MANUAL DE LICENCIAS Y PERMISOS DEL PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS DE LA UPV/EHU

OBJETIVO

Con este manual de licencias y permisos se pretende facilitar la tramitación y gestión en esta materia a las personas encargadas de su aplicación, así como exponer de forma clara cada una de las licencias y permisos para todo el personal de administración y servicios.

DESTINATARIOS

Este manual está dirigido, especialmente, a las personas que autorizan el disfrute de las licencias y permisos, así como al personal encargado de la gestión y tramitación de las licencias y permisos, y en general, a los trabajadores y trabajadoras de administración y servicios de la UPV/EHU.

ESTRUCTURA

A. **Aspectos generales:** la primera parte del manual consiste en tres tablas introductorias que explican los aspectos generales sobre las licencias y permisos de la UPV/EHU.

   1. Normativa sobre materia de licencias y permisos
   2. Descripción
   3. Tramitación y aprobación de solicitudes

   Una cuarta tabla, denominada "Relación de licencias y permisos", enumera la relación de todas ellas, y permite acceder directamente a la información existente sobre cada una, pinchando encima del epígrafe correspondiente.

B. **Tablas específicas:** tras las tablas de introducción, se recogen los aspectos específicos referentes a las licencias y permisos existentes en la UPV/EHU, indicando en cada caso la normativa en la que se regulan, las

peculiaridades y observaciones más relevantes y la documentación que se ha de presentar para la tramitación correspondiente.

Al final de cada tabla se incluye un apartado de **preguntas frecuentes (FAQ)** que facilita información práctica sobre cada licencia y permiso.

SÍMBOLOS UTILIZADOS

Para atraer la atención sobre algunos aspectos especialmente importantes o susceptibles de ciertas matizaciones, que con frecuencia suelen pasar desapercibidos a la hora de gestionar las licencias y permisos, se han introducido una serie de **puntos verdes** en las tablas específicas.

A. ASPECTOS GENERALES

NORMATIVA SOBRE LICENCIAS Y PERMISOS	
Normativa estatal	* Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP) (Capítulo V del Título III)
Normativa Comunidad Autónoma de Euskadi	* Ley 6/1989, de 6 de julio, de la Función Pública Vasca (Capítulo VI del Título III)
Normativa UPV/EHU	* Acuerdo de Regulación de Condiciones de Trabajo para el personal de la UPV/EHU de 1996 (Título II) * III Convenio Colectivo de personal laboral de administración y servicios de la UPV/EHU de 2010 (Título V) * Acuerdo de la Mesa Negociadora, de 16 de septiembre de 2011, sobre las condiciones de trabajo del PAS y PDI funcionario de la UPV/EHU. * Circular anual, de la Gerente de la UPV/EHU, por la que se aprueba la circular de jornada de trabajo, control horario, vacaciones y permisos del personal de administración y servicios para el año correspondiente.

DESCRIPCIÓN	***- Art. 1 y 30 del Convenio III Convenio Colectivo de personal laboral de administración y servicios de la UPV/EHU de 2010*** ***-Art. 14 y 17 del Acuerdo Regulador.*** ***- Acuerdo de la Mesa Negociadora, de 16 de septiembre de 2011, sobre las condiciones de trabajo del PAS y PDI funcionario de la UPV/EHU.***
Personas beneficiarias	Todo el personal de administración y servicios de la UPV/EHU. **Para el PAS funcionario interino y el PAS laboral temporal**: la duración de estas licencias o permisos no podrá exceder de la duración de la relación de servicio o vínculo contractual suscrito.
Condiciones	1. La concesión de los permisos se realizará conforme a los procedimientos establecidos en el denominado Portal de Presencia. 2. No podrá simultanearse el disfrute de más de una de estas modalidades de licencia o permiso. Excepción: La pausa por lactancia y los permisos que conlleven reducción de jornada podrán ser compatibles con los demás. 3. Durante el período de disfrute de las vacaciones no podrá hacerse uso de ningún permiso retribuido, con la salvedad del permiso por enfermedad o accidente del trabajador. 4. El disfrute de los días laborables objeto de la concesión de permiso/licencia habrá de tener lugar necesariamente en las fechas en que se produzcan los supuestos de hecho que las motivan, salvo que expresamente se establezca otra posibilidad.

TRAMITACIÓN Y APROBACIÓN DE SOLICITUDES	***-Art. 30 del Convenio III Convenio Colectivo de personal laboral de administración y servicios de la UPV/EHU de 2010*** ***-Acuerdo de la Mesa Negociadora, de 16 de septiembre de 2011, sobre las condiciones de trabajo del PAS y PDI funcionario de la UPV/EHU*** ***-Circular de la Gerencia de la UPV/EHU, reguladora de la jornada de trabajo, control horario, vacaciones y permisos para el 2014***
Modelo de solicitud	La concesión de los permisos se realizará conforme a los procedimientos establecidos en el denominado Portal de Presencia.
Excluidos de este sistema de tramitación	1. Los permisos por asistencia a cursos de euskaldunización dentro de horario de trabajo. 2. Los cursos de formación organizados por la UPV/EHU. En ambos casos, se regirán por sus convocatorias respectivas.
Plazo	La tramitación de la solicitud habrá de ser realizada con una antelación no inferior a 7 días. <u>Excepciones</u>: 1. Baja por incapacidad temporal 2. Licencias por paternidad y maternidad (cuando ésta se inicie el día del alumbramiento). 3. Aquellos casos en que, por la naturaleza de las circunstancias que motivan la concesión de la licencia, no sea posible solicitar la misma con la antelación arriba mencionada. En estos casos, el personal deberá comunicar la ausencia a su inmediato superior en el día que se produjera la ausencia, salvo causa justificada. Y en cuanto sea posible, deberá cumplimentar el modelo de solicitud, <u>salvo</u> expedición de baja médica.
Documentación justificativa	Adjuntar a la solicitud la documentación justificativa correspondiente. (Ver cuadro de cada licencia o permiso).

B. ASPECTOS ESPECÍFICOS

RELACIÓN DE LICENCIAS Y PERMISOS
1. GESTACIÓN Y ALUMBRAMIENTO
2. LACTANCIA DE NIÑOS/AS MENORES DE 12 MESES
3. EXAMENES PRENATALES Y TÉCNICAS DE PREPARACIÓN AL PARTO
4. PATERNIDAD
5. ADOPCIÓN O ACOGIMIENTO
6. VIOLENCIA DE GENERO SOBRE LA MUJER
7. MATRIMONIO PROPIO Y DE PARIENTES. INICIO CONVIVENCIA ESTABLE
8. ACCIDENTE, ENFERMEDAD GRAVE O FALLECIMIENTO DE PARIENTES
9. DEBERES INEXCUSA-BLES DE CARÁCTER PÚBLICO O PERSONAL
10. TRASLADO O MUDANZA DEL DOMICILIO HABITUAL
11. REPRESENTACIÓN SINDICAL
12. ACTIVIDAD DELEGADO/A DE PREVENCIÓN
13. CUIDADO DE MENORES, PERSONAS DISCAPA-CITADAS O ENFERMAS
14. ESTUDIOS
15. ESTUDIOS DE EUSKERA FUERA DE LA JORNADA DE TRABAJO
16. EXÁMENES
17. CONSULTAS, TRATAMIENTOS Y EXPLORACIONES MÉDICAS
18. EVENTOS COLECTIVOS
19. ASUNTOS PROPIOS

GESTACIÓN Y ALUMBRAMIENTO	***-Art. 70.2.a) y f) Ley de Función Pública Vasca.*** ***-Art. 19.1º y 2º del Acuerdo Regulador y art. 32. del III Convenio Colectivo.*** ***-Art. 5 del Acuerdo de 27 noviembre 2002 (Acuerdo IV): Condiciones de mejora del Acuerdo Regulador y del Convenio Colectivo actualmente vigentes.*** ***-Art. 11 del Acuerdo de 18 de noviembre de 2005 sobre mejora de las condiciones de trabajo del Acuerdo Regulador vigente.*** ***-Art. 3.1 de la Resolución de 4 de julio de 2007 del Gerente de la UPV/EHU. (Art. 49. a) del EBEP.*** ***-Acuerdo de la Mesa Negociadora, de 16 de septiembre de 2011, sobre las condiciones de trabajo del PAS y PDI funcionario de la UPV/EHU.***		
MOTIVO	**DURACIÓN**	**OBSERVACIONES**	**DOCUMENTACIÓN**
Gestación y parto	-18 semanas. -En caso de discapacidad del hijo/a: 2 semanas más. -En caso de partos múltiples: 2 semanas más por cada hijo/a a partir del segundo. -En caso de fallecimiento del hijo o hija: 6 semanas inmediatamente poste-riores al parto.	**6 semanas** siempre tendrán que ser disfrutadas inmediatamente después del parto. La **situación de I.T.** dentro de las 18 semanas no interrumpe el disfrute de la licencia de maternidad. Durante la situación de maternidad, la UPV/EHU **complementará hasta el 100% de las retribuciones**, las prestaciones económicas que se perciban con arreglo al régimen de previsión, en caso de que su importe sea inferior al de aquellas. Durante el disfrute de este permiso se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración. El periodo de **disfrute de vacaciones** podrá ser **acumulado** por la trabajadora al período de descanso por maternidad, y en su caso, al permiso de lactancia, aun expirado ya el año natural a que tal período corresponda, **prorrogándose** el contrato de la persona **sustituta** por el periodo correspondiente. Esta acumulación debe realizarse **inmediata-mente después del período de descanso** por maternidad o, en su caso, del permiso por lactancia, **sin que se produzca la reincorporación de la trabajadora a su puesto de trabajo**.	-Parte de baja. -Fotocopia del libro de familia o partida de nacimiento.
Hospitalización neonato			

	En los casos de parto prematuro y en aquellos en que el neonato deba permanecer hospitalizado, el permiso se ampliará en tantos días como el neonato se encuentre hospitalizado, con un **máximo de trece semanas adicionales**.		-Certificado de hospitalización. -Fotocopia del libro de familia o partida de nacimiento.
Defunción de la madre	El padre tendrá derecho a disfrutar del período de licencia no consumido por la madre.		-Certificado de defunción o esquela. -Fotocopia del libro de familia o partida de nacimiento.
Reparto del período materno	En el caso de que la madre y el padre trabajen, ésta, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. Si el padre hiciera uso al menos de 4 semanas de permiso, tendrá derecho, además, al disfrute adicional de otras 2 semanas.	Con excepción de las 6 semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio de la madre. El otro progenitor podrá seguir disfrutando del permiso inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo, ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal. En caso de disfrute simultáneo, la suma de los mismos no podrá exceder de las 18 semanas o las que correspondan.	-Certificado de trabajo. -Copia de la solicitud de la prestación de maternidad del INSS, con opción a favor del padre.

FAQ:

- **¿Los trabajadores y trabajadoras cuya hija da a luz tienen algún tipo de permiso por tal motivo?** Si, puesto que supone una hospitalización generando un permiso de 2 días (5 días si mediara convivencia) y se tramitaría por el correspondiente permiso (ver página 17).

LACTANCIA DE NIÑOS/AS MENORES DE 12 MESES	***-Art. 19.3 del Acuerdo Regulador y art. 32.2 del III Convenio Colectivo.*** ***-Acuerdo de la Mesa Negociadora, de 16 de septiembre de 2011, sobre las condiciones de trabajo del PAS y PDI funcionario de la UPV/EHU***		
MOTIVO	**DURACIÓN**	**OBSERVACIONES**	**DOCUMENTACIÓN**
Lactancia natural o artificial de hijos/as menores de 12 meses	Pausa o reducción de 1 hora diaria por cada hijo/a menor de doce meses (divisible en dos fracciones). Incidencia 106 En caso de partos múltiples: 2 horas diarias (divisible en dos fracciones). Incidencia 109	La concreción horaria y la determinación del período de disfrute y de la reducción de la jornada, corresponderá a la persona interesada dentro de su jornada ordinaria. Lactancia artificial: El derecho a la pausa o reducción **podrá hacerse extensivo al padre**, previa solicitud y justificación por parte de éste, que deberá acreditar la condición de trabajadora de la madre y su renuncia o imposibilidad para su disfrute. Necesario el visto bueno del responsable del Servicio o Unidad. Únicamente serán computables a estos efectos, las horas correspondientes a días que fueran susceptibles de prestación efectiva de servicios. Por ello, en el momento de su solicitud, la trabajadora habrá de comunicar si el tiempo que resta hasta el cumplimiento del 12º mes solicitará el disfrute de licencias, permisos, vacaciones o excedencias, al objeto de proceder a la resta de estos períodos del cómputo.	-Fotocopia del libro de familia. -Certificado de condición de trabajadora de la madre donde conste que no disfruta de lactancia
	Jornada laboral continua Incidencia 105		
	Lactancia acumulada al tiempo de gestación, alumbramiento. Incidencia 104		

FAQ:

- **¿Cómo se calcula la lactancia acumulada?** Se deberá contar los días de trabajo efectivo de la trabajadora (es decir, no computan los días de vacaciones, libre disposición, disfrute de licencias y permisos....) hasta que el o la hija cumpla 12 meses, y su disfrute será inmediatamente a continuación del permiso de maternidad.

EXAMENES PRENATALES Y TÉCNICAS DE PREPARACIÓN AL PARTO	***-Art. 19.4º del Acuerdo Regulador y art. 32.3 del III Convenio Colectivo.*** ***-Acuerdo de la Mesa Negociadora, de 16 de septiembre de 2011, sobre las condiciones de trabajo del PAS y PDI funcionario de la UPV/EHU***		
MOTIVO	**DURACIÓN**	**OBSERVACIONES**	**DOCUMENTACIÓN**
Embarazo	**Técnicas de preparación al parto**: Dos horas diarias durante un período máximo de dos meses Incidencia 115	Para la gimnasia preparto será necesaria la **previa prescripción facultativa**.	-Documento médico prescribiendo la gimnasia. -Calendario de sesiones de técnicas de preparación.
	Exámenes prenatales por el tiempo indispensable para la realización de los exámenes. Incidencia 010	Extensivo a la pareja o cónyuge	-Justificante médico con horario -Fotocopia libro de familia o Registro parejas de hecho.

ADOPCIÓN O ACOGIMIENTO	***-Art. 70.2.a) Ley de Función Pública Vasca.*** ***-Art. 33 del III Convenio Colectivo*** ***-Acuerdo de la Mesa Negociadora, de 16 de septiembre de 2011, sobre las condiciones de trabajo del PAS y PDI funcionario de la UPV/EHU.***		
MOTIVO	**DURACIÓN**	**OBSERVACIONES**	**DOCUMENTACIÓN**
Adopción o acogimiento	-Menor de 6 años o mayor de 6 años, con discapacidad o minusvalía o con problemas de inserción social y familiar debidamente acreditadas: 18 semanas ininterrumpidas. **-Menor de 6 años discapacitado/a**: 2 semanas más. **-Mayor de 6 años** sin discapacidad o minusvalía o sin problemas de inserción social y familiar debidamente acreditadas: 16 semanas ininterrumpidas. **-Adopción múltiple**: 2 semanas más por cada hijo/a a partir del segundo por adopción o acogimiento múltiple. Incidencia 112 -Menor de 6 años Incidencia 113 -Mayor de 6 años Incidencia 114 -Discapacidad	El plazo se computará a elección del trabajador o trabajadora adoptante, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituya la adopción. **En el caso de que los dos adoptantes trabajen**: el permiso de adopción podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre en periodos ininterrumpidos. En los casos de disfrute simultáneo de periodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las 18 semanas previstas o de las que correspondan Si el padre hiciera uso al menos de 4 semanas de permiso, tendrá derecho, además, al disfrute adicional de otras 2 semanas. **Fecha a partir de la que se cuenta**: ▪ Decisión administrativa o judicial de acogimiento. ▪ Resolución judicial de adopción. ▪ Adopción internacional: cuando es necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado, el permiso por adopción o acogimiento podrá iniciarse hasta 4 semanas antes de la resolución por la que se constituya la adopción. El periodo de disfrute de vacaciones podrá ser acumulado por el/la trabajador/a al período de descanso por adopción, aun habiendo expirado ya	-Fotocopia del libro de familia. -Decisión judicial o administrativa del acogimiento, o resolución judicial de adopción. -Copia cotejada de la solicitud o renuncia de la licencia del cónyuge, en su caso. -Acreditación del Servicio Social de la discapacidad, minusvalía o de las dificultades de integración, en su caso.

		el año natural. Esta acumulación debe realizarse inmediatamente después del período de descanso por adopción o acogimiento sin que se produzca la reincorporación a su puesto de trabajo**.**	
Desplazamiento previo	Además de las semanas que correspondan por adopción o acogimiento, un permiso de hasta 2 meses más, si fuera necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado. Incidencia 110	Durante este periodo de 2 meses, exclusivamente se perciben las retribuciones básicas.	

FAQ:

- **En el caso de adopción internacional ¿el permiso podría iniciarse en fecha distinta a las recogidas en el permiso?** Según Seguridad Social, en estos supuestos, se ha flexibilizado la determinación de la fecha del inicio del descanso dada la complejidad que puede entrañar estas adopciones/acogimiento internacionales. Así, se admite que el trabajador elija una fecha que esté entre la del inicio del viaje y la de la adopción/acogimiento, pudiendo tomarse como inicio la fecha de la expedición del visado, regreso a España,...

- **En el caso de acogimiento ¿hay un tiempo mínimo para tener derecho al permiso?** Si, tanto en el acogimiento preadoptivo como en el permanente o simple, su duración no puede ser inferior a un año, y aunque dichos acogimientos sean provisionales.

PATERNIDAD	***-Art. 34 del III Convenio Colectivo*** ***-Acuerdo de la Mesa Negociadora, de 16 de septiembre de 2011, sobre las condiciones de trabajo del PAS y PDI funcionario de la UPV/EHU.***		
MOTIVO	**DURACIÓN**	**OBSERVACIONES**	**DOCUMENTACIÓN**
Nacimiento, adopción o acogimiento	**Permiso ininterrumpido de 1 mes** a disfrutar a partir de la fecha del nacimiento, la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción. Incidencia 107	La Administración abonará un complemento a la prestación económica del INSS que garantice la percepción del 100% de las retribuciones durante el disfrute de este permiso. La persona interesada deberá tramitar la prestación de paternidad en el INSS.	-Fotocopia del libro de familia, partida de nacimiento, decisión judicial o administrativa del acogimiento, o resolución judicial de adopción.

FAQ:

- **¿La paternidad durante el periodo vacacional interrumpe su disfrute?** Sí, teniendo derecho la persona interesada a continuar el disfrute de los días que resten dentro de los 6 meses siguientes a la fecha de alta, siempre dentro del año a que correspondiere.

- **¿La paternidad durante los permisos recuperados interrumpe su disfrute?** Si, teniendo derecho la persona interesada a continuar el disfrute de los días que resten dentro de los 3 meses siguientes a la fecha de alta, siempre dentro del año a que correspondiere.

VIOLENCIA DE GENERO SOBRE LA MUJER	***-Art. 3.7. de la Resolución de 4 de julio de 2007 del Gerente de la UPV/EHU. (Art. 49. d) del EBEP)*** ***-Art. 101 del III Convenio Laboral*** ***-Acuerdo de la Mesa Negociadora, de 16 de septiembre de 2011, sobre las condiciones de trabajo del PAS y PDI funcionario de la UPV/EHU.***		
MOTIVO	**DURACIÓN**	**OBSERVACIONES**	**DOCUMENTACIÓN**
Violencia de género sobre la mujer	Derecho a **reducción de jornada** con reducción proporcional de la retribución durante el tiempo de vigencia de la orden judicial de protección, del informe del Ministerio Fiscal o, en su caso, de las medidas para la protección de la mujer establecidas en la sentencia condenatoria. Derecho a **reordenación del tiempo de trabajo** (adaptación del horario, aplicación del horario flexible u otros sistemas alternativos que se pudieran establecer). Las **faltas de asistencia,** totales o parciales, tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones que determinen los servicios sociales de atención o de salud. Derecho al traslado de centro de trabajo según las disponibilidades existentes. Derecho a **una movilidad específica** cuando la trabajadora se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios: el traslado o cambio de centro de	En este caso tendrá derecho al traslado a otro puesto de trabajo del mismo Grupo y Categoría Profesional o equivalente, sin necesidad de que sea vacante de necesaria cobertura.	-Certificado de los Servicios Sociales.

	trabajo tendrá una duración inicial de seis meses, durante los cuales se reservará el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba. Terminado este período, la trabajadora podrá optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo, decayendo en este caso la obligación de reserva.	Aun así, en tales supuestos se le comunicarán las vacantes ubicadas en la misma localidad o en las localidades que la interesada expresamente solicite.	

MATRIMONIO PROPIO Y DE PARIENTES. INICIO CONVIVENCIA ESTABLE	***-Art. 70.2.h) Ley de Función Pública Vasca.*** ***-Art. 22 del Acuerdo Regulador y art. 35 del III Convenio Colectivo.*** ***-Acuerdo de la Mesa Negociadora, de 16 de septiembre de 2011, sobre las condiciones de trabajo del PAS y PDI funcionario de la UPV/EHU.***		
MOTIVO	**DURACIÓN**	**OBSERVACIONES**	**DOCUMENTACIÓN**
Matrimonio propio	20 días naturales, día de matrimonio incluido. Incidencia 120	Acumulable con vacaciones y turno de permisos recuperados, notificándolo 15 días antes. No cabrá disfrutar nuevo permiso por matrimonio propio o inicio de convivencia estable hasta que hayan transcurrido 6 años, y en ningún caso cuando los miembros que forman la pareja sean los mismos.	-Posteriormente, Certificado de Matrimonio o fotocopia del Libro de Familia.
Convivencia estable (uniones no matrimoniales)	20 días naturales. Entre el inicio de la convivencia y el inicio de disfrute del permiso no mediará más de un mes natural. Incidencia 120		-Certificado del Registro de Parejas de Hecho de la CAPV. -Si ninguna de las partes de la pareja tiene fijada su residencia en esta Comunidad será necesario un certificado de convivencia expedido por el Ayuntamiento del Municipio donde estuvieran domiciliados.
Matrimonio de parientes hasta 2º grado	1 día natural, ampliable a 3 días naturales si el matrimonio es a más de 150 Km. del lugar de residencia. Incidencia 121	Coincidente con la fecha de celebración del matrimonio.	-Posteriormente, Certificado de Matrimonio o fotocopia del Libro de Familia.

ACCIDENTE, ENFERMEDAD GRAVE O FALLECIMIENTO DE PARIENTES	***-Art. 70.2.a) Ley de Función Pública Vasca.*** ***-Art. 23 del Acuerdo Regulador y art. 36 del III Convenio Colectivo.*** ***-Art. 8 del Acuerdo de 27 noviembre 2002 (Acuerdo IV): Condiciones de mejora del Acuerdo Regulador y del Convenio Colectivo actualmente vigentes.*** ***-Acta de la Comisión Paritaria del personal funcionario/laboral, celebrada el día 3 de septiembre de 1999.*** ***-Acuerdo de la Mesa Negociadora, de 16 de septiembre de 2011, sobre las condiciones de trabajo del PAS y PDI funcionario de la UPV/EHU.***		
MOTIVO	**DURACIÓN**	**OBSERVACIONES**	**DOCUMENTACIÓN**
Accidente, enfermedad grave o fallecimiento del cónyuge, compañero/a, hijo/a, así como padres y madres que convivan	Máximo 5 días laborables (+2 días naturales si los hechos se producen a más de 150 km del lugar de residencia habitual). Incidencia 136 / 137	Se disfrutará en los días en que se produzcan los hechos. Se entenderá por **enfermedad grave**: -La así catalogada por el Área Médica del Servicio de Prevención UPV/EHU. -Intervención quirúrgica con anestesia total e ingreso de una noche. -Tiempo de hospitalización con pernocta. -Convalecencia en domicilio tras intervención quirúrgica que requiera atención constante, siempre que sea valorada la necesidad por el Área Médica del Servicio de Prevención UPV/EHU. **Enfermedad grave justificada**: derecho a un segunda permiso tras 30 días consecutivos desde la finalización del primero. No será necesario el transcurso de este tiempo en los casos en que la enfermedad entre en fase terminal. En los casos de segunda licencia, no habrá ampliación por más de 150 Km.	-Informe del Servicio Médico de la UPV/EHU, en su caso. -Certificado de hospitalización, en su caso. Junto a la documentación anterior se remitirá el certificado de convivencia en los casos que corresponda o libro de familia. En los casos de enfermedad terminal, la solicitud de segundo permiso podrá hacerse telefónicamente.
Accidente o enfermedad grave de familiar de primer grado, sin convivencia	Máximo 3 días hábiles (+2 días naturales si los hechos se producen a más de 150 km del lugar de residencia habitual) Incidencia 128		
Accidente, enfermedad grave de pariente de 2º grado, o más si mediara convivencia	Máximo 2 días laborables (+2 días naturales si los hechos se producen a más de 150 km del lugar de residencia habitual). Incidencia 138		
Fallecimiento de pariente hasta 2º grado, o grado más lejano si mediara convivencia	3 días laborales (+2 días naturales si los hechos se producen a más de 150 km del lugar de residencia habitual). Incidencia 139	Se disfrutará en los días en que se produzcan los supuestos de hecho que motivan el permiso.	-Certificado de defunción o esquela.

Grados de parentesco: **Primer grado**: a) Cónyuge o compañero/compañera b) Padres propios o del cónyuge o compañero/compañera, c) Hijos/as, yernos/nueras. **Segundo Grado:** a) Abuelos/as propios/as o del cónyuge o compañero/compañera b) Hermanos/as propios/as o del cónyuge, o compañero/compañera c) Nietos/as propios/as o del cónyuge o compañero/compañera **Tercer grado**: a) Bisabuelos, b) Biznietos, c) Tíos/sobrinos

Días naturales: de lunes a domingo; **Días hábiles**: de lunes a viernes **Días Laborables**: según el calendario laboral del trabajador/a

FAQ:

- **Cuando el fallecimiento de un familiar ocurre en día laborable ¿desde qué día empieza a contar este permiso?** Si la persona trabajadora cuyo pariente ha fallecido ha realizado su jornada laboral completa empezaría a contar a partir del día siguiente; si por el contrario, el hecho ocurre durante la realización de la jornada laboral o antes de su inicio, el permiso empezaría a contar ese mismo día.

- **¿Cuántos días corresponden al trabajador o trabajadora cuyo pariente ha sido hospitalizado con intervención quirúrgica con anestesia total**? Si hay mínimo una noche de ingreso, el trabajador o trabajadora tendrá derecho a 2 o 5 días de permiso, según el parentesco y convivencia. (Criterio del Área Médica del Servicio de Prevención UPV/EHU.).

- **¿Cuántos días corresponden al trabajador o trabajadora cuyo pariente ha sido hospitalizado sin intervención quirúrgica?** Los días que permanezca hospitalizado el pariente, hasta un máximo de 2 días en el caso de las Incidencias 133 y 134, y 5 días en las Incidencias 130 y 131.

- ¿**Cuántos días corresponden al trabajador o trabajadora cuyo pariente ha sido hospitalizado con intervención quirúrgica sin anestesia total?** Los días que permanezca hospitalizado el pariente, hasta un máximo de 2 días en el caso de las Incidencias 133 y 134, y 5 días en las Incidencias 130 y 131.

- **Cuando a un pariente del trabajador se le realiza una prueba médica con hospitalización de día, ¿se puede interpretar como enfermedad grave porque hay hospitalización?** Si no hay ingreso de 24 horas, es decir, no pasa la noche en el hospital, no se genera el derecho al permiso.

- **Cuando hay una intervención quirúrgica y tras el alta hospitalaria, unos días más tarde, tiene que ingresar de nuevo por alguna complicación ¿es el mismo permiso o da derecho a uno un nuevo permiso?** Si por problemas derivados de la intervención quirúrgica se produce un nuevo ingreso, sería un nuevo permiso.

- **Cuando sin recibir el alta, se deriva al enfermo de un centro hospitalario a otro, ¿es el mismo permiso o da derecho a un nuevo permiso?** Sería el mismo permiso, puesto que no hay ningún cambio en cuanto a la causa de origen.

- **El parto de un familiar ¿da derecho al permiso?** Siempre que suponga hospitalización da derecho al permiso retribuido por accidente o enfermedad grave.

- **El permiso por enfermedad grave de pariente ¿se puede disfrutar en días alternos?** Sí, siempre y cuando las fechas de disfrute estén dentro de los días en que se producen los hechos.

DEBERES INEXCUSABLES DE CARÁCTER PÚBLICO O PERSONAL	***-Art. 70.2.d) Ley de Función Pública Vasca.*** ***-Art. 24 del Acuerdo Regulador, art. 38 y 47 del III Convenio Colectivo.*** ***-Art. 9 y 12 del Acuerdo de 27 noviembre 2002 (Acuerdo IV): Condiciones de mejora del Acuerdo Regulador y del Convenio Colectivo actualmente vigentes.*** ***-Acta de la Comisión Paritaria del personal funcionario/laboral, celebrada el día 3 de septiembre de 1999.*** ***-Acuerdo de la Mesa Negociadora, de 16 de septiembre de 2011, sobre las condiciones de trabajo del PAS y PDI funcionario de la UPV/EHU.***		
MOTIVO	**DURACIÓN**	**OBSERVACIONES**	**DOCUMENTACIÓN**
Citaciones de Tribunales, Juzgados, Comisarias y órganos similares, DNI, Pasaporte, Certificados y Registros en Centros Oficiales	Tiempo necesario para realizarlos Incidencia 002	Si no se pueden realizar fuera del horario laboral.	-Documentación acreditativa del trámite realizado, con horario de inicio y fin.
Acompañamiento a parientes con discapacidad psíquica o física, hasta 2º grado, a la realización de trámites puntuales	Tiempo necesario para realizarlos Incidencia 002	Si no se pueden realizar fuera del horario laboral.	
Examen o renovación de carnet de conducir	Tiempo necesario para realizarlos Incidencia 002	Si no se pueden realizar fuera del horario laboral.	
Requerimientos y trámites notariales	Tiempo necesario para realizarlos Incidencia 002	Si no se pueden realizar fuera del horario laboral.	
Trámites necesarios en organismos oficiales	Tiempo necesario para realizarlos Incidencia 002	Si no se pueden realizar fuera del horario laboral.	
Asistencia a reuniones de órganos de gobierno y comisiones dependientes de los mismos, en calidad de cargo electivo como Concejal/a, Diputado/a, Juntero/a o Parlamentario/a, miembros de Juntas Administrativas o Alcalde/sa pedáneo/a	Tiempo necesario para realizarlos Incidencia 002	Si no se pueden realizar fuera del horario laboral.	

Reuniones con profesores/as o tutores/as de hijos/as	Tiempo necesario para la reunión, con el límite de 4 horas anuales por cada hijo/a.		-Justificante del Centro educativo con horario.
Cargo electivo en elecciones institucionales	Tiempo necesario para ello y siempre que el montante total del mismo no supere el 10% de la jornada anual. Reducción de jornada: 1/8, 1/5, 1/3 o 50%.	Este permiso no dará derecho a retribución alguna, siendo objeto de la recuperación horaria correspondiente. Reducción de jornada: se realizará la reducción proporcional de las retribuciones en todos sus conceptos. Se disfrutará alternativamente por los/as trabajadores/as que ostenten dicha condición.	-Certificación de la Mesa Electoral.
Candidatos en Elecciones a: -Diputados/as y Senadores/as a Cortes Generales. -Diputados/as Parlamento Europeo, Parlamento Vasco -Miembro Juntas Generales y de los TT.HH. -Miembro Asambleas legislativas de otras Comunidades Autónomas -Miembro Corporaciones Locales -Miembro Juntas Administrativas	Durante la campaña electoral Incidencia 002		-Proclamación de candidaturas
Condición de Presidente/a, Vocal o Interventor/a en las Mesas Electorales, de los procesos electorales citados en el apartado anterior	Reducción de 5 horas de la jornada de trabajo inmediatamente posterior al día de la votación. Incidencia 015	El día de la votación, si es laborable, presidente/a, vocal o interventor/a tendrán derecho a un permiso retribuido de jornada completa durante el día de la votación.	-Certificación Mesa Electoral posterior.

Representante de candidatura oficialmente aprobada, en Elecciones Sindicales	Tiempo imprescindible para el ejercicio de su actividad desde la proclamación de las candidaturas hasta el fin de la campaña electoral.		-Proclamación de candidaturas.
Condición de Presidente/a, Vocal o Interventor/a en las Mesas Electorales, constituidas con motivo de Elecciones Sindicales	Reducción de 5 horas de la jornada de trabajo inmediatamente posterior al día de la votación. Incidencia 015	Presidente/a, Vocal o Interventores/as: permiso retribuido el día de la votación.	
	-Si la Mesa Electoral en el Centro de trabajo: tiempo necesario para ejercer el derecho a voto. -Si la Mesa Electoral en la misma localidad: tiempo necesario para ejercer el derecho al voto, con el límite máximo de 2 horas. -Si la Mesa Electoral en otra localidad: tiempo necesario para ejercer el derecho al voto, con el límite máximo de 3 horas. Incidencia 002		-Certificado expedido por la Mesa Electoral.

FAQ:

- **Siendo apoderado/a en una mesa electoral ¿tengo derecho a la reducción horaria de 5 horas al día siguiente?** Los/as apoderados/as tienen derecho a un permiso retribuido durante el día de la votación, si está se efectúa en día laborable, pero no a las cinco horas de reducción de la jornada inmediatamente posterior.

TRASLADO O MUDANZA DEL DOMICILIO HABITUAL	***-Art. 70.2.b) Ley de Función Pública Vasca.*** ***-Art. 26 del Acuerdo Regulador y art. 39 del III Convenio Colectivo.*** ***-Acuerdo de la Mesa Negociadora, de 16 de septiembre de 2011, sobre las condiciones de trabajo del PAS y PDI funcionario de la UPV/EHU.***		
MOTIVO	**DURACIÓN**	**OBSERVACIONES**	**DOCUMENTACIÓN**
Cambio del domicilio habitual	2 días naturales en el mismo municipio o 3 días en municipio diferente. Incidencia 140 / 141	El permiso se podrá disfrutar en los 15 días naturales a contar desde el empadronamiento incluido. Dentro de ese período de 15 días, los días de permiso se podrán disfrutar de forma continua o discontinua.	-Certificado de empadronamiento.

Días naturales: de lunes a domingo; **Días hábiles**: de lunes a viernes. **Días Laborables**: según el calendario laboral del trabajador/a

REPRESENTACIÓN SINDICAL O DEL PERSONAL	***-Art. 70.2.e) Ley de Función Pública Vasca.*** ***-Art. 26 del Acuerdo Regulador y art. 40 del III Convenio Colectivo.*** ***-Acuerdo de la Mesa Negociadora, de 16 de septiembre de 2011, sobre las condiciones de trabajo del PAS y PDI funcionario de la UPV/EHU.***		
MOTIVO	**DURACIÓN**	**OBSERVACIONES**	**DOCUMENTACIÓN**
Elección como representante sindical o del personal	Conforme a la normativa vigente y las estipulaciones contenidas en el Convenio Colectivo Incidencia 151 / 152		-Solicitud previa de horas sindicales. -Justificante de asistencia.

ACTIVIDAD DELEGADO/A DE PREVENCIÓN	***-Art. 44 del Acuerdo Regulador y art. 81.2 del III Convenio Colectivo.*** ***-Acuerdo de la Mesa Negociadora, de 16 de septiembre de 2011, sobre las condiciones de trabajo del PAS y PDI funcionario de la UPV/EHU.***		
MOTIVO	**DURACIÓN**	**OBSERVACIONES**	**DOCUMENTACIÓN**
Delegado/a de Prevención que no tenga la condición de miembro de órgano de representación del personal o de Delegado/a Sindical	Crédito de 10 horas mensuales, no acumulables. Incidencia 151	Finalidad de esta licencia: visitar los lugares de trabajo. La utilización de este crédito estará supeditada a las necesidades de servicio.	

CUIDADO DE MENORES, PERSONAS DISCAPACITADAS O ENFERMAS	***-Art. 72 de la Ley de Función Pública Vasca.*** ***-Art. 27 del Acuerdo Regulador y art. 37, 42, 43 y 53 del III Convenio Colectivo.*** ***-Art. 10, 11 y 14 del Acuerdo de 27 noviembre 2002 (Acuerdo IV): Condiciones de mejora del Acuerdo Regulador y del Conv. Colec. actualmente vigentes.*** ***-Art. 3.6. de la Resolución de 4 de julio de 2007 del Gerente de la UPV/EHU. (Art. 37.5) del Estatuto de los Trabajadores modificado por la disp. adic. decimoprimera de la LO 3/2007, de 22 marzo)*** ***-Acuerdo de la Mesa Negociadora, de 16 de septiembre de 2011, sobre las condiciones de trabajo del PAS y PDI funcionario de la UPV/EHU.***		
MOTIVO	**DURACIÓN**	**OBSERVACIONES**	**DOCUMENTACIÓN**
Cuidado por razones de guarda legal de menor de 12 años	Reducción de 1/2, 1/3, 1/5 o 1/8 de la jornada laboral. Reducción 1/2: Incidencia 197 / 207 / 217 Reducción 1/3: Incidencia 198 / 208 / 218 Reducción 1/5: Incidencia 199 / 209 / 219 Reducción 1/8: Incidencia 200 / 210 / 220 ½ hora adicional de flexibilidad horaria en la entrada o, alternativamente, al inicio de la pausa de comida, debiendo retrasar la salida en el tiempo suficiente hasta completar la jornada diaria. Cómputo mensual Incidencia 172	Llevará aparejada la correspondiente reducción de las retribuciones en todos sus conceptos. Igualmente implicará una reducción proporcional del número de horas que correspondan de vacaciones.	-Libro de familia o cualquier otro certificado que acredite la guarda legal.
Cuidado por razones de guarda legal de anciano/a que requiera especial dedicación	Reducción de 1/2, 1/3, 1/5 o 1/8 de la jornada laboral. Reducción 1/2: Incidencia 227 / 231 / 235 Reducción 1/3: Incidencia 228 / 232 / 236 Reducción 1/5: Incidencia 229 / 233 / 237 Reducción 1/8: Incidencia 230 / 234 / 238	Llevará aparejada la correspondiente reducción de las retribuciones en todos sus conceptos. Igualmente implicará una reducción proporcional del número de horas que correspondan de vacaciones.	-Certificado que acredite la guarda legal.
Cuidado por razones de guarda legal de persona discapacitada física, psíquica o sensorial que no desempeñe actividad retribuida			-Libro de familia o cualquier otro certificado que acredite la guarda legal. -Certificado de incapacidad. -Certificado de no percepción de rentas de trabajo (Hacienda).

Cuidado del cónyuge, compañero/a, hijo/a y padre/madre, o de grado más lejano si mediara convivencia, por enfermedad muy grave	**Reducción** de hasta el 50% de la jornada laboral, por el plazo máximo de 1 mes. Incidencia 280 / 281 / 282 / 283	Reducción con carácter retribuido.	-Libro de familia. -Certificado de convivencia, en su caso. -Informe médico donde conste de manera expresa el carácter de "enfermedad muy grave".
Cuidado de cónyuge o pariente hasta el 2º grado, o más si mediara convivencia, que padezca enfermedad grave continuada o que sea drogodependiente en proceso de rehabilitación	Reducción de 1/2, 1/3, 1/5 o 1/8 de la jornada laboral. Reducción 1/2: Incidencia 227 / 231 / 235 Reducción 1/3: Incidencia 228 / 232 / 236 Reducción 1/5: Incidencia 229 / 233 / 237 Reducción 1/8: Incidencia 230 / 234 / 238 En caso de enfermedad grave continuada o dificultades de movilidad → **Flexibilidad horaria** de hasta 2 horas más, en los horarios de entrada y salida, incluyendo los de la pausa comida. Incidencia 173	Llevará aparejada la correspondiente reducción de las retribuciones en todos sus conceptos. Igualmente implicará una reducción proporcional del número de horas que correspondan de vacaciones. **Flexibilidad horaria**: el tiempo dispuesto se recuperará en cómputo mensual (recuperación horaria máxima hora y cuarto, salvo que por necesidades del servicio se autorice uno superior).	-Libro de familia. -Certificado médico. -Certificado de convivencia, en su caso.
Cuidado de hijo/a con discapacidad superior al 65%	Reducción de 1/3 de la jornada laboral. Incidencia 201 / 211 / 221	Reducción de 1/6 de las retribuciones.	-Libro de familia. -Certificado de discapacidad.
Cuidado de familiar hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad, o aún de grado más lejano si mediara conviven-cia, con enfermedad crónica o problemas de movilidad	Crédito horario de hasta 50 horas anuales. Incidencia 661 Solicitud de disfrute. Incidencia 561	El tiempo máximo de uso diario será de 2 horas y habrá de realizarse coincidiendo con entradas y salidas al trabajo.	-Libro de familia. -Informe médico. -Certificado de convivencia, en su caso.

Cuidado de hijo/a menor afectado/a por cáncer u otra enfermedad grave	**Reducción** de al menos el 50% de la jornada laboral	Reducción con carácter retribuido, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del hijo/a menor de edad afectado/a por cáncer (tumores malignos, melanomas o carcinomas) o durante el período de hospitalización, en el caso de enfermedad grave que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente acreditado. El permiso se extinguirá al desaparecer la causa que generó su concesión, o cuando el/la menor cumpla 18 años. En el caso de que ambos progenitores tuviesen derecho al permiso, se deberá acreditar que el otro progenitor no percibe sus retribuciones íntegras.	-Libro de familia. -Informe del Servicio Vasco de Salud, Osakidetza o, en su caso, de la entidad sanitaria concertada correspondiente, donde conste de manera expresa el carácter de "enfermedad grave".

FAQ:

- **¿Se puede solicitar el permiso de 50 horas por cuidado de familiar teniendo concedida una reducción de jornada por cuidado de menores o discapacitados/as?** Sí, la reducción de jornada por cuidado de menores o discapacitados/as y la pausa para lactancia, son las dos excepciones a la imposibilidad de disfrutar, simultáneamente, de más de una modalidad de permiso.

- **¿Se puede solicitar el permiso de 50 horas por cuidado de familiar teniendo concedida una jornada especial en supuesto específico?** Sí, siempre y cuando la jornada especial implique una redistribución de la jornada anual y no reducción horaria. Ahora bien, cuando se disfrute de una jornada especial por atención a familiar con un grado de minusvalía superior al 65%, que implica reducción horaria, podrá solicitarse este permiso de 50 horas, siempre y cuando el familiar por el que se solicita el permiso de 50 horas no sea el mismo familiar que causa la concesión de la jornada especial.

ESTUDIOS	***-Art. 71.a) de la Ley de Función Pública Vasca.*** ***-Art. 28 del Acuerdo Regulador y art. 44 del III Convenio Colectivo.*** ***-Acuerdo de la Mesa Negociadora, de 16 de septiembre de 2011, sobre las condiciones de trabajo del PAS y PDI funcionario de la UPV/EHU.***		
MOTIVO	**DURACIÓN**	**OBSERVACIONES**	**DOCUMENTACIÓN**
Estudios de perfeccionamiento directamente relacionadas con las funciones o puestos de trabajo desempeñados	La duración del permiso no podrá exceder del equivalente a un curso académico. Incidencia 261	Supuestos de estudios y cursos que dan lugar a este permiso: a) Estudios en Centros de formación de carácter oficial, tanto de la Universidad, como de la Comunidad Autónoma Vasca y del resto del Estado. b) Cursos y cursillos organizados por el IVAP, previa acreditación de admisión y autorización por el órgano competente determinado al efecto. La realización de estudios puede conllevar compensación económica que corresponda, con arreglo a la regulación de indemnizaciones por razón de servicio establecida por la UPV/EHU, siempre y cuando los gastos no estén cubiertos por la entidad organizadora del curso.	-Certificado de admisión. -Fotocopia de la matrícula.

ESTUDIOS DE EUSKERA FUERA DE LA JORNADA DE TRABAJO	*-Art. 54.2 del Acuerdo Regulador y art. 78.1.d) del Convenio Colectivo.* *-Art. 9.4 y punto 2 del Anexo II de la Circular de jornada de trabajo, horario, vacaciones y permisos del PAS para el año 2009.* *-Acuerdo de 28 de enero de 2009 de modificación de la Circular de jornada de trabajo, horario, vacaciones y permisos del PAS.* *-Acuerdo de la Mesa Negociadora, de 16 de septiembre de 2011, sobre las condiciones de trabajo del PAS y PDI funcionario de la UPV/EHU.*		
MOTIVO	**DURACIÓN**	**OBSERVACIONES**	**DOCUMENTACIÓN**
Curso de al menos 2 horas diarias presenciales, realizado fuera de la jornada de trabajo	El personal podrá optar entre: a) seguir haciendo la jornada normal y disfrutar del permiso máximo (según asistencia) de 5 días laborables, alternos o continuos. Incidencia 250 b) adelantar en media hora su salida del centro de trabajo los días de clase. En el caso de personal con jornada de tarde, la adaptación de la media hora se hará a la hora de entrada. Incidencia 251	La concesión del permiso estará condicionada al aprovechamiento del curso. En caso de personal temporal hacer el cálculo proporcional al tiempo trabajado. El máximo de 5 días libres por año y trabajador/a deberá disfrutarse dentro del periodo de vigencia de la circular correspondiente. Si el curso que origina este permiso finaliza en el mes de diciembre, el periodo de disfrute será hasta el 31 de marzo del año siguiente.	-Certificado del Euskaltegi donde consten las horas del curso y las horas de asistencia del alumno/a.
Autoaprendizaje de al menos dos horas diarias fuera de la jornada de trabajo	Permiso máximo de 5 días laborables, alternos o continuos. Incidencia 250		
Cursos de euskera en régimen de internado fuera de la jornada de trabajo (dentro o fuera de la convocatoria del IVAP)	Permiso equivalente a 1/3 de los días laborables de asistencia al mismo, sin que su duración pueda exceder de 5 días laborables al año. Incidencia 250		

EXÁMENES	***-Art. 29 del Acuerdo Regulador y art. 45 del III Convenio Colectivo.*** ***-Acta de la Comisión Paritaria del personal funcionario/laboral, celebrada el día 3 de septiembre de 1999.*** ***-Acuerdo de la Mesa Negociadora, de 16 de septiembre de 2011, sobre las condiciones de trabajo del PAS y PDI funcionario de la UPV/EHU.***		
MOTIVO	**DURACIÓN**	**OBSERVACIONES**	**DOCUMENTACIÓN**
Exámenes académicos en centros oficiales u homologados no relacionados directamente con el puesto	El tiempo necesario para la realización del examen. Incidencia 262	En ningún caso este permiso tendrá una duración superior a 1 día natural por cada prueba o examen a realizar, tanto en convocatorias ordinarias o extraordinarias. En caso de exámenes a más de 150 km del lugar de residencia del examinando, se amplía a dos días naturales la duración del permiso. Este permiso será retribuido.	-Certificado de asistencia con horario.

FAQ:

- **Las pruebas de suficiencia investigadora, tesis… ¿dan lugar a este permiso?** Efectivamente, al tratarse de pruebas académicas en centros oficiales.
- **¿Tengo permiso para realizar un examen en una Escuela Oficial de Idiomas?** Sí, siempre que se trate de centros oficiales y el certificado esté homologado
- **¿Tengo permiso para realizar un examen de idiomas en un centro que no sea una Escuela Oficial de Idiomas?** Sí, siempre que se trate de un certificado de idioma de los recogidos en el anexo de la Resolución de 8 de marzo de 2012, del Rector de la UPV/EHU, sobre equivalencia de lenguas no oficiales.

CONSULTAS, TRATAMIENTOS Y EXPLORACIONES MÉDICAS	***-Art. 30 del Acuerdo Regulador y art. 41 del III Convenio Colectivo.*** ***-Acuerdo de la Mesa Negociadora, de 16 de septiembre de 2011, sobre las condiciones de trabajo del PAS y PDI funcionario de la UPV/EHU.***		
MOTIVO	**DURACIÓN**	**OBSERVACIONES**	**DOCUMENTACIÓN**
Consultas, tratamientos y exploraciones médicas propias	Tiempo imprescindible con un máximo de 4 horas, salvo casos excepcionales debidamente acreditados. Incidencia 010	Permiso retribuido. Siempre que no se puedan realizar fuera del horario laboral.	-Justificante médico con horario. -Libro de familia, en su caso.
Consultas, tratamientos y exploraciones médicas de padres/madres mayores de 65 años o cónyuge con incapacidad permanente	Incidencia 012		
Consultas, tratamientos y exploraciones médicas de hijos/as menores 16 años	Incidencia 011		

EVENTOS COLECTIVOS	***-Art. 31 del Acuerdo Regulador y art. 46 del III Convenio Colectivo.*** ***-Acuerdo de la Mesa Negociadora, de 16 de septiembre de 2011, sobre las condiciones de trabajo del PAS y PDI funcionario de la UPV/EHU.***		
MOTIVO	**DURACIÓN**	**OBSERVACIONES**	**DOCUMENTACIÓN**
Eventos de carácter científico, técnico, profesional, colegial, asociativo o sindical	El tiempo necesario para asistir a los mismos. Incidencia 260	Condicionado por las necesidades de servicio y previa autorización por el órgano competente. El permiso solicitado por iniciativa propia: a) Tendrá carácter retribuido hasta un límite 5 días. b) No dará derecho a indemnización alguna por ningún concepto. Tipo de eventos que dan lugar a este permiso: congresos, cursos, cursillos, seminarios, simposios, encuentros, certámenes, coloquios, conferencias, reuniones y jornadas.	-Documentación del evento.

ASUNTOS PROPIOS	***-Art. 32 del Acuerdo Regulador y art. 48 del III Convenio Colectivo.*** ***-Art. 13 del Acuerdo de 27 noviembre 2002 (Acuerdo IV): Condiciones de mejora del Acuerdo Regulador y del Convenio Colectivo actualmente vigentes.*** ***-Art. 13 del Acuerdo de 18 de noviembre de 2005 sobre mejora de las condiciones de trabajo del Acuerdo Regulador vigente.*** ***-Acuerdo de la Mesa Negociadora, de 16 de septiembre de 2011, sobre las condiciones de trabajo del PAS y PDI funcionario de la UPV/EHU.***		
MOTIVO	**DURACIÓN**	**OBSERVACIONES**	**DOCUMENTACIÓN**
Asuntos propios	Permiso fraccionable con un máximo de 3 meses cada dos años, a computar desde el comienzo del disfrute del permiso. Incidencia 270	Sólo podrá solicitarse después de haber transcurrido un año del ingreso o reingreso en el servicio activo. Los permisos por asuntos propios no darán lugar a retribución alguna, siendo excluido el período de su disfrute del cómputo para el cálculo de vacaciones. La concesión del permiso estará subordinada a las necesidades del servicio. En caso de resolución denegatoria, esta deberá ser motivada.	
Estudios oficiales	Máximo 4 meses continuados cada año. En los supuestos que se determine, podrá conllevar una reducción de jornada de 1/3, 1/5 o 1/8 con reducción proporcional de retribuciones. Incidencia 271		-Matrícula correspondiente a los estudios oficiales.
Misión en países en desarrollo al amparo de ONGs	Un período mínimo de disfrute de 3 meses, con un máximo acumulado de 2 años por cada 5 años. Incidencia 274		-Certificado ONG.
Convocatorias de ingreso/ acceso en Administraciones y Organismos Públicos	Tiempo necesario para hacer posible la asistencia a las pruebas. Incidencia 275	Permisos no retribuidos, aunque podrán ser objeto de recuperación horaria, atendiendo a las necesidades del servicio. La concesión del permiso estará subordinada a las necesidades del servicio. En caso de resolución denegatoria, esta deberá ser motivada.	-Justificante de asistencia con horario.
Visitas a parientes de hasta 2º grado de consanguinidad que estén en prisión	Tiempo necesario para ello, siempre y cuando las visitas no puedan efectuarse fuera del horario de trabajo. Incidencia 276		-Justificante de la visita.

Reducción de jornada de 1/2 ,1/3, 1/5 o 1/8	La solicitud será por un plazo mínimo de 1 año, y no podrá solicitarse una nueva solicitud hasta transcurridos 3 años desde la finalización de su disfrute. Reducción 1/2: Incidencia 202 / 212 / 222 Reducción 1/3: Incidencia 203 / 213 / 223 Reducción 1/5: Incidencia 204 / 214 / 224 Reducción 1/8: Incidencia 205 / 215 / 225	Sólo personal fijo. Requisito: Sólo podrá solicitarse después de haber trascurrido 2 años desde el ingreso o reingreso al servicio activo. Reducción proporcional de todas sus retribuciones, incluidos trienios. La concesión de la reducción será incompatible con el desarrollo de cualquier otra actividad, sea o no remunerada, durante el horario objeto de la reducción. La concesión del permiso estará subordinada a las necesidades del servicio. En caso de resolución denegatoria, esta deberá ser motivada.	

FAQ:

- **Si en un mes solicito asuntos propios de lunes a jueves y los viernes los disfruto por otro permiso (antigüedad, libres disposición,...), ¿cuántos días me descuentan?** Si se solicitan asuntos propios para periodos separados únicamente por un fin de semana, días festivos o ambas a la vez se consideran como un único período y se computa desde el primer día hasta el último día de ese único periodo. En este supuesto no procede la concesión de ninguna licencia, bien sea permiso por asuntos particulares, libre disposición, antigüedad o vacaciones, que implique el disfrute de los viernes de cada semana.

- **Al solicitar viernes y lunes por asuntos propios ¿cuántos días me descuentan?** Se descuentan cuatro días, al computar también sábado y domingo.

- **Quiero solicitar cuatro días de asuntos propios de una semana con un día festivo ¿cómo incidiría económicamente?** Al solicitar asuntos propios por un periodo inferior a cinco días correspondientes a la misma semana, aunque se inicien, incluyan o terminen en festivo, se computa la semana íntegra.

- **Si quiero coger únicamente un día por asuntos propios, pero es lunes, viernes o víspera de festivo ¿cuántos días me descuentan?** Solo se descontaría el día solicitado.