

### **9. PREGUNTA PLANTEADA:**

Se formula pregunta sobre el permiso para la reducción de jornada laboral, de hasta el 50% de la misma y con carácter retribuido por el plazo máximo de un mes, para atender el cuidado de un familiar de primer grado, por razón de enfermedad muy grave.

### **9. SÍNTESIS DE LA RESPUESTA:**

Este permiso posibilita la reducción de jornada, de hasta el 50% de la misma con carácter retribuido, por el plazo máximo de un mes, de acuerdo con lo establecido en el EBEP, en el Plan Concilia de la UZ y en la Normativa 1/2008 de la UZ. De acuerdo con la literalidad de la norma, solo se permite el disfrute en la forma indicada y cuando concurren los requisitos señalados. No cabe, por tanto, modificación del permiso para adaptarlo a las necesidades de cada funcionario. En la respuesta amplia, se detallan algunas consideraciones que se deberán tener en cuenta.

### **9. RESPUESTA:**

La normativa 1/2008, sobre jornadas, horarios y permisos del PAS de la Universidad de Zaragoza, recoge en su apartado 2.2, de la primera parte del documento, el texto tal y como fue aprobado en el Plan Concilia de la Universidad de Zaragoza, y concretamente en su apartado 4.2.

Así el empleado en la Universidad de Zaragoza tendrá derecho a la "reducción de hasta el 50% de la jornada laboral, sin merma retributiva, por el plazo máximo de un mes, para atender el cuidado de un familiar de primer grado, por razón de enfermedad muy grave, debidamente justificada. El ejercicio de este derecho será compatible con el permiso por enfermedad grave de familiares hasta primer grado. En este caso la reducción de jornada se verá aminorada en el equivalente a los días utilizados con el permiso".

El EBEP, en su artículo 48i, reconoce también este permiso en los siguientes términos:

"Por ser preciso atender el cuidado de un familiar de primer grado, el funcionario tendrá derecho a solicitar una reducción de hasta el cincuenta por ciento de la jornada laboral, con carácter retribuido, por razones de enfermedad muy grave y por el plazo máximo de un mes. Si hubiera mas de un titular de este derecho por el mismo hecho causante, el tiempo de disfrute de esta reducción se podrá prorratear entre los mismos, respetando en todo caso, el plazo máximo de un mes"

Las directrices generales que se deben tener en cuenta para la interpretación y aplicación de este permiso, recogido como una de las medidas para la conciliación de la vida familiar y laboral de los empleados de la Universidad de Zaragoza, serán los siguientes:

Tipo de permiso: Reducción de la jornada laboral hasta un 50%, con carácter retribuido, para atender el cuidado de un familiar de primer grado, por razón de enfermedad muy grave.

Hecho causante: La enfermedad muy grave deberá ser de un familiar en primer grado de consanguinidad o afinidad.

Titular del Derecho: El empleado público, (funcionario, laboral o eventual), ya sea de carácter fijo o temporal, incluido en el ámbito subjetivo de aplicación de la normativa de referencia.

Duración del permiso: El plazo máximo es de un mes, concluyendo la vigencia de este permiso en caso de alta o fallecimiento del familiar.

Requisitos de la solicitud: La solicitud deberá ir acompañada de la siguiente documentación:

- i. Documento que acredite la relación de consanguinidad o afinidad en primer grado (salvo que ya se haya hecho la declaración de familiares mediante la aplicación de E\_gestión del Empleado)
- ii. Certificado expedido por servicio médico oficial en el que se acredite la enfermedad muy grave del familiar..

Teniendo en cuenta que la finalidad de la reducción de jornada planteada es atender al cuidado de un familiar en primer grado, ésta podría plantearse también en el caso de internamiento del familiar en un centro hospitalario y asistencial. Esta Gerencia considera que deben valorarse las circunstancias objetivas y subjetivas que concurren en cada caso, especialmente atendiendo a la edad del paciente y al riesgo para su vida de la patología diagnosticada. El permiso solicitado en estos casos, supone una medida para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, aunque el cuidado directo, en principio, sea realizado por una institución asistencial.

Sin embargo, este supuesto sería diferente si se tratara de un internamiento de carácter permanente en un centro asistencial, dado que esta reducción de jornada, con carácter retribuido, ha sido establecida para atender una circunstancia muy concreta y determinada, que no es otra que el cuidado de un familiar en caso de enfermedad muy grave debidamente acreditada por servicio médico oficial. El internamiento con carácter permanente del paciente en un centro asistencial garantiza que la atención y el cuidado del enfermo se está realizando por parte del centro asistencial.

En todo caso, sólo se podrá conceder este permiso una vez por cada proceso patológico y la denegación de esta medida, deberá realizarse siempre de forma motivada en atención a las circunstancias concurrentes.

Por último y para resolver algunas cuestiones planteadas con relación a este tipo de permiso indicar que no existe posibilidad de sustituir la reducción de hasta el 50% de la jornada laboral, de carácter retribuido, por el plazo

máximo de un mes, por un permiso de 15 días seguidos, percibiendo las retribuciones íntegras.

La literalidad del Plan Concilia y del EBEP no permite el disfrute de este permiso sino en la forma y cuando concurren los requisitos señalados en la norma, porque de no ser así, se hubiera recogido tal posibilidad en la misma normativa.

No cabe, por tanto, la modificación de este permiso ajustado a las necesidades de cada funcionario.

No obstante, en situaciones críticas se debe recordar la posibilidad de hacer uso de otros permisos previstos normativamente, como el disfrute días de permiso por asuntos propios; la aplicación de algún período de sus vacaciones anuales que puede disfrutar en períodos mínimos de cinco días hábiles consecutivos, o bien, por licencias para asuntos propios sin retribución, si fuera el caso.