

PERMISOS Y SUSPENSIONES DEL CONTRATO DE TRABAJO (I)

IRL – 105

PERMISOS RETRIBUIDOS.- Son las situaciones en que el empleado puede ausentarse de su puesto de trabajo con derecho a remuneración, percibiendo la retribución correspondiente a los conceptos salariales fijos (sueldo base, antigüedad, gratificaciones por cargo o función y plus de residencia, si procede). Son los siguientes:

- 1.- MATRIMONIO DEL EMPLEADO O CONSTITUCIÓN COMO PAREJA DE HECHO
- 2.- ACCIDENTE, ENFERMEDAD GRAVE U HOSPITALIZACIÓN DE UN FAMILIAR
- 3.- FALLECIMIENTO DE UN FAMILIAR
- 4.- NACIMIENTO DE HIJO O ADOPCIÓN DE UN MENOR DE 5 AÑOS
- 5.- CAMBIO DEL DOMICILIO HABITUAL
- 6.- EXÁMENES AJENOS A TELEFÓNICA
- 7.- EXÁMENES CONVOCADOS POR TELEFÓNICA
- 8.- ASISTENCIA A CURSOS DE FORMACIÓN ORGANIZADOS POR TELEFÓNICA
 - Cursos realizados fuera de la residencia y de la provincia o que impliquen desplazamientos interinsulares de tipo provincial con pernocta fuera de la localidad de residencia
 - Cursos que se realicen en localidad distinta a la de residencia del empleado, pero dentro de la misma provincia
 - Asistencia a cursos de formación en la misma localidad de residencia del empleado
 - Cursos de promoción, ascenso o pase de grupo
 - Personal de nuevo ingreso o temporal
- 9.- CUMPLIMIENTO DE UN DEBER INEXCUSABLE DE CARÁCTER PÚBLICO Y PERSONAL
 - Asistencia a juicios
 - Ejercicio del derecho de sufragio y cumplimiento de deberes electorales
 - Situaciones que no originan permiso retribuido
 - Descuento en el supuesto de ejercicio de cargo público remunerado
 - Pase a la situación de excedencia forzosa
- 10.- REALIZACIÓN DE EXÁMENES PRENATALES Y TÉCNICAS DE PREPARACIÓN AL PARTO, PARA TRABAJADORAS EMBARAZADAS
- 11.- PERMISO PARA ASUNTOS PROPIOS

.....

1.- MATRIMONIO DEL EMPLEADO O CONSTITUCIÓN COMO PAREJA DE HECHO

Duración.- 15 días naturales más el tiempo necesario para desplazarse, si es en localidad distinta a su residencia.

Se deberá solicitar con una antelación no inferior a 7 días naturales.

No tendrán derecho a este permiso los empleados que hayan disfrutado de un permiso por “Constitución como pareja de hecho” si contraen con posterioridad matrimonio con la misma persona.

2.- ACCIDENTE, ENFERMEDAD GRAVE U HOSPITALIZACIÓN DE UN FAMILIAR

Duración.- De 2 a 5 días naturales, según la gravedad del caso, **más el tiempo necesario** para el desplazamiento.

Familiares que originan el derecho al permiso:

- A) Ascendientes o descendientes por consanguinidad en cualquier grado
- B) Familiares por línea colateral o afinidad hasta el segundo grado

- el cónyuge del padre/madre, hijo/a y hermano/a del empleado
- El cónyuge del empleado, así como la pareja de hecho legalmente constituida y sus parientes hasta el segundo grado.

La duración del permiso será determinada por el Administrador de Recursos Humanos correspondiente, previa consulta con el Servicio de Prevención, en función de los siguientes criterios:

A) En el Anexo 2 se relacionan una serie de enfermedades e intervenciones quirúrgicas con el número de días de permiso que corresponden en cada caso.

B) Se concederán 2 días de permiso retribuido en los supuestos de intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes hasta el 2º grado de consanguinidad o afinidad.

No generarán derecho a la concesión de un permiso retribuido:

a) Las enfermedades infantiles tipo sarampión, varicela, rubéola, parotiditis, etc., salvo que surjan complicaciones en su curso evolutivo.

b) La realización de pruebas complementarias diagnósticas.

c) Las sesiones de quimioterapia y/o radioterapia.

En los supuestos descritos en los apartados b) y c) cuando requieran acompañamiento y afecten a los parientes que tengan la consideración de carga familiar, según lo previsto en el artículo 198 de la N. L., se autorizará la ausencia justificada por el tiempo necesario y como máximo 1 día.

La concesión de otro nuevo permiso de la misma naturaleza y por el mismo paciente, estaría en función de sí se trata o no de un mismo proceso en la enfermedad grave (no así en las intervenciones quirúrgicas), siendo el Servicio de Prevención quién debe juzgar el hecho.

En los casos no contemplados en los criterios anteriormente reflejados, así como en aquellos que concurren circunstancias médicas, sociales o familiares especiales, el Administrador de Recursos Humanos las tendrá en cuenta para fijar la duración del permiso.

Justificantes

a) Permisos de 2 días:

- Justificante hospitalario que especifique los días de ingreso o, en su caso, justificante de la intervención quirúrgica.

- Fotocopia del Libro de Familia u otro documento oficial válido a tal efecto, que acredite el parentesco.

b) Permisos de 3 o más días:

- Fotocopia del Libro de Familia u otro documento oficial válido a tal efecto, que acredite el parentesco.

- Informe médico de la intervención quirúrgica efectuada o patología de la enfermedad padecida por el familiar.

Los justificantes médicos deberán ser enviados al Servicio de Prevención de Riesgos Laborales de Barcelona (C/ Viladomat, 205-207, Bajo – 08029 Barcelona; Nº de Fax: 93 4836255; Teléfono: 93 4833914, preferiblemente en horario de 12,30 a 14,30 horas). En todos ellos, el empleado deberá anotar el nº de solicitud, su nombre y matrícula.

3.- FALLECIMIENTO DE UN FAMILIAR

Duración.- 4 días naturales más el tiempo necesario para el desplazamiento a la localidad donde se produzca la defunción o el entierro.

Justificantes.- Certificado de defunción u otro similar y libro de familia u otro documento oficial, que acredite el parentesco.

4.- NACIMIENTO DE HIJO O ADOPCIÓN DE UN MENOR DE 5 AÑOS

Duración.- 4 días naturales, más el tiempo necesario para el desplazamiento, si éste fuese necesario.

En caso de adopción de un menor de 5 años, la fecha de comienzo del permiso será, a opción de los adoptantes:

- A partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción.
- A partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento preadoptivo.

El supuesto de parto múltiple no supondrá causa para ampliar la duración de este permiso.

El mismo empleado no podrá disfrutar el permiso retribuido por adopción de un menor de 5 años y el descanso por adopción.

Justificantes: - Certificado de nacimiento, Libro de Familia y decisión administrativa o judicial de adopción o cualquier medio de prueba suficiente admisible en Derecho.

5.- CAMBIO DEL DOMICILIO HABITUAL

Duración.- 1 día. El permiso se entenderá referido al mismo día en que se produzca el cambio de domicilio.

El hecho de cambiarse de hospedaje no comporta derecho a este permiso.

El empleado debe actualizar su nuevo domicilio en "e-domus".

Justificantes.- Cualquier documento que acredite el cambio de domicilio habitual (Ejemplo: certificado de empadronamiento, contrato de compraventa o alquiler, etc.)

6.- EXÁMENES AJENOS A TELEFÓNICA

Duración.- Además del tiempo necesario para la realización de las pruebas, el empleado tiene derecho a disfrutar de 8 horas de libranza previas a la señalada en la convocatoria del examen.

Condiciones.- Este permiso se concederá únicamente para la realización de exámenes finales para la obtención de un título académico o profesional reconocido por el Ministerio de Educación y Ciencia, así como para la realización de pruebas parciales liberatorias.

Los estudios deben ser cursados en Centros Oficiales o reconocidos por el Ministerio de Educación, cultura y deporte.

No generará derecho a permiso retribuido la realización de exámenes para la obtención del carné de conducir, patrón de yate, piloto comercial, profesor de autoescuela, oposiciones, etc.

Cuando los exámenes se realizan en la localidad de residencia, coincidiendo con la jornada laboral del trabajador, una vez finalizados, si la jornada no hubiera concluido, el empleado está obligado a incorporarse a su puesto de trabajo.

Si los exámenes se realizan en lugar distinto al de su residencia, porque el empleado no ha podido matricularse en ésta, tendrá derecho al permiso necesario para llegar al lugar del examen, a la hora de su inicio, y siempre teniendo en cuenta el mínimo de las 8 horas previas. El viaje de regreso deberá iniciarlo sin demora una vez finalizado el examen, estando obligado, en caso de no hacerlo así, a justificar su imposibilidad.

Justificantes.- Certificado en el que se especifique la hora de comienzo y de finalización del examen.

7.- EXÁMENES CONVOCADOS POR TELEFÓNICA

Duración.- Además del tiempo necesario para la realización de las pruebas, el empleado tiene derecho a disfrutar de 8 horas de libranza previas a la señalada en la convocatoria del examen.

Si el examen coincide con su día de descanso semanal compensatorio, sábado, domingo, festivo o día de vacaciones, no tendrá derecho a día de descanso sustitutorio.

Cuando los exámenes se realizan en la localidad de residencia, coincidiendo con la jornada laboral del trabajador, una vez finalizados éstos, si la jornada no hubiera concluido, el empleado está obligado a incorporarse a su puesto de trabajo.

Si los exámenes se realizasen en lugar distinto al de su residencia y ello obligara al empleado a pernoctar fuera de ella, tendrá derecho al permiso necesario para iniciar el viaje con el tiempo inmediato necesario para llegar al lugar del examen 8 horas antes de su inicio. El viaje de regreso deberá iniciarlo sin demora, si ello fuera posible, una vez finalizado el ejercicio, debiendo en caso de no hacerlo así, justificar la imposibilidad.

El tiempo invertido en los viajes, si éstos se realizan fuera de la jornada laboral o en día de libranza del empleado, no generará derecho a compensación alguna.

En los desplazamientos fuera de su residencia tendrá derecho al abono de gastos de desplazamientos, dietas o pluses de comida, según proceda.

8.- ASISTENCIA A CURSOS DE FORMACIÓN ORGANIZADOS POR TELEFÓNICA

Duración.- El tiempo de duración del curso.

Desplazamientos.- Para los desplazamientos para asistencia a cursos de formación, es de aplicación lo dispuesto en el Art. 131 de la N. L., manteniendo su vigencia los dos acuerdos aprobados en la Comisión de Interpretación y Vigilancia del Convenio Colectivo 2003-2007:

- a) 29-01-04.- Alojamiento concertado cursos de formación fuera de la residencia
- b) **01-02-05.- Asistencia a cursos de formación dentro de la provincia, de acuerdo con el contenido y los términos en que se han suscrito con la Representación de los Trabajadores.**

Gastos derivados de la asistencia a cursos.- Se abonarán los gastos de desplazamientos, dietas y plus comida, según proceda, en los términos contemplados en los puntos siguientes, dependiendo de que el curso se celebre en una localidad de la misma provincia o de otra provincia:

A) Cursos realizados fuera de la residencia y de la provincia o que impliquen desplazamientos interinsulares de tipo provincial con pernocta fuera de la localidad de residencia.- Los empleados podrán optar por una de las dos modalidades siguientes:

- Sistema de dieta que corresponda
- Sistema de alojamiento concertado. En este caso se estará a lo dispuesto en el Reglamento de alojamientos concertados para cursos de formación fuera de la residencia, en los siguientes términos:

- El empleado dentro de convenio de Telefónica de España que asiste a un curso de formación organizado por la empresa fuera de la provincia en la que reside, puede optar por el modelo actual "dieta Interprovincial" o bien por el modelo de "Alojamiento Concertado" (la opción se ofrecerá en cada curso de formación al que asista el empleado).

- Debe usar los servicios de la agencia de viaje concertada a través del correspondiente autoservicio e_domus. Los empleados de Telefónica de España que no tengan acceso a "e-domus" utilizarán los medios que la empresa pone a su disposición con las mismas garantías que los demás.

- Una vez hecha pública y conocida la lista de hoteles concertados en las distintas localidades, el empleado en su solicitud hará constar su orden de preferencia. La asignación de hotel se hará intentando atender este orden de preferencia, en función de las disponibilidades existentes. Si por cualquier causa no estuviera conforme con la asignación deberá optar por la dieta "interprovincial". Los hoteles concertados serán de tres/cuatro estrellas. Las habitaciones serán de uso individual.

- Si en la localidad donde se realice el curso no existiera alojamiento concertado o no hubiera plazas libres deberá optar por la "dieta interprovincial".

- La asignación de hotel comportará sólo alojamiento y desayuno. Además, el empleado tendrá derecho a la percepción de 2 pluses comida en concepto de manutención por cada día que pernocte fuera de su residencia habitual.

- Si por motivos de la asistencia a cursos de formación el empleado debiera pernoctar fuera de su residencia durante el fin de semana, podrá interrumpir voluntariamente el alojamiento concertado durante el viernes y el sábado, abonándosele en dichos días la dieta interprovincial correspondiente.

Cuando el curso comience por la mañana de un lunes o al día siguiente a un festivo, el alumno deberá viajar el domingo o festivo.

B) Cursos que se realicen en localidad distinta a la de residencia del empleado, pero dentro de la misma provincia.

<u>COMPENSACIONES DESPLAZAMIENTOS ASISTENCIA A CURSOS DE FORMACIÓN EN OTRA LOCALIDAD DENTRO DE LA PROVINCIA</u>						
	<u>MÁS DE 90 Km.</u>		<u>Entre 30 y 90 Km.</u>		<u>Menos de 30 Km.</u>	
<u>MEDIO DE TRANSPORTE</u>	<u>TRANSPORTE PÚBLICO</u>	<u>VEHÍCULO COMPAÑÍA</u>	<u>TRANSPORTE PÚBLICO</u>	<u>VEHÍCULO COMPAÑÍA</u>	<u>TRANSPORTE PÚBLICO</u>	<u>VEHÍCULO COMPAÑÍA</u>

Cursos de duración lectiva superior a 4 horas	Dieta Interprovincial (1)	Plus Comida (3)	Dieta Provincial (2)	Plus Comida (3)	Coste del desplazamiento (4) Plus Comida (5)	No corresponde compensación Plus Comida (5)
Cursos de duración lectiva igual o menor de 4 horas	Coste del desplazamiento (4)	No corresponde compensación	Coste del desplazamiento (4)	No corresponde compensación	Coste del desplazamiento (4)	No corresponde compensación

(1) Desplazamiento el primer día del curso, dieta interprovincial cada día del curso excepto el último y desplazamiento y plus comida el último día del curso.

(2) Desplazamiento el primer día del curso, dieta provincial cada día del curso excepto el último y desplazamiento y plus comida el último día del curso.

(3) Un plus comida cada día del curso

(4) Desplazamiento de ida y vuelta cada día del curso

(5) Excepcionalmente, en los supuestos en que el curso tenga una duración lectiva superior a 6 horas se abonará un plus comida cada día del curso

Con carácter general, el viaje se iniciará con el tiempo necesario para estar en el lugar en el que se imparte el curso a la hora de comienzo y el viaje de vuelta se iniciará nada más terminar el curso. Excepcionalmente, en los desplazamientos a localidades que disten entre sí más de 90 kilómetros, cuando el curso comience antes de las 10 horas, podrán desplazarse los empleados el día anterior al comienzo del curso.

En los desplazamientos dentro de la provincia, podrá utilizarse el uso del vehículo de la compañía para la asistencia a los cursos de formación, previo permiso expreso del jefe inmediato y con la voluntariedad del empleado.

Para asistencia a cursos dentro de la provincia, en el caso de que no haya infraestructura y/o frecuencia de transporte público adecuado para asistir diariamente al curso y con el permiso explícito del jefe inmediato y voluntariedad del empleado, éste podrá utilizar el vehículo propio para desplazarse a la acción formativa, percibiendo la compensación económica correspondiente.

C.- Asistencia a cursos de formación en la misma localidad de residencia del empleado

Con carácter general, cuando un empleado asiste a un curso de formación en su residencia laboral no le corresponde ninguna compensación, salvo en aquellos supuestos en que por simultanear la asistencia al curso con la asistencia a su puesto de trabajo, tenga que realizar algún desplazamiento adicional al que habitualmente realiza para asistir a su trabajo. En este último supuesto se le abonarán las locomociones que excedan de las que habitualmente realiza.

Cursos de promoción, ascenso o pase de grupo.- Si como consecuencia de la realización del curso fuera de la residencia, los viajes de ida y/o vuelta se realizan fuera de la jornada laboral, el tiempo invertido en ellos no tendrá compensación alguna.

Si a la conclusión de los cursos se produjera traslado de residencia, los días naturales de incorporación previstos en la Instrucción RL-107 ("Compensaciones económicas por traslado"), podrán disfrutarse en dos modalidades:

a) Plazo de incorporación disfrutado antes de tomar posesión de la nueva residencia.

El cómputo del plazo de incorporación se iniciará al día siguiente de la terminación del curso. Una vez finalizado, el empleado se presentará en su destino, para ser acoplado en su nuevo puesto de trabajo.

b) Plazo de incorporación disfrutado después de la toma de posesión en la nueva residencia.

Al día siguiente de la entrega de nombramientos se iniciará el cómputo del tiempo para el desplazamiento. Una vez realizado éste, el empleado se presentará de inmediato para ser acoplado en su nuevo puesto de trabajo.

Posteriormente elegirá a su conveniencia, de acuerdo con su Jefe Inmediato, la fecha de disfrute del plazo de incorporación que le quede pendiente, es decir, el período que le corresponde menos el ocupado en el desplazamiento.

Los días del plazo de incorporación no forman parte del período de prueba y su disfrute no puede ser interrumpido ni fraccionado (excepto el tiempo ocupado en el desplazamiento)

Personal de nuevo ingreso o temporal.- Incorporación inmediata a partir del día siguiente hábil al de la finalización del curso.

9.- CUMPLIMIENTO DE UN DEBER INEXCUSABLE DE CARÁCTER PÚBLICO Y PERSONAL

Se entiende por “deber inexcusable” la obligación que incumbe a una persona cuyo incumplimiento le genera una responsabilidad de índole civil, penal o administrativa. No obstante también se comprende el ejercicio del sufragio activo. Ha de tener el carácter de personalismo, es decir, no ha de mediar posibilidad de ejecución por medio de un “representante o sustituto”.

Duración.- Por el tiempo necesario para el cumplimiento del deber o el que establezca la norma que lo regule específicamente. Sólo se concederá el permiso cuando este deber no pueda cumplirse fuera del horario de trabajo.

Asistencia a juicios.- Sólo se tendrá derecho a permiso retribuido en los supuestos en los que el empleado sea citado judicialmente y no se pueda llevar a cabo la práctica judicial solicitada mediante representante legal, como son:

- Cuando el empleado desempeñe la función de jurado.
- Cuando el empleado sea citado judicialmente como testigo en cualquier tipo de proceso o para la práctica de la prueba de interrogatorio de las partes.
- Cuando el empleado sea designado como perito o técnico por el Juez o Magistrado, en el proceso penal.

El empleado tendrá derecho a permiso retribuido en el caso que sea demandante contra la Empresa en un proceso laboral, y obtenga sentencia favorable. Si la sentencia fuera desestimatoria, el empleado demandante no tendrá derecho a este permiso.

Ejercicio del derecho de sufragio y cumplimiento de deberes electorales.- Se concederá en los siguientes procesos electorales:

- Elecciones de Diputados y Senadores de las Cortes Generales
- Elecciones a los Parlamentos Autonómicos
- Elecciones de los miembros de las Corporaciones locales
- Elecciones de los Diputados del Parlamento Europeo

Los electores que presten sus servicios el día de las elecciones, pueden disponer, dentro de su horario laboral, de hasta 4 horas libres para el ejercicio del derecho del voto, siempre que el horario laboral coincida con el horario de votaciones.

El empleado que sea nombrado Presidente o Vocal de las Mesas Electorales o acredite su condición de Interventor, tendrá derecho durante el día de la votación a un permiso retribuido de jornada completa, si no disfruta en tal fecha de descanso semanal, y a una reducción de la jornada laboral de 5 horas el día inmediatamente posterior.

El empleado que acredite su condición de apoderado tiene derecho a un permiso retribuido durante el día de la votación, si no disfruta en tal fecha del descanso laboral.

Situaciones que no originan permiso retribuido.- Son, con carácter orientativo, las siguientes:

- Renovación del D.N.I., carné de conducir, etc.
- Citaciones de Hacienda.
- Elecciones consejos escolares.
- Gestiones bancarias o notariales, firma de escrituras, etc.
- Ejercicio de cargos directivos en los colegios profesionales.

Descuento en el supuesto de ejercicio de cargo público remunerado.- En el supuesto que el trabajador por cumplimiento de deber o desempeño del cargo perciba una remuneración, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la Empresa.

Pase a la situación de excedencia forzosa.- Cuando el cumplimiento de ejercicio de cargo público suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo en más del 20% de las horas laborables en un período de 3 meses, el Administrador de Recursos Humanos informará a la Dirección de Relaciones Laborales, quién decidirá sobre la conveniencia o no de pasar al empleado afectado a la situación de excedencia forzosa.

10.- REALIZACIÓN DE EXÁMENES PRENATALES Y TÉCNICAS DE PREPARACIÓN AL PARTO, PARA TRABAJADORAS EMBARAZADAS

Duración.- El tiempo indispensable para la realización de tales pruebas y técnicas, siempre que no puedan realizarse fuera de la jornada laboral.

Justificantes.- La empleada deberá acreditar la necesidad de la prueba y/o técnica, así como la imposibilidad de que ésta se realice fuera del horario de trabajo habitual.

11.- PERMISO PARA ASUNTOS PROPIOS

Duración.- 1 día cada año. La fecha de disfrute del permiso será pactada por el empleado con su Jefe Inmediato en función de las necesidades de trabajo. No será acumulable al período de vacaciones.

.....

NOTAS COMUNES A TODOS LOS PERMISOS CON SUELDO

Disfrute del permiso.- Los permisos se disfrutarán cuando se produzca el hecho causante, no pudiendo trasladarse a días hábiles, ni fraccionarse. Excepcionalmente, en aquellos casos en que el hecho causante sobreviene de forma imprevista (por ejemplo: enfermedad grave, fallecimiento, nacimiento de hijo, etc.) fuera del horario de trabajo habitual del empleado, y éste ya hubiera concluido su jornada laboral, se iniciará el permiso el día siguiente.

Excepcionalmente, en los supuestos de enfermedad grave o intervención quirúrgica en que concurren circunstancias extraordinarias, el empleado podrá solicitar iniciar el permiso en fecha diferente a la del hecho causante. El Administrador de Recursos Humanos accederá a la petición si, a su juicio, los motivos alegados así lo justificasen. Por ejemplo: cuando existan varios empleados con derecho a permiso por estas causas, coincidiendo en el mismo familiar que origine el derecho, podrán solicitar el disfrute del mismo de forma sucesiva, uno a continuación de otro; en este caso, aquel empleado que solicite el disfrute del permiso en fechas posteriores al hecho causante, deberá aportar documentación que acredite que el permiso concedido a otro familiar finaliza el día natural anterior al de la fecha de inicio solicitada por él.

Si durante el disfrute de un permiso por una de las causas enumeradas, se produjese otra diferente, se iniciará, si el empleado lo solicita, permiso por esta nueva causa, concluyendo el anterior, no pudiendo acumularse los días de uno y otro permiso.

Desplazamientos.- En todos aquellos permisos en los que el empleado solicite, además, el tiempo invertido en desplazamientos, deberá justificar que efectivamente ha realizado dichos desplazamientos.

Con carácter general, el tiempo para desplazamientos estará en función de la distancia que exista hasta la localidad donde deba desplazarse el empleado, teniendo en cuenta el siguiente baremo:

- Si la distancia hasta la localidad de destino es inferior a 100 kilómetros, no se concede tiempo de desplazamiento.
- Si la distancia hasta la localidad de destino se encuentra entre 100 y 300 kilómetros, se concederá un día adicional para los desplazamientos de ida y vuelta.
- Si la distancia hasta la localidad de destino es superior a 300 kilómetros, se concederán dos días adicionales para los desplazamientos de ida y vuelta.

PROCEDIMIENTO DE SOLICITUD Y CONCESIÓN DE ESTOS PERMISOS

Solicitud del permiso por parte del empleado.- Los permisos con sueldo deberán ser solicitados por el empleado a través del Portal del empleados "e-domus" (<https://edomus.tesa>), en el apartado AUTOSERVICIOS → PERMISOS → CON SUELDO.

Aquellos empleados que no dispongan actualmente acceso a los servicios de e-domus pueden realizar su solicitud a través del Servicio de Soporte a e-domus, cuyo teléfono es el 900661661.

El empleado recibirá un e-mail de cada puesto por dónde pase su solicitud informándole en qué estado se encuentra.

Justificación documental.- En todos los casos, excepto en el permiso por asuntos propios, el empleado aportará al Jefe Inmediato la correspondiente justificación documental del hecho que motiva el permiso solicitado.

En los supuestos específicos de permisos retribuidos por enfermedad grave o intervención quirúrgica de un familiar, el empleado remitirá directamente la justificación documental, a los Servicios de Prevención (con el objeto de garantizar la confidencialidad del diagnóstico), para que éstos informen del número de días que corresponden, en función de la gravedad de la enfermedad o de la intervención quirúrgica.

Actuación del jefe inmediato.- El jefe inmediato es el primer receptor de la solicitud del empleado, en todos los casos, excepto en el permiso por asuntos propios, el cual solicitará la correspondiente justificación documental del hecho que motiva el permiso concedido, excepto la documentación relativa al diagnóstico de la enfermedad en los supuestos de permisos por enfermedad grave o intervención quirúrgica, que será enviada directamente por el empleado a los Servicios de Prevención. A la vista de la documentación presentada, debe aprobarla o rechazar la solicitud. El jefe inmediato recibirá e-mail con información de la resolución de RRHH del permiso con sueldo y, en su caso, actuará respecto de los días denegados si fuere necesario.

Actuación de las Unidades de Recursos Humanos.- El Administrador de Recursos Humanos, una vez analizada la solicitud del empleado y el informe del jefe inmediato, cuando proceda, concederá o denegará el permiso solicitado.

En aquellos casos en que sea preciso, recabará mayor información o documentación del empleado solicitante o del jefe inmediato, según proceda.

En los supuestos concretos de permisos por enfermedad grave o intervención quirúrgica de un familiar, el Administrador de Recursos Humanos tendrá en cuenta el informe del Servicio de Prevención y analizando si existe alguna circunstancia familiar o social susceptible de ser tenida en cuenta, fijará la duración del permiso. Esta nunca podrá ser inferior a la indicada por el Servicio de Prevención.

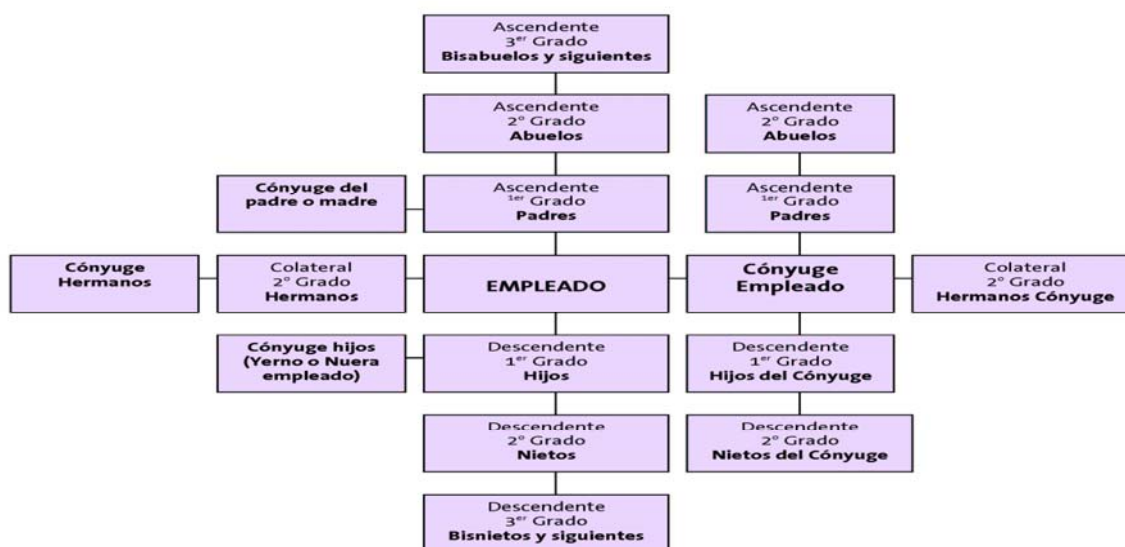
Resolución de Recursos Humanos.- La resolución concediendo el permiso así como, en su caso la resolución denegatoria se comunicará al empleado solicitante vía e-mail.

Denegación del permiso retribuido.- Cuando se haya disfrutado un permiso retribuido y no pueda aportarse justificación suficiente, éste será considerado sin sueldo, descontándose en la nómina del empleado el importe de los días disfrutados sin perjuicio de la instrucción del correspondiente expediente disciplinario, si existieran pruebas que evidenciaran la mala fe del empleado. A efectos del descuento, el jefe inmediato comunicará por escrito al Administrador de Recursos Humanos, el número de días que el interesado no haya asistido al trabajo.

.....

ANEXO 1

PERSONAS CUYA ENFERMEDAD GRAVE O FALLECIMIENTO ORIGINA DERECHO A SOLICITAR PERMISO RETRIBUIDO



ANEXO 2

ENFERMEDADES Y/O INTERVENCIONES QUIRÚRGICAS CON INGRESO HOSPITALARIO SUPERIOR A 24 HORAS

	<u>Días</u>
1 TRANSPLANTES / RECHAZOS DE ÓRGANOS	5
2 SIDA. FASE TERMINAL	5
3 TRATAMIENTO QUIRÚRGICO DE TUMORES MALIGNOS	3
4 TRATAMIENTO QUIRÚRGICO DE OTROS PROCESOS	2
5 INGRESOS HOSPITALARIOS NO QUIRÚRGICOS	2
6 COMPLICACIONES EMBARAZO (ECLAMPSIA, ABORTO MOLAR) y CESAREA	2
7 ENUCLEACIÓN/VITRECTOMÍA/TRANSPLANTE DE CÓRNEA	3
8 PATOLOGÍA CARDIACA Y VASCULAR	
Tratamiento quirúrgico de aneurisma, Infarto agudo de miocardio y/o bypass aortocoronario	5
Tratamiento quirúrgico de enfermedad valvular	4
9 APARATO LOCOMOTOR (EXTREMIDADES Y COLUMNA VERTEBRAL)	
Fractura vertebral con lesión medular o sin lesión medular que precise ingreso	4
Prótesis de cadera / rodilla (intervención quirúrgica)	3
Amputaciones del miembro superior o inferior, excepto dedos	3
Tratamiento quirúrgico osteomielitis	3
10 SISTEMA NERVIOSO	
Aneurisma cerebral con tratamiento quirúrgico	5
Accidente cerebro-vascular agudo (ACVA / Ictus / Hemorragia Cerebral / Infarto Cerebral)	4
11 RIÑÓN, VIAS URINARIAS Y PRÓSTATA	
Insuficiencia renal aguda (Descompensada)	3
12 PATOLOGÍA HEMATOLÓGICA	
Tratamiento quirúrgico de procesos tumorales malignos con trasplante de médula ósea	4
Procesos tumorales (leucemia/anemia aplásica) que precise ingreso	3
13 PATOLOGÍA PSIQUIÁTRICA	
Procesos psiquiátricos que precisen ingreso	2
14 QUEMADURAS	
Quemaduras que afectan a más del 50 % de la superficie corporal	4
Quemaduras que afectan a menos del 50 % de la superficie corporal	3
15. NEONATOLOGÍA	
Patología infecciosa grave (sepsis, meningitis, etc.)	5
Tratamiento quirúrgico de patología cardiaca, arterial, SNC, digestivo, renal, etc.	5
16. INTERVENCIONES QUIRÚRGICAS CON INGRESO HOSPITALARIO INFERIOR A 24 HORAS	
Siempre que requieran reposo domiciliario	2

ANEXO 3

ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES

Artículo 37.3. PERMISOS CON SUELDO

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

a) 15 días naturales en caso de matrimonio.

b) Dos días por el nacimiento de hijo y por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

c) Un día por traslado del domicilio habitual.

d) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20 por 100 de las horas laborables en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el artículo 46.1 de esta Ley.

En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

e) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

f) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.