

PERMISOS RETRIBUIDOS			
PERMISO	CONTENIDO / DURACION	PREAVISO	JUSTIFICACION
<b>Matrimonio o pareja de hecho</b>	15 días hábiles por matrimonio o inscripción pareja hecho, a partir del día del hecho causante.	15 días antelación	Certificado Registro Civil o de parejas de hecho o acreditación de una convivencia de al menos 6 meses de duración mediante el correspondiente certificado de empadronamiento o convivencia
<b>Matrimonio de familiares</b>	Un día en los casos de matrimonio de hijos/as, hermanos/as o padres/madres y dos días en caso de que el matrimonio tenga lugar en otra provincia no limítrofe a la del Centro de Trabajo a partir del hecho causante.	15 días antelación	Certificado del Registro Civil
<b>Traslado domicilio habitual</b>	*Sin cambio de localidad: 1 día *Con cambio de localidad: 2 días. Se considerará cambio de localidad cuando exista una distancia superior a 30 km. desde el domicilio habitual del trabajador (COMVI 03/10/2016) *Con cambio de provincia: 3 días Este permiso sólo se podrá disfrutar una vez al año.	15 días antelación	Certificado de empadronamiento (se aceptará la solicitud de empadronamiento hasta la obtención del documento definitivo), contrato de alquiler o compra.
<b>Traslado centro trabajo</b>	3 días por traslado centro de trabajo.	15 días antelación	Solicitud + Aportación de oficio
<b>Exámenes</b>	Para concurrir a exámenes y demás pruebas de aptitud, durante los días de su celebración. RTVA concederá los permisos necesarios, por el tiempo máximo de doce días al año, a los/las trabajadores/as que, inscritos/as en cursos organizados en centros oficiales reconocidos por el Ministerio de Educación, y Consejería de Educación, para la obtención de un título académico oficial, tengan que concurrir a exámenes. Asimismo se autorizará la asistencia a pruebas selectivas de organismos oficiales hasta un máximo de 2 días al año.	Tan pronto sea conocido el hecho	Justificante documental de asistencia al examen
<b>Cumplimiento deber Inexcusable de carácter publico o personal y por deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral</b>	Por el tiempo indispensable para dicho cumplimiento. Será requisito indispensable que se justifique una situación de dependencia directa respecto al titular del derecho y que se trate de una situación no protegida por los restantes permisos previstos en la normativa aplicable. No podrán considerarse como supuestos en los que cabría la concesión de este permiso todas aquellas situaciones que impliquen la presencia del interesado y puedan realizarse fuera del horario de trabajo o cuyo incumplimiento no le genere responsabilidad. (Art. 9.1.K Instrucción 4/2012 Sec.Gral Admón. P. Junta de Andalucía y COMVI 19/9/16 )	15 días antelación o, tan pronto sea conocido, con la misma fecha en que hubiera sido objeto de citación	Justificante documental
<b>Funciones sindicales</b>	Para realizar funciones sindicales o de representación de los trabajadores en los términos establecidos en el Convenio Colectivo o normativa del ambito de aplicación	48 horas antelación o tan pronto sea conocido el hecho	Comunicación al área y a RR.HH. a través de correo electrónico



<b>Técnicas prenatales y sesiones preadoptivas</b>	Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y en los casos de adopción o acogimiento, o guarda con fines de adopción, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo (Art. 48 e) EBEP)	48 horas antelación o tan pronto sea conocido el hecho	Justificante documental
<b>Lactancia</b>	<p>1 hora diaria ausencia del trabajo por lactancia de un hijo/a menor 12 meses que podrán dividir en dos fracciones y puede ejercerse indistintamente por uno u otro progenitor. Características de este permiso:</p> <p>Podrá sustituirse por una reducción de la jornada normal en media hora al inicio y al final de la jornada, o en una hora al inicio o al final de la jornada, con la misma finalidad.</p> <p>-Constituye un derecho individual del trabajador/a, sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor.</p> <p>-Se podrá solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente. -Se podrá disfrutar únicamente a partir de la finalización del permiso por nacimiento, adopción, guarda, acogimiento o del progenitor diferente de la madre biológica respectivo, o una vez que, desde el nacimiento del menor, haya transcurrido un tiempo equivalente al que comprenden los citados permisos. En este supuesto la duración máxima de acumulación de jornadas completas es de cuatro semanas. -En casos de partos múltiples se incrementa proporcionalmente por cada hijo a partir del segundo. (Art. 9.1.G Instrucción 4/2012 Sec.Gral. Admón. Pca. JA) (Art. 48 f) EBEP)</p>	15 días antelación o antes de la finalización de la baja maternal en caso de optar por la acumulación en jornadas completas. La concreción corresponde al trabajador/a	Justificante documental
<b>Hijos/as con discapacidad física, psíquica o sensorial</b>	Tiempo indispensable, previa justificación, para asistir a reuniones de coordinación de su centro de educación especial o para acompañarlo si ha de recibir apoyo adicional en el ámbito sanitario	Tan pronto sea conocido el hecho	Justificante documental
<b>Hijos/as prematuros</b>	Hijos prematuros hospitalizados a continuación del parto derecho ausencia máxima de 2 horas diarias mientras dure situación percibiendo las retribuciones integrales. Además, podrán reducir la jornada hasta un máximo dos horas con disminución proporcional de salario.	Tan pronto sea conocido el hecho	Justificante documental
<b>Gestación (COMVI 17/03/2016)</b>	Las empleadas en estado de gestación podrán disfrutar de un permiso retribuido a partir del día primero de la semana 37 de embarazo, hasta la fecha del parto. En el supuesto de gestación múltiple este permiso podrá iniciarse el primer día de la semana 35 de embarazo, hasta la fecha del parto (Acuerdo personal laboral Junta Andalucía 15/04/2016 BOJA 14/04/16 y COMVI 26/02/2016)	Tan pronto sea conocido el hecho	Justificante documental



<p><b>Por nacimiento y cuidado de menor</b></p>	<p>Ambos progenitores tiene derecho a los mismos permisos.16 semanas prestación SS y 4 semanas ampliación a cargo de la empresa: Total 20 semanas (Nota 1) .</p> <p>Las 6 semanas inmediatas posteriores al parto será de descanso obligatorio e ininterrumpido. Las restantes 14 semanas se podrán disfrutar a jornada completa o parcial: De manera continuada al periodo obligatorio. De manera interrumpida, en cuyo caso, debe ser en periodos semanales (acumulados o independientes) desde la finalización de las 6 semanas obligatorias hasta que el hijo/a cumpla 12 meses de edad. La madre biológica puede anticipar el inicio de la prestación hasta en 4 semanas a la fecha probable de parto. Ampliaciones de la duración de la prestación:1 semana para cada progenitor, por cada hijo/a, a partir del segundo, en caso de nacimiento múltiple.1 semana para cada progenitor en caso de discapacidad del hijo/a. (Nota 2). Se ampliará en caso de prematuros o neonato deba permanecer hospitalizado en tantos días como dure esa situación con un máximo de trece semanas adicionales.</p> <p>(Nota 1): Solicitud 16 semanas en INSS, de la ampliación 4 semanas en RR.HH. (Ampliado de 16 a 20 por la Circular 1/2018, de 16-11-2018 de la Secretaría General para la Administración Pública) (COMVI 20-12-2018). (Nota 2): Ampliación R.D. Ley 5/2023 familias monoparentales el progenitor/a puede disfrutar de las ampliaciones completas de los dos progenitores en el supuesto de discapacidad y nacimientos múltiples.</p>	<p>Desde el hecho causante. El disfrute de cada periodo semanal o acumulación de periodos deberá comunicarlos el interesado a la empresa con una antelación mínima de 15 días.</p>	<p>Justificante documental</p>
<p><b>Por adopción, la guarda con fines de adopción o el acogimiento familiar siempre que, en este último caso, su duración no sea inferior a un año, y se trate de menores de 6 años</b></p>	<p>Ambos progenitores tiene derecho a los mismos permisos.16 semanas prestación SS y 4 semanas ampliación a cargo de la empresa: Total 20 semanas (Nota 1) .</p> <p>Las 6 semanas inmediatas después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o acogimiento será de descanso obligatorio e ininterrumpido. Las restantes 14 semanas se podrán disfrutar a jornada completa o parcial en adopciones de menores de 12 meses. En caso de adopción de mayores de 12 meses las 14 semanas son ininterrumpidas. De manera continuada al periodo obligatorio. De manera interrumpida, en cuyo caso, debe ser en periodos semanales (acumulados o independientes) desde la finalización de las 6 semanas obligatorias hasta que el hijo/a cumpla 12 meses de edad.. Ampliaciones de la duración de la prestación:1 semana para cada progenitor, por cada hijo/a, a partir del segundo, en caso de adopción , guarda o acogimiento múltiple: 1 semana para cada progenitor en caso de discapacidad del adoptado o acogido. (Nota 2).</p> <p>Si fuera necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, en los casos de adopción o acogimiento internacional, se tendrá derecho, además, a un permiso de hasta dos meses de duración, percibiendo durante este periodo exclusivamente las retribuciones básicas (salario base y antigüedad).</p> <p>Con independencia del permiso de hasta dos meses previsto en el párrafo anterior y para el supuesto contemplado en dicho párrafo, el permiso por adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución judicial por la que se constituya la adopción o la decisión administrativa o judicial de acogimiento. (Art 49 b) EBEP)</p> <p>(Nota 1): Solicitud 16 semanas en INSS, de la ampliación 4 semanas en RR.HH.: (Ampliado de 16 a 20 por la Circular 1/2018, de 16-11-2018 de la Secretaría General para la Administración Pública) (COMVI 20-12-2018). (Nota 2): Ampliación R.D. Ley 5/2023 familias monoparentales el progenitor/a puede disfrutar de las ampliaciones completas de los dos progenitores en el supuesto de discapacidad y adopciones múltiples.</p>	<p>Desde el hecho causante. El disfrute de cada periodo semanal o acumulación de periodos deberá comunicarlos el interesado a la empresa con una antelación mínima de 15 días.</p>	<p>Justificante documental</p>

<p><b>Enfermedad grave, Hospitalización e Intervención quirúrgica que demande ayuda inminente de parientes hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad o conviviente</b></p>	<p>5 días por enfermedad grave, hospitalización e intervención quirúrgica a disfrutar dentro de los 20 días siguientes al hecho causante (RDL 5/2023 de 28 junio), ya sea dentro o fuera de la provincia de residencia habitual. La solicitud de un nuevo permiso por el mismo familiar supone un nuevo hecho causante que anula al anterior, no obstante se podrán solapar por distintos hechos causantes debidamente acreditados y valorados por el servicio médico.</p>	<p>Desde el hecho causante</p>	<p>Justificante médico de la hospitalización. En caso de intervención quirúrgica o enfermedad grave sin hospitalización será necesario justificante médico indicando la necesidad de reposo domiciliario o ayuda inminente por parte de terceras personas y su duración. Así mismo será necesario justificación documental del parentesco</p>
<p><b>Fallecimiento hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad</b></p>	<p>3 días por fallecimiento a disfrutar dentro de los 20 días siguientes al hecho causante. Cuando, por tales motivos el/la trabajador/a necesitare hacer un desplazamiento al efecto, el permiso será de 5 días.. La distancia para que exista desplazamiento debe ser superior a los 30 km, desde el domicilio habitual del trabajador (COMVI 3/10/2016)</p>	<p>Desde el hecho causante</p>	<p>Justificante documental del hecho causante y justificante del parentesco</p>
<p><b>Enfermedad infecto-contagiosas de hijos o hijas menores de 12 años</b></p>	<p>3 días naturales continuados. Serán titulares de este permiso tanto el padre como la madre, pudiendo éstos alternar su ejercicio, siempre que la suma de los días no supere el máximo establecido. Este permiso es incompatible con el de fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización e intervención quirúrgica de un familiar. (Art. 9.1.E.2. Instrucción 4/2012 Sec.Gral Admón. Pca. Junta de Andalucía) (COMVI 19/09/2016)</p>	<p>Desde el hecho causante</p>	<p>Justificante médico indicando la naturaleza infectocontagiosa de la enfermedad.</p>

<p><b>Ausencia para asistir a Consulta y/o tratamiento médico/hospitalario en horas de trabajo</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Para el propio trabajador</li> <li>* Para el cónyuge o pareja de hecho, a resultas de discapacidad o incapacidad temporal sobrevenida.</li> <li>* Para los ascendientes o descendientes directos.</li> </ul> <p>El tiempo de ausencia será el <u>estrictamente indispensable</u> para acudir a la consulta si bien se podrá disponer de una hora antes y otra posterior a la hora de la consulta al objeto de poder realizar el desplazamiento y el regreso desde la misma y reincorporarse a su puesto de trabajo. En caso de ser superior a 3 h el justificante se validará en RRHH (el justificante será enviado por el área administrativa que corresponda a RR.HH.)</p>	<p>Deberá comunicarse al Responsable del Area/Dpto, al menos, con 48 horas antelación o en cuanto sea conocido.</p>	<p>Justificante medico (deberá especificar nombre del paciente, fecha de la atención sanitaria y la hora de entrada y salida de la consulta). Los justificantes médicos se enviarán a su área. En caso de necesitar la jornada completa será necesario que así lo especifique el facultativo.</p>
<p><b>Violencia de Género sobre la mujer</b></p>	<p>Las faltas de asistencia de las trabajadoras víctimas de violencia de género, totales o parciales, motivadas por la situación física o psicológica derivada de la 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 u otro organismo público competente en materia de violencia de género, según proceda (Protocolo Protección Víctimas Violencia Género Acuerdo MG 12- 12-2017 (BOJA nº 48 de 9-3-2018) (COMVI de 20-12-2018).</p>	<p>Se estará a lo determinado por los servicios sociales de salud o por el organismo público competente en materia de violencia de género</p>	<p>Justificante documental</p>
<p><b>Indisposición producida antes del comienzo de la jornada o sobrevenida durante la misma</b></p>	<p>Por el tiempo indispensable durante la jornada en la que ocurra el hecho causante</p>	<p>El trabajador debe comunicarlo a su superior jerárquico en cuanto se produzca</p>	<p>En caso de que la indisposición se produjera en el centro de trabajo deberá contactar, si es posible, con el servicio médico de la empresa para justificar la ausencia en el momento del hecho causante, en caso contrario se requerirá justificante de su médico. En dicho justificante deberá constar el nombre del paciente, fecha y hora de entrada y salida de la consulta y si no va a volver al centro de trabajo la recomendación de reposo domiciliario.</p>

<p><b>Asuntos Propios</b></p>	<p>Un día de permiso retribuido por año de servicio prestado hasta un máximo de <b>SEIS (6)</b> días anuales. Días "adicionales" en función de la antigüedad en la empresa:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Un <b>SEPTIMO</b> día quienes tengan una antigüedad superior a los diez años.</li> <li>- Si la antigüedad es superior a los quince años podrán disfrutar de un <b>OCTAVO</b> día de permiso retribuido.</li> <li>- Al cumplir el Noveno trienio de antigüedad se podrá disfrutar de un <b>NOVENO</b> día de permiso.</li> <li>- Y al cumplir el décimo trienio de antigüedad podrá disfrutarse de un <b>DECIMO</b> día de asuntos propios. (COMVI 19-02-2019)</li> </ul>	<p>Se deberá solicitar, al menos, 48 horas antes y deben ser expresamente autorizados por el responsable del área/Dpto y/o por RRHH</p>	
<p><b>Vacaciones</b></p>	<p><b>22 días laborables</b> (no laborables, los sábados)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Más <b>1 día adicional</b> al cumplir <u>15 años</u> de servicios en la empresa.</li> <li>- Más <b>1 día adicional</b> al cumplir <u>20 años</u> de servicios en la empresa.</li> <li>- Más <b>1 día adicional</b> al cumplir <u>25 años</u> de servicios en la empresa.</li> <li>- Más <b>1 día adicional</b> al cumplir <u>30 años</u> de servicios en la empresa.</li> </ul> <p>(COMVI 19-02-2019) A salvo de lo indicado, la forma de disfrute de las vacaciones, su duración, etc. se registrarán por lo dispuesto en el Art. 13 del X Convenio Colectivo.</p>	<p>Se deberán establecer con 3 meses antelación. El/la trabajador/a podrá solicitar hasta 5 días, del total de los 22 de vacaciones, que podrán fraccionarse durante el año en días sueltos siempre que las necesidades del servicio lo permitan y acumularse a los días de asuntos propios. Los días restantes podrán ser fraccionados por acuerdo directo entre la Empresa y el trabajador, en un máximo de 2 periodos no inferiores a 7 días naturales</p>	
<p><b>Permiso por Causa de Fuerza Mayor por motivos familiares urgentes</b></p>	<p>4 días al año fraccionables en horas por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata.</p>	<p>Tan pronto sea conocido el hecho</p>	<p>Justificante documental</p>
<p><b>Riesgo climático</b></p>	<p>Hasta 4 días por imposibilidad de acceder al centro de trabajo o transitar por las vías de circulación necesarias para acudir al mismo, como consecuencia de las recomendaciones, limitaciones o prohibiciones al desplazamiento establecidas por las autoridades competentes, así como cuando concurra una situación de riesgo grave e inminente, incluidas las derivadas de una catástrofe o fenómeno meteorológico adverso (RDL 8/2024). En el caso de que las tareas sean compatibles con el teletrabajo y las redes de comunicación lo permitan, la empresa comunicará esta posibilidad.</p>	<p>Tan pronto como sea comunicado por las autoridades competentes</p>	<p>Comunicado oficial de las autoridades competentes</p>



## PERMISOS NO RETRIBUIDOS

PERMISO	CONTENIDO / DURACION	PREAVISO	JUSTIFICACION
<b>Permiso no retribuido cuidado paliativos</b>	El/la trabajador/a cuyo cónyuge padezca enfermedad grave o irreversible que requiera cuidados paliativos, podrá solicitar un permiso sin sueldo de hasta un año de duración, que podrá ser ampliado una vez por igual periodo en caso de prolongación del proceso patológico. (Acuerdo 9/7/2013 Consejo de Gobierno. (COMVI 24/10/2016)	Con un mínimo de 15 días	Justificación documental (Registro Civil + acreditación enfermedad)
<b>Permiso no retribuido</b>	En casos extraordinarios debidamente acreditados se podrán conceder licencias por el tiempo que sea preciso (con un mínimo de 15 días) sin percibo de haberes con el consentimiento la empresa, sin que exceda, en todo caso, de 6 meses en el año natural en que se solicite. El disfrute de este permiso conllevará la correspondiente reducción proporcional de las vacaciones anuales, excepto en el caso de cuidado directo de familiares hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad, en el que los primeros 30 días de PNR no supondrán dicha reducción (COMVI de 28 de septiembre de 2023)	Con un mínimo de 15 días	
<b>Bolsa de horas de libre disposición</b>	Al objeto de poder atender al cuidado, atención y enfermedad de personas mayores, personas discapacitadas, hijos e hijas, y familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, así como para otras necesidades relacionadas con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral debidamente justificadas y bajo la premisa del normal desarrollo del servicio público que se presta, podrá disponerse de una Bolsa de horas de libre disposición acumulables entre sí, de hasta un 5% de la jornada anual y recuperables, a ser posible, en un período máximo de tres meses. Al cursar la petición a RRHH se deberán acreditar las circunstancias concurrentes y expresar la forma y tiempo que se propone para la recuperación de las horas que sea compatible con la prestación del servicio. (Acuerdo MG 13-7-2018)(Régimen de disfrute, condiciones, duración, etc. será el establecido en la Circular 1/2018, de 16-11-2018 de la Secretaría General para la Administración Pública) (COMVI 20-12-2018).	Desde que se acrediten las circunstancias especificadas	Justificación documental parentesco y/o discapacidad + Justificación documental causa alegada
<b>Permiso parental de hasta 8 semanas</b>	Las personas trabajadoras tendrán derecho a un permiso parental, para el cuidado de hijo, hija o menor acogido por tiempo superior a un año, hasta el momento en que el menor cumpla ocho años. Este permiso, que tendrá una duración no superior a 8 semanas, continuas o discontinuas, podrá disfrutarse a tiempo completo, o en régimen de jornada a tiempo parcial.(Acuerdo de 28/09/2023 Pleno del Consejo General del Poder Judicial) *Pendiente desarrollo reglamentario.	10 días hábiles	Solicitud especificando fecha de inicio y fin del disfrute

REDUCCIÓN DE JORNADA RETRIBUIDA			
PERMISO	CONTENIDO / DURACION	PREAVISO	JUSTIFICACION
<b>Cuidado familiar (1<sup>er</sup> grado) enfermedad muy grave</b>	Cuidado familiar primer grado por enfermedad muy grave, apreciada por informe del Servicio medico de RTVA. Reducción retribuida de la jornada de hasta un 50% y por un plazo máximo de un mes. (Según el X Convenio Colectivo de la RTVA Art. 33, punto A, apartado 1 letra I )	7 DIAS ANTELACION o, en su caso, tan pronto sea conocido el hecho causante	Justificación documental (Relación parental + Enfermedad muy grave)
<b>Hijos Menores afectado por cáncer u otra enfermedad grave</b>	El/la trabajador/a tendrá derecho, siempre que ambos progenitores, adoptantes o acogedores de carácter preadoptivo o permanente trabajen, a una reducción de la jornada de trabajo de al menos la mitad de la duración de aquélla, percibiendo las retribuciones íntegras para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del hijo menor de edad afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas o carcinomas) o por cualquier otra enfermedad grave que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente acreditado por el informe del servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma o, en su caso, de la entidad sanitaria concertada correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los 18 años. Consultar casos superados los 18 años. (D 154/2017, 3 Oct y (BOJA nº 193, de 6-10-2017 (COMVI 30-01-2018)	Desde que se acrediten las circunstancias especificadas	Justificación documental (Libro Familia o CertifReg Civil + Justificación trabajo cónyuge + Justificación enfermedad expedido por SAS u entidad sanitaria
<b>Por recuperación de enfermedad o accidente</b>	Tras la finalización de un tratamiento de radioterapia o quimioterapia o de otros tratamientos de especial gravedad, debidamente justificados, y para contribuir a su recuperación, el personal afectado podrá solicitar una reducción de jornada para su incorporación al puesto de trabajo de forma progresiva <u>durante el primer mes</u> tras su reincorporación por alta médica, percibiendo la totalidad de sus retribuciones. Esta reducción de jornada será de un mínimo del 50% las dos primeras semanas, de un 20% la tercera semana y de un 10% hasta el final de la duración de la misma. (Régimen de disfrute, condiciones, duración, etc. será el establecido en la Circular 1/2018, de 16- 11-2018 de la Secretaría General para la Administración Pública) (COMVI 20-12-2018).	Desde que se acrediten las circunstancias especificadas	Justificación enfermedad expedido por SAS u entidad sanitaria

## REDUCCIÓN DE JORNADA NO RETRIBUIDA

PERMISO	CONTENIDO / DURACION	PREAVISO	JUSTIFICACION
<b>Guarda legal y Cuidado Familiar hasta 2º de consanguinidad o afinidad</b>	<p>Por razones de guarda legal por hijos/as menores de 12 años, persona mayor que requiera especial dedicación, o discapacitado/a sin actividad retribuida, tendrá derecho a la reducción de su jornada diaria, entre al menos un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella con la disminución de sus retribuciones que corresponda.</p> <p>Mismo derecho por familiar hasta el 2º grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe actividad retribuida.</p>	<p>El personal debe solicitar la reducción con 15 días de antelación a su disfrute y preavisar igualmente a la Dirección de RRHH <u>con 15 días de antelación a la fecha en la que se reincorporará a su jornada ordinaria</u></p>	Justificantes documentales
<b>Perfeccionamiento Profesional</b>	<p>Para asistencia cursos formación profesional específicos para la actualización o perfeccionamiento de los conocimientos de la profesión que ejerce en la empresa impartido en un centro Oficial, Sindical o registrado en el Ministerio de Trabajo.</p> <p>La reducción no retribuida, será del 50% de la jornada.</p>	<p>El personal debe solicitar la reducción con 15 días de antelación a su disfrute y preavisar igualmente a la Dirección de RRHH <u>con 15 días de antelación a la fecha en la que se reincorporará a su jornada ordinaria</u></p>	Justificante documental
<b>VIOLENCIA DE GENERO SOBRE LA MUJER</b>	<p>Las trabajadoras víctimas de violencia sobre la mujer, para hacer efectiva su protección o su derecho de asistencia social integral, tendrán derecho a la reducción de la jornada con disminución proporcional de la retribución, o la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que sean aplicables.</p> <p>Protocolo de la Junta de Andalucía para la protección de las empleadas públicas víctimas de violencia de género (Acuerdo MG 12-12-2017, aprobado por Acuerdo Consejo Gobierno 6-3-2018) (BOJA nº 48, 9-3-2018) (COMVI 19-2-2019)</p>	<p>El personal debe solicitar la reducción con tiempo suficiente de antelación a su disfrute y preavisar igualmente a la Dirección de RRHH <u>con suficiente antelación a la fecha en la que se reincorporará a su jornada ordinaria</u></p>	Justificante documental

## EXCEDENCIAS

PERMISO	CONTENIDO / DURACION	PREAVISO	
<p><b>VOLUNTARIA CON RESERVA DE PUESTO DE TRABAJO</b></p>	<p>Los/as trabajadores/as con una antigüedad de al menos un año podrán solicitarla por tiempo no inferior a CUATRO MESES ni superior a TRES AÑOS. El/la trabajador/a excedente podrá prorrogar su situación comunicándolo a la empresa con una antelación mínima de 30 días a la fecha de su expiración.</p> <p>Se perderá el derecho al reingreso si no se solicita con 15 días de antelación a la expiración del plazo por el cual se concedió la excedencia. En este caso quedará extinguida automáticamente la relación laboral.</p> <p>El/la excedente voluntario/a deberá incorporarse al puesto de trabajo que tuvieren reservado dentro de los dos meses, como máximo, contados a partir de la petición de reingreso, a no ser que medie causa justificada que imposibilite la reincorporación en dicho plazo</p>	<p>Deberá solicitarse en un plazo anterior a los TREINTA DIAS del disfrute de la misma</p>	<p>a) la solicitud no será en ningún caso para trabajar o colaborar directamente en otra emisora de televisión, radio o en empresas que en cualquier momento de la duración de la excedencia presten servicios a RTVA y/o Canal Sur Radio y Televisión S.A.</p> <p>b) El nº de personas con esta excedencia no excederá del 5% de los/as trabajadores/as de RTVA y Canal Sur Radio y Televisión S.A..</p> <p>c) No se podrá ejercitar este derecho, aún cuando no esté cubierto el porcentaje anterior, cuando la misma pudiera perjudicar gravemente el normal desarrollo de la actividad de RTVA, bien por el momento en que se solicite o por el número de personas del mismo grupo o puesto de trabajo que ya la estuvieran disfrutando o por cualquier otra razón justificada por la Dirección mediante informe dirigido a la representación de los trabajadores.</p>
<p><b>VOLUNTARIA SIN RESERVA DE PUESTO DE TRABAJO</b></p>	<p>El/la trabajador/a en esta situación sólo conserva un derecho preferente de reingreso en las vacantes de igual o similar puesto de trabajo al suyo que existieran o se produjeran en la Agencia Pública Empresarial de la RTVA y Canal Sur Radio y Televisión S.A..</p> <p>Tendrá tal consideración aquella excedencia solicitada por trabajadores/as con una antigüedad de al menos un año por tiempo superior a tres años e inferior a diez años o que siendo por tiempo inferior a tres años no cumpla los requisitos establecidos para las excedencias con reserva de puesto de trabajo.</p> <p>El/la trabajador/a excedente podrá prorrogar su situación comunicándolo a la empresa con una antelación mínima de 30 días a la fecha de su expiración.</p> <p>Se perderá el derecho al reingreso si no se solicita con 15 días de antelación a la expiración del plazo por el cual se concedió la excedencia. En este caso quedará extinguida automáticamente la relación laboral</p>	<p>Deberá solicitarse en un plazo anterior a los TREINTA DIAS del disfrute de la misma</p>	

<p><b>EXCEDENCIA FORZOSA</b></p>	<p>1.- Por nombramiento y consiguiente toma de posesión de cargo público, sea o no electivo, de carácter no permanente mientras dure el mandato o nombramiento 2.- Por ejercicio de funciones sindicales de ámbito provincial o superior, siempre que sean elegidos/as en órganos provinciales o superiores y mientras dure el ejercicio de su cargo representativo. En ambos supuestos se deberá solicitar la reincorporación al puesto de trabajo que se venía ocupando en los treinta días siguientes al cese efectivo del mandato o nombramiento. Disfrutarán de las mismas garantías que los/as afectados por la excedencia forzosa, aquellos/as trabajadores/as que la soliciten para desarrollar su trabajo en programas de desarrollo y cooperación con el Tercer Mundo o cualquier otra labor de carácter humanitario, a través de los Organismos del Estado o de Organizaciones no Gubernamentales debidamente reconocidas.</p>		
<p><b>EXCEDENCIA ESPECIAL POR CUIDADO HIJOS/AS o FAMILIAR HASTA 2º DE CONSANGINIDAD O AFINIDAD</b></p>	<p>Podrá solicitarse por un periodo no superior a SEIS AÑOS para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa. Los/as sucesivos hijos darán derecho a un nuevo periodo de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que viniera disfrutando. En caso de el padre y la madre estén comprendidos dentro del ámbito de aplicación del Convenio Colectivo de RTVA y Canal Sur Radio y Televisión S.A. solamente uno de ellos podrá ejercer este derecho. En caso de que sea la mujer trabajadora la solicitante de la excedencia, el periodo se computará desde la fecha del término de la licencia de embarazo. En el supuesto de adopción, el periodo de excedencia se computará desde la fecha en la que finalice la licencia de adopción.  El periodo en que el/la trabajador/a permanezca en esta excedencia especial será computable a efectos de antigüedad y tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado, pudiendo solicitar el reingreso en cualquier momento.</p>	<p>Agotado el plazo de esta excedencia sin que se produzca <b>la reincorporación</b> del/la trabajador/a, éste causará baja definitiva en la empresa, salvo que en el plazo del <b>mes anterior</b> a finalizar la misma, solicitare y obtuviere <b>excedencia voluntaria</b></p>	
<p><b>EXCEDENCIA ESPECIAL POR NOMBRAMIENTO CARGO RTVA</b></p>	<p>Tendrá la consideración de excedencia especial el nombramiento de cargo de libre designación por parte de la Agencia Pública Empresarial de la Radio Televisión de Andalucía y Canal Sur Radio y Televisión S.A.</p>		
<p><b>SUSPENSION CONTRATO POR PRIVACION LIBERTAD</b></p>	<p>En los casos en que el/la trabajador/a por cualquier motivo sea objeto de privación de libertad, el contrato quedará en suspenso hasta tanto recaiga sentencia. Una vez recaída sentencia, si esta fuera condenatoria, el/la trabajador/a podrá solicitar excedencia en el plazo de treinta días. La duración de la misma vendrá determinada por la duración de la condena.</p>	<p>El/la trabajador/a tendrá un plazo de dos meses desde la puesta en libertad para solicitar el reingreso</p>	
<p><b>INICIO DEL COMPUTO DE LOS DIAS DE PERMISOS</b></p>		<p>Quando un permiso comience en un día festivo su computo se realizará desde el siguiente día laborable (STS 13-02-2018 y COMVI 18-06-2018)</p>	

## ¿Por qué nosotros?

- Porque, a diferencia del resto de organizaciones sindicales, no dependemos de nadie, tan solo de nosotros mismos, de lo que podemos hacer y conseguir para nosotros. Somos Independientes
- Porque somos eficaces y honestos, Trabajamos por ti y por todos nuestros compañeros, da igual del color o signo que seas, nosotros queremos defender el trabajo y el futuro de nuestro trabajo.
- Porque solo nosotros conocemos nuestra problemática individual y colectiva, y defendemos de forma específica nuestros intereses, los intereses de todos los trabajadores de Canal Sur.

**Somos Profesionales**  
**Somos Independientes**  
**Somos Eficaces**  
**Somos Honestos**

# #SomosCanalSur

# #SomosTuVoz

**TU CONFIANZA,  
NUESTRA MISIÓN**

[www.agrupacioncs.es](http://www.agrupacioncs.es)



**email**

[info@agrupacioncs.es](mailto:info@agrupacioncs.es)



**Agrupación de Trabajadores**



**agrupacioncanalsur**



**@agrupacioncs**



*Agrupación Trabajadores Canal Sur*