

ACUERDO DE PERMISOS Y LICENCIAS APLICABLES AL PERSONAL FUNCIONARIO DEL EXCMO. AYUNTAMIENTO DE SEVILLA

En la ciudad de Sevilla a veintiuno de enero de dos mil nueve como resultado de la negociación realizada en la Mesa General de Negociación y Comisión Negociadora, de una parte el Delegado de RRHH y Relaciones Laborales del Ayuntamiento de Sevilla D. Emilio Carrillo Benito y de otra las organizaciones sindicales representativas en el mismo. A tenor de lo dispuesto en el artículo 37.1.-m) de la Ley 7/2007, de 12 de abril del EBEP, suscriben el siguiente

ACUERDO

Podrán concederse permisos por las siguientes causas justificadas y con la siguiente duración:

1) Por traslado de domicilio.

Por traslado de domicilio habitual, dos días laborables en la misma localidad, tres días laborables en la provincia de Sevilla o cuatro días laborables en provincia distinta.

2) Por razones familiares.

a) Por matrimonio o inscripción como pareja de hecho en el correspondiente registro público veinticinco días naturales.

b) Por matrimonio de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad, el día de la celebración o el día siguiente, a elección del empleado o empleada.

c) Por fallecimiento de cónyuge o persona con quien se conviva en análoga relación de afectividad a la conyugal, padres, hijos y hermanos, cinco días laborales. Por fallecimiento de abuelos y nietos, dos días hábiles. Y por fallecimiento de tíos y sobrinos, un día natural. El cómputo del permiso por fallecimiento del cónyuge o persona con quien se conviva en análoga relación de afectividad, padres, hijos y hermanos comenzará a computarse el primer día hábil siguiente al hecho causante, sin perjuicio de que el empleado o empleada municipal se ausente de su puesto de trabajo al conocer el fallecimiento.

Los permisos de las letras b y c se ampliarán en un día laborable si el hecho ocurriera en provincia limítrofe, en dos días si se produce en otra parte del territorio peninsular, Ceuta o Melilla. Si el hecho sucediera fuera de los territorios anteriormente nombrados, la duración del permiso se podrá prolongar hasta un máximo de quince días, teniendo en cuenta las circunstancias del hecho y debiendo justificarse las mismas.

d) Por accidente, enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización y que precise reposo domiciliario del cónyuge o persona con quien conviva en análoga relación de afectividad a la conyugal, de padres, hijos y hermanos, cinco días de libre disposición mientras dure el hecho causante.

Estos permisos se ampliarán en un día laborable si el hecho ocurriera en provincia limítrofe, en dos días laborables si se produce en otra parte del territorio peninsular, Ceuta o Melilla. Si el hecho sucediera fuera de los territorios anteriormente nombrados, la duración del permiso se podrá prolongar hasta un máximo de quince días, teniendo en cuenta las circunstancias del hecho y debiendo justificarse las mismas. Los días de ampliación tendrán la consideración de días de libre disposición.

e) Por accidente, enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización y que precise reposo domiciliario de abuelos o nietos, el permiso será de tres días de libre disposición si el suceso se produce dentro de la provincia de Sevilla o de cuatro días de libre disposición si se produjera en provincia distinta. Si el hecho sucediera fuera de los territorios anteriormente nombrados, la duración del permiso se podrá prolongar hasta un máximo de quince días, teniendo en cuenta las circunstancias del hecho y debiendo justificarse las mismas. Los días de ampliación tendrán la consideración de días de libre disposición.

f) Por enfermedad infecto-contagiosa de hijos menores de doce años, tres días naturales. Este permiso será incompatible con el regulado en el apartado d), y en el caso de que ambos progenitores sean empleados públicos del Ayuntamiento de Sevilla, el permiso sólo podrá ser disfrutado por uno de ellos. Las enfermedades que generan este permiso son las diagnosticadas por el facultativo correspondiente.

g) Para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, las empleadas embarazadas tendrán derecho a un permiso por el tiempo de duración de los mismos. En tales casos, deberá preavisarse al Servicio con antelación suficiente, así como presentar la justificación de la necesidad de su realización durante la jornada de trabajo.

h) Por lactancia o cuidado de cada hijo o hija menor de dieciséis meses, la empleada o el empleado tendrá derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrá dividir en dos fracciones. Este derecho podrá sustituirse por una reducción de la jornada normal en media hora al inicio y al final de la jornada o, en una hora al inicio o al final de la jornada, con la misma finalidad. Este derecho podrá ser ejercido indistintamente por uno u otro de los progenitores, en el caso de que ambos trabajen en el Ayuntamiento de Sevilla.

Igualmente, se podrá solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente. Para calcular esta acumulación se atenderá a lo siguiente: se genera una hora por cada jornada laboral, de manera que el cálculo será diferente dependiendo de los meses comprendidos en el cálculo y siempre con el límite del cumplimiento de los dieciseis meses por el hijo/-a. No generarán la hora diaria los días no laborables.

En caso de parto múltiple, este permiso se incrementará en una hora más por cada hijo/a a partir del segundo.

En caso de discapacidad del hijo o hija, el permiso se incrementará en una hora diaria.

i) Por nacimiento de hijos prematuros o que por cualquier otra causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la empleada o el empleado tendrá derecho a

ausentarse del trabajo durante un máximo de dos horas diarias percibiendo las retribuciones íntegras. Asimismo, tendrá derecho a un máximo de dos horas más de reducción de su jornada de trabajo, con disminución proporcional de sus retribuciones.

j) Por razones de guarda legal, cuando el empleado o empleada municipal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años, persona mayor de sesenta y cinco años que requiriera especial dedicación o a una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe ninguna actividad retribuida por encima del Salario Mínimo Interprofesional (SMI), tendrá derecho a una reducción de la jornada de un tercio o de la mitad de la misma, percibiendo un ochenta ó sesenta por ciento, respectivamente, de la totalidad de sus retribuciones, tanto básicas como complementarias, con inclusión de los trienios. Igual porcentaje se aplicará a las pagas extraordinarias en el caso de que el personal municipal hubiese prestado, en su caso, una jornada de trabajo reducida en los períodos anteriores de devengo de las citadas pagas.

Se otorgará el mismo derecho a quien precise encargarse del cuidado directo del cónyuge o persona con quien conviva en análoga relación de afectividad a la conyugal, o de un familiar hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad que por razones de edad, discapacidad, accidente o enfermedad, no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida superior al SMI.

k) Por ser preciso atender el cuidado del cónyuge o de un familiar de primer grado de consanguinidad o afinidad, el empleado o empleada municipal tendrá derecho a solicitar una reducción de hasta el cincuenta por ciento de su jornada laboral, con carácter retribuido, por razones de enfermedad muy grave y por el plazo máximo de un mes.

Si hubiera mas de un titular de este derecho por el mismo hecho causante, el tiempo de disfrute de esta reducción se podrá prorratear entre los mismos, respetando en todo caso el plazo máximo de un mes.

l) En caso de enviudar el empleado o empleada municipal, teniendo hijos discapacitados físicos, psíquicos o sensoriales que no desempeñen actividad retribuida o hijos menores de nueve años, y que estén a su cargo, tendrá derecho a treinta días naturales.

Cuando en el presente Acuerdo se hace referencia a los parientes consanguíneos de los empleados municipales, ha de entenderse también referido a los parientes por afinidad hasta el segundo grado.

3) Por razones de formación.

a) Para preparación de exámenes, en caso de cursar estudios oficiales, y siempre que se presente justificante de presentación a los mismos, dos días de libre disposición por cada asignatura a la que se esté matriculado, hasta un máximo de quince días anuales, y siempre que se soliciten en el plazo de los treinta días inmediatamente anteriores a la fecha del examen.

↓ 15 días antes solicitar
1 mes para justificar

b) Para preparación de pruebas de promoción y selección convocadas por el Ayuntamiento de Sevilla, hasta un máximo de cinco días laborables al año, y siempre que se presenten a una categoría igual o superior a la que posean a fecha de la solicitud.

4 días por
asignatura
y auto
(siempre
que sean
2 parciales)

Igualmente, estos días se disfrutarán en el plazo del mes natural anterior a la fecha de los exámenes.

Si concurriera más del cincuenta por ciento de la plantilla de un servicio en peticiones de permiso para estas pruebas, y siempre que este hecho cause detrimento al mismo, el Servicio afectado procederá a sortear la fecha de su concesión.

El permiso a que hace referencia el apartado a), sólo se podrá solicitar hasta un máximo de dos veces por la misma asignatura.

c) Para la realización de exámenes, relativos a estudios oficiales que se cursen, incluyéndose las pruebas de promoción y selección convocadas por el Ayuntamiento de Sevilla y pruebas definitivas de aptitud, los días de su realización. Este permiso se ampliará en un día laborable si el hecho ocurriera en provincia limítrofe, en dos días laborables si se produce en otra parte del territorio peninsular, Ceuta o Melilla. Si el hecho sucediera fuera de los territorios anteriormente nombrados, la duración del permiso se podrá prolongar hasta un máximo de quince días, teniendo en cuenta las circunstancias del hecho y debiendo justificarse las mismas.

4) Por obligación o deber legal.

Por el tiempo mínimo indispensable, y para el cumplimiento de una actividad o deber inexcusable, de carácter público o personal, y siempre que se trate de una situación no protegida por los restantes permisos previstos en el presente documento. Las actividades o deberes inexcusables que generan este permiso son las relacionadas en el Catálogo de Actividades o Deberes Públicos o Personales Inexcusables.

5) Por razones particulares.

a) Hasta seis días laborables de cada año natural, en proporción al tiempo trabajado, por asuntos particulares no incluidos en los puntos anteriores. El empleado público podrá distribuir dichos días a su conveniencia y respetando siempre las necesidades de funcionamiento del Servicio. Cualquier denegación de este permiso, deberá ser debidamente motivada.

En caso de que por no quedar garantizado el mínimo de presencia de personal establecido en el Calendario no se pueda conceder el permiso por asuntos propios, se procederá de forma análoga a lo establecido para las Vacaciones. El período de disfrute de estos días, será desde el 1 de Enero hasta el 31 de Enero del siguiente año.

b) Además de los días establecidos en el anterior apartado, los empleados públicos del Ayuntamiento de Sevilla tendrán derecho al disfrute de dos días adicionales al cumplir el sexto trienio, incrementándose en un día adicional por cada trienio cumplido a partir del octavo. El permiso será disfrutado en el mismo año en que se cumple y a partir de dicho cumplimiento.

c) Hasta dos días más no acumulables a las vacaciones anuales ni a los seis del epígrafe a

d) Los festivos que coincidan en sábado, darán lugar a quien por su situación laboral en activo lo genere, a disfrutar de un día más de asuntos particulares, con el límite de dos días por año.

e) El empleado/a que lleve como mínimo un año de antigüedad al servicio del Ayuntamiento de Sevilla, tendrá derecho a permiso no retribuido, por un máximo de quince días naturales al año. Excepcionalmente, dicho permiso podrá ser retribuido, a solicitud del interesado, cuando existan probadas razones de gravedad en el hecho que motiva la solicitud y siempre que se hayan agotado los períodos de disfrute por razones particulares y vacaciones, y que el hecho causante no se corresponda con ninguno de los tipificados en el resto de los artículos referidos a permisos.

g) El empleado/a que lleve como mínimo tres años al servicio del Ayuntamiento de Sevilla, podrá solicitar de forma motivada permiso no retribuido por un plazo no inferior a quince días ni superior a seis meses. Se podrá fraccionar este permiso en dos períodos durante los tres años siguientes desde el inicio del primer período disfrutado. Este permiso no podrá solicitarse más de una vez en el transcurso de tres años, desde el ingreso o reingreso, y caso de fraccionarse en dos períodos, solo podrá solicitarse de nuevo transcurridos tres años desde la finalización del disfrute del segundo período.

Este permiso deberá solicitarse con una antelación mínima de dos meses.

Se podrán anular los días solicitados y pendientes de disfrutar por el empleado público, por permisos retribuidos en concepto de asuntos propios, estudios, exámenes, mudanza y matrimonio, en caso de baja médica del propio empleado público durante las fechas solicitadas, así como en el caso de enfermedad grave, intervención quirúrgica o fallecimiento de los familiares referidos en los artículos 66. i) y k) del RPF y 60. h) y j) del CC.

En el primer caso se deberá solicitar la referida anulación dentro de la semana siguiente del alta médica del empleado público interesado. En el segundo caso se deberá solicitar la referida anulación dentro de los plazos establecidos en el Convenio Colectivo para la solicitud del segundo permiso.

6) Permisos por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral y por razón de violencia de género.

En todo caso se concederán los siguientes permisos:

a) Permiso por parto: tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas. Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del hijo y, por cada hijo/a a partir del segundo/a, en los supuestos de parto múltiple. El permiso se distribuirá a opción de la empleada municipal siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste de permiso, computado desde la fecha del parto y sin que se descuente del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al mismo.

En el supuesto de fallecimiento del hijo/a, el período de permiso no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor 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. El otro progenitor podrá seguir disfrutando del permiso de maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

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

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

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

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

En el supuesto de parto, una vez agotado el permiso de maternidad, la empleada municipal tendrá derecho a un permiso retribuido de dos semanas adicionales.

Si como consecuencia de complicaciones en el parto, la madre hubiera de permanecer ingresada más allá del periodo ordinario y propio de un parto natural o mediante cesárea, los días de ingreso que excedan de dicho periodo ordinario serán objeto de permiso a computar inmediatamente a continuación de la finalización del permiso de maternidad, sin disminución de las retribuciones.

En caso de nacimiento o interrupción voluntaria del embarazo disfrutarán de un día laborable los familiares de primer grado.

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

El cómputo del plazo se contará a elección del empleado público, a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o a partir de la resolución judicial por la que se constituya la adopción sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios periodos de disfrute de este permiso.

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

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

Este permiso podrá disfrutarse a tiempo parcial, cuando las necesidades de servicio lo permitan, y en los términos que reglamentariamente se determine.

Si fuera necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, en los casos de adopción o acogimiento internacional, se tendrá derecho, además, a un permiso de hasta dos meses de duración, percibiendo durante este periodo exclusivamente las retribuciones básicas. En el supuesto de que en virtud del procedimiento aplicable en el país de origen, fuese necesario realizar varios desplazamientos al mismo, el permiso podrá disfrutarse de forma fraccionada siempre que no se superen los dos meses de duración máxima acumulada.

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

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

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

En el supuesto de adopción, una vez agotado el permiso por adopción, el empleado/a municipal tendrá derecho a un permiso retribuido de dos semanas adicionales.

c) Permiso de paternidad por el nacimiento, acogimiento o adopción de un hijo: tendrá una duración de quince días naturales, a disfrutar por el padre o el otro progenitor/a a partir de la fecha del nacimiento, de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción.

Con el objetivo de alcanzar la duración de cuatro semanas de este permiso, prevista en la Disposición Transitoria Sexta de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, el permiso de paternidad tendrá la siguiente progresión: una duración de veinte días en 2009; una duración de veinticinco días en 2010; y una duración de treinta días en 2011.

Este permiso es independiente del disfrute compartido de los permisos contemplados en los apartados a) y b).

En los casos previstos en los apartados a), b) y c), el tiempo transcurrido durante el disfrute de estos permisos se computará como de servicio efectivo a todos los efectos, garantizándose la plenitud de derechos económicos de la empleada municipal y, en su caso, del otro progenitor/a empleado/a municipal, durante todo el periodo de duración del permiso, y, en su caso, durante los periodos posteriores al disfrute de este, si de

acuerdo con la normativa aplicable, el derecho a percibir algún concepto retributivo se determina en función del periodo de disfrute del permiso.

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

d) Permiso por interrupción voluntaria del embarazo. Por interrupción voluntaria del embarazo, la empleada tendrá derecho a tres días laborables, ampliables según las circunstancias. Por este motivo, los familiares de primer grado disfrutarán de un día laborable.

e) Permiso por razón de violencia de género sobre la empleada municipal: Las faltas de asistencia, totales o parciales, de las empleadas municipales víctimas de violencia de género, tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales de atención o de salud según proceda.

Asimismo, las empleadas víctimas de violencia sobre la mujer, para hacer efectiva su protección o su derecho de asistencia social integral, tendrán derecho a una reducción de la jornada de un tercio o de la mitad de la misma, percibiendo un ochenta ó sesenta por ciento, respectivamente, de la totalidad de sus retribuciones, tanto básicas como complementarias, con inclusión de los trienios, a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que sean aplicables, en los términos que para estos supuestos establezca la Administración Pública competente en cada caso.

El Ayuntamiento de Sevilla adoptará las actuaciones oportunas para preservar el cumplimiento de las medidas de alejamiento acordadas en resolución judicial de las que tenga conocimiento formal, en los supuestos en los que tanto víctima como agresor presten servicios en dependencias municipales.

7) Concesión y justificación de los permisos.

1. Las Jefaturas de Servicio, tienen la responsabilidad de tramitar las solicitudes de permisos. Cuando la Jefatura de Servicio informe negativamente la concesión de un permiso, el informe será motivado y en todo caso la resolución sobre la concesión del permiso corresponderá a la Delegación de Recursos Humanos y Relaciones Laborales a tenor de las instrucciones dictadas en su caso del ámbito sectorial específico.

El plazo para entender producido el silencio administrativo, que será siempre positivo, de cada uno de los permisos contemplados, así como el plazo de solicitud, los justificantes a aportar y el plazo de justificación de cada uno de los permisos, se encuentra detallado en el Cuadro de Permisos incorporado a este Acuerdo.

2. Todas las peticiones de permisos deberán ser cursadas, a través del Servicio correspondiente, cuyo titular será el responsable de trasladarlas de inmediato al Servicio de Personal para su tramitación y resolución.

3. Los permisos concedidos deberán justificarse debidamente, de acuerdo con la documentación detallada en el Cuadro de Permisos. En el supuesto de no justificación, o disfrute de forma distinta a la establecida en este Acuerdo, se considerará falta injustificada al trabajo, procediéndose a la deducción proporcional de retribuciones.

8) Justificación de ausencias.

Todas las ausencias, faltas de puntualidad o abandono del centro de trabajo y, en general, cualquier incumplimiento en materia de calendario laboral, jornada y horario, deberán ponerse de inmediato en conocimiento de la Jefatura de Servicio correspondiente, quien a su vez lo trasladará al Servicio de Personal si en el plazo de diez días desde que finalizó la ausencia, la falta de puntualidad, el abandono del centro de trabajo, o el incumplimiento de que se trate en materia de calendario laboral, jornada u horario, no dispusiera de justificante válido y suficiente, a fin de que se incoe el oportuno expediente disciplinario.

El presente acuerdo entrará en vigor tras su aprobación por la Junta de Gobierno Local. Así mismo, se acuerda su inclusión en el texto articulado del próximo Convenio Colectivo y Acuerdo para el Personal Funcionario que se encuentra actualmente en trámites de negociación.

EL DELEGADO DE RRHH Y RELACIONES LABORALES

Por CCOO

Por CSI-CSIF

Por FSP-UGT

Fdo. Manuel Gutiérrez Fuentes

Fdo. Manuel Sevilla Hurtado

Fdo. Santiago de los Reyes del Valle

Por SPB

Por SPPME

Fdo Juan Carlos Bernabé Salgueiro

Fdo. Manuel Bustelo Lazpiur

CUADRO DE PERMISOS

<u>TIPO DE PERMISO</u>	<u>PLAZO DE SOLICITUD o COMUNICACIÓN</u>	<u>JUSTIFICANTE/S</u>	<u>PLAZO DE JUSTIFICACIÓN DEL PERMISO</u>	<u>PLAZO DEL SIENICIO ADMINISTRATIVO</u>
Traslado de domicilio	15 días	Con fecha próxima a la del permiso solicitado, alguno/-s de los siguientes documentos: 1. certificado histórico de empadronamiento; 2. documento de alta de los contratos suministros; 3. escritura notarial referente a la vivienda; 4. contrato de arrendamiento; 5. factura de la empresa de mudanza.	1 mes desde que se inicia el disfrute del permiso	10 días
Matrimonio o inscripción como pareja de hecho o Ceremonia de familiares	15 días	- <i>Para el supuesto de matrimonio</i> : certificado del Registro Civil, certificado de la celebración religiosa, o libro de familia. - <i>Para el supuesto de pareja de hecho</i> : solicitud de constitución de pareja de hecho (a aportar con la solicitud del permiso) y resolución de la Junta o Ayuntamiento de la constitución como pareja de hecho. - <i>Para el supuesto de ceremonia de familiares</i> : libro de familia que acredite el parentesco y copia del certificado de matrimonio.	1 mes desde que se inicia el disfrute del permiso	10 días

<u>TIPO DE PERMISO</u>	<u>PLAZO DE SOLICITUD o COMUNICACIÓN</u>	<u>JUSTIFICANTE/S</u>	<u>PLAZO DE JUSTIFICACIÓN DEL PERMISO</u>	<u>PLAZO DEL SILENCIO ADMINISTRATIVO</u>
Fallecimiento del cónyuge o persona con quien se conviva en análoga relación de afectividad, padres, hermanos, hijos, abuelos, nietos, tíos o sobrinos	Inmediatamente después que se produzca el hecho causante	Acreditación de la defunción, y libro de familia que acredite el parentesco requerido o certificado de empadronamiento y declaración de convivencia para la análoga relación de afectividad.	1 mes desde que se inicia el disfrute del permiso	1 día
Accidente o enfermedad grave, hospitalización, o intervención quirúrgica sin hospitalización pero precisando reposo, de cónyuge o persona con quien se conviva en análoga relación de afectividad, padres, hermanos, hijos, abuelos, o nietos.	Inmediatamente después que se produzca el hecho causante	Libro de familia que acredite el parentesco requerido y justificante del hospital don de se ha producido el ingreso o intervención, o justificante o informe médico.	1 mes desde que se inicia el disfrute del permiso	1 día
Enfermedad infecto contagiosa de hijos menores de 12 años	Inmediatamente después que se produzca el hecho causante	Libro de familia que acredite el parentesco requerido e informe médico.	1 mes desde que se inicia el disfrute del permiso	3 días
Exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto	3 días	Justificantes médicos	1 mes desde que se inicia el disfrute del permiso	3 días

<u>TIPO DE PERMISO</u>	<u>PLAZO DE SOLICITUD o COMUNICACIÓN</u>	<u>JUSTIFICANTE/S</u>	<u>PLAZO DE JUSTIFICACIÓN DEL PERMISO</u>	<u>PLAZO DEL SILENCIO ADMINISTRATIVO</u>
Nacimiento de hijos prematuros o que por cualquier otra causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto	Inmediatamente después que se produzca el hecho causante	Libro de familia que acredite el parentesco y justificante médico.	1 mes desde que se inicia el disfrute del permiso	3 días
Hospitalización de la madre por complicaciones en el parto	15 días antes de la finalización del permiso de maternidad y acumulación de lactancia, en su caso	Documentos médicos	En el momento de la solicitud	3 días
Guarda legal, cuando el empleado/-a municipal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años, persona mayor de 65 años que requiriera especial dedicación o a una persona con discapacidad, que no desempeñe actividad retribuida superior al SMI; o Cuidado directo del cónyuge o persona con quien conviva en análoga relación de afectividad, o de un familiar hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad que por razones de edad, discapacidad,	Inmediatamente después que se produzca el hecho causante	Libro de familia o declaración de convivencia, certificado de ingresos, y justificante médico cuando proceda.	1 mes desde que se inicia el disfrute del permiso	10 días

<p>accidente o enfermedad, no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida superior al SMI.</p>				
<p>Cuidado del cónyuge o persona con quien se conviva en análoga relación de afectividad o de un familiar de primer grado de consanguinidad o afinidad</p>	<p>Inmediatamente después que se produzca el hecho causante</p>	<p>Libro de familia que acredite el parentesco y justificante médico</p>	<p>1 mes desde que se inicia el disfrute del permiso</p>	<p>1 día</p>
<p>Vitudad del empleado/-a municipal, teniendo hijos discapacitados que no desempeñen actividad retribuida o hijos menores de 9 años, y que estén a su cargo</p>	<p>Inmediatamente después que se produzca el hecho causante</p>	<p>Libro de familia que acredite el parentesco y certificado de defunción</p>	<p>1 mes desde que se inicia el disfrute del permiso</p>	<p>1 día</p>
<p>Preparación de exámenes oficiales y preparación de pruebas de promoción y selección convocadas por el Ayuntamiento de Sevilla</p>	<p>15 días, salvo imposibilidad manifiesta justificada por el solicitante</p>	<p>Justificante de asistencia a examen</p>	<p>1 mes desde que se inicia el disfrute del permiso</p>	<p>3 días</p>
<p>Realización de exámenes y pruebas de promoción y selección convocadas por el Ayuntamiento de Sevilla</p>	<p>15 días, salvo imposibilidad manifiesta justificada por el solicitante</p>	<p>Justificante de asistencia a examen</p>	<p>1 mes desde que se inicia el disfrute del permiso</p>	<p>3 días</p>

<u>TIPO DE PERMISO</u>	<u>PLAZO DE SOLICITUD o COMUNICACIÓN</u>	<u>JUSTIFICANTE/S</u>	<u>PLAZO DE JUSTIFICACIÓN DEL PERMISO</u>	<u>PLAZO DEL SILENCIO ADMINISTRATIVO</u>
Obligación o deber inexcusable, de carácter público o personal	Inmediatamente después que se produzca el hecho causante o su notificación o conocimiento.	Documentación que acredite el motivo de la solicitud	1 mes desde que se inicia el disfrute del permiso	3 días
Asuntos propios	3 días, salvo imposibilidad manifiesta justificada por el solicitante	-----	-----	10 días
Permiso no retribuido por un máximo de 15 días	15 días, salvo imposibilidad manifiesta justificada por el solicitante	-----	-----	-----
Parto, adopción, acogimiento, paternidad, nacimiento de niño, o interrupción voluntaria del embarazo	Inmediatamente después que se produzca el hecho causante o su notificación.	- En caso de maternidad y paternidad: libro de familia. - En caso de acogimiento o adopción: resolución judicial o administrativa. - En caso de interrupción voluntaria del embarazo: informe médico.	1 mes desde que se inicia el disfrute del permiso	3 días
Acumulación del periodo de lactancia	15 días antes de la finalización del permiso de maternidad	-----	-----	-----
Por violencia de género sobre la mujer empleada municipal	Inmediatamente después que se produzca el hecho causante	Las faltas de asistencia en estos casos se entenderán justificadas con la presentación de la denuncia policial por el hecho ocurrido. Los servicios sociales o de salud determinarán la reducción de jornada o la reordenación del tiempo de trabajo.	1 mes desde que se inicia el disfrute del permiso	1 día

<u>TIPO DE PERMISO</u>	<u>PLAZO DE SOLICITUD o COMUNICACIÓN</u>	<u>JUSTIFICANTE/S</u>	<u>PLAZO DE JUSTIFICACIÓN DEL PERMISO</u>	<u>PLAZO DEL SILENCIO ADMINISTRATIVO</u>
En los supuestos de ampliación del permiso por distancia física del lugar de disfrute, discapacidad, parto múltiple, fallecimiento de la madre o del neonato y cualesquiera otras circunstancias que generan ampliación	Mismo plazo del permiso solicitado.	La documentación acreditativa de tal circunstancia.	Mismo plazo del permiso solicitado.	Mismo plazo del permiso solicitado.