la máxima reserva para el profesional afectado.

2.7 Permiso por traslado de domicilio

Permiso retribuido para hacer posible el traslado de su domicilio habitual.

2.7.1 Duración

Un día, si el traslado no supone cambio de localidad de residencia.

Si el traslado supone cambio de localidad, para determinar el número de días de permiso, se tendrá en cuenta las circunstancias particulares del solicitante (cambio de colegios de hijos, provincia distinta, familiares a cargo, etc.).

2.7.2 Requisitos

- a. Solicitud de la persona trabajadora en modelo normalizado.
- b. Justificación documental que acredite la realidad del traslado mediante la presentación de certificación expedida por el Ayuntamiento (certificado de empadronamiento) o bien cualquier otra prueba documental como la factura de empresa de mudanza o el contrato de arrendamiento; contrato de suministro de agua, gas, electricidad, etc.... de donde se deduzca fehacientemente el cambio de domicilio. Deben hacerse constar ambos domicilios.
- c. Autorización de la responsable.

2.7.3 Características y Observaciones

- a. A efectos de este permiso, no se considera traslado de domicilio el cambio de residencia como consecuencia de cambio de puesto de trabajo que conlleve plazo posesorio.
- b. El permiso deberá disfrutarse necesariamente cuando efectivamente se produzca el traslado de domicilio.
- c. El hecho de cambiarse de hospedaje no genera derecho al permiso salvo que suponga mudanza de muebles o enseres.

2.8 Permiso por asuntos particulares o libre disposición.

Permiso para la realización de asuntos de carácter particular, sin necesidad de justificación.

2.8.1 Duración

Seis días por cada año natural que suponen cuarenta y dos horas.

Asimismo, se tendrá derecho a disfrutar de dos días adicionales de permiso por asuntos particulares desde el día siguiente al del cumplimiento del sexto trienio, incrementándose, en un día adicional por cada trienio cumplido a partir del octavo, que computarán como jornada efectivamente realizada. Dicho disfrute será efectivo el mismo año del cumplimiento del trienio.

Se disfrutarán dentro del año natural y hasta el 31 de enero del año siguiente al que correspondan, perdiendo el personal el derecho a su disfrute en caso de no hacerlo.

Sin perjuicio de ello, con carácter excepcional y por necesidades del servicio debidamente acreditadas, la dirección de la FFIS podrá ampliar este plazo.

2.8.2 Requisitos

- Solicitud de la persona interesada en el modelo normalizado.
- Autorización de la persona responsable
- No necesita justificación.

2.8.3 Características y Observaciones

- Las personas trabajadoras fijas o temporales que no haya completado un año de servicios tendrá derecho a la parte proporcional que le corresponda según el tiempo de servicios prestados a razón de un día por cada dos meses o en su defecto de sesenta días, redondeando las fracciones al alza.
- La persona trabajadora que como consecuencia de la organización de los servicios deba realizar su jornada laboral ordinaria los días 24 y 31 de diciembre, podrá disfrutar de los mismos en otra fecha, según el procedimiento establecido para los días de libre disposición.
- No se computarán como tiempo de servicios los períodos correspondientes a permisos sin sueldo o al cumplimiento de sanción disciplinaria de suspensión de funciones.
- Durante los periodos de marcada tradición festiva, los permisos por asuntos particulares se disfrutarán, en su caso, preferentemente por turnos, de modo que siempre queden atendidas las necesidades del servicio, debiendo arbitrarse medidas de planificación adecuadas.
- Cuando la persona trabajadora se encuentre en incapacidad temporal no existe un derecho al disfrute de los días de libre disposición fuera del periodo establecido para ello, como sí ocurre con las vacaciones anuales.
- Igualmente, el hecho de no haber podido disfrutar de los días de asuntos propios dentro del plazo previsto para ello por estar en situación de incapacidad temporal no puede dar lugar al reconocimiento de una indemnización económica.
- La concesión de los días de asuntos particulares está condicionada a que la ausencia no menoscabe el normal desarrollo del trabajo, por lo que, en caso de denegación, deberá quedar suficientemente motivado por la persona responsable.

2.9 Permiso por nacimiento para la madre biológica

Permiso retribuido en el caso de nacimiento de hijo o hija, o aborto de feto, siempre que hubiera permanecido en el seno materno durante, al menos, ciento ochenta días.

2.9.1 Duración

Para hijos/as nacidos a partir del 31/07/2025:

Diecinueve semanas (treinta y dos semanas en familias monoparentales), que se podrán disfrutar de la siguiente forma:

- Seis semanas** obligatorias tras el nacimiento de manera ininterrumpida y deberán disfrutarse a jornada completa.

- **Once semanas** flexibles hasta que el menor cumpla doce meses (veintidós semanas en familias monoparentales).
- **Dos semanas adicionales**, para el cuidado del menor, también flexibles, hasta que el menor cumpla los ocho años (cuatro semanas en familias monoparentales).

Para hijos/as nacidos entre el 02/08/2024 al 30/07/2025:

Dieciocho semanas (treinta semanas en familias monoparentales), que se podrán disfrutar de la siguiente forma:

- **Seis semanas** obligatorias tras el nacimiento de manera ininterrumpida.
- **Diez semanas** flexibles hasta el menor cumpla doce meses (veinte semanas en familias monoparentales).
- **Dos semanas adicionales**, para el cuidado del menor, también flexibles, hasta que el menor cumpla los ocho años (cuatro semanas en familias monoparentales).

Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del hijo o hija y, por cada hijo o hija a partir del segundo en los supuestos de parto múltiple, una para cada una de las personas progenitoras.

Transcurridas las seis primeras semanas, en el caso de que ambas personas progenitoras trabajen, el resto del período de disfrute del permiso podrá llevarse a cabo a voluntad de aquellos de manera interrumpida, en periodos de semanas completas, desde la finalización del descanso obligatorio hasta que el hijo o hija cumpla doce meses.

Igualmente, cuando las necesidades del servicio lo permitan, transcurridas las seis primeras semanas, la parte que reste de permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, este permiso se ampliará en tantos días como el neonato se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales.

El incremento de la duración es único, sin que proceda su acumulación cuando concurren dos o más de las circunstancias señaladas.

2.9.2 Requisitos

- a. Presentación en el plazo de tres días de documento acreditativo del parto (informe de maternidad), extendido por facultativo competente y ajustado a los modelos oficiales del Régimen de Seguridad Social que tenga el empleado.
- b. En caso de disfrute interrumpido del permiso, se requiere, para cada período de disfrute, un preaviso de al menos quince días y se realizará por semanas completas.
- c. Requisitos adicionales para el disfrute del permiso a tiempo parcial.

- El disfrute a tiempo parcial del permiso requerirá acuerdo previo entre la empleada y la persona responsable para su concesión.
- A tal efecto, a la solicitud que debe presentar la empleada se acompañará informe de la persona responsable, en el que se acredite que quedan debidamente cubiertas las necesidades del servicio.
- A la vista de la solicitud y del correspondiente informe, en la dirección de la FFIS dictará resolución en el plazo de 3 días, por la que quedará formalizado el acuerdo para el disfrute del permiso en la modalidad de a tiempo parcial o, en su caso, su denegación
- El acuerdo podrá celebrarse tanto al inicio del permiso correspondiente como en un momento posterior, y podrá extenderse a todo el periodo de duración del permiso o a parte de aquél, de acuerdo con las siguientes reglas:
 - No se podrá hacer uso de esta modalidad del permiso durante las seis semanas de descanso obligatorio inmediatamente posteriores al parto.
 - El periodo durante el que se disfrute del permiso se ampliará proporcionalmente en función de la jornada que se realice, sin que, en ningún caso, se pueda superar la duración establecida para éste.
 - El disfrute del permiso en esta modalidad, una vez acordado, sólo podrá modificarse el régimen pactado mediante nuevo acuerdo entre el responsable y la empleada afectada, a iniciativa de ésta y debido a causas relacionadas con su salud o la del menor.
 - Cuando lo permita la organización del trabajo, se concederá la parte de la jornada solicitada para el disfrute del permiso a tiempo parcial que convenga a los intereses personales de la trabajadora.
 - Durante el periodo del disfrute del permiso a tiempo parcial, la trabajadora no podrá realizar prolongación de jornada fuera de la jornada que deba cumplir en esta modalidad.
 - El disfrute a tiempo parcial será incompatible con el ejercicio simultáneo por la misma empleada de los derechos previstos en los supuestos de lactancia de un hijo menor de doce meses, nacimiento de hijos prematuros y disminución de jornada por guarda legal.

2.9.3 Características y Observaciones

- a. En caso de fallecimiento de la madre biológica, la persona progenitora podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste de permiso.
- b. En el supuesto de fallecimiento del hijo, 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.
- c. El tiempo transcurrido durante el disfrute de este permiso se computará como de servicio activo a todos los efectos, garantizando la plenitud de derechos económicos de la madre y de la persona progenitora.

- d. Durante el disfrute de este permiso se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración, siempre que el estado de salud de la madre lo permita.
- e. Cuando este permiso coincida con el periodo de vacaciones, se podrán disfrutar éstas en fecha distinta, aún si hubiera expirado el año natural. En tal caso, dicho período de vacaciones se deberá disfrutar inmediatamente después de la conclusión del permiso de maternidad.
- f. Durante el disfrute de este permiso, la trabajadora deberá solicitar a la Administración de la Seguridad Social el subsidio por maternidad. La percepción de este subsidio es incompatible con el abono de las retribuciones de la FFIS correspondientes al mismo período, sin perjuicio del derecho a percibir la diferencia entre la prestación económica de la Seguridad Social y las retribuciones fijas y periódicas acreditadas con anterioridad al disfrute del permiso.
- g. El personal temporal que cese durante el disfrute del descanso por maternidad seguirá percibiendo la prestación hasta su extinción, pero no percibirá la parte de las retribuciones correspondientes a la FFIS.
- h. Los procesos de incapacidad temporal se interrumpirán y se iniciará este permiso a partir de la fecha del nacimiento del hijo. Si transcurrido el mismo, la anterior situación de incapacidad temporal persistiera, se reanudará el cómputo interrumpido y el abono del subsidio correspondiente a esta contingencia.
- i. Una vez finalizado el periodo de permiso, el trabajador tendrá derecho 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.

2.10 Permiso por adopción, por guarda con fines de adopción, o acogimiento, tanto temporal como permanente

Permiso retribuido con motivo de adopción, de guarda con fines de adopción, o acogimiento, tanto temporal como permanente.

2.10.1 Duración

Para hijos/as nacidos a partir del 31/07/2025:

Diecinueve semanas (treinta y dos semanas en familias monoparentales), que se podrán disfrutar de la siguiente forma:

- **Seis semanas** a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.

- **Once semanas** flexibles hasta el menor cumpla doce meses (veintidós semanas en familias monoparentales).
- **Dos semanas adicionales**, para el cuidado del menor, también flexibles, hasta que el menor cumpla los ocho años (cuatro semanas en familias monoparentales).

Para hijos/as nacidos entre el 02/08/2024 al 30/07/2025:

Dieciocho semanas (treinta semanas en familias monoparentales), que se podrán disfrutar de la siguiente forma:

- **Seis semanas** a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.
- **Diez semanas** flexibles hasta el menor cumpla doce meses (veinte semanas en familias monoparentales).
- **Dos semanas adicionales**, para el cuidado del menor, también flexibles, hasta que el menor cumpla los ocho años (cuatro semanas en familias monoparentales).

Transcurridas las seis primeras semanas, en el caso de que ambas personas progenitoras trabajen, el resto del período de disfrute del permiso podrá llevarse a cabo a voluntad de aquellos de manera interrumpida, con un preaviso de quince días y en periodos de semanas completas, hasta que el hijo cumpla doce meses a contar o bien desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios periodos de disfrute de este permiso.

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, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple, una para cada una de las personas progenitoras.

El incremento de la duración es único, sin que proceda su acumulación cuando concurren dos o más de las circunstancias señaladas.

2.10.2 Requisitos

- a. Solicitud de la persona trabajadora en modelo normalizado.
- b. Autorización de la persona responsable.
- c. Aportación previa de la resolución administrativa o judicial de acogimiento o de adopción, teniendo en cuenta las características especiales de la adopción internacional.
- d. En caso de adopción en el extranjero, certificado del organismo público competente, donde se indique la obligatoriedad del desplazamiento al país de origen y posteriormente, la resolución por la que se constituya la adopción o acogimiento.

- e. La necesidad de permanecer en el país de origen del adoptado, así como la duración de dicha estancia será determinada por el Servicio de Menores de la Consejería con competencias en Política Social de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia o en caso de tramitarse la adopción en otra Comunidad Autónoma por el organismo que resulte competente en la misma en materia de adopción.
- f. En caso de disfrute interrumpido del permiso, se requerirá, para cada período de disfrute, un preaviso de al menos quince días y se realizará por semanas completas.
- g. El acogimiento temporal debe tener una duración no inferior a un año.
- h. En caso de no producirse la adopción o acogimiento internacional, deberá aportarse la documentación acreditativa en la que haga constar las circunstancias que lo han impedido.
- i. Requisitos adicionales para el disfrute del permiso a tiempo parcial:
 - El disfrute a tiempo parcial del permiso, cuando las necesidades del servicio lo permitan, se concederá la parte de la jornada solicitada requiriendo de acuerdo previo entre la persona trabajadora, la FFIS y la persona responsable para su concesión. La dirección de la FFIS dictará resolución en el plazo de tres días, por la que quedará formalizado el acuerdo para el disfrute del permiso en la modalidad de a tiempo parcial o, en su caso, su denegación.
 - A tal efecto, a la solicitud que debe presentar la persona trabajadora se acompañará informe de la persona responsable en que preste servicio, en el que se acredite que quedan debidamente cubiertas las necesidades del servicio.
 - A la vista de la solicitud y del correspondiente informe, la FFIS dictará resolución por la que quedará formalizado el acuerdo para el disfrute del permiso en la modalidad de a tiempo parcial o, en su caso, su denegación.
 - El acuerdo podrá celebrarse tanto al inicio del permiso correspondiente como en un momento posterior, y podrá extenderse a todo el periodo de duración del permiso o a parte de aquél, de acuerdo con las siguientes reglas:
 - Este derecho podrá ser ejercido tanto por la madre biológica como por la persona progenitora distinta de la madre biológica y en cualquiera de los supuestos de disfrute simultáneo o sucesivo del periodo de descanso.
 - No se podrá hacer uso de esta modalidad del permiso durante las seis semanas ininterrumpidas obligatorias.
 - El periodo durante el que se disfrute del permiso se ampliará proporcionalmente en función de la jornada que se realice, sin que, en ningún caso, se pueda superar la duración establecida para éste.
 - El disfrute del permiso en esta modalidad, una vez acordado, sólo podrá modificarse el régimen pactado mediante nuevo acuerdo entre el responsable y el empleado afectado, a iniciativa de éste y debido a causas relacionadas con su salud o la del menor.

- Cuando lo permita la organización del trabajo, se concederá la persona trabajadora la parte de la jornada solicitada para el disfrute del permiso a tiempo parcial que convenga a sus intereses personales
- Durante el periodo del disfrute del permiso a tiempo parcial, la persona trabajadora no podrá realizar prolongación de jornada fuera de la jornada que deba cumplir en esta modalidad.
- El disfrute a tiempo parcial será incompatible con el ejercicio simultáneo por la misma persona trabajadora de los derechos previstos en los supuestos de lactancia de un hijo menor de doce meses, nacimiento de hijos prematuros y disminución de jornada por guarda legal.

2.10.3 Características y Observaciones

- a. El cómputo del plazo se contará a elección de la persona progenitora, a partir de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o acogimiento, o a partir de la resolución judicial por la que se constituya la adopción sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios periodos de disfrute de este permiso.
- b. Transcurridas las seis primeras semanas, la parte que reste de permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades del servicio lo permitan.
- c. Si fuera necesario el desplazamiento previo de las personas progenitoras 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 de este permiso de hasta dos meses, el permiso por adopción guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente, 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.
- d. En caso de que ambas personas progenitoras ostenten la condición de personas trabajadoras de la FFIS, podrán ejercer de forma simultánea dicho permiso, si bien, la suma acumulada del tiempo del que disfruten ambos no podrá ser superior a dos meses.
- e. Durante el disfrute del permiso por adopción o acogimiento se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración.
- f. El tiempo transcurrido durante el disfrute de este permiso se computará como de servicio activo a todos los efectos, garantizando la plenitud de derechos económicos.
- g. Cuando este permiso coincida con el periodo de vacaciones, se podrán disfrutar éstas en fecha distinta, aún si hubiera expirado el año natural. En tal caso, dicho periodo de vacaciones se deberá disfrutar inmediatamente después de la conclusión del permiso.
- h. Durante el disfrute de este permiso, excepto durante el periodo de hasta dos meses para desplazamiento previo a la adopción internacional, la persona trabajadora deberá solicitar a la Administración de la Seguridad Social el subsidio por adopción o acogimiento. La percepción de este subsidio es incompatible con el abono de las retribuciones de la FFIS correspondientes al mismo periodo, sin perjuicio del derecho

a percibir la diferencia entre la prestación económica de la Seguridad Social y las retribuciones fijas y periódicas acreditadas con anterioridad al disfrute del permiso.

- i. La persona trabajadora temporal que cese durante el disfrute de este permiso seguirá percibiendo la prestación por adopción o acogimiento hasta su extinción, pero no percibirá la parte de las retribuciones correspondientes a la FFIS.
- j. Una vez finalizado el periodo de permiso, la persona trabajadora tendrá derecho 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.

2.11 Permiso de la persona progenitora diferente de la madre biológica por nacimiento, guarda con fines de adopción, acogimiento o adopción de un hijo o hija

Permiso de la persona progenitora diferente de la madre biológica por nacimiento, guarda con fines de adopción, acogimiento o adopción de un hijo o hija.

2.11.1 Duración

Para hijos/as nacidos a partir del 31/07/2025:

Diecinueve semanas, que se podrán disfrutar de la siguiente forma:

- **Seis semanas** a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.
- **Once semanas** flexibles hasta el menor cumpla doce meses.
- **Dos semanas adicionales**, para el cuidado del menor, también flexibles, hasta que el menor cumpla los ocho años.

Para hijos/as nacidos entre el 02/08/2024 al 30/07/2025:

Dieciocho semanas, que se podrán disfrutar de la siguiente forma:

- **Seis semanas** a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.
- **Diez semanas** flexibles hasta el menor cumpla doce meses.
- **Dos semanas adicionales**, para el cuidado del menor, también flexibles, hasta que el menor cumpla los ocho años.

En los casos de parto prematuro o en los 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.

Este permiso se ampliará en dos semanas más, una para cada uno de las personas progenitoras, en el supuesto de discapacidad del hijo o hija y por cada hijo o hija a partir del segundo a disfrutar desde la fecha del nacimiento, de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o acogimiento, o de resolución judicial por la que se constituya la adopción.

El incremento de la duración es único, sin que proceda su acumulación cuando concurren dos o más de las circunstancias señaladas.

Transcurridas las seis primeras semanas, en el caso de que ambas personas progenitoras trabajen, el resto del período de disfrute del permiso podrá llevarse a cabo de manera interrumpida dentro de los doce meses a contar o bien desde el nacimiento del hijo o hija, o bien desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. En el caso del disfrute interrumpido se requerirá, para cada período de disfrute, un preaviso de al menos quince días y se realizará por semanas completas.

En el caso de que se optara por el disfrute del presente permiso con posterioridad a la semana dieciséis del permiso por nacimiento, si la persona progenitora que disfruta de este último permiso hubiere solicitado la acumulación del tiempo de lactancia de un hijo o hija menor de doce meses en jornada completas del apartado f) del artículo 48 del EBEP, será a la finalización de ese período cuando se dará inicio al cómputo de las diez semanas restantes del permiso de la persona progenitora diferente de la madre biológica.

2.11.2 Requisitos

- a. Solicitud la persona trabajadora en modelo normalizado.
- b. Autorización por la persona responsable.
- c. Aportación de los documentos que acrediten el hecho objeto del permiso: Certificado de nacimiento, libro de familia o resolución administrativa o judicial, según el caso.
- d. En caso de disfrute interrumpido del permiso, se requiere, para cada período de disfrute, un preaviso de al menos quince días.
- e. El acogimiento temporal debe tener una duración no inferior a un año.

2.11.3 Características y Observaciones

- a. 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.
- b. Durante el disfrute de este permiso, transcurridas las seis primeras semanas ininterrumpidas e inmediatamente posteriores a la fecha del nacimiento, se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración.

- c. La parte que reste del permiso, transcurridas las seis primeras semanas, podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades del servicio lo permitan.
- d. El tiempo transcurrido durante el disfrute de este permiso se computará como de servicio activo a todos los efectos, garantizando la plenitud de derechos económicos, 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 del disfrute del permiso.
- e. Cuando este permiso coincida con el periodo de vacaciones, se podrán disfrutar éstas en fecha distinta, aún si hubiera expirado el año natural. En tal caso, dicho período de vacaciones se deberá disfrutar inmediatamente después de la conclusión del permiso.
- f. Durante el disfrute de este permiso, la persona trabajadora deberá solicitar a la Administración de la Seguridad Social el subsidio por paternidad (prestación económica denominada ejercicio corresponsable del cuidado del lactante). La percepción de este subsidio es incompatible con el abono de las retribuciones de la FFIS correspondientes al mismo período, sin perjuicio del derecho a percibir la diferencia entre la prestación económica de la Seguridad Social y las retribuciones fijas y periódicas acreditadas con anterioridad al disfrute del permiso.
- g. La persona trabajadora temporal que cese durante el disfrute del descanso por paternidad seguirá percibiendo la prestación por paternidad hasta su extinción, pero no percibirá la parte de las retribuciones correspondientes a la FFIS.
- h. Los procesos de incapacidad temporal se interrumpirán y se iniciará este permiso a partir de la fecha del nacimiento del hijo o hija, de su alta hospitalaria, de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución por la que se constituya la adopción. Si transcurridos estos permisos, la anterior situación de incapacidad temporal persistiera, se reanudará el cómputo interrumpido y el abono del subsidio correspondiente a esta contingencia.
- i. Una vez finalizado el periodo de permiso, la persona trabajadora tendrá derecho 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.

2.12 Permiso retribuido para empleadas en estado de gestación

Permiso retribuido para las trabajadoras en estado de gestación, a partir del día primero de la semana 37 de embarazo, hasta la fecha de 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.

2.12.1 Requisitos

Solicitud de la trabajadora en modelo normalizado.

Informe del Facultativo dónde se indique el cumplimiento de la semana 37 de gestación y, en el caso de gestación múltiple, informe indicando la misma y el cumplimiento de la semana 35.

2.13 Permiso para exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto.

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

En los casos de adopción o acogimiento o guarda con fines de adopción, permiso 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.

Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo y previa justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

2.13.1 Duración

Por el tiempo indispensable para su realización, incluidos desplazamientos.

2.13.2 Requisitos

- a. Solicitud de la trabajadora en modelo normalizado.
- b. Acreditación de la necesidad de su realización en horario de trabajo.
- c. Acreditación de haber realizado el objeto del permiso.
- d. Autorización por la persona responsable.

2.14 Permiso por lactancia

Permiso para la lactancia de hijo menor de doce meses.

2.14.1 Duración

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

2.14.2 Requisitos

- a. Solicitud de la persona interesada en modelo normalizado, indicando concreción horaria dentro de su jornada ordinaria y período de disfrute del permiso, con 15 días de antelación a la finalización del permiso por nacimiento, adopción, guarda, acogimiento o de la persona progenitora diferente de la madre biológica.
- b. Autorización de la persona responsable.
- c. Aportación de los documentos que acrediten el hecho objeto del permiso: certificado de nacimiento, libro de familia o resolución administrativa o judicial, según el caso.

- d. La persona trabajadora deberá preavisar con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada habitual, si fuera anterior a la especificada en su solicitud.

2.14.3 Características y Observaciones

- a. Se podrá solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente, en este caso veintiocho días naturales, que se reducirá proporcionalmente, en el caso de que se haya solicitado una excedencia o permiso sin sueldo, incrementándose proporcionalmente en los casos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple.
- b. Esta modalidad se podrá disfrutar únicamente a partir de la finalización del permiso por nacimiento, adopción, guarda, acogimiento o de la persona progenitora diferente de la madre biológica respectivo.
- c. Este permiso constituye un derecho individual de las personas trabajadoras, hombres o mujeres, sin que pueda transferirse su ejercicio a la persona progenitora, adoptante, guardador o acogedor.
- d. En el caso de haber optado por el disfrute del permiso de forma acumulada, no se podrá recuperar el derecho a la reducción de la jornada.
- e. Este permiso es compatible con la reducción de jornada por guarda legal y con la ausencia en caso de hijos prematuros u hospitalizados tras el parto.
- f. Cuando este permiso coincida con el periodo de vacaciones, se podrán disfrutar éstas en fecha distinta, aún si hubiera expirado el año natural. En tal caso, dicho período de vacaciones se deberá disfrutar inmediatamente después de la conclusión del permiso.

2.15 Permiso para ausentarse del trabajo por el nacimiento de hijos prematuros o que por cualquier otra causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto

Permiso retribuido para las personas trabajadoras con hijos prematuros u hospitalizados tras el parto.

2.15.1 Duración

Un máximo de dos horas diarias, percibiendo las retribuciones íntegras.

Reducción de la jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas diarias, con disminución proporcional de las retribuciones. Esta opción no es incompatible con el período anterior.

2.15.2 Requisitos

- a. Solicitud de la persona trabajadora en modelo normalizado, indicando concreción horaria dentro de su jornada ordinaria.

- b. Autorización de la persona responsable.
- c. La persona trabajadora deberá preavisar la fecha en que se reincorporará a su jornada habitual
- d. Aportación de los documentos que acrediten el hecho objeto del permiso: libro de familia e informe de hospitalización.
- e. En el caso de que ambas personas progenitoras trabajen, declaración responsable de la persona trabajadora haciendo constar que la persona progenitora no disfruta del mismo permiso.

2.15.3 Características y Observaciones

El disfrute del permiso se realizará al inicio o a la finalización de la jornada de trabajo, a elección de la persona trabajadora, no obstante, se podrá conceder el disfrute del permiso en un horario distinto al solicitado por la persona trabajadora cuando concurren necesidades organizativas que justifiquen tal medida.

2.16 Permiso por razón de violencia de género sobre la mujer

Permiso retribuido para protección de trabajadoras víctimas de violencia de género.

2.16.1 Duración

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.

Las trabajadoras víctimas de violencia de género, 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 trabajo, 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 del órgano competente en materia de violencia de género o los equipos para la prevención y actuación en casos de Violencia de Género de la Administración Regional.

En el supuesto enunciado en el párrafo anterior, la trabajadora mantendrá sus retribuciones íntegras cuando reduzca su jornada en un tercio o menos.

2.16.2 Requisitos

- a. Solicitud de la trabajadora en modelo normalizado.
- b. Autorización de la persona responsable.
- c. Aportación previa de los documentos que acrediten el hecho objeto del permiso: Resolución judicial otorgando orden de protección; sentencia condenatoria, medida cautelar o cualquier otra del órgano judicial; informe del Ministerio Fiscal; excepcionalmente, el órgano competente en materia de violencia de género de la

Administración Regional, previa derivación al Centro de Atención a Víctimas de Violencia de Género (CAVI), emitirá la acreditación correspondiente.

2.16.3 Características y Observaciones

En todas las actuaciones y procedimientos relacionados con la situación de la trabajadora como víctima de violencia de género, se protegerá su intimidad y dignidad, en especial, sus datos personales, los de sus descendientes y los de cualquier persona que esté bajo su guarda o custodia. A estos efectos, se adoptarán las medidas preventivas para garantizar la seguridad de todos los datos.

2.17 Permiso para ausentarse del puesto de trabajo para personal que tenga hijos con discapacidad psíquica, física o sensorial, por el tiempo indispensable para asistir a reuniones de coordinación en el centro de educación especial donde reciba tratamiento o para acompañarlo si ha de recibir apoyo adicional en el ámbito sanitario

Permiso para personas trabajadoras que tengan a su cargo hijos con discapacidad psíquica, física o sensorial, para asistir a reuniones de coordinación en el centro de educación o cuando deban recibir apoyo adicional sanitario.

2.17.1 Duración

Ausencia del puesto de trabajo por el tiempo imprescindible.

2.17.2 Requisitos

- a. Solicitud de la persona trabajadora en modelo normalizado.
- b. Autorización de la persona responsable.
- c. Documentación oficial que acredite la relación de parentesco, en el caso de que no obre en su expediente personal.
- d. Certificado expedido por la Dirección del Centro de Educación Especial o aquél en el que el hijo/a discapacitado reciba atención sanitaria, especificando la fecha y el horario de la reunión o sobre la necesidad de recibir apoyo adicional en el ámbito sanitario.
- e. En el caso de que exista más de una persona trabajadora con derecho a su disfrute y trabajen en la FFIS, declaración responsable del peticionario de que ningún otro titular hace uso de este derecho

2.17.3 Características y Observaciones

En caso de que ambas personas progenitoras sean personas trabajadoras de la FFIS, sólo uno de ellos podrá hacer uso de este derecho, salvo que se acredite documentalmente la necesidad de asistencia conjunta.

2.18 Permiso para ausentarse del puesto de trabajo para someterse a técnicas de fecundación asistida

Permiso para la persona trabajadora que deban someterse a técnicas de fecundación asistida.

2.18.1 Duración

Ausencia del puesto de trabajo por el tiempo necesario, estimado por la persona trabajadora.

2.18.2 Requisitos

- a. Solicitud de la persona trabajadora en modelo normalizado.
- b. Aportación previa de informe del centro sanitario en el que se haga constar la necesidad de someterse a tales técnicas y horario de las consultas.
- c. Autorización dictada por la persona responsable.

2.19 Permiso retribuido para la formación

Permiso con retribución total para la realización de estudios o para la asistencia a cursos de formación o especialización que formen parte de los planes de formación de las distintas administraciones públicas, directamente relacionadas con el puesto de trabajo y resulten de interés relevante para el centro de trabajo.

Igualmente, podrá concederse este permiso para asistir a congresos, seminarios o reuniones científicas relacionados con el desempeño del puesto de trabajo.

2.19.1 Duración

El tiempo necesario para su realización

2.19.2 Requisitos

- a. Solicitud de la persona trabajadora en modelo normalizado.
- b. Informe de la persona responsable sobre la idoneidad de la actividad solicitada y su adecuación al puesto de trabajo.
- c. Autorización por la persona responsable.
- d. Aportación de la documentación acreditativa de que la actividad está incluida dentro del plan de formación de una Administración pública, así como su contenido.
- e. Justificación acreditativa de la participación en la actividad formativa y su aprovechamiento, una vez desarrollada la misma.

2.19.3 Características y Observaciones

- a. Su autorización estará supeditada a las necesidades del servicio.

- b. Cuando los cursos o estudios impartidos por la Administración Regional se celebren dentro de la jornada ordinaria de trabajo, se considerará como tiempo de trabajo a todos los efectos.

2.20 Permiso para realización de funciones sindicales o de representación de personal

Los permisos para la realización de funciones sindicales o de representación de las personas trabajadoras se ajustarán a lo previsto en los acuerdos y pactos en materia de derechos sindicales suscritos entre la Administración Pública Regional y las organizaciones sindicales en la Mesa General de Negociación.

Los permisos de formación sindical o para la realización de funciones sindicales o representativas de carácter ocasional se reconducirán a la gestión de los permisos para el cumplimiento de un deber inexcusable.

2.21 Permiso por matrimonio o por unión de parejas de hecho

Permiso retribuido para la persona trabajadora por contraer matrimonio o por la unión de hecho.

2.21.1 Duración

Quince días naturales.

El inicio del permiso podrá ser anterior al día de la celebración del matrimonio, del acto de comparecencia para la constitución de la unión de parejas de hecho efectuada ante el personal funcionario del Registro de Parejas de Hecho o de la formalización de tal unión en escritura pública otorgada ante notario, siempre que este día esté incluido dentro del permiso.

2.21.2 Requisitos

- a. Solicitud de la persona trabajadora en modelo normalizado.
- b. Aportación dentro del plazo de los cinco días hábiles siguientes al fin del permiso, de la documentación que acredite dicha circunstancia (Libro de familia, certificación del Registro Civil, Registro de Parejas de Hecho, etc.).
- c. Autorización por la persona responsable.

2.21.3 Características y Observaciones

- a. No se podrán disfrutar los quince días naturales del permiso por matrimonio o unión de parejas de hecho por los mismos convivientes o cónyuges, si con anterioridad se han disfrutado ya por unión de parejas de hecho o matrimonio.
- b. Este permiso deberá disfrutarse de forma ininterrumpida y se podrá acumular al periodo vacacional siempre que las necesidades del servicio lo permitan.

2.22 Permiso para formación de reservistas voluntarios y aspirantes a adquirir tal condición

Los reservistas voluntarios y los aspirantes a adquirir tal condición, en el caso de ser personas trabajadoras de la FFIS en servicio activo, al ser activados para realizar los períodos de formación militar, básica y específica, y de formación continuada (ejercicios de actualización de conocimientos o ejercicios de instrucción y adiestramiento), les corresponde disfrutar del permiso regulado en el artículo 48.j) del Estatuto Básico de la persona trabajadora (permiso retribuido para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público).

2.22.1 Duración

Durante el periodo que aparezca señalado en la comunicación oficial de la Delegación o Subdelegación de Defensa o en la publicación de esta en el BOD.

2.23 Permiso por indisposición

Las personas trabajadoras podrán disponer de un máximo de cuatro días al año en los que por encontrarse indispuestos en cuanto a salud se refiere no asistan a su puesto de trabajo sin justificación, no obstante, será necesario registrar este asunto en modelo normalizado. Estos días no podrán ser en ningún caso consecutivos, por lo que si el malestar tiene una duración superior a un día, será necesario presentar una baja médica o bien hacer uso de días de vacaciones o asuntos particulares.

2.24 Permiso por Cirugía mayor ambulatoria (intervención quirúrgica mediante cirugía mayor ambulatoria que no conlleve ingreso durante al menos una noche).

Permiso retribuido para la persona trabajadora por cirugía mayor ambulatoria de familiares de hasta primer grado de consanguinidad o afinidad incluyéndose al cónyuge o pareja de hecho.

La cirugía mayor ambulatoria se considerará la que requiere de un estudio pre anestésico, ya que el tipo de anestesia va más allá de la local (sedación, anestesia intradural o regional) ejemplos de este tipo de cirugía son hernia inguinal, umbilicales o de la pared abdominal, tumores de piel o partes blandas (lipomas o quistes), procedimientos de proctología (hemorroides, fisuras y fístulas), etc.

2.24.1 Duración

Sólo corresponde el día de la operación.

2.24.2 Requisitos

- a. Solicitud de la persona trabajadora en modelo normalizado.
- b. Documento acreditativo del grado de parentesco.
- c. Justificante de la intervención quirúrgica
- d. Autorización de la persona responsable, previa al inicio del permiso.

2.25 Permiso por consulta o cita médica.

Permiso retribuido para la persona trabajadora de la FFIS por asistencia a cita médica.

2.25.1 Duración

Sólo corresponde el tiempo indispensable necesario.

2.25.2 Requisitos

- e. Solicitud de la persona trabajadora en modelo normalizado.
- f. Justificante de la cita
- g. Autorización de la persona responsable.

2.26 Permiso parental.

Permiso parental para el cuidado de hijo, hija o menor acogido por tiempo superior a un año, **hasta el momento en el que el menor cumpla ocho años.**

2.26.1 Duración

Tendrá la duración no superior a ocho semanas, continuas o discontinuas, podrá disfrutarse a tiempo completo o en régimen de jornada a tiempo parcial, cuando las necesidades del servicio lo permitan y conforme a los términos que reglamentariamente se establezcan. **(a fecha de hoy, permiso no remunerado).**

2.26.2 Requisitos

Cuando las necesidades del servicio lo permitan, corresponderá a la persona progenitora, adoptante o acogedora.

Especificar la fecha de inicio y fin del disfrute o, en su caso, de los periodos de disfrute, debiendo comunicarlo a su responsable con antelación de 15 días y realizándose por semanas completas.

Cuando concurren en ambas personas progenitoras, adoptantes, o acogedoras, por el mismo sujeto y hecho causante, las circunstancias necesarias para tener derecho a este permiso en los que el disfrute del permiso parental en el período solicitado, ésta podrá aplazar la concesión del permiso por un período razonable, justificándolo por escrito y después de haber ofrecido una alternativa de disfrute más flexible.

A todos los efectos, el término de madre biológica incluye también a las personas trans gestantes.

3. PERMISOS SIN RETRIBUCIÓN

3.1 Permiso no retribuido o con retribución parcial para la formación

Permiso no retribuido o con retribución parcial para la asistencia a cursos o seminarios de formación o para participar en actividades y tareas docentes o de investigación sobre materias relacionadas con la actividad del centro donde esté destinado el interesado.

3.1.1 Duración

Durante los días de su celebración y por el tiempo indispensable para la realización de los mismos.

3.1.2 Requisitos

- a. Solicitud de la persona trabajadora en modelo normalizado.
- b. Informe de la persona responsable sobre la idoneidad de la actividad solicitada y su adecuación al puesto de trabajo.
- c. Autorización de la dirección de la FFIS.
- d. Aportación de la documentación acreditativa de la actividad y de su contenido.
- e. Justificación acreditativa de la participación en la actividad objeto del permiso.

3.1.3 Características y Observaciones

Excepcionalmente, por la Dirección General de Recursos Humanos se podrán conceder permisos para:

- a. Cursar estudios oficiales o de especialización relacionados con su puesto de trabajo, así como para el disfrute de becas o la realización de viajes de formación o relacionadas con la realización de cursos.
- b. Proyectos de investigación autorizados por la Dirección de la FFIS y requieran dedicación completa.
 - Su concesión estará subordinada a la cobertura de las necesidades del servicio.
 - En el caso de que a la persona trabajadora se le autorice el permiso con retribución parcial, su importe comprenderá únicamente las retribuciones básicas.

3.2 Permiso por asuntos propios sin retribución

Permiso no retribuido por asuntos propios.

3.2.1 Duración

Periodo mínimo de siete días naturales.

Periodo máximo tres meses al año.

3.2.2 Supuestos especiales

Excepcionalmente se podrá conceder un permiso con una duración superior a los tres meses por la Dirección de la FFIS para:

- a. Tratamientos rehabilitadores de alcoholismo, toxicomanía u otras adicciones, en régimen de internado en centros o habilitados o reconocidos por la Administración
- b. Para atender al cónyuge, pareja de hecho o conviviente que padezca una enfermedad grave o irreversible que requiera cuidados paliativos, o atención en una enfermedad grave, el permiso podrá alcanzar hasta un año de duración. La calificación de la enfermedad a los efectos indicados deberá ser acreditada suficientemente.

3.2.3 Requisitos

- a. Solicitud de la persona trabajadora interesada en modelo normalizado.
- b. Resolución expresa por el órgano competente, atendiendo a las circunstancias alegadas en la solicitud de la persona trabajadora interesada. La denegación del permiso deberá ser siempre motivada, atendiendo a las circunstancias del caso y en particular cuando esté fundamentada en necesidades del servicio.

3.2.4 Características y Observaciones

La concesión de este permiso estará subordinada a las necesidades del servicio.

- a. Durante el periodo del permiso sin sueldo subsistirá la obligación de cotizar a la Seguridad Social.
- b. La persona trabajadora podrá renunciar al permiso concedido en cualquier momento anterior a su inicio.
- c. Si después de iniciado el disfrute del permiso la persona trabajadora desea finalizarlo antes de la fecha inicialmente prevista, deberá solicitarlo al menos con diez días hábiles de antelación a la fecha en la que desee incorporarse.
- d. Estos permisos (a partir de 1/1/2005) serán considerados a efectos de cómputo de servicios prestados (antigüedad, carrera, OPE, etc.).

3.3 Permiso no retribuido o con retribución parcial para participar en acciones de cooperación, voluntariado y emergencias humanitarias

3.3.1 Duración

La duración ordinaria del permiso será como máximo de tres meses.

En función de las necesidades que se aprecien para prolongar la presencia de los profesionales en misiones humanitarias de emergencia a cargo de organizaciones

humanitarias especializadas avaladas por la Agencia española de cooperación internacional para el desarrollo (AECID), con carácter extraordinario se podrá prorrogar el permiso hasta un máximo de seis meses sin retribuciones.

3.3.2 Requisitos

- a. Solicitud de la persona trabajadora en modelo normalizado.
- b. El programa de cooperación deberá estar liderado, bien por una Organización no Gubernamental calificada por la Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo y avalada oficialmente por el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad o por una Organización Internacional, en los términos que en cada caso indique el Ministerio de Asuntos Exteriores y de Cooperación, a través de la Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo.

3.3.3 Características y Observaciones

- a. En la medida de lo posible se otorgará dicho permiso mediante el trámite de urgencia.
- b. Se entenderá por «emergencia humanitaria», la definición establecida por la Organización de Naciones Unidas, a través de su Oficina de Coordinación de Asuntos Humanitarios del Secretariado General y del Comité Internacional de Cruz Roja.
- c. Tendrán la misma consideración, las denominadas emergencias sobrevenidas, o las crisis humanitarias prolongadas en el tiempo que deberán comunicarse conjuntamente por la Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo y el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad.
- d. El permiso es compatible con el carácter habitualmente profesional y remunerado de la actividad de cooperación en emergencias humanitarias, conforme a las condiciones establecidas en el Real Decreto 519/2006, de 28 de abril, por el que se establece el Estatuto de los Cooperantes.
- e. La persona trabajadora durante la vigencia del permiso mantendrá la reserva de la plaza y se le considerará en situación de servicio activo.
- f. La persona trabajadora de la FFIS tendrá derecho, durante la vigencia del permiso, al cómputo de este periodo a efectos de trienios y de carrera profesional.
- g. Igualmente, el tiempo de trabajo realizado durante el permiso para participar en proyectos de Cooperación Española en emergencias humanitarias será objeto de valoración como mérito, como servicios prestados, tanto en los procesos selectivos para acceder a la condición de personal estatutario fijo, como en los procesos de provisión de plazas de personal estatutario, fijo y temporal, es decir, en aquellos de: selección, promoción interna, concurso, libre designación y movilidad.

3.4 Permiso no retribuido para asistir a cursos selectivos o periodos de prácticas

Permiso no retribuido para asistir a cursos selectivos o realizar periodos de prácticas cuando se superen procesos selectivos para la cobertura definitiva de puestos de trabajo en cualquiera de las Administraciones Públicas.

3.4.1 Duración

Por el tiempo estrictamente necesario para su realización.

3.4.2 Requisitos

- Solicitud de la persona trabajadora en modelo normalizado.
- Autorización del órgano competente.
- Certificado de la Administración Pública o lugar donde se pretenda realizar el curso o las prácticas.
- Aportación tras la finalización del permiso del certificado de asistencia.

3.4.3 Características y Observaciones

La Resolución por la que se conceda el permiso determinará el periodo en el que se disfrutará el mismo.

4. VACACIONES ANUALES

Para la concesión de los permisos y vacaciones recogidos en las presentes instrucciones se tendrá especial consideración con los empleados que formen familias monoparentales y con los que tengan hijos a su cargo, menores de doce años o con discapacidad.

Derecho de las personas trabajadoras de la FFIS a disfrutar, durante cada año natural, de unas vacaciones retribuidas.

4.1 Duración vacaciones anuales

Las vacaciones anuales retribuidas tendrán una duración de **veintidós días hábiles**, o de los días que correspondan proporcionalmente si el tiempo de servicio durante el año fue menor.

Cuando no se tenga derecho a los veintidós días hábiles de vacaciones el tiempo proporcional que deba concederse se calculará a razón de dos días. De resultar alguna fracción en este cómputo ésta se redondeará al alza. (Ej. Un trabajador que ha prestado servicios durante tres meses, aplicando la regla le corresponde cinco días y medio, que se redondeará a seis días).

A efectos del cálculo proporcional de las vacaciones habrá de tenerse en cuenta que se considerará que ha existido interrupción de servicios (y por tanto no se computarán) los periodos correspondientes a la situación de permiso sin sueldo, excedencias por cuidados de familiares y a la sanción disciplinaria de suspensión de funciones.

El fraccionamiento de las vacaciones se hará a petición de la persona trabajadora y su concesión se adaptará a las necesidades de servicio y de acuerdo con la programación funcional de la plataforma/departamento o grupo de investigación.

4.2 Días adicionales de vacaciones

Las personas trabajadoras tendrá derecho, en función de la antigüedad acreditada, al disfrute de los siguientes días adicionales de vacaciones anuales:

- Quince años de antigüedad: un día hábil más.
- Veinte años de antigüedad: dos días hábiles más.
- Veinticinco años de antigüedad: tres días hábiles más.
- Treinta o más años de antigüedad: cuatro días hábiles más.

Para el cómputo de la antigüedad se tendrán en cuenta todos los períodos que sean computables a efectos de trienios y/o antigüedad.

Estos días tendrán la consideración de trabajados a efectos del cómputo de la jornada ordinaria anual sin que pueda entenderse nunca que el disfrute de los mismos genera un incremento de la jornada.

4.3 Acumulación de las vacaciones a otros permisos

Las vacaciones anuales se podrán unir a los siguientes permisos: por parto, paternidad, adopción, acogimiento, lactancia, matrimonio y asuntos propios.

Asimismo, podrán acumularse las vacaciones a cualquiera de los restantes permisos establecidos, siempre que en la regulación de estos no se disponga expresamente otra cosa, supeditado, en todo caso, a las necesidades del servicio.

4.3.1 Requisitos

- a. Solicitud de la persona trabajadora en modelo normalizado.
- b. Para los días adicionales de vacaciones y resto de vacaciones que pueden ser disfrutados de forma independiente, la solicitud se realizará con, al menos, quince días de antelación.

4.4 Irrenunciabilidad de las vacaciones

Las vacaciones son irrenunciables y se disfrutarán ineludiblemente hasta el 31 de diciembre del año a que correspondan, salvo en los supuestos especiales contemplados en este manual, no pudiendo acumularse a otro año distinto ni compensarse económicamente.

El periodo de vacaciones anuales retribuidas no puede ser sustituido por una cuantía económica. Únicamente en el caso de extinción de la relación de servicios sin haberlas disfrutado por causa ajenas a la voluntad de estos, cabrá la sustitución por una compensación económica por las vacaciones devengadas y no disfrutadas; y en particular, en los casos de jubilación por incapacidad permanente o por fallecimiento, hasta un máximo de 18 meses.

En los casos de renuncia voluntaria deberá garantizarse en todo caso el disfrute de las vacaciones devengadas.

4.5 Supuestos especiales

- a. Cuando las situaciones de permiso por nacimiento de madre biológica y de persona progenitora distinta o el acumulado de lactancia, incapacidad temporal, riesgo durante la lactancia o durante el embarazo, así como el permiso por adopción o acogimiento 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 al que correspondan, a continuación del permiso o de su reincorporación por alta médica, siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado, por lo que decaerá el derecho cuando por razones no imputables a la Administración, el empleado no disfrutara de las vacaciones en los términos citados.
- b. Igualmente, la situación de incapacidad temporal sobrevenida durante el periodo de disfrute de las vacaciones interrumpe el disfrute de las mismas. En este caso, la persona trabajadora tendrá derecho, una vez obtenida el alta médica, al disfrute de los días de vacaciones que pudieran corresponderle hasta completar el período inicialmente concedido, de acuerdo con las necesidades del servicio y la planificación previamente establecida.
- c. La persona trabajadora que acceda a la jubilación o a excedencia voluntaria deberá disfrutar, en su caso, la parte proporcional de vacaciones que le corresponda antes de la fecha en que esté previsto el inicio de la nueva situación, salvo los días adicionales de vacaciones por antigüedad que se podrán disfrutar en su totalidad con independencia de la fecha de jubilación. Si se produce la jubilación o la excedencia voluntaria sin mediar petición alguna de vacaciones por parte de la persona trabajadora, perderá todo derecho a las mismas sin que proceda compensación económica.
- d. En el caso de jubilación forzosa, la Dirección del centro comunicará esta circunstancia a la persona trabajadora con suficiente antelación para posibilitar el disfrute de las vacaciones que le correspondan.
- e. Servicios prestados en varios centros: Cuando en el ámbito de la FFIS la persona trabajadora preste servicios en dos o más centros, se tendrá en cuenta la totalidad de los servicios prestados dentro del año natural a efectos del disfrute de las vacaciones que le correspondan, procurando que la parte de vacaciones que corresponda a cada periodo de trabajo se disfrute en el centro en el que se hubieran prestado los servicios.
- f. Si por no conocerse la fecha del cese con antelación suficiente se hubiera disfrutado un mes entero de vacaciones o más días de los que proporcionalmente le correspondiesen, se deducirán en la liquidación pertinente los haberes correspondientes a los días de vacaciones disfrutados en exceso.
- g. Igual deducción de haberes se le practicará al personal que teniendo ya disfrutadas las vacaciones completas o más días de los que proporcionalmente le correspondiesen, tuviese durante el mismo año natural permiso sin sueldo, excedencia por cuidados de familiares o cumpliera sanción disciplinaria de suspensión de funciones, según el Art. 68 de la Ley 55/2003, de 16 de diciembre.

- h. Durante el período de disfrute de las vacaciones reglamentarias, en los casos en que con anterioridad a las mismas la persona trabajadora haya tenido distintos regímenes de dedicación horaria, las retribuciones a percibir serán las correspondientes al régimen de dedicación en el momento de disfrute.

5. EXCEDENCIAS

La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa.

El periodo en que la persona trabajadora permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en el artículo 46 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores, será computable a efectos de antigüedad y la persona trabajadora tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por la FFIS, especialmente con ocasión de su reincorporación.

Las personas trabajadoras vinculadas mediante contrato laboral bajo cualquier modalidad podrán solicitar la excedencia voluntaria, siempre que esté motivada para el disfrute de becas o participación en cursos de perfeccionamiento propios de la especialidad de la persona trabajadora de la FFIS.

5.1 Excedencia voluntaria

La persona trabajadora con contrato laboral indefinido que acredite al menos un año de antigüedad en la FFIS tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años.

Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por la misma persona trabajadora si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia

Durante el primer año, podrá tener derecho a la reserva de su puesto de trabajo (supeditado a crédito disponible). Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

Asimismo, podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la empresa las personas trabajadoras que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

La persona trabajadora en excedencia voluntaria conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.

La situación de excedencia podrá extenderse a otros supuestos colectivamente acordados, con el régimen y los efectos que allí se prevean.

La excedencia se debe solicitar por escrito con una antelación mínima de un mes, con indicación del período concreto a disfrutar.

La concesión de esta excedencia quedará subordinada a las necesidades del servicio. No podrá declararse cuando al interesado se le instruya expediente disciplinario.

5.2 Excedencia por cuidado de hijos y familiares

Las personas trabajadoras de la FFIS tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva, 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.

También tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a dos años, las personas trabajadoras para atender al cuidado de un 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.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de las personas trabajadoras, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más personas trabajadoras de FFIS generan este derecho por el mismo sujeto causante, la Dirección podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la organización.

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 el que la persona trabajadora permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este apartado será computable a efectos de antigüedad. Tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo.

En el caso de personas trabajadoras con contratación temporal, el derecho de reingreso no supondrá el incremento de la duración del contrato, el cual expirará en el plazo previsto en el mismo o, cuando finalice la causa que motivó la contratación.

Si la persona trabajadora forma parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de quince meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de dieciocho meses si se trata de categoría especial.

Para aquellas personas trabajadoras cuyo contrato laboral sea para la realización de un proyecto, el derecho de reingreso quedará supeditado a la vigencia del proyecto y a la existencia de fondos.

La excedencia se debe solicitar por escrito con una antelación mínima de un mes, con indicación del periodo concreto a disfrutar.

La concesión de esta excedencia quedará subordinada a las necesidades del servicio. No podrá declararse cuando al interesado se le instruya expediente disciplinario

5.3 Excedencia para la realización de misiones en países en vías de desarrollo o no desarrollados

La concesión de esta excedencia vendrá determinada por la realización de una misión en países en vías de desarrollo o no desarrollados, al amparo de una de las organizaciones a las que se refiere la Ley 45/2015, de 15 de octubre, del voluntariado.

Se deberá solicitar con una antelación, como mínimo, de un mes de la fecha prevista para su disfrute, y se habrá de resolver en el plazo de veinte días desde la fecha de recepción de

ésta. Para la concesión de esta excedencia será necesario resolución expresa, la cual habrá de ser motivada cuando sea desestimatoria.

La duración acumulada de esta excedencia no podrá exceder de un año cada cinco años, siendo el período máximo de disfrute continuado de tres meses.

El tiempo de disfrute de las licencias contempladas en este artículo se computará a efectos de antigüedad. A efectos de cotización en la Seguridad Social se aplicará lo que disponga la normativa vigente en esta materia en cada momento.

No obstante, cuando la persona trabajadora forme parte de una familia que tenga reconocida la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de quince meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de dieciocho meses si se trata de categoría especial.

Cuando la persona trabajadora ejerza este derecho con la misma duración y régimen que la persona progenitora, la reserva de puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de dieciocho meses.

5.4 Excedencia por incompatibilidad

Las personas trabajadoras con contrato laboral indefinido que por cualquier procedimiento acceda a un puesto del sector público delimitado por el artículo 2 de la Ley 53/1984, de 26 de diciembre, de Incompatibilidades del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas que resulte incompatible con el puesto de trabajo que viniera desempeñando en la FFIS, será declarado en la situación de excedencia voluntaria por incompatibilidad, ya sea como consecuencia del ejercicio de su derecho de opción o, en ausencia de ésta, de oficio siempre que, por aplicación de la citada ley, deba entenderse que opta por el otro puesto de trabajo del que deriva la incompatibilidad.

No será exigible ningún plazo mínimo de antigüedad ni tendrá una duración máxima, manteniéndose sus efectos en tanto subsista la causa determinante de su declaración.

El tiempo de duración de esta excedencia no computará a ningún efecto, ni comportará reserva de puesto de trabajo.

La persona trabajadora sólo conservará un derecho al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría en el grupo profesional en el que estaba adscrito.

5.5 Excedencia forzosa

Se regirá por lo dispuesto en el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores, y dará derecho a la reserva del puesto de trabajo. Se concederá por la designación o elección de cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo.

Para aquellas personas trabajadoras cuyo contrato laboral sea para la realización de un proyecto, el derecho de reingreso quedará supeditado a la vigencia del proyecto y a la existencia de fondos.

En el caso de personas trabajadoras con contratación temporal, la situación de excedencia por cargo público no supondrá el incremento de la duración del contrato, el cual expirará en el plazo previsto en el mismo o, cuando finalice la causa que motivó la contratación.

La excedencia forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo.

El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

6. 6 JUBILACIÓN FORZOSA

De conformidad con lo establecido en el Real Decreto-Ley 28/2018, se pacta expresamente que será causa de extinción del contrato de trabajo por jubilación obligatoria cuando la persona trabajadora cumpla la edad legal de jubilación fijada en la normativa de Seguridad Social en cada momento, siempre que por parte de la empresa se lleve a cabo cualquiera de las políticas de empleo siguientes:

- a. Contratación de una nueva persona trabajadora por cada contrato extinguido por este motivo.
- b. Transformación de un contrato temporal en indefinido por cada contrato extinguido por esta causa.

La persona trabajadora afectado por la extinción del contrato de trabajo deberá cumplir los requisitos exigidos en cada momento por la normativa de Seguridad Social para tener derecho al cien por ciento de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva siempre y cuando el interesado reúna la capacidad funcional y aptitud para el desarrollo del puesto de trabajo para el que está contratado.

La persona trabajadora deberá acreditar mediante presentación de certificado de vida laboral de la entidad gestora de la prestación que no reúne los requisitos para acceder al cien por cien de la jubilación en su modalidad contributiva. Asimismo, deberá acreditar la capacidad funcional a través del Servicio de Prevención correspondiente.

La decisión extintiva de la relación laboral será con carácter previo comunicada por la empresa a los representantes legales de los trabajadores y a la propia persona trabajadora afectada.

No será de aplicación el condicionado anterior, en caso de jubilación voluntaria.

7. REDUCCIÓN VOLUNTARIA DE JORNADA DE TRABAJO

La persona trabajadora podrá solicitar voluntariamente la reducción de su jornada de trabajo, con la correspondiente reducción proporcional de retribuciones, con el límite máximo de un tercio de la jornada efectiva, y siempre que no afecte a las necesidades del servicio, circunstancia que apreciará el órgano competente para su autorización

7.1 Duración

Reducción como máximo de un tercio de la jornada ordinaria durante el periodo indicado en la solicitud

7.2 Requisitos

- a. Solicitud de la persona trabajadora en modelo normalizado.

- b. Autorización de la persona responsable.
- c. No necesita justificación.
- d. La persona trabajadora deberá preavisar con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada habitual, si fuera anterior a la especificada en su solicitud.

7.3 Características y Observaciones

- Su concesión estará condicionada a las necesidades de los servicios.
- La reducción de jornada será compatible con la flexibilización del horario de trabajo en los supuestos que correspondan, sin que la flexibilidad, en ningún caso, suponga la reducción de la jornada de trabajo autorizada, debiendo recuperar la disposición de dichas horas.
- La persona trabajadora que tenga autorizada la compatibilidad para el ejercicio de una segunda actividad no será necesario que tramite nueva autorización.
- Cuando lo permita la organización del trabajo, se podrá acumular la reducción de jornada en días completos.
- La resolución por la que se conceda la reducción de jornada determinará el porcentaje aplicado y la concreción del horario reducido los términos en los que se disfrutará la misma, en atención a las necesidades del servicio, así como la fecha de finalización, en caso de conocerse la misma, cuya duración no podrá ser superior a tres años.

8. FIESTAS ANUALES

Las personas trabajadoras de la FFIS tendrá derecho al disfrute de los días de fiesta que rigen en la Comunidad Autónoma de Murcia.

Los días 24 y 31 de diciembre tendrán la consideración de no laborables. La persona trabajadora que preste servicios los días 24 y 31 de diciembre disfrutará de un día de descanso por cada uno de ellos, que se podrán acumular a los días de vacaciones o de asuntos propios. Se incorporarán dos días de permiso cuando los días 24 y 31 de diciembre coincidan en sábado o domingo.

Asimismo, se tendrá derecho, como máximo, a un día más de permiso cada año natural cuando alguna o algunas de las festividades laborales de ámbito nacional de carácter retribuido, no recuperables y no sustituibles por las Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, coincidan en sábado en ese mismo año.

Aquellas personas trabajadoras que en días festivos hayan de prestar servicios, además del descanso correspondiente, si el festivo coincide con el día libre semanal, se recuperará en día distinto.

Cuando, excepcionalmente y por razones técnicas u organizativas, no se pudiera disfrutar el día de fiesta correspondiente o, en su caso, de descanso semanal, la Empresa vendrá obligada a abonar a la persona trabajadora, además de los salarios correspondientes a la semana, el importe de las horas trabajadas en el día festivo o en el período de descanso semanal, incrementadas en un 75 por 100, como mínimo, salvo descanso compensatorio.

9. Horario.

Se establecerá un régimen de horario flexible, con una parte fija del horario de concurrencia obligada para las personas trabajadoras a jornada completa y siempre que las peculiaridades y necesidades del servicio lo permita. La parte fija de horario será la franja comprendida entre las 9.30 y las 14.00 horas. La parte flexible, que con carácter general se distribuirá atendiendo a la organización que en cada departamento, área, grupo o plataforma se desarrolle, será la comprendida entre los tramos horarios siguientes:

- Entrada: Entre las 7.00 h y las 9.30 h
- Salida: Entre las 14.00 h y las 17:00h, todos los días de la semana.

Las personas trabajadoras de la FFIS, por las peculiaridades y necesidades del servicio, podrán realizar de forma excepcional una jornada flexible fuera de lo establecido en el párrafo anterior, siempre y cuando durante la semana dicho personal realice el total de la jornada laboral semanal de treinta y cinco horas.

La persona trabajadora podrá ser autorizado a una flexibilización adicional de la parte fija del horario de hasta una hora diaria en los supuestos de:

- cuidado de hijos o hijas menores de doce años.
- cuidado de hijos o hijas con discapacidad física, psíquica o sensorial, con un trastorno mental o que tengan reconocido un grado de dependencia.
- cuidado de cónyuge o familiar hasta el tercer grado de consanguinidad o segundo de afinidad, o de una persona a su cargo directo con incapacidad física, psíquica o sensorial.
- por razón de violencia de género para hacer efectiva su protección y el derecho a la asistencia social.

La parte fija del horario de obligado cumplimiento por parte de la persona trabajadora, como mínimo, será de 8.00 h a 13.00 h o de 10.00 h a 15.00 h.

Se podrán fijar horarios especiales cuando los servicios, centros o dependencias de la FFIS, en función de sus peculiaridades organizativas, demanden un horario diferente del habitual, siempre y cuando durante la semana dicho personal realice el total de la jornada laboral semanal correspondiente.

Horario especial. Las personas trabajadoras de la FFIS dispondrán de la posibilidad de realizar un horario especial intensivo de forma recuperable en los siguientes periodos:

- Horario especial de verano: del 01 de julio al 13 de septiembre.
- Horario especial de Navidad del 22 de diciembre al 5 de enero.

- Horario especial de Semana Santa, este será sólo aplicable a los días: lunes, martes y miércoles Santo.

Cuyos contratos laborales estén suscritos a jornada completa puedan disfrutar de un permiso de máximo media hora diaria al inicio, al final de la jornada o bien distribuirlo entre ambos, siempre y cuando se cumplan con los siguientes requisitos:

- Que tal permiso no menoscabe el desarrollo y resultado de la actividad.
- Que no interfiera en la justificación de la ayuda con la que la persona esté contratada a fin de que no haya que devolver dinero de las ayudas. Ejemplo justificaciones de ayudas por horas.
- Que la persona responsable directa autorice tal permiso.

Quienes tengan un contrato a tiempo parcial y cumplan con lo anterior, podrán disfrutar de un permiso proporcional al porcentaje de jornada que tengan. A modo de ejemplo, una persona que esté contratada de lunes a viernes de 09.00 a 13.00 horas (20 horas semanales), su permiso diario será de 17 minutos, pudiendo entrar a las 09.17 y salir a las 13 horas, entrar a las 9 horas y salir a las 12.43 o bien repartir esos 17 minutos a la entrada y salida.

Dicha posibilidad quedará supeditada a los requerimientos del servicio/grupo/departamento y al visto bueno de la persona responsable directa.