

*Licencias, permisos y vacaciones
en las Administraciones Públicas de
Navarra*

*Lizentziak, baimenak eta oporrak
Nafarroako Administrazio
Publikoetan*



REGLAMENTO DE VACACIONES, LICENCIAS Y PERMISOS:

Decreto Foral 11/2009, de 9 de febrero BON de 25 de febrero de 2009
modificado por:

- Decreto Foral 5/2013, de 23 de enero, BON de 1 de febrero de 2013
- Decreto Foral 71/2017, de 23 de agosto, BON de 31 de agosto de 2017

* Modificados

** Nuevos

ÍNDICE AURKIBIDEA

| | |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Aspectos a tener en cuenta en licencias y permisos / <i>Baimenetan kontuan hartzeko ezaugarriak</i> | 2 |
| Licencias retribuidas / <i>Ordaindutako lizentziak</i> | 3 |
| Permisos y licencias por maternidad / <i>Amatasun lizentziak, eta baimenak</i> | 5 |
| Licencias no retribuidas / <i>Ordaindu gabeko lizentziak</i> | 8 |
| Permisos retribuidos / <i>Ordaindutako baimenak</i> | 9 |
| Permisos por reparto de empleo / <i>Lana banatzeagatik baimena</i> | 15 |
| Excedencias / <i>Eszedentziak</i> | 17 |
| Vacaciones / <i>Oporrak</i> | 19 |
| Reducciones de jornada / <i>Lanaldia laburtzeko aukerak</i> | 19 |
| Bajas por enfermedad / <i>Gaixotasun bajak</i> | 22 |
| Cuadro resumen de permisos / <i>Baimenen taula laburtua</i> | 23 |
| Grados de consanguinidad y afinidad / <i>Odol- eta ezkontz-ahaidetasunaren mailak</i> | 24 |

LICENCIAS Y PERMISOS / LIZENTZIAK ETA BAIMENAK

A TENER EN CUENTA / KONTUAN HARTZEKOAK

- **Plazo máximo para resolver** y notificar: **veinte días**; transcurrido dicho plazo sin notificación, se entenderá estimada la solicitud. **(art. 3 bis)**
- **Inicio y final del permiso.** En todos los supuestos de permisos retribuidos por la enfermedad o el fallecimiento de familiares, en el caso en que el empleado haya trabajado en todo o en parte el día en que comienza el cómputo del permiso, el periodo trabajado se disfrutará a continuación de la finalización del permiso. **(art. 25)**
- Los días de permiso retribuido correspondientes en cada caso podrán ser disfrutados a lo largo de toda la duración de la enfermedad o ingreso, y en este último caso durante los 15 días siguientes al alta hospitalaria, siempre que ello sea compatible con las necesidades de servicio. **(art. 23-4)**
- **Sólo se podrá conceder** un permiso retribuido por enfermedad o ingreso por un mismo familiar si ha

transcurrido al menos un mes desde la finalización del disfrute de un permiso retribuido por hospitalización o enfermedad del mismo sujeto causante. En el caso de ingreso hospitalario, si transcurrido un mes desde la finalización del permiso correspondiente continuase el citado ingreso, podrá concederse un nuevo permiso. **(art. 23.5)**

- La estancia en observación en urgencias se considerará ingreso hospitalario. **(art. 23-6)**
- El disfrute del permiso por fallecimiento se podrá realizar de forma consecutiva o en días discontinuos en el plazo de un mes desde el día del fallecimiento incluido **(art. 22-4)**
- Los permisos y licencias referidos a hijos o hijas, resultarán de aplicación en los mismos términos al personal funcionario respecto de las personas sobre las que tengan reconocida la condición de tutor legal. **(D.A. 2ª)**
- **La concesión** de las licencias o permisos se realizará previa petición de la persona interesada y salvaguardando, en todo caso, las necesidades del servicio, por los órganos competentes de su respectivo Departamento u Organismo Autónomo.
- **Serán considerados como cónyuges** los miembros de una pareja estable, en los términos establecidos en la Ley Foral 6/2000, de 3 de julio, para la igualdad jurídica de las parejas estables.
- **Las instancias (existen modelos normalizados) deberán contener:**
 - Datos personales.
 - Datos del puesto de trabajo.
 - Periodo por el que se solicita: fecha de inicio y fecha final.

LICENCIAS RETRIBUIDAS / *ORDAINDUTAKO LIZENTZIAK*

| * POR ACTIVIDADES FORMATIVAS: PRESTAKUNTZA JARDUERAK EGITEKO: | | |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| DURACIÓN IRAUPENA | DOCUMENTACIÓN DOKUMENTAZIOA | CONCESIÓN NORK EMAN |
| <ul style="list-style-type: none"> ➤ Tiempo indispensable (art. 8-1) | <ul style="list-style-type: none"> ➤ Exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación en centros educativos oficiales ➤ Pruebas para la obtención de la certificación profesional o pruebas selectivas en el ámbito del empleo público promovidas por la Administración en la que se presta servicio. ➤ Pruebas para la valoración de idiomas del INAP ➤ Pruebas de acreditación de conocimiento de euskera organizadas por Euskarabidea-Instituto Navarro del Euskera. | <p>El personal funcionario a quien se concedan estas licencias, deberá presentar, ante el órgano competente de su respectiva Administración Pública, una certificación acreditativa de haber llevado a cabo los exámenes, pruebas o actividades formativas correspondientes.</p> <p>(art. 8-4)</p> |
| <ul style="list-style-type: none"> ➤ Permisos retribuidos con una duración máxima de hasta 50 horas al año (art.8-2) <p>Criterios:</p> <ol style="list-style-type: none"> a) Necesidades del servicio. b) La relación de los contenidos de los cursos de formación con el puesto de trabajo o su carrera profesional. c) El mantenimiento de un relativo equilibrio entre el personal de la respectiva unidad en cuanto a su asistencia a cursos de formación. | <p>Asistencia a cursos de formación y perfeccionamiento profesional, tanto a los organizados por el INAP, como por otros organismos o entidades públicas</p> <p>Con carácter general, la asistencia a cursos de formación que, en todo o en parte, se realicen fuera de las horas de trabajo, no generarán derecho a compensación horaria o económica alguna.</p> <p>Únicamente en el supuesto de que el personal asista al curso por mandato de la Administración, le serán computadas las horas del mismo como de trabajo a los efectos del cómputo anual de la jornada y tendrá derecho a las indemnizaciones por los gastos realizados por razón del servicio establecidas reglamentariamente.</p> | |
| <ul style="list-style-type: none"> ➤ Permiso no retribuido, con una duración máxima de 9 meses cada 3 años (art. 8-3) | <p>Para la asistencia a otros cursos de perfeccionamiento profesional, siempre que la gestión del servicio y la organización del trabajo lo permitan.</p> <p>Este permiso no computará a los efectos del límite temporal establecido para las licencias no retribuidas por asuntos propios</p> | |

| POR MATRIMONIO O REGISTRO DE PAREJA ESTABLE: EZKONTZEAGATIK EDO BIKOTE EGONKORRA OSATZEAGATIK: | | |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| DURACIÓN IRAUPENA | DOCUMENTACIÓN DOKUMENTAZIOA | SOLICITUD - CONCESIÓN ESKAERA NORK EMAN |
| <p>➤ 15 días naturales, que podrán ser disfrutados de forma continuada en los días inmediatamente anteriores y/o posteriores a la fecha del matrimonio o de la acreditación de la existencia de la pareja estable.</p> <p>Podrán ser acumulados a las vacaciones ordinarias.</p> <p>(art. 9)</p> | <p>Libro de Familia o de certificación del Registro Civil.</p> <p>La existencia de la pareja estable podrá acreditarse a través de cualquier medio de prueba admitido en Derecho</p> | <p>Hay modelo de instancia-certificación del registro civil Dirección del Servicio de Recursos Humanos</p> |

NOTA:

La constitución del matrimonio o pareja estable entre las mismas personas sólo podrá dar derecho a una licencia de las reguladas en este artículo.

| * POR PARTO: ERDITZEAGATIK: | | |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| DURACIÓN IRAUPENA | DOCUMENTACIÓN DOKUMENTAZIOA | SOLICITUD CONCESIÓN ESKAERA NORK EMAN |
| <p>➤ 17 semanas, ininterrumpidamente, 6 obligatorias después del parto, y ampliables en 2 semanas más en el supuesto de discapacidad del hijo o hija y por cada hijo o hija, a partir del segundo, en los supuestos de parto múltiple</p> <p>➤ El periodo de licencia se distribuirá a opción de la interesada, siempre que 6 semanas sean inmediatamente posteriores al parto, pudiendo ceder la madre parte del resto del periodo de descanso al padre para disfrutarlo ambos de forma simultánea o sucesiva, sin que la suma supere las 17 semanas o las correspondientes por discapacidad o parto múltiple.</p> <p>➤ En caso de parto prematuro u otra causa de hospitalización del neonato a continuación del parto, la licencia se ampliará tantos días como dure la situación con un máximo de 13 semanas adicionales.</p> <p>➤ En caso de fallecimiento de la madre, el padre podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste de la licencia.</p> <p>➤ En el supuesto de fallecimiento del hijo, el periodo de licencia no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas posteriores al parto de descanso obligatorio, la madre solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo.</p> <p>➤ Durante este permiso se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración.</p> <p>(art. 10)</p> | <p>Existe modelo de instancia que se debe presentar en el Gobierno de Navarra,</p> <p>Hacer constar en la solicitud la fecha de inicio del disfrute de la licencia.</p> <p>A la solicitud de licencia por parto deberá adjuntarse informe justificativo de que el periodo de gestación ha superado los 180 días. Asimismo, la fecha de alumbramiento deberá justificarse mediante la presentación, ante el órgano competente de la Administración Pública respectiva, del Libro de Familia o de certificación del Registro Civil.</p> <p>Además, el personal que cotiza a la Seguridad Social, debe solicitar a la Administración un certificado de cotización del último mes y presentarlo en Seguridad Social, pues es quien se hace cargo del pago de 16 semanas de la licencia de Maternidad. De la semana 17 se hace cargo el Gobierno de Navarra.</p> | <p>Cada Departamento (competencias delegadas normalmente en cada Director General o Director del Servicio de Recursos Humanos)</p> |

**** POR ESTADO DE GESTACIÓN**
HAURDUNALDIAGATIKO LIZENTZIA ORDAINDUA

- Licencia retribuida desde el primer día de la semana 37 de embarazo hasta la fecha de parto. En el supuesto de gestación múltiple, podrá iniciarse el primer día de la semana 35 de embarazo.
(art. 10 bis)

**** POR NACIMIENTO PREMATURO U HOSPITALIZACIÓN
A CONTINUACIÓN DEL PARTO**

*BERE GARAIA BAINO LEHEN JAIO DIREN EDO JAIO ONDOREN OSPITALERATURIK
EGON BEHAR DUTEN SEME-ALABENGATIKO*

| | |
|-------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| ➤ Ausencia del trabajo | Derecho a 2 horas diarias, percibiendo las retribuciones íntegras |
| ➤ Reducción de jornada diaria (art. 10 ter) | Con carácter añadido, hasta un máximo de 2 horas diarias mientras el hijo o hija esté hospitalizado, con la reducción proporcional de las retribuciones |

PERMISOS Y LICENCIAS POR MATERNIDAD
AMATASUN LIZENTZIAK ETA BAIMENAK

PECULIARIDADES DEL DISFRUTE DE LICENCIA POR MATERNIDAD
AMATASUN LIZENTZIEN BEREZITASUNAK

- En caso de fallecimiento de la madre, el padre podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste de la licencia para el cuidado del hijo recién nacido. **(DF 11/2009, art. 10-1)**
- En caso de que ambos progenitores trabajen, sin perjuicio de las 6 semanas de descanso obligatorio para la madre posteriores al parto, ésta al iniciarse el período de descanso por parto, podrá optar por que el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del periodo de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El padre podrá seguir disfrutando del periodo de la licencia inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal. **(DF 11/2009, art. 10-2)**
- En los casos de disfrute simultáneo por los progenitores de periodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las 17 semanas previstas, o de las que corresponden en caso de discapacidad del hijo/a o de parto múltiple. **(DF 11/2009, art. 10-4)**
- En los casos de parto prematuro y en aquellos que por cualquier otra causa, el recién nacido deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, la licencia se ampliará en tantos días como el neonato se encuentre hospitalizado con un máximo de 13 semanas adicionales. **(DF 11/2009, art. 10-3)**
- El médico de cabecera o tocólogo que atienda a la empleada extenderá el parte médico por enfermedad con fecha del mismo día del parto. **(OF 703/1996, art. 8-2)**
- En el caso de que la empleada opte por disfrutar la licencia por maternidad con carácter previo al parto, el médico de cabecera deberá hacer constar en el parte médico la fecha probable de parto. **(OF 703/1996, art. 8-3)**
- Mientras dure la licencia por maternidad no será necesaria la expedición o presentación de partes de confirmación de baja. **(OF 703/1996, art. 8-5)**
- Una vez transcurridas las semanas de licencia, el médico de cabecera deberá extender el parte de alta. **(OF 703/1996, art. 8-4)**
- En el caso de que exista una patología previa al parto, relacionada o no al embarazo, que obligue a determinar la baja, deberá considerarse enfermedad común, extendiéndose el parte médico de baja y los de confirmación hasta su alta médica o hasta el día anterior al parto y a partir del día del parto se extenderá el parte por maternidad. **(OF 703/1996, art. 8-6)**

- Si tras el disfrute ininterrumpido de la licencia por maternidad la empleada presentase cualquier tipo de patología que le impidiera su reincorporación a su puesto de trabajo, el médico de cabecera extenderá un nuevo parte de baja por ese motivo. **(OF 703/1996, art. 8-3)**
- En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el periodo de licencia no se verá reducido salvo que, una vez finalizadas las 6 semanas posteriores al parto de descanso obligatorio, la madre solicitará reincorporarse a su puesto de trabajo. **(DF 11/2009, art. 10-1)**

| * POR ADOPCIÓN O ACOGIMIENTO (tanto simple como permanente y preadoptivo): <i>ADOPZIO ETA HARRERA LIZENTZIA bakuna, iraunkorra nahiz adoptatu aurrekoa izan):</i> | | |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| DURACIÓN <i>IRAUPENA</i> | DOCUMENTACIÓN <i>DOKUMENTAZIOA</i> | SOLICITUD CONCESIÓN <i>ESKAERA NORK EMAN</i> |
| <p>➤ 17 semanas ininterrumpidas, ampliables en 2 semanas más en el supuesto de discapacidad del menor adoptado o acogido y por cada hijo/a a partir del segundo, en caso de adopción o acogimiento múltiple, contadas a elección de la madre o del padre, bien a partir del momento de la decisión administrativa o judicial del acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituya la adopción. Un mismo menor no dará derecho a más de una licencia de este tipo.</p> <p>En el caso de que ambos progenitores trabajen, la licencia se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarla de forma simultánea o sucesiva, siempre en períodos ininterrumpidos y sin que la suma de los mismos no exceda las 17 semanas.</p> <p>➤ Adopción internacional:</p> <p>La licencia podrá disfrutarse hasta 4 semanas antes de la resolución de la adopción, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado.</p> <p>En tales supuestos, se tendrá derecho a disfrutar de un permiso de hasta 2 meses, percibiendo durante este período exclusivamente las retribuciones básicas.</p> <p>El acogimiento simple deberá ser de duración no inferior a un año para poder acogerse a las licencias mencionadas.</p> <p>Durante este permiso se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración.</p> <p>(art. 11)</p> | <p>Certificado de Adopción o acogimiento.</p> | <p>Cada Departamento (competencias delegadas normalmente en cada Director General o Director del Servicio de Recursos Humanos)</p> |

SOBRE DISFRUTE A TIEMPO PARCIAL DE LA LICENCIA RETRIBUIDA POR PARTO, ADOPCIÓN O ACOGIMIENTO:

1. El disfrute a tiempo parcial de esta licencia requerirá previa petición del interesado y resolución del órgano competente para su concesión, la cual estará condicionada a la efectividad, en su caso, de su sustitución. **(art.**

12-1-a)

Se concederá por un tercio o por la mitad de la jornada de trabajo, salvo en el caso del personal docente no universitario cuyo disfrute será, en todo caso, por la mitad de la jornada. **(art. 12-1-b)**

Con carácter general, esta licencia a tiempo parcial deberá disfrutarse diariamente y coincidir con las primeras y/o últimas horas de la jornada establecida, de acuerdo con las necesidades del servicio. **(art. 12-1-c)**

En el caso del personal que trabaje en régimen de turnos, el disfrute a tiempo parcial se podrá acumular, en función de las necesidades del servicio, en jornadas completas. **(art. 12-1-d)**

2. El periodo de disfrute de esta licencia se fijará en la resolución de su concesión y se extenderá, de forma ininterrumpida, hasta su finalización, sin perjuicio de lo dispuesto en el punto 4 para el caso de parto. **(art. 12-2)**

3. El derecho al disfrute a tiempo parcial de esta licencia podrá ser ejercido tanto por la madre como por el padre, y en cualquiera de los supuestos de disfrute simultáneo o sucesivo del periodo de descanso.

En el supuesto de parto, la madre no podrá hacer uso de esta modalidad de la licencia durante las seis semanas inmediatas posteriores al parto, que son de descanso obligatorio para ella. **(art. 12-3)**

4. Durante el periodo de disfrute de la licencia a tiempo parcial, en ningún caso podrán realizar horas extraordinarias ni cualquier otro servicio fuera de la jornada que deban cumplir en esta modalidad. **(art. 12-4)**

5. El disfrute a tiempo parcial de esta licencia será incompatible con el ejercicio simultáneo por el mismo empleado o empleada de los siguientes derechos:

a) Disfrute del permiso retribuido por lactancia de hijo o hija, menores de doce meses, previsto en el artículo 17 de este Decreto Foral.

b) Disfrute de cualquiera de los supuestos de reducción de jornada establecidos reglamentariamente. **(art. 12-5)**

POR RIESGO DURANTE EL EMBARAZO Y LACTANCIA NATURAL:

HAURDUNALDIAN EDO BULAR-EMANALDIAN ARRISKUAK IZATEAGATIK:

Licencia retribuida en los términos y condiciones previstas en la normativa de prevención de riesgos laborales, cuando las condiciones del puesto de trabajo de la funcionaria pudieran influir negativamente en la salud laboral de la mujer embarazada o de su hijo o hija, tanto durante el embarazo como durante el periodo de lactancia natural

(art. 13)

**POR CUIDADO DE HIJO/A MENOR DE EDAD AFECTADO/A
POR CÁNCER U OTRA ENFERMEDAD GRAVE:**

**MINBIZIAK EDO BESTELAKO GAIXOTASUN LARRIAK JOTAKO
SEME-ALABA ADINGABEA ZAINTZEKO**

| <p>DURACIÓN <i>IRAUPENA</i></p> | <p>DOCUMENTACIÓN <i>DOKUMENTAZIOA</i></p> | <p>SOLICITUD CONCESIÓN <i>ESKAERA NORK EMAN</i></p> |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>Enfermedad grave: las incluidas en el listado de Seguridad Social.</p> <p>➤ Reducción ½ de la jornada de trabajo, sin reducción de retribuciones, durante el ingreso hospitalario de larga duración y necesidad de cuidado directo, continuo y permanente y como máximo hasta que cumpla 18 años.</p> <p>Si hay más de un hijo o hija en esta situación, esta licencia se concederá por cada uno.</p> <p>Con carácter general, se disfrutará diariamente y coincidirá con el principio y/o fin de la jornada de trabajo, según necesidades del servicio. Cuando sea compatible con el servicio, se podrán acumular en jornadas completas y cómputo mensual como máximo.</p> <p>Requisito para la concesión, que ambos progenitores trabajen. Si los dos progenitores son funcionarios, sólo uno tiene derecho a la percepción íntegra de su salario; cuando uno trabaja en la Administración, podrá acogerse a este derecho si el otro no es beneficiario de este derecho</p> <p>➤ Excepcionalmente se puede ampliar la reducción de jornada</p> | <p>Declaración cumplimentada por el facultativo del Servicio Público de Salud responsable de la atención del menor (o por el facultativo correspondiente al régimen especial si estuviese incluido en él como beneficiario).</p> <p>Acreditar debidamente</p> | <p>Se efectuará previo informe emitido por la Dirección General de Función Pública tras la verificación del cumplimiento de los requisitos fijados para el disfrute de la misma.</p> |

| | | |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------|--|
| <p>hasta el 75%</p> <p>Se aplicará igualmente en los casos de adopción, de acogimiento de carácter temporal o permanente y de guarda con fines de adopción</p> <p>En ningún caso un mismo menor podrá dar derecho a más de una licencia de las reguladas en este artículo</p> <p>(art. 13-bis)</p> | <p>su necesidad.</p> | |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------|--|

| <p>* PARA CUIDADO DE FAMILIAR POR ENFERMEDAD MUY GRAVE: <i>GAIXOTASUN OSO LARRIA DUEN SENIDEA ZAINTEKO:</i></p> | |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>Derecho a reducción de hasta el 50% de la jornada laboral, con carácter retribuido y por el plazo máximo de un mes.</p> <p>Si hubiera más de una persona con derecho a esta licencia, la reducción se prorrateará entre las mismas, respetando el plazo máximo de un mes</p> <p>(art. 13-ter)</p> | <p>Para el cuidado del cónyuge o pareja estable o familiar de primer grado con enfermedad muy grave</p> |

LICENCIAS NO RETRIBUIDAS
ORDAINDU GABEKO LIZENTZIAK

| <p>ASUNTOS PROPIOS (PERMISO SIN SUELDO): <i>NORBERAREN EGINKIZUNAK (ORDAINDU GABEKO BAIMENA):</i></p> | | |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------|
| <p>DURACIÓN <i>IRAUPENA</i></p> | <p>DOCUMENTACIÓN <i>DOKUMENTAZIOA</i></p> | <p>SOLICITUD CONCESIÓN <i>ESKAERA NORK EMAN</i></p> |

| | | |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------|
| <p><u>Administración Local:</u> Podrán concederse, no excediendo la duración acumulada de 3 meses cada 2 años naturales. (art. 14)</p> <p><u>Administración de la Comunidad Foral:</u> La duración acumulada no podrá exceder de 5 meses cada 2 años naturales (art. 15)</p> <p>Asimismo, podrá concederse la referida licencia (sin que compute en los plazos) al personal funcionario para su asistencia a cursos de formación básicos organizados por la Escuela de Seguridad de Navarra e incluidos en procedimientos selectivos de ingreso en la función pública, por el tiempo indispensable.</p> <p>NORMAS:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Las solicitudes deberán ser motivadas. ➤ No será obligatorio el disfrute previo de las vacaciones para solicitar esta licencia. ➤ Su concesión estará, en todo caso, supeditada a las necesidades del servicio, salvo que la persona solicitante ya esté sustituida al comenzar el disfrute de la licencia ➤ No genera derecho a vacaciones. | <p>Escrito de motivación.</p> <p>NOTA:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ En caso de denegación, ésta deberá ser motivada. ▪ El tiempo de licencia no retribuida no genera derecho a vacaciones, ni por tanto, se tendrá en cuenta este concepto en el descuento retributivo a practicar, salvo que las mismas ya se hubieran disfrutado o su disfrute por el solicitante esté previsto de forma obligatoria en fechas posteriores. | <p>Directores Generales o autoridad competente en los organismos autónomos</p> |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------|

PERMISOS RETRIBUIDOS ORDAINDUTAKO BAIMENAK

| * PATERNIDAD <i>GURASOTASUNA</i> | | |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------|
| DURACIÓN <i>IRAUPENA</i> | DOCUMENTACIÓN <i>DOKUMENTAZIOA</i> | SOLICITUD CONCESIÓN <i>ESKAERA NORK EMAN</i> |
| <p>➤ 5 semanas al que se adicionarán: Para el año 2019: 8 semanas Para el año 2020: 12 semanas Este permiso adicional hay que solicitarlo antes de finalizar las 5 semanas. Se incrementará, en 2 semanas más en el supuesto de nacimiento, guarda con fines de adopción, acogimiento o adopciones múltiples, o por cada hija o hijo a partir del segundo o si uno de ellos es una persona con discapacidad, disfrutando 1 semana cada progenitor</p> <p>➤ Disfrute del permiso: será disfrutado a partir de la fecha del nacimiento o del alta de la madre, de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción y hasta la finalización de la licencia retribuida por parto, adopción o acogimiento o inmediatamente a la finalización de estas.</p> <ul style="list-style-type: none"> - En caso de hijos prematuros o que deban permanecer hospitalizados tras el parto, se podrá iniciar el permiso a partir del alta del hijo/a. - Este permiso es independiente del disfrute compartido de las licencias retribuidas por parto, adopción o acogimiento previstos. - Cuando sea compatible con las necesidades del servicio, este permiso podrá disfrutarse a tiempo parcial en $\frac{1}{3}$ o $\frac{1}{2}$ jornada, a excepción del personal docente no universitario que en todo caso será por la mitad de la jornada. Coincidirá con las primeras y/o últimas horas de la jornada que se tenga establecida, con las limitaciones de los puntos 4 y 5 del art. 12 (pag 7). <p>(art. 16)</p> | <p>Libro de familia o certificación de Registro Civil.</p> <p>Mientras dure esta situación, se podrá participar en cursos de formación</p> | <p>El Superior inmediato.</p> |

| POR LACTANCIA DE HIJOS/AS MENORES DE 12 MESES <i>12 HILABETIK BEHERAKO HAURREI BULARRA EMATEAGATIK</i> | | |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------|--------------------------------------------------------|
| DURACIÓN <i>IRAUPENA</i> | DOCUMENTACIÓN <i>DOKUMENTAZIOA</i> | SOLICITUD CONCESIÓN <i>ESKAERA NORK EMAN</i> |
| <p>La lactancia se contempla como un único permiso con dos modalidades de disfrute alternativas y excluyentes entre sí:</p> <p>➤ Bien se puede disfrutar de una reducción de la jornada normal en 1 hora diaria de ausencia del trabajo, con las opciones de sustitución por dos fracciones de $\frac{3}{4}$ de hora.</p> <p>Bien se puede sustituir el tiempo de lactancia por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente. La duración de esta modalidad de disfrute del permiso se calculará desde la fecha de solicitud de la persona interesada. En el supuesto de que una vez disfrutado el permiso de forma acumulada no se produzca una prestación efectiva de servicio durante el tiempo correspondiente al mismo, se efectuara la oportuna regulación.(art 17)</p> | <p>Fotocopia Libro de Familia.</p> | <p>Director del Servicio de Recursos Humanos.</p> |

NOTAS:

- El disfrute del permiso de lactancia, podrá ser ejercido indistintamente por uno u otro de los progenitores
- El permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.
- El permiso por lactancia será incompatible con el disfrute por uno u otro de los progenitores de las licencias por parto, adopción o acogimiento.
- Se disfrutará únicamente a partir de la finalización de la licencia por parto o una vez que, desde el nacimiento del menor, haya transcurrido un tiempo equivalente al que comprende la licencia. **(art. 17)**

CRITERIO GENERAL SOBRE EL PERMISO POR LACTANCIA DE HIJOS O HIJAS MENORES DE DOCE MESES

Respecto a la acreditación de los nuevos requisitos exigidos por el nuevo Decreto Foral (la incompatibilidad del permiso por lactancia con el disfrute por uno u otro de los progenitores de las licencias por parto, adopción o acogimiento o de cualquier supuesto de reducción de jornada), se deberá acreditar el cumplimiento de tales requisitos con anterioridad a resolver la solicitud del permiso por lactancia y no se exigirá a la finalización del citado permiso la acreditación del mantenimiento de los requisitos durante los doce meses.

CRITERIOS ESPECÍFICOS EN RELACIÓN CON LA ACUMULACIÓN DE LA LACTANCIA

El cálculo de los días de permiso retribuido a acumular por este concepto debe hacerse de la siguiente manera:

1º Calcular las horas totales que procede acumular: Este paso se realizará atendiendo al calendario laboral para el personal de la Administración de la Comunidad Foral de Navarra y sus organismos autónomos a razón de una hora por cada día laborable, descontando únicamente los sábados, domingos y festivos. No se descuentan los días de vacaciones para efectuar el citado cómputo.

2º Calcular el número de jornadas completas que debe abarcar el permiso: se distribuirá el total de horas que hayan resultado del cálculo del apartado anterior entre las horas que comprenda la jornada establecida con carácter general. Si quedan picos de horas restantes, se disfrutarán cuando el trabajador o trabajadora se reincorpore al trabajo y así lo solicite.

CRITERIOS ESPECÍFICOS EN RELACIÓN CON LA MODALIDAD DE DISFRUTE DEL PERMISO DE LACTANCIA CON AUSENCIA DIARIA DEL TRABAJO

Para el personal con jornadas diferentes de la establecida con carácter general (contratados a tiempo parcial, turnos de doce horas...) el periodo de lactancia se ajustará proporcionalmente a su jornada (reduciéndose o ampliándose). Por ejemplo, una persona con contrato a tiempo parcial a ½ jornada, tendrá derecho a media hora de ausencia en lugar de a la hora entera que le correspondería si trabajase la jornada completa.

| TÉCNICAS DE FECUNDACIÓN ASISTIDA: <i>ERNALKETA LAGUNDUKO TEKNIKETAK:</i> | | |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------|
| DURACIÓN <i>IRAUPENA</i> | DOCUMENTACIÓN <i>DOKUMENTAZIOA</i> | SOLICITUD CONCESIÓN <i>ESKAERA NORK EMAN</i> |
| ➤ Derecho a ausentarse para someterse a técnicas de fecundación o reproducción asistida por el tiempo indispensable (art. 18) | Justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo. | El Superior Jerárquico. |

| * REALIZACIÓN DE EXÁMEN PRENATAL Y TÉCNICAS DE PREPARACIÓN AL PARTO: <i>JAIOAURREKO PROBAK EGITERA JOATEKO EDO ERDITZEKO PRESTAKUNTZAN</i> PARTE HARTZEKO: | | |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------|--------------------------------------------------------|
| DURACIÓN <i>IRAUPENA</i> | DOCUMENTACIÓN <i>DOKUMENTAZIOA</i> | SOLICITUD CONCESIÓN <i>ESKAERA NORK EMAN</i> |
| ➤ El tiempo indispensable para su realización, siempre que deba realizarse dentro de la jornada de trabajo. (art. 19) | Certificación médica. | El Superior Jerárquico. |

| ASISTENCIA A SESIONES DE INFORMACIÓN Y PREPARACIÓN POR ADOPCIÓN O ACOGIMIENTO: <i>ADOPZIORAKO EDO HARRERARAKO INFORMAZIO ETA PRESTAKETA SAIOETARA JOATEKO</i> | | |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------|
| DURACIÓN <i>IRAUPENA</i> | DOCUMENTACIÓN <i>DOKUMENTAZIOA</i> | CONCESION <i>NORK EMAN</i> |
| ➤ Derecho a ausentarse del trabajo, en los casos de adopción, acogimiento, o guarda con fines de adopción, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación, así como para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, por el tiempo indispensable (art. 19 bis) | Justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo. | El Superior Jerárquico. |

| POR RAZÓN DE VIOLENCIA DE GÉNERO: <i>GENERO BORTIZKERIAGATIK:</i> | | |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|--|
| ➤ Las faltas de asistencia al trabajo, tanto totales como parciales, de las funcionarias 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. (art. 20) | | |

| DESCENDIENTES CON DISCAPACIDAD PSÍQUICA, FÍSICA O SENSORIAL LEGALMENTE RECONOCIDA: <i>LEGEZ AITORTUTAKO EZGAITASUN PSIKIKO, FISIKO EDO SENTSORIALEN BAT DUTEN SEME-ALABAK:</i> | | |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------|--------------------------------------------------------|
| DURACIÓN <i>IRAUPENA</i> | DOCUMENTACIÓN <i>DOKUMENTAZIOA</i> | SOLICITUD CONCESIÓN <i>ESKAERA NORK EMAN</i> |
| ➤ El tiempo indispensable para asistir a reuniones de coordinación del centro de educación o para acompañarlo si ha de recibir apoyo adicional en el ámbito sanitario o social. Este permiso se concederá en los mismos términos en los supuestos de adopción o acogimiento tanto temporal como permanente y en los supuestos de guarda con fines de adopción. (art. 21) | Documentación acreditativa de reunir los requisitos | El Superior Jerárquico. |

| <p>* POR FALLECIMIENTO, ENFERMEDAD FAMILIARES, CON O SIN INGRESO, POR CIRUGÍA MAYOR AMBULATORIA Y POR PROCEDIMIENTOS QUIRÚRGICOS. <i>HERIOTZARENGATIK, FAMILIARTEKO GAIXOTASUNARENGATIK, OSPITALERATZEAREKIN EDO GABE, KIRUGIA ANBULATORIO NAGUSIARENGATIK ETA PROZEDURA KIRURGIOENGATIK</i></p> | | | |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------|--------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| MOTIVO <i>ARRAZOIA</i> | DURACIÓN <i>IRAUPENA</i> | | SOLICITUD CONCESIÓN <i>ESKAERA NORK EMAN</i> |
| FALLECIMIENTO | Navarra | Fuera de Navarra | |
| ➤ Cónyuge o pareja estable, padres, madres, hijos, hijas. | 4 días laborables | 5 días laborables | A la Dirección del Centro. <ul style="list-style-type: none"> Justificante del fallecimiento. El permiso se concederá el día del fallecimiento, o si éste resulta no laborable, el día natural siguiente. |
| ➤ Hermanos, hermanas, suegras, suegros, nueras y yernos. | 3 días laborables | 4 días laborables | |
| ➤ Abuelos y abuelas propios y del cónyuge, cuñados propios y nietos | 1 día laboral | 2 días laborables | |
| INGRESO HOSPITALARIO/ HOSPITALIZACIÓN EN DOMICILIO superior a 5 días o enfermedad grave con o sin ingreso. | | | |
| ➤ Cónyuge o pareja estable, padres, madres, hijos, hijas | 4 días laborables | 5 días laborables | A la Dirección del Centro. <ul style="list-style-type: none"> Justificante del ingreso. Los días laborables de permiso retribuido que resulten en cada caso, contados a partir del día del ingreso, o del día natural siguiente si no es laborable, podrán ser disfrutados a lo largo de toda la duración del ingreso. Debe transcurrir un mes para poder tener un permiso retribuido por ingreso hospitalario por el mismo sujeto causante. |
| ➤ Hermanos, hermanas, suegras, suegros, nueras y yernos. | 3 días laborables | 4 días laborables | |
| ➤ Abuelos y abuelas propios y del cónyuge, cuñados propios y nietos. | 1 día laboral | 2 días laborables | |
| INGRESO HOSPITALARIO de menor duración o pronóstico menos grave para los casos. | | | |
| ➤ Cónyuge o pareja estable, padres, madres, hijos/as, hermanos/as, suegros/as, nueras y yernos. | 1 día laboral | 2 días laborables | |
| CIRUGÍA MAYOR AMBULATORIA: se vuelve a casa el mismo día de la intervención o se queda ingresado por circunstancias derivadas del procedimiento quirúrgico | | | |
| ➤ Cónyuge o pareja estable, padres, madres, hijos/as. | 2 días naturales | 2 días naturales | A la Dirección del Centro. <ul style="list-style-type: none"> Justificante de la intervención |
| PROCEDIMIENTOS QUIRÚRGICOS Y DIAGNÓSTICOS, que requieran acompañamiento | | | |
| ➤ Cónyuge o pareja estable, padres, madres, hijos/as. (art 22 a 26 bis) | 1 día natural | 1 día natural | A la Dirección del Centro. <ul style="list-style-type: none"> Informe facultativo. |

| TRASLADO DE DOMICILIO: <i>ETXE-ALDAIRAGATIK:</i> | | |
|------------------------------------------------------------|----------------------------------------------|--------------------------------------------------------|
| DURACIÓN <i>IRAUPENA</i> | DOCUMENTACIÓN <i>DOKUMENTAZIOA</i> | SOLICITUD CONCESIÓN <i>ESKAERA NORK EMAN</i> |
| ➤ Un día. natural (art. 27) | Declaración Jurada. | El Superior Jerárquico. |

| * PARA EL CUMPLIMIENTO DE UN DEBER INEXCUSABLE, DE CARÁCTER PÚBLICO O PERSONAL Y POR DEBERES RELACIONADOS CON LA CONCILILACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL: <i>SAIHESTU EZIN DAITEKEEN BETEBEHAR PUBLIKO EDO PERTSONAL BAT BETETZEKO ETA LANEKO ETA FAMILIAKO EGINKIZUNAK BATERA ERAMATEAREKIN LOTUTAKO EGINBEHARRENGATIK:</i> | | |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------|
| DURACIÓN <i>IRAUPENA</i> | DOCUMENTACIÓN <i>DOKUMENTAZIOA</i> | CONCESIÓN <i>NORK EMAN</i> |
| ➤ Por el tiempo indispensable , en los siguientes casos: a) Comparecencia por citaciones de órganos judiciales, comisarías u otros organismos oficiales. b) Necesidad de abandonar el centro de trabajo para recoger a hijos o hijas, o personas mayores con discapacidad psíquica, física o sensorial hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, al recibir un aviso por motivo de enfermedad del centro docente o centro de día correspondiente. c) Participación en procesos electorales y ejercicio del derecho de sufragio en los términos recogidos en la legislación vigente. d) Asistencia a reuniones de tutoría convocadas por el centro escolar al que pertenezca el hijo o hija del personal funcionario. e) Asistencia a las sesiones o reuniones como miembro de un tribunal de selección constituido en la Administración en la que el personal funcionario preste servicio. f) Asistencia a los actos de elección de destino o vacante derivados de procesos de ingreso o provisión convocados por la Administración en la que el personal funcionario preste servicio. g) Asistencia a las reuniones de los órganos de gobierno y comisiones dependientes de éstos de la corporación o entidad local, Mancomunidad o Patronato, así como a las reuniones de trabajo a las que se haya sido expresamente convocado por parte de otra Administración Pública, cuando deriven estrictamente de su condición de cargo electo de concejal, parlamentario, diputado o senador. h) Examen o renovación del permiso de conducción cuando se exija este requisito para el desempeño de las funciones inherentes al puesto de trabajo. i) Acompañamiento a hijos o hijas menores de edad para la asistencia a consultas médicas o de asistencia sanitaria en los centros pertenecientes al sistema de previsión social del que éstos resulten beneficiarios. j) Acompañamiento al cónyuge o pareja estable y ascendientes hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad, así como a familiares con discapacidad legalmente reconocida hasta el segundo grado de consanguinidad para la asistencia a consultas médicas o de asistencia sanitaria en los centros pertenecientes al sistema de previsión social del que éstos resulten beneficiarios. Cualquier otra obligación cuyo incumplimiento genere responsabilidad de orden civil, penal o administrativa. (art.28) | Previa justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo | El Superior Jerárquico. |

| * PARA EFECTUAR UNA DONACIÓN DE SANGRE O COMPONENTES SANGUÍNEOS: <i>ODOLA EDO ODOL OSAGAIK EMATEKO:</i> | | |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------|--------------------------------------------------------|
| DURACIÓN <i>IRAUPENA</i> | DOCUMENTACIÓN <i>DOKUMENTAZIOA</i> | SOLICITUD CONCESIÓN <i>ESKAERA NORK EMAN</i> |
| ➤ el tiempo indispensable (art. 28-bis) | Previa justificación | El Superior Jerárquico. |

| * PARA PRESENTAR LA DECLARACIÓN DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA DE LAS PERSONAS FÍSICAS: <i>PERTSONA FISIKOEN ERRENTAREN GAINEKO ZERGAREN AITORPENA AURKEZTEKO:</i> | | |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------|
| DURACIÓN <i>IRAUPENA</i> | DOCUMENTACIÓN <i>DOKUMENTAZIOA</i> | SOLICITUD CONCESIÓN <i>ESKAERA NORK EMAN</i> |
| ➤ el tiempo indispensable. (art. 28-ter) | Previa justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo. | El Superior Jerárquico. |

| PRESENTACIÓN EN CANDIDATURA A ELECCIONES <i>HAUTESKUNDEETAN HAUTAGAI IZATEA:</i> | | |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------|--------------------------------------|
| DURACIÓN <i>IRAUPENA</i> | DOCUMENTACIÓN <i>DOKUMENTAZIOA</i> | CONCESIÓN <i>NORK EMAN</i> |
| ➤ Durante el periodo de campaña electoral, cuando sea candidato al Parlamento Europeo, Cortes Generales, Parlamento Navarro u otra Comunidad Autónoma y Corporaciones Locales. (art. 29) | Previa solicitud del interesado. | El Superior Jerárquico. |

| ** CANDIDATO EN LAS ELECCIONES SINDICALES EN EL ÁMBITO DE LA ADMINISTRACIÓN DE LA COMUNIDAD FORAL DE NAVARRA Y SUS ORGANISMOS AUTÓNOMOS: <i>NAFARROAKO FORU KOMUNITATEKO ADMINISTRAZIOAREN ETA HAREN ERAKUNDE AUTONOMOEN ESPARRUAN HAUTESKUNDE SINDIKALETAKO HAUTAGAI IZATEAGATIK.</i> | | |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------|--------------------------------------|
| DURACIÓN <i>IRAUPENA</i> | DOCUMENTACIÓN <i>DOKUMENTAZIOA</i> | CONCESIÓN <i>NORK EMAN</i> |
| ➤ 10 días naturales anteriores a la votación con la escala: - menos de 250 electores: 1 miembro por candidatura - más de 250 electores y menos de 4.000: 2 miembros por candidatura - más de 4.000 electores: 3 miembros por candidatura. (art. 29-bis) | Previa solicitud del interesado. | El Superior Jerárquico. |

| POR ASUNTOS PARTICULARES: NORBERAREN EGINKIZUNAK: | | |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------|--------------------------------------|
| DURACIÓN <i>IRAUPENA</i> | DOCUMENTACIÓN <i>DOKUMENTAZIOA</i> | CONCESIÓN <i>NORK EMAN</i> |
| <p>➤ 3 días laborales (o la parte proporcional, si el tiempo de servicio es menor).</p> <ul style="list-style-type: none"> - Si la jornada de trabajo es diferente a la general, se ajustarán los días en función a la jornada diaria. - Siempre que resulte compatible con las necesidades del servicio, podrán disfrutarse por horas. - El periodo de disfrute podrá prolongarse hasta el 31 de enero del año siguiente. <p>(art. 30)</p> | <p>Conicionados a las necesidades del servicio.</p> | <p>El Superior Jerárquico.</p> |

PERMISOS POR REPARTO DE EMPLEO

LANA BANATZEAGATIK BAIMENA

DF 39/2014, de 14 de mayo, BON nº 105 de 30 de mayo de 2014

- Son voluntarios y tienen vigencia temporal: hasta que la tasa de desempleo en la Comunidad Foral de Navarra se sitúe por debajo del 10%.
- Los permisos deberán propiciar en todo caso la realización de una nueva contratación temporal de personal por el porcentaje de jornada que disminuya el empleado. Por tanto, no se podrán conceder en aquellos casos en los que esto no sea posible, bien porque no se realizan contrataciones temporales para cubrir ese puesto de trabajo, bien porque las características de la plaza justifican la imposibilidad de su cobertura temporal por ese período.
- No generan derecho a vacaciones ni permiso retribuido por asuntos particulares. Por ello, si el personal ya los hubiera disfrutado, se realizará la oportuna regularización retributiva.
- En el supuesto de que, por cualquier causa, el empleado no mantenga su situación de servicio activo durante la duración del permiso, se realizará la oportuna regularización y, en su caso, devolución por el empleado de las retribuciones percibidas en exceso. Se actuará de igual forma en los casos en los que el empleado acceda a otro puesto de trabajo dentro de su Administración; entre otros, por formación-promoción, nombramiento para jefaturas o direcciones, designaciones interinas o comisiones de servicio.
- En el supuesto de que el empleado se traslade a otra plaza, se mantendrá el permiso siempre que ello resulte compatible con la organización y las necesidades de la nueva unidad de adscripción.
- Cuando se produzca alguno de los supuestos de los dos puntos anteriores durante la vigencia del contrato de sustitución, se pondrá fin al referido contrato vinculado al permiso.
- Los permisos se podrán renovar por el órgano competente para su concesión, siempre que así lo solicite el empleado afectado y se cumplan los requisitos exigidos durante el nuevo periodo.
- Las Administraciones Públicas de Navarra podrán limitar el número de permisos a conceder en función de las disponibilidades presupuestarias y de la organización de los servicios.
- Estas medidas afectan a todas las Administraciones Públicas de Navarra, aunque la aplicación en las entidades locales es potestativa en cumplimiento del principio constitucional de la autonomía municipal.
- En el supuesto del personal que presta servicios de tipo docente o asistencial en los centros docentes de la Administración de la Comunidad Foral, la duración de la nueva contratación temporal se sujetará a los criterios generales existentes al respecto en el Departamento de Educación.

- Para la cobertura de estas necesidades no se utilizarán las situaciones de servicios especiales para la formación o de promoción interna temporal del personal fijo, formalizándose directamente un contrato administrativo de sustitución del empleado al que se le haya concedido el permiso por la duración del mismo.
- El periodo de disfrute del permiso se acordará en cada caso con carácter previo entre el empleado y el órgano competente para su concesión, en función de las necesidades del servicio, y será continuado.

Tipos de permiso:

➤ Permiso sin sueldo:

1. duración de 3 o de 6 meses dentro del periodo de 1 año, a contar desde su concesión.
2. Se puede acoger el personal funcionario, estatutario y contratado administrativo que esté ocupando vacante o plaza reservada, siempre que tenga una duración prevista de al menos un año.
3. En función de la duración del permiso, se percibirá de forma regular durante todo el año el 75% o el 50% de sus retribuciones, a excepción de las variables, con independencia del periodo de disfrute del permiso. A solicitud del empleado, podrá percibir sus retribuciones en estricta correspondencia con su periodo de prestación de servicios.
4. Se mantendrán las cotizaciones sociales:

Las cotizaciones sociales tienen una parte empresarial y otra por parte del trabajador, y son las dos las que se mantienen.

La empresa la paga mes a mes y el trabajador, si escoge la opción de no cobrar durante el permiso, a la vuelta a trabajar en la primera nómina se le descuenta toda la parte correspondiente a la cotización social

5. el permiso del personal que presta servicios de tipo docente o asistencial en los centros docentes del Departamento de Educación tendrá necesariamente una duración de 6 meses y se disfrutará de febrero a julio o de agosto a enero.

➤ Permiso parcialmente retribuido:

1. Se puede acoger el personal funcionario y estatutario.
2. Abarcará un periodo de 30 meses consecutivos a contar desde su concesión, de los cuales en 24 se prestará servicios a jornada completa y en 6 se disfrutará del permiso.
3. Se percibirá durante todo el período el 84% de las retribuciones que le correspondan por la prestación de servicios a jornada completa, a excepción de las variables, con la reducción proporcional correspondiente de las cotizaciones sociales.
4. El personal que presta servicios de tipo docente o asistencial en los centros docentes del Departamento de Educación disfrutará del permiso necesariamente de febrero a julio o de agosto a enero.

EXCEDENCIAS / *ESZEDENTZIAK*

DFL 251/1993 de 30 de agosto, BON 107 del 1 de septiembre de 1993, modificado por:

- LF 10/2001, de 24 de mayo, BON 67 de 1 de junio de 2001
- LF 16/2009, de 23 de diciembre, BON 160 de 29 de diciembre de 2009
- LF 13/2012, de 21 de junio, BON 125 de 28 de julio de 2012

NOTA IMPORTANTE *GARRANTZIKO OHARRA*

Hay que solicitar **siempre la reincorporación**, aún habiendo comunicado la fecha de finalización de la misma.

| TIPO DE EXCEDENCIA <i>ESZEDENTZIA MOTA</i> | OBSERVACIONES <i>OHARRAK</i> | DOCUMEN-TACIÓ N <i>DOKUMENTAZIOA</i> | CONCESIÓ N <i>NORK EMAN</i> |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>Excedencia voluntaria. Borondatezko Eszedentzia</p> <p>➤ Cuando pase a prestar servicios en otra Administración pública o entidad con personalidad jurídica propia dependiente de una Administración distinta de aquélla a la que pertenezca, así como cuando se encuentre prestando servicios en otra Administración Pública en el momento de la toma de posesión.</p> <p>➤ El personal funcionario que obtenga otro puesto de trabajo diferente, de igual o distinto nivel, dentro de la misma Administración Pública, a excepción de aquellos que constituyan jefatura o dirección de unidad orgánica, deberá optar por uno de ellos y podrá solicitar la declaración de excedencia voluntaria en el otro puesto de trabajo.</p> <p>➤ Para desempeñar cargos directivos en partidos políticos u organizaciones sindicales o profesionales incompatibles con la función pública.</p> <p>➤ Por interés particular, con reserva de plaza, de origen durante los primeros 18 meses, siempre que lo permitan las necesidades del servicio y que el interesado acredite haber permanecido en servicio activo o situación asimilada, como mínimo 2 años inmediatamente anteriores a la fecha de prestación de la solicitud.</p> | <ul style="list-style-type: none"> - La excedencia voluntaria se concederá por tiempo indefinido. - Salvo en caso de necesidad debidamente justificada, no se podrá solicitar la reincorporación al servicio activo hasta transcurrido un año en dicha situación. Una vez acordada la reincorporación, ésta deberá realizarse en el plazo de un mes; en caso contrario se perderá la condición de funcionario. - Conservarán el nivel, grado y antigüedad adquiridos, pero no percibirán salario ni les será computado a ningún efecto el tiempo de permanencia en esta situación. - No necesita estar motivada y se mantiene la reserva de puesto de trabajo. | <p>La necesaria para justificar la nueva situación</p> <p>Instancia supeditada a la necesidad del servicio</p> | <p>Director del Servicio de Recursos Humanos.</p> <p>Director del Servicio de Recursos Humanos.</p> |

| TIPO DE EXCEDENCIA <i>ESZEDENTZIA MOTA</i> | OBSERVACIONES <i>OHARRAK</i> | DOCUMENTACIÓN <i>DOKUMENTAZIOA</i> | CONCESIÓN <i>NORK EMAN</i> |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------|
| <p>Excedencia Forzosa. <i>Nahitaezko Eszedentzia</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • El personal que, habiendo cesado de la situación de servicios especiales, no se reincorpore al servicio activo en su plaza de origen dentro de los treinta días siguientes. • El personal que, ejerciendo una actividad declarada incompatible, no renuncie a ella. | | | <p>Director del Servicio de Recursos Humanos.</p> |
| <p>Victimas de violencia de género: Para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral. Derecho sin tener que haber prestado un tiempo mínimo de servicios previos y sin que sea exigible un plazo de permanencia en la misma</p> | <ul style="list-style-type: none"> - Durante los 6 primeros meses, derecho a reserva de la plaza ocupada; este periodo computa a efectos de antigüedad, carrera y derechos del régimen de previsión social que les sea de aplicación. - Cuando las actuaciones judiciales lo exigieran, se podrán autorizar prórrogas por periodos de 3 meses, hasta un máximo de 18 - Durante los 2 primeros meses, derecho a percibir las retribuciones íntegras y, en su caso, las familiares por hijo a cargo. | | |
| <p>Especial. <i>Eszedentzia Berezia</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Para atender al cuidado de cada hijo o hija menor de tres años natural o adoptado o acogimiento permanente o preadoptivo. 2. Para atender al cuidado de un familiar que se encuentre a su cargo, hasta el segundo grado inclusive de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad, no pueda valer por sí mismo, y no desempeñe con regularidad una actividad retribuida. <p>Durante la excedencia especial, se podrá participar en cursos de formación</p> | <p>Hasta un máximo de tres años por cada sujeto causante. Derecho a reserva de plaza pero no devengará derechos económicos, aunque se computa a efectos de antigüedad.</p> <ul style="list-style-type: none"> - A quienes sean de Montepío, se les computará a efectos de antigüedad y derechos pasivos todo el tiempo que permanezcan en esta situación. - -Quienes tengan Régimen de Seguridad Social, en el caso 1, los tres años computarán como cotizados; en el caso 2, sólo el primer año. - Los sucesivos nacimientos darán derecho a una nueva excedencia que dará fin a la que se viniera disfrutando. - El funcionariado podrá solicitar la reincorporación a su puesto en cualquier momento aún cuando no haya finalizado el periodo de la concesión, llevándose a cabo en el plazo de un mes; de no hacerlo perderá la condición de funcionario. - Si la reincorporación es anticipada, se podrá solicitar posteriormente y por una sola vez, un nuevo periodo derivado del mismo sujeto causante por el tiempo que reste. Deben pasar al menos 6 meses para su petición. Reincorporación al día siguiente de la conclusión del permiso. - Puede ejercerse simultáneamente por el padre o la madre, salvo que ambos sean funcionarios y la Administración correspondiente puede en ese caso limitar el ejercicio del derecho, por razones de servicio. | <p>Libro de familia o certificado del Registro Civil.</p> <p>Certificado médico</p> <p>La concesión de esta excedencia estará supeditada a la declaración de no desempeñar durante su disfrute otra actividad profesional o laboral</p> | <p>Director del Servicio de Recursos Humanos</p> |

VACACIONES / OPORRAK

| DURACIÓN INAUPENA | CONCESIÓN NORK EMAN |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------|
| <p>27 días laborables por año, o los días que proporcionalmente correspondan si el tiempo de servicio hubiese sido menor. Si la jornada de trabajo es diferente a la general, se ajustará el disfrute de las vacaciones correspondientes en función de la duración de la jornada diaria, cumpliendo el cómputo anual de la jornada de presencia real que se tenga establecida. (art. 5)</p> | <p>Responsables de las unidades</p> |
| <p>OBSERVACIONES OHARRAK</p> <ul style="list-style-type: none"> - Cuando el personal funcionario inicie el disfrute de una licencia retribuida por parto, adopción o acogimiento, riesgo durante el embarazo y la lactancia natural o un permiso por paternidad o por lactancia a tiempo completo o le sobrevenga una situación de incapacidad temporal mientras esté disfrutando de sus vacaciones, éstas se interrumpirán y los días que falten se disfrutarán a continuación de la licencia, del permiso, o de su reincorporación por alta médica, aún cuando ya hubiera finalizado el año natural a que tales vacaciones correspondan. (art. 7) | <p>DOCUMENTACIÓN DOKUMENTAZIOA</p> <p>Certificado médico</p> |
| <ul style="list-style-type: none"> - El personal funcionario que presta servicios de tipo docente o asistencial en los centros docentes dependientes del Departamento de Educación tendrá derecho a los 27 días de vacaciones por cada curso escolar completo de servicio activo, disfrutándolas dentro del curso escolar en que se hubiesen generado. (art. 6-5) - Deberán disfrutarse dentro de cada año natural, caducando el derecho a las mismas el 31 de diciembre. podrá prolongarse hasta el 31 de enero como máximo, cuando las necesidades del servicio lo permitan. (art. 6-1) - El personal no docente de los centros de enseñanza podrá disfrutar de 5 días de vacaciones fuera de los periodos en los que el centro permanece cerrado. - Las vacaciones no disfrutadas, sólo serán compensadas económicamente cuando ello hubiese sido debido a las necesidades del servicio. (art. 6-3) - Con carácter general, derecho a disfrutar hasta 15 días de sus vacaciones en verano (del 15 de junio a 15 de septiembre). El resto, a lo largo del año, de acuerdo con las necesidades del servicio y la normativa en materia de conciliación laboral y familiar. (art. 6-4) - Si no se ha podido disfrutar de las vacaciones dentro del año como consecuencia de una incapacidad temporal, podrá disfrutarlas a partir del momento de su reincorporación al trabajo, dentro de los dieciocho meses siguientes a la finalización del año en que se hayan generado. (art. 6-6) <p>Se establece el derecho a acumular el disfrute de las vacaciones a continuación de las licencias por parto, adopción o acogimiento, riesgo durante el embarazo y la lactancia natural y a los permisos por paternidad o lactancia a tiempo completo previstos en este Reglamento, aún cuando hubiera finalizado ya el año natural a que tales vacaciones correspondan (art. 6-2)</p> | |

REDUCCIONES DE JORNADA LANALDIA LABURTZEKO AUKERAK

DF 27/2011, de 4 de abril, BON nº 78 de 26 de abril de 2011, modificado por:

- Decreto Foral 42/2014, de 21 de mayo (BON de 30 de mayo de 2014),
- Decreto Foral 72/2017, de 23 de agosto (BON de 31 de agosto de 2017).

GENERALIDADES / OROKORRAK

- Se aplicará también en las Entidades Locales respetando las situaciones individuales que, en su caso, puedan existir sobre esta materia (DF 27/2011, DA 2ª)
- En los casos **A, B y C**, del cuadro siguiente, no están supeditados a las necesidades del servicio, pudiendo tener una reducción de **un tercio, dos quintos, la mitad o dos tercios de la jornada**. El personal docente no universitario podrá, asimismo, solicitar una reducción de jornada del 45%, siempre que sea compatible con la organización del centro docente en el que esté prestando sus servicios. (DF 27/2011, art. 3)

- Los casos **D, E, F y G** del cuadro siguiente, están supeditados a las necesidades del servicio, pudiendo tener una reducción de **un tercio, dos quintos, la mitad o dos tercios de la jornada**. El personal docente no universitario podrá, asimismo, solicitar una reducción de jornada del 45%, siempre que sea compatible con la organización del centro docente en el que esté prestando sus servicios. **(DF 27/2011, art. 4)**
- Las reducciones de, un octavo, un sexto o un cuarto se concederán en todos los casos siempre que la cobertura de las necesidades del servicio no exija su sustitución. **(DF 27/2011, art. 5)**
- Tendrá una duración de al menos 3 meses y se concederá hasta la fecha señalada por la persona en su solicitud, o en su defecto hasta la finalización de la causa que motivó la concesión. **(DF 27/2011, art. 7-1)**
- Se permitirá su finalización anticipada durante los 3 primeros meses cuando la causa termine en menor plazo, inicie el disfrute de una licencia retribuida por parto, adopción o acogimiento o sea declarada en situación administrativa distinta a la de servicio activo, salvo en el caso G de la tabla siguiente. **(DF 27/2011, art. 7-2)**
- En el caso de que, excepcionalmente, las necesidades del servicio impidan acoger la reducción en el horario solicitado, o la acumulación de la educación en jornadas completas, se permitirá la finalización anticipada de la reducción de jornada dentro de los 3 meses. **(DF 27/2011, art. 7-3)**
- Antes de finalizar el período concedido de jornada reducida, podrá solicitarse su prórroga siempre que persistan las circunstancias que motivaron inicialmente su concesión. **(DF 27/2011, art. 7-4)**
- En caso de que no se prorrogue la reducción de jornada, en los supuestos **D, E, F y G**, no podrá volver a concederse reducción de jornada por la misma causa hasta que transcurran al menos 3 meses desde la finalización del anterior periodo. **(DF 27/2011, art. 7-5)**
- La reducción de la jornada del personal docente no universitario se concederá en todo caso hasta la finalización del curso escolar, a no ser que la causa que haya motivado su concesión termine en menor plazo, debiendo coincidir las prórrogas que, en su caso, se soliciten con la duración del correspondiente curso escolar. **(DF 27/2011, art. 7-6)**
- En el caso de que la persona con reducción de jornada pase a prestar servicios en un ámbito de adscripción distinto (a aquel en el que se concedió la reducción de jornada), o sea declarada en situación de servicios especiales para la formación, el órgano gestor de personal del nuevo ámbito deberá ratificar la reducción de jornada inicialmente concedida o, en el supuesto de que las nuevas necesidades del servicio impidan su ratificación, poner fin a la misma. En el supuesto de ser declarada en situación administrativa de excedencia, servicios especiales, o suspensión, ello conllevará la finalización de la reducción de jornada. **(DF 27/2011, art. 7-7)**
- Con carácter general, deberá disfrutarse diariamente y coincidir con las primeras y/o últimas horas de la jornada que tenga establecida la persona interesada, de acuerdo con las necesidades del servicio. **(DF 27/2011, art. 8-1)**
- Siempre que resulte compatible con el funcionamiento del servicio, podrá acumularse la reducción en jornadas completas y cómputo trimestral como máximo. **(DF 27/2011, art. 8-2)**
- El personal contratado en régimen administrativo, en el caso de contratos con duración prevista inicialmente de al menos 3 meses, podrá disfrutar de reducción de jornada acumulada en estas condiciones. En caso contrario la acumulación podrá realizarse en cómputo mensual, con la oportuna regularización en la nómina según el cómputo de horas efectivamente realizadas. **(DF 68/2009, art. 12-3)**
- Siempre que resulte compatible con el funcionamiento del servicio, podrá acumularse la reducción en jornadas completas en aquellos días en los que el calendario laboral haya dispuesto una reducción en horario fijo para todo el personal. **(DF 27/2011, art. 8-3)**
- La acumulación prevista en los apartados anteriores no será de aplicación al personal docente no universitario. **(DF 27/2011, art. 8-4)**
- Llevará aparejada la disminución proporcional de todas las retribuciones, excepto de la ayuda familiar. **(DF 27/2011, art. 9-1)**
- Las cotizaciones sociales y los descuentos se calcularán sobre las retribuciones que correspondan a la jornada reducida. **(DF 27/2011, art. 9-2)**
- El cálculo para la jubilación de los funcionarios de los Montepíos acogidos al sistema anterior a la Ley Foral 10/2003, de 5 de marzo, que hayan disfrutado de jornada reducida, se realizará de la siguiente forma:
 - a) Se determinará el importe de la jubilación o pensión que corresponda con arreglo a las normas establecidas para la jornada completa.
 - b) Se calcularán los cinco sextos, los dos tercios o la mitad del resultado obtenido en el apartado a), según si la reducción de jornada es de un sexto, un tercio o la mitad de su duración.
 - c) Se hallará la diferencia entre los importes obtenidos en los apartados a) y b).
 - d) De la cantidad obtenida en el apartado c), se calculará la parte proporcional a los días trabajados en jornada reducida.
 - e) El importe de la jubilación o pensión será la diferencia de las cantidades obtenidas en los apartados a) y d).

| <p>MOTIVO DE LA REDUCCIÓN MURRIZKETA ARRAZORA</p> | <p>DOCUMENTACIÓN DOKUMENTAZIOA</p> | <p>CONCESIÓN NORK EMAN</p> |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>A. Cuando por razones de guarda legal, tenga a su cuidado directo a un menor de 12 años, a una persona mayor que requiera especial dedicación o a una persona con discapacidad legalmente reconocida.</p> | <p>Libro de familia o certificado del Registro Civil.</p> | <p>(Existe modelo de instancia)</p> |
| <p>B. Por incapacidad del cónyuge o pareja estable, o de un familiar de primer grado por consanguinidad o afinidad.</p> <p>Asimismo, cuando el empleado preste cuidados directos a familiares hasta el 2º grado por consanguinidad o afinidad que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad legalmente reconocida no puedan valerse por sí mismos.</p> | <p>Certificado Médico</p> | <p>Se resolverá por el Órgano competente de la respectiva Administración Pública</p> <p>El plazo máximo para resolver y notificar la resolución que se emita será de un mes.</p> |
| <p>C. Las funcionarias víctimas de violencia de género, cuando sea necesaria para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral.</p> | | <p>Transcurrido dicho plazo sin que haya notificado resolución expresa, la persona interesada podrá entender estimada su solicitud.</p> |
| <p>D. Personal funcionario con edad igual o superior a 55 años.</p> | | |
| <p>E. Personal funcionario con algún tipo de enfermedad no susceptible de incapacidad temporal o permanente de conformidad con el informe que al respecto emita la correspondiente unidad orgánica de Prevención de Riesgos Laborales.</p> | <p>Certificado médico.</p> | |
| <p>F. Por razones de guarda legal tengan a su cuidado directo a un menor de entre 12 y 16 años, ambos inclusive.</p> | <p>Libro de familia o certificado del Registro Civil.</p> | |
| <p>G. Por interés particular de la persona funcionaria.</p> <p>Se permitirá la finalización anticipada, dentro de los primeros 3 meses, únicamente porque inicie el disfrute de una licencia retribuida por parto, adopción o acogimiento o sea declarada en otra situación administrativa distinta a la de servicio activo.</p> | | |

BAJAS POR ENFERMEDAD / GAIXOTASUN BAJAK

O.F. 703/1996, BON 154 del 20 de diciembre de 1996

Estas normas son de aplicación a todo el personal al servicio de la Comunidad Foral de Navarra y de sus organismos autónomos con independencia del sistema de seguridad y de previsión social que les resulte de aplicación.

| MODELOS OFICIALES DE PARTES / BAJAKO AGIRIAREN EREDU OFIZIALA | |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| TIPO AFILIACIÓN | PERSONA QUE GESTIONA LOS PARTES |
| <ul style="list-style-type: none"> ➤ Las personas afiliadas al Régimen General de Seguridad Social, Montepíos, MUGEJU o MUFACE se atenderán a los modelos oficiales de partes de baja, alta y confirmación de baja que corresponda en cada caso. | <p>Los partes serán cumplimentados por el médico de cabecera que atiende al empleado o empleada.</p> <p>Para los acogidos a Seguridad Social bajo cobertura de una Mutua para contingencias profesionales, por el facultativo correspondiente de dicha entidad, en caso de accidente de trabajo o enfermedad profesional.</p> |

TRAMITACIÓN DE LOS PARTES DE BAJA / BAJAKO AGIRIA BIDERATZEA

- Si se está ausente un solo día puedes justificarlo tú mismo, salvo que el Superior Inmediato te exija presentar justificación médica.
- Se presentarán en la Secretaría Técnica del Departamento o Unidad correspondiente del Organismo Autónomo al 2º día de ausencia del trabajo.

El parte de baja será expedido por el médico de cabecera el mismo día en que se solicite su asistencia. Dos ejemplares serán entregados por el médico de cabecera al paciente en situación de incapacidad temporal, uno de ellos para su conocimiento y, con carácter de justificante, otro para su presentación en la Secretaría Técnica del Departamento o en la Dirección correspondiente del organismo autónomo al que esté adscrito.

TRAMITACIÓN DE LOS PARTES DE CONFIRMACIÓN DE BAJA / BAJAKO KONFIRMAZIO AGIRIA BIDERATZEA

- Los partes de confirmación de baja se deberán hacer llegar a la Secretaría Técnica del Departamento o Unidad correspondiente del Organismo Autónomo, conforme sean expedidos. (Seguridad Social da 3 días de plazo). En cada parte figura la fecha de la próxima revisión.
- Las personas acogidas al Montepío de funcionarios del Gobierno de Navarra serán remitidas al Tribunal Médico de Valoración de Incapacidades de Navarra cuando hayan cumplido 1 año y cuando vayan a cumplir 2 años en situación de incapacidad temporal, aunque pueden serlo con otra periodicidad. Además, el paciente puede solicitar ser visto por el Tribunal mediante instancia general dirigida a la Dirección General de Función Pública. (En el caso de los Montepíos Municipales de Pamplona, Tudela y Tafalla, se dirigirá a la Unidad competente de cada Municipio; los de otras Entidades Locales, como el Gobierno de Navarra).
- Los periodos de sucesivas bajas que se produzcan por similar causa se acumularán a los anteriores cuando no hayan transcurrido seis meses entre la finalización de una y el comienzo de la siguiente.

TRAMITACIÓN DE LOS PARTES DE ALTA / ALTAKO AGIRIA BIDERATZEA

- El parte de alta se extenderá por el médico de cabecera, tramitándose los diferentes ejemplares de igual modo que los de baja.
- Se presentará en la Secretaría Técnica del Departamento o Unidad correspondiente del Organismo Autónomo, el primer día laborable a partir de la fecha de alta.

AUTORIZACIÓN DEL DESPLAZAMIENTO / LEKU-ALDATZERAKO BAIMENA

- El médico de cabecera que dictamine la baja podrá autorizar, por escrito, el desplazamiento fuera de la localidad de residencia. (Podrá requerirse además autorización de la Inspección Médica).
- El periodo máximo de duración del desplazamiento será de un mes.
- La autorización de desplazamiento será entregada en la Secretaría Técnica del Departamento o Unidad correspondiente del Organismo Autónomo.
- El médico de cabecera podrá denegar la autorización de desplazamiento, cuando estime que el tratamiento prescrito al mismo va a ser suspendido durante el periodo que dure el desplazamiento, o que dicho desplazamiento va a causar un perjuicio en el estado físico del empleado con riesgo de retrasar su curación o mejoría y por tanto el alta médica o que estén previstas citaciones clínicas o de control. En todo caso será denegado el desplazamiento cuando el empleado haya sido citado por la Inspección Médica o por el Tribunal Médico de Valoración de Incapacidades de Navarra para realizar una revisión sobre su proceso durante el tiempo solicitado de desplazamiento.

CUADRO RESUMEN DE PERMISOS / BAIMENEN TAULA LABURTUA

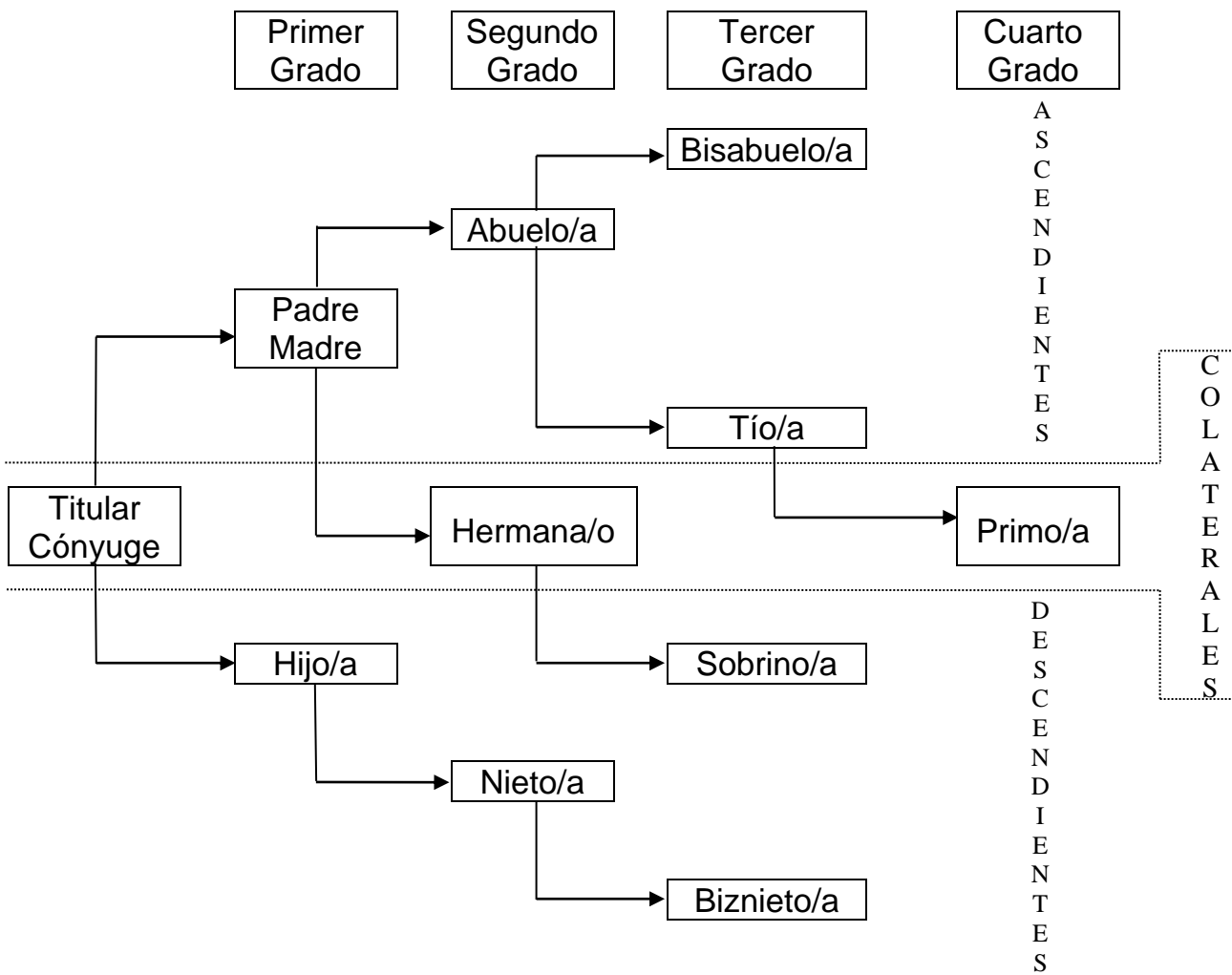
| | CÓNYUGE O CONVIVIENTE, PADRES, HIJOS | | HERMANOS, SUEGROS, CÓNYUGES DE LOS HIJOS | | ABUELOS, NIETOS, ABUELOS DEL CÓNYUGE Y CUÑADOS | |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------|-------|------------------------------------------|-------|------------------------------------------------|-------|
| | Navarra | Fuera | Navarra | Fuera | Navarra | Fuera |
| FALLECIMIENTO | 4 | 5 | 3 | 4 | 1 | 2 |
| INGRESOS DE MÁS DE 5 DÍAS O ENFERMEDAD GRAVE O MUY GRAVE, CON O SIN INGRESO HOSPITALARIO | 4 | 5 | 3 | 4 | 1 | 2 |
| INGRESOS DE MENOS DE 5 DÍAS O ENFERMEDAD MENOS GRAVE, CON O SIN INGRESO HOSPITALARIO | 1 | 2 | 1 | 2 | — | — |
| CIRUGÍA MAYOR AMBULATORIA, CON O SIN INGRESO | 2 | 2 | — | — | — | — |
| PROCEDIMIENTOS QUIRÚRGICOS Y DIAGNÓSTICOS, que requieran acompañamiento | 1 | 1 | — | — | — | — |

| | |
|--------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| POR ESTADO DE GESTACIÓN | <ul style="list-style-type: none"> Desde el primer día de la semana 37 de embarazo hasta la fecha de parto |
| PATERNIDAD | <ul style="list-style-type: none"> 5 Semanas + adición 2019: + 8 semanas (total 13 semanas) 2020: + 12 semanas total 17 semanas) |
| NACIMIENTO | <ul style="list-style-type: none"> La madre tiene derecho a 17 semanas ininterrumpidas, 6 obligatorias después del parto. Resto puede ceder al padre. - En parto múltiple, 2 semanas más por cada hijo/hija a partir del segundo o si uno de ellos es una persona con discapacidad. |
| ADOPCIÓN O ACOGIMIENTO | <ul style="list-style-type: none"> 17 semanas ininterrumpidas a partir de la fecha de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial de adopción. - 2 semanas más por cada hijo/hija a partir del segundo o si uno de ellos es una persona con discapacidad. |

No procederá la concesión de estos permisos para el resto de parentescos, entre ellos: el cónyuge del hermano/a, de la esposa/o del funcionario/a (concuñados/as) y cualquier parentesco de tercer grado o superiores de consanguinidad o afinidad.

**GRADOS DE CONSANGUINIDAD Y
AFINIDAD PARA LAS LICENCIAS,
PERMISOS, EXCEDENCIAS, ETC.**

*ODOL- ETA EZKONTZ-AHAIDETASUNEN
MAILAK LIZENTZIA, BAIMEN,
ESZEDENTZIA ETA ABARRETARAKO*



A efectos de parentesco, ostentan el mismo grado los parientes por parte del titular o de su cónyuge.



Unidad administrativa de recaudación (u.a.r.)

c/ Caracas, 6, 1º Ext. Dcha. 28010 Madrid

Teléfonos 915526502 Fax 915511210 email info@uar.ccoo.es

D- 0299985

SOLICITUD DE AFILIACIÓN A CC.OO.

ALTA DE AFILIACIÓN

MODIFICACIÓN DE DATOS

DATOS PERSONALES

| | | | | | | | |
|------------------|------------|----------------|-----------|------------|---------------------------------|-----------|--|
| D.N.I. – N.I.E. | | L | APELLIDOS | | | NOMBRE | |
| TIPO VÍA | NOMBRE VÍA | | NÚMERO | PISO-LETRA | CÓDIGO POSTAL | LOCALIDAD | |
| FECHA NACIMIENTO | | PAÍS | | SEXO | PROFESIÓN O ESTUDIOS REALIZADOS | | |
| TELÉFONO FIJO | | TELÉFONO MOVIL | | E-MAIL | | | |

DATOS SINDICALES

| | | | |
|------------------|-------------|-------------|-------------------|
| FECHA ANTIGÜEDAD | MOTIVO ALTA | ORIGEN ALTA | SITUACIÓN LABORAL |
|------------------|-------------|-------------|-------------------|

DATOS EMPRESA

| | | | | | | | |
|------------------------------------------------------|---------------------------|--------------------------------|--------|----------------------------------|------------------|-----------------------------|--|
| N.I.F. EMPRESA | | NUMERO S. SOCIAL EMPRESA | | NOMBRE EMPRESA/CENTRO DE TRABAJO | | PLANTILLA | |
| TIPO VÍA | NOMBRE VÍA CENTRO TRABAJO | | NÚMERO | PISO-PTA-LETRA | CÓDIGO POSTAL | LOCALIDAD CENTRO DE TRABAJO | |
| ACTIVIDAD PRINCIPAL DE LA EMPRESA/RAMA DE PRODUCCIÓN | | | | CONVENIO EMPRESA | | CONVENIO SECTOR | |
| TELÉFONO CENTRO TRABAJO | | CATEGORÍA PROFESIONAL CONVENIO | | | TIPO DE CONTRATO | | |

DATOS DE GESTIÓN

| | | | | | |
|----------------|------|---------------------|------------|------|-----------------|
| FORMA DE COBRO | COD. | PRIMER MES A COBRAR | TIPO CUOTA | COD. | IMPORTE MENSUAL |
|----------------|------|---------------------|------------|------|-----------------|

OTROS DATOS Y OBSERVACIONES

| |
|--|
| |
|--|

| | | |
|----------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------|
| FIRMA Y SELLO DE LA ORGANIZACIÓN | De conformidad con la Ley Orgánica de Protección de datos personales han sido incorporados a un fichero titularidad de CC.OO integrado por los ficheros pertenecientes a la confederación o unión regional correspondiente según el lugar en que radique su centro de trabajo, a la federación del sector al que pertenezca la empresa en la que trabaja, así como -en todo caso- a la CS de CC.OO. La finalidad del tratamiento de sus datos por parte de todas ellas la constituye el mantenimiento de su relación como afiliado. | FIRMA DEL AFILIADO |
|----------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------|



ORDEN DE DOMICILIACIÓN BANCARIA

| | | | | | | |
|-------------------------|--------------------------------------------------------------|------------|---------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|------------------|
| ENTIDAD | CC.OO. UNIDAD ADMINISTRATIVA DE RECAUDACIÓN (U.A.R.) | | | | | FECHA |
| DETALLE DOMICILIACIÓN | CONCEPTO: CUOTA SINDICAL DE AFILIACIÓN TITULAR (DEL RECIBO): | | | | | |
| TITULAR CUENTA DE CARGO | | CCC | ENTIDAD | OFICINA | DC | NÚMERO DE CUENTA |
| ENTIDAD DE CRÉDITO | NOMBRE OFICINA: DIRECCIÓN LOCALIDAD: | | | Muy Sres. míos: Con cargo a mi cuenta y hasta nuevo aviso, Atender la presente orden de domiciliación, (Firma del titular de la cuenta) | | |



**servicios a la ciudadanía
herritarrentzako zerbitzuak
navarra - nafarroa**

Avda. Zaragoza 12 – 5ª planta 31003 – Pamplona / Iruña
Tfno: 948 153 533
e-mail: fsc@fsc.ccoo.es
web: www.navarra.fsc.ccoo.es

sector autonómico

Calle Estella nº 3 – 1º 31002 Pamplona / Iruña
Tfno: 948 211 025 / 948 220 954
e-mail: autonomica-na@fsc.ccoo.es

sector local

Avda. Zaragoza 12 – 5ª planta 31003 – Pamplona / Iruña
Tfno: 948153533
e-mail: soniaochoapardo@gmail.com

sector justicia

Pza. Juez Elio nº 1 – planta baja 31011 – Pamplona / Iruña
Tfno: 848 424 231
e-mail: ccoojusticia@navarra.es

www.navarra.ccoo.es