



## RESOLUCIÓN DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE FUNCIÓN PÚBLICA, POR LA QUE SE DICTAN INSTRUCCIONES EN MATERIA DE PERMISOS, LICENCIAS Y VACACIONES

Por Resolución de 10 de mayo de 2016, de la Dirección General de la Función Pública y Calidad de los Servicios se dictaron instrucciones en materia de vacaciones, permisos y licencias que recogieron la entrada en vigor de determinada normativa legal en este ámbito, que implicaba una modificación en el régimen de permisos, licencias y vacaciones del personal empleado público de la Administración Regional.

Desde ese año 2016, se ha aprobado normativa que afecta al régimen de disfrute de los permisos del personal empleado público de esta Administración que hace aconsejable adaptar a la misma la Resolución de 10 de mayo de 2016.

Desde el punto vista legal, hay que destacar, por un lado, la Ley 7/2018, de 3 de julio, de Parejas de Hecho de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, que extiende los beneficios respecto a la función pública mediante la equiparación de la pareja de hecho al matrimonio y el conviviente al cónyuge, lo que planteó el establecimiento de criterios sobre el permiso por matrimonio y la unión de parejas de hecho.

Y, por otro lado, el Real Decreto Ley 6/ 2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación que modifica el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, que introduce una nueva regulación que afecta al artículo 48, apartado f) sobre lactancia de un hijo menor de doce meses y al artículo 49, apartados a), b), c) y d) relativos a los permisos por nacimiento para la madre biológica, por adopción, del progenitor diferente de la madre biológica por nacimiento, guarda con fines de adopción, acogimiento o adopción de un hijo o hija y el permiso por razón de violencia de género sobre la mujer funcionaria.

Asimismo, se ha aprobado el II Plan de Igualdad entre mujeres y hombres en la Administración Pública de la Región de Murcia 2020-2021 del ámbito de Administración y Servicios, por Acuerdo de Consejo de Gobierno de 26 de diciembre de 2019 por el que se ratifica el Acuerdo de la Mesa Sectorial de Administración y Servicios de 22 de noviembre de 2019 y que contempla determinadas medidas en esta materia que se considera acertado recoger en estas Instrucciones (BORM nº 35, de 12 de Febrero de 2020).





A la vista de las anteriores modificaciones, se ha estimado oportuno realizar unas instrucciones únicas, recogiendo en un solo texto el régimen actual de disfrute de los permisos, licencias y vacaciones con lo que el personal empleado público y los gestores de los recursos humanos pueden disponer de la información unificada y actualizada.

De conformidad con lo anterior, se dictan las siguientes

## INSTRUCCIONES:

### **PRIMERA.- ÁMBITO DE APLICACIÓN.**

Las presentes instrucciones serán de aplicación al personal empleado público de la Administración Regional que presta servicios en el ámbito de la Mesa Sectorial de Administración y Servicios.

En cuanto al personal docente no universitario de la Consejería de Educación y Cultura y el personal del Servicio Murciano de Salud, se estará a las instrucciones que dispongan sus órganos competentes en materia de recursos humanos.

### **SEGUNDA.- PERMISOS Y LICENCIAS.**

El personal empleado público podrá disfrutar de los permisos y licencias que se recogen en el Anexo de esta Resolución, con las concreciones y especificidades recogidas en las presentes instrucciones.

### **TERCERA.- PERMISO POR ASUNTOS PARTICULARES.**

1. El personal empleado público podrá disfrutar de seis días de permiso al año por asuntos particulares o los días que proporcionalmente correspondan si el tiempo de servicio durante el año fuese menor.

2. Tendrán, además, derecho a disfrutar dos días adicionales al cumplir el sexto trienio, incrementándose un día más por cada trienio cumplido a partir del octavo.

Estos días adicionales se podrán disfrutar desde el día siguiente al del cumplimiento del correspondiente trienio.





#### **CUARTA.- PERMISO RETRIBUIDO PARA LAS FUNCIONARIAS EN ESTADO DE GESTACIÓN.**

Las empleadas públicas en estado de gestación tendrán derecho a 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.

#### **QUINTA.- NUEVO REGIMEN DE DETERMINADOS PERMISOS PARA GARANTÍA DE LA IGUALDAD DE TRATO Y OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES (BOE N°57 DE 7 DE MARZO).**

El Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, introduce un nuevo régimen en determinados permisos cuya concreción se recoge en el Anexo a estas Instrucciones y que afectan al permiso por lactancia de un hijo menor de doce meses, modificándose el apartado f) del artículo 48 y, asimismo, los apartados a), b), c) y d) del artículo 49 del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

#### **SEXTA.- MATRIMONIO Y PAREJA DE HECHO.**

La Ley 7/2018, de 3 de julio, de Parejas de Hecho de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia extiende, en su artículo 12, los beneficios respecto a la función pública mediante la equiparación de la pareja de hecho al matrimonio y el conviviente al cónyuge, de tal manera que los convivientes mantendrán los mismos beneficios reconocidos a las parejas que hayan contraído matrimonio.

Los permisos por matrimonio o por unión de parejas de hecho tienen una duración de quince días naturales.

A estos efectos, cabe señalar los siguientes criterios:

a) Disposiciones comunes a los permisos por matrimonio o por unión de parejas de hecho:

En cuanto al disfrute de estos permisos, deberá realizarse de forma ininterrumpida y podrá acumularse al periodo vacacional, siempre que las necesidades del servicio lo permitan.





El inicio de los permisos de 15 días naturales podrá ser anterior al día de la celebración del matrimonio, del acto de comparecencia para la constitución de la unión de parejas de hecho efectuada ante el personal funcionario del Registro de Parejas de Hecho o de la formalización de tal unión en escritura pública otorgada ante notario, siempre que este día esté incluido dentro del permiso.

Asimismo, podrá iniciarse el primer día laborable posterior al día de la celebración, comparecencia o formalización según corresponda, salvo que este día se solicite por el personal empleado público como inicio de estos permisos.

No se podrán disfrutar los 15 días naturales del permiso por matrimonio o unión de parejas de hecho por los mismos convivientes o cónyuges, si con anterioridad se han disfrutado ya por unión de parejas de hecho o matrimonio.

b) Con respecto al disfrute del resto de los permisos y licencias contemplados en esta Resolución, las personas convivientes mantendrán los mismos beneficios reconocidos a las parejas que hayan contraído matrimonio.

### **SÉPTIMA.- RÉGIMEN DE DISFRUTE DE LOS PERMISOS Y LICENCIAS.**

1. Los permisos y licencias que se otorguen por días se computarán por días naturales, conforme a lo dispuesto en el artículo 15.1 de la Ley 5/2012, de 29 de junio (BORM nº 150 de 30 de junio), a excepción del permiso por fallecimiento o enfermedad grave de un familiar que se computará por días hábiles, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 48.a) del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

2. En relación con los permisos por fallecimiento o enfermedad grave de familiares, por guarda legal, por deberes inexcusables y licencia por asuntos propios sin ninguna retribución, se aplicarán para su disfrute, de acuerdo con lo recogido en el I Plan de Igualdad entre mujeres y hombres del ámbito de Administración y Servicios, los siguientes criterios:

a) El permiso por **enfermedad grave de un familiar** se podrá iniciar y fraccionar en cualquier momento mientras dure la enfermedad o período de hospitalización.

b) Se podrá acumular la **reducción de jornada** en días completos, en función de las necesidades del servicio.

c) El permiso por el tiempo indispensable para el **cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal y por deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral** se podrá





disfrutar con motivo de la asistencia médica en caso de hijos/hijas menores o ascendientes a cargo, mayores de 65 años o personas con discapacidad.

d) Se facilitará la concesión de la **licencia por asuntos propios sin ninguna retribución** para el personal que tenga a su cargo hijos e hijas menores cuando el motivo de la solicitud sea la atención y cuidado de los mismos.

3. En relación con los permisos 48 a), 48 j) y 49 e) del Estatuto Básico del Empleado Público se aplicarán para su disfrute, de acuerdo con lo recogido en el II Plan de Igualdad entre mujeres y hombres del ámbito de Administración y Servicios, los siguientes criterios:

a) El **permiso por accidente o enfermedad grave en los supuestos de intervenciones quirúrgicas mediante cirugía mayor ambulatoria** que no conlleve ingreso durante, al menos una noche, será de un día adicional además del día de la operación (artículo 48 a).

b) A los efectos de lo dispuesto en artículo 48 j): **tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal y por deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral**, se considerará deber relacionado con dicha conciliación, la asistencia a las tutorías de los hijos e hijas en edad escolar.

c) En el **permiso por cuidado de hijos e hijas afectados por cáncer u otra enfermedad grave** regulado en el artículo 49 e), se estará a lo dispuesto en el Acuerdo de la Mesa General de Negociación de fecha 25 de febrero de 2014 (BORM nº 74 de 31 de marzo).

Asimismo, y de acuerdo con lo contemplado en este II Plan de Igualdad, en los permisos concedidos por conciliación de la vida personal, familiar y laboral: artículo 48, letras a), e), f), g), h), i) y j) y artículo 49, letras a), b), c) y e) del Estatuto Básico del Empleado Público, la sustitución del personal será preferente para la cobertura de los puestos de trabajo correspondientes.

4. Durante los periodos de marcada tradición festiva a que se refiere el Decreto 27/1990, de 3 de mayo, por el que se regula la jornada y horario de trabajo, permisos, licencias y vacaciones del personal funcionario al servicio de la Administración Regional (BORM nº 110, de 15 de mayo de 1990), los **permisos por asuntos particulares** se disfrutarán, en su caso, preferentemente por turnos, de modo que siempre queden atendidas las necesidades del servicio.

Estos días de permiso se podrán disfrutar hasta el día 31 de enero del año siguiente al que correspondan. Sin perjuicio de ello, con carácter excepcional y por necesidades del servicio debidamente acreditadas, la Dirección General de Función Pública podrá ampliar este plazo, a propuesta de la Consejería u Organismo afectado.





Los días 24 y 31 de diciembre las oficinas administrativas permanecerán cerradas, con excepción del Registro General de la Comunidad Autónoma. Cuando estos días coincidan en festivo, sábado o día no laborable se podrán disfrutar dos días de permiso más en el año correspondiente.

En el caso de centros que, por sus peculiaridades, deban permanecer abiertos dichos días, el personal que preste servicios en los mismos podrá disfrutar los dos días de permiso en otras fechas, de conformidad con lo señalado en el párrafo segundo de este apartado y siempre respetando las necesidades de los servicios.

5. Así mismo, se dispondrá de un **día de permiso adicional** cuando alguna o algunas festividades laborales de ámbito nacional de carácter retribuido, no recuperable y no sustituible por las Comunidades Autónomas, coincidan con sábado en el correspondiente año, salvo aquel personal empleado público sujeto a jornada especial en cuyo cómputo anual se hayan tenido en cuenta dichos días.

## **OCTAVA- VACACIONES.**

1. El personal empleado público podrá disfrutar, durante cada año natural, de unas vacaciones retribuidas de veintidós días hábiles o de los días que proporcionalmente les correspondan si el tiempo de servicio durante el año fue menor.

2. En el supuesto de haber completado en la Administración los años de servicio que se indican, se tendrá derecho a los siguientes días de vacaciones anuales:

- Por 15 años de servicio: 23 días hábiles.
- Por 20 años de servicio: 24 días hábiles.
- Por 25 años de servicio: 25 días hábiles.
- Por 30 o más años de servicio: 26 días hábiles.

Estos días adicionales se podrán disfrutar desde el día siguiente al del cumplimiento de los correspondientes años de servicios.

3. De conformidad con el artículo 10 del Decreto 27/1990, de 3 de mayo, las vacaciones se disfrutarán, preferentemente, durante los meses de julio y agosto de cada año y, en especial, en este último mes.

4. Cuando se prevea el cierre de los centros debido a la inactividad estacional de determinados servicios públicos, los periodos de disfrute de las vacaciones de sus empleados coincidirán con la franja temporal del cierre de los mismos.





5. En aquellos centros no señalados en el apartado anterior, con el fin de promover una organización del trabajo que favorezca la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, de conformidad con lo señalado en el artículo 23 de la Ley 7/2007, de 4 de abril, para la Igualdad entre mujeres y hombres y de Protección contra la violencia de género en la Región de Murcia (BORM nº 91 de 21 de abril), el disfrute de las vacaciones podrá hacerse en periodos mínimos de cinco días hábiles consecutivos siempre que sean compatibles con las necesidades del servicio.

Sin perjuicio de lo anterior, y siempre que las necesidades del servicio lo permitan, el personal empleado público podrá solicitar el disfrute, de manera independiente, de hasta cuatro días hábiles por año natural de vacaciones y de los días que en base a su antigüedad le correspondan, sin necesidad de atenerse a los periodos mínimos de cinco días hábiles consecutivos señalados.

Como consecuencia de lo anterior, el disfrute de los días de vacaciones a que tuviera derecho el personal empleado público (o los días que en proporción le correspondan cuando el tiempo de servicio durante el año fuera menor) deberá adecuarse a lo siguiente:

- a) Al menos 18 días de vacaciones deberán ser disfrutados en periodos mínimos de cinco días hábiles consecutivos.
- b) 4 días de vacaciones podrán ser disfrutados, además de en la forma establecida en el apartado anterior, de manera independiente, sin necesidad de atenerse a los periodos mínimos de cinco días hábiles señalados.
- c) Los días adicionales de vacaciones a que se tenga derecho en función de la antigüedad se podrán disfrutar asimismo de manera independiente.

6. De conformidad con lo establecido en el artículo 14 del Decreto 27/1990, de 3 de mayo, no podrán acumularse las vacaciones anuales retribuidas, salvo causa de fuerza mayor, a los días de permiso por asuntos particulares, asuntos personales sin justificación o días de libre disposición ni a la licencia por asuntos propios sin retribución.

Sin perjuicio de lo anterior, y siempre que las necesidades del servicio lo permitan, los días de vacaciones que se disfruten de forma independiente de acuerdo con estas instrucciones podrán acumularse a los días de permiso por asuntos particulares establecidos en el artículo 48, letra k) del TREBEP y en la disposición adicional sexta del texto refundido de la Ley de la Función Pública de la Región de Murcia.





7. Las vacaciones se disfrutarán dentro del año natural, salvo los días de disfrute independiente indicados en el apartado 5 que podrán disfrutarse hasta el 31 de enero del año siguiente.

No obstante lo anterior, en relación con las situaciones de incapacidad temporal, de riesgo durante el embarazo, de riesgo durante la lactancia con los permisos de maternidad o paternidad o con el permiso acumulado de lactancia, se estará a lo siguiente:

a) Cuando el período de vacaciones previamente fijado o autorizado, y cuyo disfrute no se haya iniciado, coincidiera en el tiempo con una situación de incapacidad temporal, de riesgo durante el embarazo, de riesgo durante la lactancia, con los permisos establecidos en las letras a), b) y c) del artículo 49 del Estatuto Básico del Empleado Público o con el permiso acumulado de lactancia, se podrá disfrutar de un nuevo período de vacaciones en fecha distinta dentro del mismo año natural.

b) Sin perjuicio de lo anterior, cuando las situaciones o permisos indicados en el apartado anterior impidan iniciar el disfrute de las vacaciones dentro del año natural al que correspondan, las mismas se podrán acumular a continuación de las situaciones o permisos indicados, aun cuando hubiera finalizado ya el año natural a que tales vacaciones correspondan.

c) En el supuesto de incapacidad temporal, el periodo de vacaciones se podrá disfrutar una vez haya finalizado dicha incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado, iniciándose las vacaciones el día siguiente al de finalización de la situación de incapacidad temporal.

d) Si durante el disfrute del período de vacaciones autorizado, sobreviniera una situación de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo y la lactancia natural o se iniciase un permiso de los establecidos en las letras a), b) y c) del artículo 49 del Estatuto Básico del Empleado Público, el período de vacaciones quedará interrumpido. En este supuesto, se podrá disfrutar de un nuevo período de vacaciones a continuación del permiso o de su reincorporación por alta médica por el tiempo restante, aun cuando ya hubiera finalizado el año natural a que tales vacaciones correspondan, siempre, igualmente, que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

8. Lo dispuesto en los apartados anteriores se entenderá sin perjuicio de las peculiaridades de aquellos colectivos sujetos a jornadas y horarios especiales.

9. De acuerdo con lo recogido en el I Plan de Igualdad antes mencionado, para la concesión de los días de vacaciones, el personal con responsabilidades







familiares tendrán un tratamiento preferente en función de las necesidades del servicio.

### **NOVENA.- NECESIDADES DEL SERVICIO.**

De conformidad con la normativa vigente en esta materia, la concesión de los días de asuntos personales y vacaciones estará subordinada a las necesidades del servicio y, en todo caso, deberá garantizarse que la misma unidad orgánica donde el funcionario presta sus servicios asumirá las tareas de este, sin menoscabo para el funcionamiento del servicio o unidad orgánica.

En aquellos centros o servicios que por razones organizativas debidamente acreditadas a la Dirección General de Función Pública, no puedan asumir las tareas con personal propio, se podrán articular las medidas de recursos humanos adecuadas.

### **DÉCIMA- CONSIDERACIÓN ESPECIAL A DETERMINADOS COLECTIVOS.**

Para la concesión de los permisos y vacaciones recogidos en las presentes instrucciones se tendrá especial consideración con el personal empleado público que forme familias monoparentales y con las que tengan hijos/hijas menores o ascendientes a su cargo, mayores de 65 años o personas con discapacidad.

### **UNDÉCIMA.- TABLA DE VIGENCIA DE INSTRUCCIONES EN MATERIA DE PERMISOS, LICENCIAS y VACACIONES.**

1. Continúan vigentes las siguientes Instrucciones de la Dirección General de Función Pública:

a) Circular 3/2006, de 9 de octubre, de la Dirección General de Función Pública, por la que se dictan instrucciones para el cumplimiento del Acuerdo Alcanzado por la Mesa General de Negociación de 18 de mayo de 2006, sobre medidas sociales para el personal al servicio de la Administración Pública de la Región de Murcia, en relación con las medidas sobre ausencias del trabajo, salvo en lo que se oponga a lo establecido en la presente Resolución y a los solos efectos de la misma.

b) Circular 1/2009, de 22 de enero, de la Dirección General de Empleo Público, por la que se dictan instrucciones en relación al permiso por lactancia acumulada.

c) Circular 8/2012, de 14 de mayo, de la Dirección General de la Función Pública y Calidad de los Servicios, por la que se aprueba Instrucción en relación a la licencia regulada en el artículo 76.1.b) de la Ley de la Función pública de la Región





de Murcia, salvo en lo que se oponga a lo dispuesto en la instrucción séptima.2.d) de la presente Resolución.

d) Instrucción de 21 de noviembre de 2012, de la Dirección General de la Función Pública y Calidad de los Servicios, en relación con el permiso por fallecimiento, accidente o enfermedad grave de un familiar, excepto el apartado III.3.

2. Quedan sin efecto las siguientes Instrucciones de la Dirección General de la Función Pública:

a) Resolución de 10 de mayo de 2016 de la Dirección General de la Función Pública y Calidad de los Servicios por la que se dictan instrucciones en materia de vacaciones, permisos y licencias.

b) Resolución de 12 de enero de 2017 de la Dirección General de la Función Pública y Calidad de los Servicios que modifica en relación con la duración del permiso de paternidad, la Resolución de 10 de mayo de 2016.

c) Circular 11/2012, de 24 de julio, por la que dictan instrucciones en materia de vacaciones, permisos y licencias tras la entrada en vigor del Real Decreto-ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad.

d) Instrucción de 21 de noviembre de 2012, en su apartado III.3, de la Dirección General de la Función Pública y Calidad de los Servicios, en relación con el permiso por fallecimiento, accidente o enfermedad grave de un familiar.

Lo que le comunico a los efectos de que, como jefe de personal de su Consejería u Organismo, adopte las medidas necesarias en relación con estas Instrucciones.

LA DIRECTORA GENERAL DE FUNCIÓN PÚBLICA  
(Documento firmado electrónicamente al margen.  
Fdo. Carmen María Zamora Párraga.

A LAS PERSONAS TITULARES DE LAS SECRETARÍAS GENERALES DE LAS  
CONSEJERÍAS Y DIRECCIONES DE ORGANISMOS PÚBLICOS





## ANEXO Régimen de permisos y licencias

### Régimen de los permisos o licencias en la Mesa Sectorial de Administración y Servicios.

|  |   |
|--|---|
| <p><b>Permiso por fallecimiento, accidente o enfermedad grave familiares</b></p> | <p>Por fallecimiento, accidente o enfermedad grave de un familiar dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad, tres días hábiles cuando el suceso se produzca en la misma localidad, y cinco días hábiles cuando sea en distinta localidad.</p> <p>Cuando se trate del fallecimiento, accidente o enfermedad grave de un familiar dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad, el permiso será de dos días hábiles cuando se produzca en la misma localidad y de cuatro días hábiles cuando sea en distinta localidad. (<b>Artículo 48, letra a) del TREBEP</b>)</p> <p><i>El permiso por enfermedad grave de un familiar se podrá iniciar y fraccionar en cualquier momento mientras dure la enfermedad o período de hospitalización.(I Plan de Igualdad)</i></p> <p><i>Cuando el permiso derive del fallecimiento de un familiar deberá disfrutarse durante los días hábiles inmediatamente siguientes al día del inicio. En los demás casos el permiso se podrá disfrutar en cualquier momento, incluso en días alternativos, siempre que persistan las circunstancias que den derecho al mismo y no se supere el número de días legalmente establecido.</i></p> <p><i>Respecto a la aplicación de este permiso, continúa vigente la Instrucción de la Dirección General de Función Pública y Calidad de los Servicios de 21 de noviembre de 2012, salvo su apartado III.3, de acuerdo con lo dispuesto en la instrucción novena de la presente resolución.</i></p> <p>En los supuestos de intervenciones quirúrgicas mediante cirugía mayor ambulatoria que no conlleve ingreso durante, al menos una noche, será de un día adicional además del día de la operación( II Plan de Igualdad)</p> |
| <p><b>Permiso por traslado</b></p>   | <p>Por traslado de domicilio sin cambio de residencia, un día. (<b>Artículo 48, letra b) del TREBEP</b>)</p>  |
| <p><b>Permiso para funciones sindicales o de representación del personal</b></p> | <p>Para realizar funciones sindicales o de representación del personal, en los términos que se determine. (<b>Artículo 48, letra c) del TREBEP</b>)</p>   |
| <p><b>Permiso por exámenes</b></p>   | <p>Para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud, durante los días de su celebración. (<b>Artículo 48, letra d) del TREBEP</b>)</p>  |





|   |  |
|---|--|
| <b>Permiso para exámenes prenatales</b>           | Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto por las funcionarias embarazadas 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 ( <b>Artículo 48, letra e) del TREBEP</b> ).  |
| <b>Permiso por lactancia</b>                      | <ul style="list-style-type: none"><li>▪ Por lactancia de un hijo o hija menor de 12 meses: 1 hora de ausencia del trabajo que podrá dividir en dos fracciones.</li><li>▪ 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.</li><li>▪ Constituye un derecho individual de los funcionarios, sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor.</li><li>▪ Se podrá solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo.</li></ul> <p>. Esta modalidad 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.</p> <ul style="list-style-type: none"><li>▪ Se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple.</li></ul> <p>. (<b>Artículo 48, letra f) del TREBEP</b>)</p> |
| <b>Permiso por nacimiento de hijos prematuros</b> | Por nacimiento de hijos prematuros o que por cualquier otra causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la funcionaria o el funcionario tendrá derecho a ausentarse del trabajo durante un máximo de dos horas diarias percibiendo las retribuciones íntegras. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional de sus retribuciones. ( <b>Artículo 48, letra g) del TREBEP</b> )   |

25/02/2020 15:05:06

ZAMBORA PARRAGA, CARMEN MARIA

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico administrativo archivado por la Comunidad Autónoma de Murcia, según artículo 27.3.c) de la Ley 39/2015. Los firmantes y las fechas de firma se muestran en los recuadros. Su autenticidad puede ser contrastada accediendo a la siguiente dirección: <https://sede.carm.es/verificardocumentos> e introduciendo el código seguro de verificación (CSV) CARM-2455771-5748-74db-b4e-005050934e7





|  |  |
|--|--|
| <p><b>Permiso por guarda legal</b></p>                               | <p>Por razones de guarda legal, cuando el funcionario tenga el cuidado directo de algún menor de doce años, de persona mayor que requiera especial dedicación, o de una persona con discapacidad que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a la reducción de su jornada de trabajo, con la disminución de sus retribuciones que corresponda. Tendrá el mismo derecho el funcionario que precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo 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. (<b>Artículo 48, letra h) del TREBEP</b>).Esta reducción será de un tercio o un medio de la jornada de trabajo.(<b>Artículo 77, apartados 2 y 3 del texto refundido de la Ley de la Función Pública de la Región de Murcia( BORM ,nº 85 de 12 de abril)</b>)</p> <p><i>Se podrá acumular la reducción de jornada en días completos, en función de las necesidades del servicio.(I Plan de Igualdad)</i></p> |
| <p><b>Permiso de reducción de jornada por interés particular</b></p> | <p>El personal funcionario de carrera y el personal estatutario fijo podrá solicitar voluntariamente la reducción de su jornada de trabajo, con la correspondiente reducción proporcional de retribuciones, con el límite máximo de un tercio de la jornada efectiva, y siempre que no afecte a las necesidades del servicio, circunstancia que apreciará el órgano competente en materia de personal de la consejería, organismo autónomo u entidad de derecho público en que preste servicios.</p> <p>(<b>Artículo 6.1 de la Ley 5/2012, de 29 de junio, de ajuste presupuestario y de medidas en materia de Función Pública)</b>)</p>   |
| <p><b>Permiso para el cuidado de un familiar de primer grado</b></p> | <p>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 más 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. (<b>Artículo 48, letra i) del TREBEP</b>)</p>  |

25/02/2020 15:05:06

ZAMBORA PARRAGA, CARMEN MARIA

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico administrativo archivado por la Comunidad Autónoma de Murcia, según artículo 27.3.c) de la Ley 39/2015. Los firmantes y las fechas de firma se muestran en los recuadros. Su autenticidad puede ser contrastada accediendo a la siguiente dirección: <https://sede.carm.es/verificardocumentos> e introduciendo el código seguro de verificación (CSV) CARM-2455771-5748-74db-b4e-005050934e7





|  |  |
|--|--|
| <p><b>Permiso por deberes inexcusables</b></p>                       | <p>Por tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal y por deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral. (<b>Artículo 48, letra j) del TREBEP</b>)<br/><i>Se podrá disfrutar este permiso con motivo de la asistencia médica en caso de hijos/hijas menores o ascendientes a cargo, mayores de 65 años o personas con discapacidad.(I Plan de Igualdad).</i><br/><i>Se considerará deber relacionado con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, la asistencia a las tutorías de los hijos e hijas en edad escolar.(II Plan de Igualdad).</i></p>  |
| <p><b>Permiso por asuntos particulares</b></p>                       | <p>Por asuntos particulares, sin justificación, (subordinados en su concesión a las necesidades del servicio y, en todo caso, deberá garantizarse que la misma unidad orgánica donde el funcionario presta sus servicios asumirá las tareas de éste sin daño para terceros ni para el funcionamiento del servicio o unidad orgánica) :</p> <ul style="list-style-type: none"><li>➤ Por asuntos particulares, seis días al año.</li><li>➤ Dos días adicionales de libre disposición al cumplir el sexto trienio, incrementándose en un día adicional por cada trienio cumplido a partir del octavo.</li></ul> <p><b>(Artículo 48.1, letra k) y disposición adicional decimotercera del TREBEP; artículo 75 y disposición adicional sexta del TRLFPRM)</b></p> |
| <p><b>Permiso por matrimonio o por unión de parejas de hecho</b></p> | <p>Los permisos por matrimonio o por unión de hecho tienen una duración de quince días naturales.</p> <p><b>(Artículo 48, letra l) del TREBEP y artículo 12 de la Ley 7/2018, de 13 de julio, de Parejas de Hecho de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia).</b></p>  |





## Permiso por nacimiento para la madre biológica

- 16 semanas. Las 6 semanas posteriores al parto, de descanso obligatorio e ininterrumpido y a tiempo completo.
- En el caso de que ambos progenitores trabajen y transcurridas las 6 primeras semanas de descanso obligatorio:
  - Podrá disfrutarse de manera interrumpida desde la finalización del descanso obligatorio hasta que el hijo o hija cumpla 12 meses.
  - Debe preavisarse con 15 días de antelación en caso de disfrutar de manera interrumpida cada período de descanso.
  - Se realizará el descanso por semanas completas.
- Podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades del servicio lo permitan, y en los términos que reglamentariamente se determinen, salvo las 6 primeras semanas de descanso obligatorio.
- Discapacidad del hijo/hija o parto múltiple: 2 semanas más por cada hijo o hija, una para cada progenitor.
- Fallecimiento madre: el otro progenitor puede disfrutar de la totalidad o parte que reste.
- Fallecimiento del hijo/hija: el permiso no se verá reducido, salvo que se solicite la reincorporación al puesto una vez disfrutadas las semanas de descanso obligatorio.
- Parto prematuro o que el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto: se ampliará en tantos días como esté hospitalizado, con un máximo de 13 semanas adicionales.
- Durante el disfrute de este permiso, transcurridas las seis primeras semanas ininterrumpidas e inmediatamente posteriores a la fecha del nacimiento, se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración.

. (Art. 49 letra a) del TREBEP)

25/02/2020 15:05:06

ZAMORA PARRAGA, CARMEN MARIA

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico administrativo archivado por la Comunidad Autónoma de Murcia, según artículo 27.3.c) de la Ley 39/2015. Los firmantes y las fechas de firma se muestran en los recuadros. Su autenticidad puede ser contrastada accediendo a la siguiente dirección: <https://sede.carm.es/verificardocumentos> e introduciendo el código seguro de verificación (CSV) CARM-2455771-5748-7adb-b4e-005050934e7





**Permiso por adopción, por  
guarda con fines de  
adopción, o acogimiento,  
tanto temporal como  
permanente**

- 16 semanas. 6 semanas deben disfrutarse a jornada completa inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituya la adopción o administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.
- En el caso de que ambos progenitores trabajen y transcurridas las 6 primeras semanas de descanso obligatorio:
  - Podrá disfrutarse de manera interrumpida desde la finalización del descanso obligatorio hasta que el hijo o hija cumpla 12 meses.
  - Debe preavisarse con 15 días de antelación en caso de disfrutarse de manera interrumpida cada período de descanso.
  - Se realizará por semanas completas.
- Podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades del servicio lo permitan, y en los términos que reglamentariamente se determinen, salvo las 6 primeras semanas de descanso obligatorio.
- El cómputo del plazo se contará a elección del progenitor, a partir de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o acogimiento, o a partir de la resolución judicial por la que se constituya la adopción, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios períodos de disfrute.
- Podrá iniciarse hasta 4 semanas antes de la resolución judicial o decisión administrativa.
- En caso de discapacidad del hijo/hija o en caso de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples: 2 semanas más, una para cada progenitor.
- Si fuera necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, en los casos de adopción o acogimiento internacional: permiso adicional de hasta 2 meses, percibiendo retribuciones básicas.
- Los supuestos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente, previstos en este artículo serán los que así se establezcan en el Código Civil o en las leyes civiles de las comunidades autónomas que los regulen.
- Durante el disfrute de este permiso se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración.

**(Art. 49, letra b) del TREBEP)**

25/02/2020 15:05:06

ZAMBORA PARRAGA, CARMEN MARIA

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico administrativo archivado por la Comunidad Autónoma de Murcia, según artículo 27.3.c) de la Ley 39/2015. Los firmantes y las fechas de firma se muestran en los recuadros. Su autenticidad puede ser contrastada accediendo a la siguiente dirección: <https://sede.carm.es/verificardocumentos> e introduciendo el código seguro de verificación (CSV) CARM-245771-5748-74db-b4e-005050934e7







25/02/2020 15:05:06

ZAMORA PARRAGA, CARMEN MARIA

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico administrativo archivado por la Comunidad Autónoma de Murcia, según artículo 27.3.c) de la Ley 39/2015. Los firmantes y las fechas de firma se muestran en los recuadros. Su autenticidad puede ser contrastada accediendo a la siguiente dirección: <https://sede.carm.es/verificardocumentos> e introduciendo el código seguro de verificación (CSV) CARM-2455771-5748-74db-b4e-005050934e7

**Permiso del progenitor diferente de la madre biológica por nacimiento, guarda con fines de adopción, acogimiento o adopción de un hijo o hija**

- 16 semanas. 6 semanas inmediatamente posteriores al hecho causante.
- En el caso de que ambos progenitores trabajen y transcurridas las 6 primeras semanas de descanso obligatorio:
  - Podrá disfrutarse de manera interrumpida desde la finalización del descanso obligatorio hasta que el hijo o hija cumpla 12 meses.
  - Debe preavisarse con 15 días de antelación en caso de disfrutarse de manera interrumpida cada período de descanso.
  - Se realizará por semanas completas.
- Podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades del servicio lo permitan, y en los términos que reglamentariamente se determinen, salvo las 6 primeras semanas de descanso obligatorio.
- En el caso de que se optara por el disfrute del permiso con posterioridad a la semana dieciséis del permiso por nacimiento, si el progenitor que disfruta de este último permiso hubiere solicitado la acumulación del tiempo de lactancia de un hijo menor de doce meses en jornadas completas del apartado f) del artículo 48, será a la finalización de ese período cuando se dará inicio al cómputo de las diez semanas restantes del permiso del progenitor diferente de la madre biológica.
- En caso de discapacidad del hijo o hija nacido, adoptado/a o acogido/a y por cada hijo o hija en caso de nacimiento, adopción o guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple, a partir del segundo: 2 semanas más, uno para cada progenitor.
- Fallecimiento del hijo o hija: el permiso no se verá reducido, salvo que se solicite la reincorporación al puesto, una vez finalizadas las 6 semanas de descanso obligatorio.
- Parto prematuro o que el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto: se ampliará en tantos días como esté hospitalizado, con un máximo de 13 semanas adicionales.
- Durante el disfrute de este permiso, transcurridas las seis primeras semanas ininterrumpidas e inmediatamente posteriores a la fecha del nacimiento, se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración.
- PERÍODO TRANSITORIO (Real Decreto Ley 6/ 2019, de 1 de marzo): Durante el año 2020 la duración del permiso será de 12 semanas, siendo las 4 primeras semanas ininterrumpidas e inmediatamente posteriores a la fecha del nacimiento, de la decisión judicial de guarda con fines de adopción o acogimiento o decisión judicial por la que se constituya la adopción.

**(Artículo 49, letra c) del TREBEP)**





|   |   |
|---|---|
| <p><b>Normas comunes a los permisos por nacimiento para la madre biológica, adopción o acogimiento y para el progenitor diferente de la madre biológica</b></p> | <p>El tiempo transcurrido durante el disfrute de estos permisos se computará como de servicio efectivo a todos los efectos, garantizándose la plenitud de derechos económicos de la funcionaria y, en su caso, del otro progenitor funcionario, durante todo el periodo de duración del permiso, y, en su caso, durante los periodos posteriores al disfrute de este, si de acuerdo con la normativa aplicable, el derecho a percibir algún concepto retributivo se determina en función del periodo de disfrute del permiso.</p> <p>El personal que haya hecho uso del permiso por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente, tendrán derecho, una vez finalizado el periodo de permiso, a reintegrarse a su puesto de trabajo en términos y condiciones que no les resulten menos favorables al disfrute del permiso, así como a beneficiarse de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a las que hubieran podido tener derecho durante su ausencia.</p> <p><b>(Art. 49 letras a, b y c) del TREBEP)</b></p>                             |
| <p><b>Permiso por razón de violencia de género sobre la mujer funcionaria</b></p>   | <p>Las faltas de asistencia, de las funcionarias víctimas de violencia de género, totales o parciales, 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.</p> <p>Asimismo, las funcionarias 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, en los términos que para estos supuestos establezca el plan de igualdad de aplicación o, en su defecto, la Administración Pública competente en cada caso.</p> <p>En el supuesto enunciado en el párrafo anterior, la funcionaria pública mantendrá sus retribuciones íntegras cuando reduzca su jornada en un tercio o más.</p> <p><b>(Art. 49 letra d) del TREBEP)</b></p> |

25/02/2020 15:05:06

ZAMBORA PARRAGA, CARMEN MARIA

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico administrativo archivado por la Comunidad Autónoma de Murcia, según artículo 27.3.c) de la Ley 39/2015. Los firmantes y las fechas de firma se muestran en los recuadros. Su autenticidad puede ser contrastada accediendo a la siguiente dirección: <https://sede.carm.es/verificardocumentos> e introduciendo el código seguro de verificación (CSV) CARM-2455771-5768-7adb-b4e-005050934e7





### Permiso por cuidado de hijo menor afectado por cáncer u otra enfermedad grave

El funcionario tendrá derecho, siempre que ambos progenitores, adoptantes, guardadores con fines de adopción o acogedores de carácter permanente trabajen, a una reducción de la jornada de trabajo de al menos la mitad de la duración de aquella, percibiendo las retribuciones íntegras con cargo a los presupuestos del órgano o entidad donde venga prestando sus servicios, 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.

Cuando concurren en ambos progenitores, adoptantes, guardadores con fines de adopción o acogedores de carácter permanente, por el mismo sujeto y hecho causante, las circunstancias necesarias para tener derecho a este permiso o, en su caso, puedan tener la condición de beneficiarios de la prestación establecida para este fin en el Régimen de la Seguridad Social que les sea de aplicación, el funcionario tendrá derecho a la percepción de las retribuciones íntegras durante el tiempo que dure la reducción de su jornada de trabajo, siempre que el otro progenitor, adoptante o guardador con fines de adopción o acogedor de carácter permanente, sin perjuicio del derecho a la reducción de jornada que le corresponda, no cobre sus retribuciones íntegras en virtud de este permiso o como beneficiario de la prestación establecida para este fin en el Régimen de la Seguridad Social que le sea de aplicación. En caso contrario, sólo se tendrá derecho a la reducción de jornada, con la consiguiente reducción de retribuciones.

Asimismo, en el supuesto de que ambos presten servicios en el mismo órgano o entidad, ésta podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas en el correcto funcionamiento del servicio.

Reglamentariamente se establecerán las condiciones y supuestos en los que esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas.

**(Art. 49, letra e) del TREBEP)**

**Se disfrutará de conformidad con lo dispuesto en el Acuerdo de la Mesa General de Negociación de fecha 25 de febrero de 2014(BORM nº 74 de 31 de marzo) ( II Plan de Igualdad).**





|                                     |  |
|-------------------------------------|--|
| <b>Víctimas de terrorismo</b>       | <p>Para hacer efectivo su derecho a la protección y a la asistencia social integral, los funcionarios que hayan sufrido daños físicos o psíquicos como consecuencia de la actividad terrorista, su cónyuge o persona con análoga relación de afectividad, y los hijos de los heridos y fallecidos, siempre que ostenten la condición de funcionarios y de víctimas del terrorismo de acuerdo con la legislación vigente, así como los funcionarios amenazados en los términos del artículo 5 de la Ley 29/2011, de 22 de septiembre, de Reconocimiento y Protección Integral a las Víctimas del Terrorismo, previo reconocimiento del Ministerio del Interior o de sentencia judicial firme, tendrán derecho a la reducción de la jornada con disminución proporcional de la retribución, o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que sean aplicables, en los términos que establezca la Administración competente en cada caso. Dichas medidas serán adoptadas y mantenidas en el tiempo en tanto que resulten necesarias para la protección y asistencia social integral de la persona a la que se concede, ya sea por razón de las secuelas provocadas por la acción terrorista, ya sea por la amenaza a la que se encuentra sometida, en los términos previstos reglamentariamente.</p> <p><b>(Art. 49, letra f) del TREBEP)</b></p> |
| <b>Licencia por estudios</b>        | <p>Para la realización de estudios sobre materias relacionadas con el puesto de trabajo con informe favorable del jefe de la unidad orgánica en la que el funcionario preste sus servicios <b>(Art. 76.1, letra a) del TRLFPRM)</b>.</p>   |
| <b>Licencia por asuntos propios</b> | <p>Para asuntos propios, sin ninguna retribución, y cuya duración acumulada no podrá exceder en ningún caso de tres meses cada dos años. La concesión de esta licencia se subordinará a las necesidades del servicio. <b>(Art. 76.1, letra b) del TRLFPRM)</b></p> <p><i>Respecto a la concesión de esta licencia al personal interino, continúa vigente la Circular 8/2012, de 14 de mayo, de la Dirección General de la Función Pública y Calidad de los Servicios, excepto cuando el motivo de la solicitud sea la atención y cuidado de los hijos e hijas menores a su cargo.</i></p> <p><i>Se facilitará esta licencia para el personal que tenga a su cargo hijos e hijas menores cuando el motivo de la solicitud sea la atención y cuidado de los mismos(I Plan de Igualdad)</i></p>   |
| <b>Licencia por enfermedad</b>      | <p>Se determinarán de acuerdo con el régimen de Seguridad Social en el que se encuentre incluido, las licencias que correspondan al funcionario por razón de enfermedad que impida el normal desempeño de las funciones públicas.</p> <p><b>(Art. 76.1, letra c) del TRLFPRM)</b></p>  |





|   |  |
|---|--|
| <p><b>Ausencias del trabajo</b></p>                                       | <p>1) El personal que tenga hijos con discapacidad psíquica, física o sensorial tendrán derecho a ausentarse del trabajo por el tiempo indispensable para asistir a reuniones de coordinación de su centro de educación especial, donde reciba tratamiento o para acompañarlo si ha de recibir apoyo adicional en el ámbito sanitario.</p> <p>2) Los empleados públicos tendrán derecho a ausentarse del trabajo para someterse a técnicas de fecundación asistida por el tiempo necesario para su realización y previa justificación de la necesidad dentro de la jornada de trabajo.</p> <p><b>(Disposición adicional quinta del TRLFPRM y apartado quinto, letras d.1) y d.3), del Acuerdo sobre Medidas Sociales para el personal al servicio de la Administración Pública de la Región de Murcia de 18-5-06).</b></p> |
| <p><b>Permiso retribuido para funcionarias en estado de gestación</b></p> | <p>Las funcionarias públicas en estado de gestación tendrán derecho a disfrutar de un permiso retribuido, a partir del día primero de la semana 37 de embarazo, hasta la fecha de parto.</p> <p>En el supuesto de gestación múltiple, este permiso podrá iniciarse el primer día de la semana 35 de embarazo, hasta la fecha de parto.</p> <p><b>(Disposición adicional séptima del TRLFPRM)</b></p>   |

25/02/2020 15:05:06

ZAMBORA PARRAGA, CARMEN MARIA

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico administrativo archivado por la Comunidad Autónoma de Murcia, según artículo 27.3.c) de la Ley 39/2015. Los firmantes y las fechas de firma se muestran en los recuadros. Su autenticidad puede ser contrastada accediendo a la siguiente dirección: <https://sede.carm.es/verificardocumentos> e introduciendo el código seguro de verificación (CSV) CARM-2455721-5748-74db-b4e-005050934e7

