

AHORA, AGE

GUÍA DE PERMISOS, LICENCIAS, EXCEDENCIAS Y VACACIONES DEL PERSONAL FUNCIONARIO DE LA AGE

AHORA NOSOTRAS
AHORA NOSOTROS



GUÍA DE PERMISOS, LICENCIAS, EXCEDENCIAS Y VACACIONES

POR MATRIMONIO

| | | |
|---|--------------------------|--|
| LICENCIA POR MATRIMONIO Art. 48.I) TREBEP | 15 días naturales | Abarcarán, en todo caso, el día del hecho generado |
|---|--------------------------|--|

POR FALLECIMIENTO DE FAMILIAR

| | | |
|--|---|--|
| <p style="text-align: center;">FALLECIMIENTO, ACCIDENTE O ENFERMEDAD GRAVE DE UN FAMILIAR</p> <p style="text-align: center;">Art. 48 a) TREBEP</p> <p style="text-align: center;">Resolución de 28 de febrero de 2019, de la Secretaría de Estado de Función Pública, por la que se dictan instrucciones sobre jornada y horarios de trabajo del personal al servicio de la Administración General del Estado y sus organismos públicos</p> | <p><u>Primer grado</u> de consanguinidad o afinidad por matrimonio o por pareja de hecho acreditada: 3 días hábiles cuando el suceso se produzca en la misma localidad, y 5 días hábiles cuando sea en distinta localidad del domicilio del trabajador/a.</p> | <p><u>Segundo grado</u> de consanguinidad o afinidad: 2 días hábiles cuando el suceso se produzca en la misma localidad y 4 días hábiles cuando sea en distinta localidad.</p> |
| <p>El permiso por enfermedad grave, sin perjuicio de que su disfrute, como regla general, ha de ser de forma consecutiva e inmediatamente posterior al hecho causante, no obstante, cada Unidad deberá valorar las circunstancias concurrentes del caso concreto, la posible prolongación en el tiempo de dicha enfermedad, así como las razones familiares debidamente justificadas, y determinar si es posible autorizar el disfrute de dicho permiso en un momento posterior al acaecimiento de la enfermedad o su disfrute de forma interrumpida, siempre y cuando la causa que lo motive subsista</p> <p>Los sábados se considerarán días hábiles a efectos de disfrute de este permiso, según lo dispuesto en la Ley de Procedimiento Administrativo Común 39/2015, con la interpretación del Art. 14.2 de la Resolución de 28 de febrero de 2019, de la Secretaría de Estado de Función Pública, por la que se dictan instrucciones sobre jornada y horarios de trabajo del personal al servicio de la AGE y sus organismos públicos.</p> | | |

PARA ATENDER AL CUIDADO DE UN FAMILIAR

FLEXIBILIDAD DE LA JORNADA DE TRABAJO Y MEDIDAS DE CONCILIACIÓN

Art. 8. Resolución de 28 de febrero de 2019, de la Secretaría de Estado de Función Pública, por la que se dictan instrucciones sobre jornada y horarios de trabajo del personal al servicio de la AGE y sus organismos públicos

Los empleados o empleadas públicos que tengan a su cargo personas mayores, hijos o hijas menores de 12 años, personas sujetas a tutela o acogimiento menores de 12 años o personas con discapacidad, así como quien tenga a su cargo directo a familiares con enfermedad grave hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, tendrán derecho a flexibilizar en **1 hora diaria** el horario fijo de jornada que tengan establecido. Este derecho podrá ejercerse también en el año en que el menor cumpla la edad de 12 años.

Los empleados o empleadas públicos que tengan a su cargo personas con discapacidad hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad, podrán disponer de **2 horas** de flexibilidad horaria diaria sobre el horario fijo que corresponda, a fin de conciliar los horarios de los centros educativos ordinarios de integración y de educación especial, de los centros de habilitación y rehabilitación, de los servicios sociales y centros ocupacionales, así como otros centros específicos donde la persona con discapacidad reciba atención, con los horarios de los propios puestos de trabajo.

Cuando las medidas de flexibilidad horaria reconocidas en los dos apartados anteriores, se refieran a descendientes o personas sujetas a tutela o acogimiento de menores de 12 años, si hubiera más de un titular de este derecho por el mismo sujeto causante, se podrá instar su ejercicio simultáneo. No obstante, en el supuesto de que ambos progenitores presten servicios en el mismo órgano o entidad, se podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas en el correcto funcionamiento del servicio.

Excepcionalmente, previa autorización del responsable de la Unidad, se podrá conceder, con carácter personal y temporal, la modificación del horario fijo en un máximo de dos horas por motivos directamente relacionados con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, y en los casos de familias monoparentales.

REDUCCIÓN DE HASTA CINCUENTA POR CIENTO DE LA JORNADA LABORAL, CON CARÁCTER RETRIBUIDO

Art. 48 i) TREBEP

Por ser preciso atender el cuidado de un familiar de primer grado, el funcionario o funcionaria 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**.

REINCORPORACIÓN AL SERVICIO ACTIVO TRAS TRATAMIENTOS ONCOLOGICOS

Art. 8 Resolución de 28 de febrero de 2019, de la Secretaría de Estado de Función Pública, por la que se dictan instrucciones sobre jornada y horarios de trabajo del personal al servicio de la AGE y sus organismos públicos

Los empleados o empleadas públicos que se reincorporen al servicio efectivo a la finalización de un tratamiento de radioterapia o quimioterapia, podrán solicitar una adaptación progresiva de su jornada de trabajo ordinaria. La Administración podrá conceder esta adaptación cuando la misma coadyuve a la plena recuperación funcional de la persona o evite situaciones de especial dificultad o penosidad en el desempeño de su trabajo. Esta adaptación podrá extenderse hasta un mes desde el alta médica y podrá afectar hasta un 25 % de la duración de la jornada diaria, preferentemente en la parte flexible de la misma, considerándose como tiempo de trabajo efectivo. La solicitud irá acompañada de la documentación que aporte la persona interesada para acreditar la existencia de esta situación, y la Administración deberá resolver sobre la misma en un plazo de tres días, sin perjuicio de que, para comprobar la procedencia de esta adaptación, la Administración podrá recabar los informes del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales o de cualesquiera otros órganos que considere oportuno sobre el tratamiento recibido o las actividades de rehabilitación que le hayan sido prescritas.

El plazo al que se refiere el párrafo anterior podrá ampliarse en un mes más cuando el empleado o la empleada público justifique la persistencia en su estado de salud de las circunstancias derivadas del tratamiento de radioterapia o quimioterapia.

Con carácter excepcional, y en los mismos términos indicados, esta adaptación de jornada podrá solicitarse en procesos de recuperación de otros tratamientos de especial gravedad, debiendo analizarse las circunstancias concurrentes en cada caso.

REDUCCIÓN DE LA JORNADA LABORAL, CON LA DISMINUCIÓN PROPORCIONAL A LAS RETRIBUCIONES

Art. 48 h) TREBEP

Por razones de guarda legal, cuando el funcionario o funcionaria 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 o funcionaria 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.

BOLSA DE HORAS DE HASTA EL 5%

Art. 8 Resolución de 28 de febrero de 2019, de la Secretaría de Estado de Función Pública, por la que se dictan instrucciones sobre jornada y horarios de trabajo del personal al servicio de la AGE y sus organismos públicos

Los empleados o empleadas públicos podrán disponer de una bolsa de horas de hasta un 5 % de la jornada anual de cada empleado o empleada, para los casos de cuidado de hijos o hijas menores de edad y menores sujetos a tutela o acogimiento; y para la atención de personas mayores y personas con discapacidad hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad.

La utilización de las horas tendrá carácter recuperable en un plazo máximo de 3 meses a contar desde el día siguiente a aquel en que se haga uso de la bolsa de horas, debiendo cumplir con el total de la jornada anual correspondiente.

Las horas recuperadas no se volverán a incorporar en ningún caso al saldo de horas por utilizar de la bolsa total de horas de que se dispone durante ese año natural.

Para la justificación del uso de la bolsa de horas será necesaria, en todo caso, una declaración responsable de los empleados o empleadas públicos.

Las horas podrán acumularse en jornadas completas siempre que exista una razón justificada para ello, considerando las peculiaridades de la prestación del servicio público.

Los calendarios laborales podrán establecer los límites y condiciones de acumulación de estas horas sin alcanzar jornadas completas siempre que sea compatible con la organización del trabajo, así como las adaptaciones que pudieran ser necesarias para las peculiaridades de determinados ámbitos o colectivos.

**EXCEDENCIA
VOLUNTARIA PARA
ATENDER AL CUIDADO
DE UN FAMILIAR**

**Art. 89. 4; TREBEP
Art. 14. RD 365/95**

Los funcionarios de carrera tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a 3 años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, o de cada menor sujeto a guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a 3 años, 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, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

El período de excedencia será único por cada sujeto causante. Cuando un nuevo sujeto causante diera origen a una nueva excedencia, el inicio del período de la misma pondrá fin al que se viniera disfrutando.

En el caso de que dos funcionarios generasen el derecho a disfrutarla por el mismo sujeto causante, la Administración podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas relacionadas con el funcionamiento de los servicios.

El tiempo de permanencia en esta situación será computable a efectos de trienios, carrera y derechos en el régimen de Seguridad Social que sea de aplicación. El puesto de trabajo desempeñado se reservará, al menos, durante dos años. Transcurrido este periodo, dicha reserva lo será a un puesto en la misma localidad y de igual retribución.

Los funcionarios y funcionarias en esta situación podrán participar en los cursos que convoque la Administración.

SI ESTÁS EMBARAZADA

A TENER EN CUENTA

Ten en cuenta las condiciones de tu puesto de trabajo. (Ley 31/1995 sobre Prevención de Riesgos laborales y modificaciones ley de Igualdad) Si el resultado de la evaluación de riesgos (si se ha hecho y si no debería de hacerse) revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia natural de la trabajadora, el empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos.

Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas, en función de la Entidad con la que la empresa tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales, con el informe del médico del Servicio Nacional de Salud que asista facultativamente a la trabajadora, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. El empresario deberá determinar, previa consulta con los representantes de los trabajadores, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.

| | |
|--|---|
| <p>PERMISO PRENATAL Art. 48, e) TREBEP</p> | <p>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.</p> |
| <p>PERMISO RETRIBUIDO PARA FUNCIONARIAS EN ESTADO DE GESTACIÓN Disp. Adicio. 16 TREBEP</p> | <p>Cada Administración Pública, en su ámbito, podrá establecer a las funcionarias en estado de gestación, 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 de parto.</p> |
| <p>TRAS EL NACIMIENTO</p> | |
| <p>PERMISO POR NACIMIENTO PARA LA MADRE BIOLÓGICA Art. 49. a; TREBEP, modificado por 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</p> | <p>Tendrá una duración de 16 semanas, de las cuales las 6 semanas inmediatas posteriores al parto serán en todo caso de descanso obligatorio e ininterrumpidas. Este permiso se ampliará en dos 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, una para cada uno de los progenitores. No obstante, en caso de fallecimiento de la madre, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste de permiso. En el caso de que ambos progenitores trabajen y transcurridas las seis primeras semanas de descanso obligatorio, el período de disfrute de este permiso podrá llevarse a cabo a voluntad de aquellos, de manera interrumpida y ejercitarse desde la finalización del descanso obligatorio posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. En el caso del disfrute interrumpido se requerirá, para cada período de disfrute, un preaviso de al menos 15 días y se realizará por semanas completas. Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades del servicio lo permitan, y en los términos que reglamentariamente se determinen, conforme a las reglas establecidas en el presente artículo. En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, este permiso se ampliará en tantos días como el neonato se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales. En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el periodo de duración del permiso no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.</p> |

| | |
|--|--|
| | <p>Durante el disfrute de este permiso, una vez finalizado el período de descanso obligatorio, se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración.</p> |
| <p>PERMISO DEL PROGENITOR DIFERENTE DE LA MADRE BIOLÓGICA, POR NACIMIENTO, ACOGIMIENTO O ADOPCIÓN</p> <p>Art.49 c.; TREBEP, modificado por RD 6/2019, de 1 de marzo</p> | <p>En 2019, la duración del permiso será de 8 semanas; las 2 primeras semanas serán 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. Las 6 semanas restantes podrán ser de disfrute interrumpido; ya sea con posterioridad a las seis semanas inmediatas posteriores al periodo de descanso obligatorio para la madre, o bien con posterioridad a la finalización de los permisos contenidos en los apartados a) y b) del artículo 49 o de la suspensión del contrato por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento.</p> <p>En 2020, la duración del permiso será de 12 semanas; las 4 primeras semanas serán 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. Las 8 semanas restantes podrán ser de disfrute interrumpido; ya sea con posterioridad a las seis semanas inmediatas posteriores al periodo de descanso obligatorio para la madre, o bien con posterioridad a la finalización de los permisos contenidos en los apartados a) y b) del artículo 49 o de la suspensión del contrato por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento.</p> <p>Finalmente en 2021, la duración del permiso será de 16 semanas; las 6 primeras semanas serán 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. Las 10 semanas restantes podrán ser de disfrute interrumpido; ya sea con posterioridad a las seis semanas inmediatas posteriores al periodo de descanso obligatorio para la madre, o bien con posterioridad a la finalización de los permisos contenidos en los apartados a) y b) del artículo 49 o de la suspensión del contrato por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento.»</p> |
| <p>POR NACIMIENTO DE HIJOS/AS PREMATUROS/AS O QUE POR CUALQUIER OTRA CAUSA DEBAN PERMANECER HOSPITALIZADOS A CONTINUACIÓN DEL PARTO</p> <p>Art.48 g); 49 a. TREBEP</p> | <p>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.</p> <p>Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional de sus retribuciones.</p> <p>En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, este permiso se ampliará en tantos días como el neonato se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales.</p> |

PERMISO POR LACTANCIA

Art.48 f) TREBEP, modificado por RD 6/2019, de 1 de marzo

Por lactancia de un hijo menor de doce meses tendrá derecho a **1 hora** de ausencia del trabajo que podrá dividir en dos fracciones. Este derecho podrá sustituirse por una reducción de la jornada normal en media hora al inicio y al final de la jornada o, en una hora al inicio o al final de la jornada, con la misma finalidad.

El permiso contemplado en este apartado constituye un derecho individual de los funcionarios, sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor.

Se podrá solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente. 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.

Este permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple.

DISFRUTE DE VACACIONES AGOTADO EL PERMISO DE MATERNIDAD, PATERNIDAD Y LACTANCIA.

Art.50. 2., TREBEP

Art. 9.5 Resolución de 28 de febrero de 2019, de la Secretaría de Estado de Función Pública, por la que se dictan instrucciones sobre jornada y horarios

Cuando el disfrute de los permisos de maternidad, paternidad y lactancia acumulada, o las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante la lactancia o riesgo durante el embarazo impidan iniciar el disfrute de las vacaciones dentro del año natural al que correspondan, o una vez iniciado el periodo vacacional sobreviniera una de dichas situaciones, el periodo vacacional se podrá disfrutar aunque haya terminado el año natural a que correspondan y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

EN CASO DE ADOPCIÓN O ACOGIMIENTO

**PERMISO DE
MATERNIDAD POR
ADOPCIÓN, POR
GUARDA CON FINES DE
ADOPCIÓN, O
ACOGIMIENTO, TANTO
TEMPORAL COMO
PERMANENTE**
Art.49 b. TREBEP

Tendrá una duración de **16 semanas** ininterrumpidas. Este permiso se ampliará en **2 semanas** más en el supuesto de discapacidad del menor adoptado o acogido y por cada hijo, a partir del segundo, en los supuestos de adopción o acogimiento múltiple.

El cómputo del plazo se contará a elección del funcionario o funcionaria, 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 periodos de disfrute de este permiso.

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

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

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

Si fuera necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, en los casos de adopción o acogimiento internacional, se tendrá derecho, además, a un permiso de hasta dos meses de duración, percibiendo durante este periodo exclusivamente las retribuciones básicas.

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.

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

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, debiendo tener el acogimiento temporal una duración no inferior a un año.

PARA ATENDER AL CUIDADO DE HIJO O HIJA

PERMISO POR CUIDADO DE HIJO MENOR AFECTADO POR CÁNCER U OTRA ENFERMEDAD GRAVE

Art.49. e; TREBEP

El funcionario o funcionaria 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 aquélla, **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 o funcionaria 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 acogedor de carácter preadoptivo o 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.

FLEXIBILIDAD DE LA JORNADA DE TRABAJO

Art. 8. Resolución de 28 de febrero de 2019, de la Secretaría de Estado de Función Pública, por la que se dictan instrucciones sobre jornada y horarios de trabajo del personal al servicio de la AGE y sus organismos públicos

Los empleados o empleadas públicos que tengan a su cargo personas mayores, **hijos o hijas menores de 12 años, personas sujetas a tutela o acogimiento menores de 12 años** o personas con discapacidad, así como quien tenga a su cargo directo a familiares con enfermedad grave hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, tendrán derecho a flexibilizar en **1 hora diaria** el horario fijo de jornada que tengan establecido. Este derecho podrá ejercerse también en el año en que el menor cumpla la edad de 12 años.

Cuando las medidas de flexibilidad horaria reconocidas en los dos apartados anteriores, se refieran a descendientes o personas sujetas a tutela o acogimiento menores de 12 años, si hubiera más de un titular de este derecho por el mismo sujeto causante, se podrá instar su ejercicio simultáneo. No obstante, en el supuesto de que ambos progenitores presten servicios en el mismo órgano o entidad, se podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas en el correcto funcionamiento del servicio.

Excepcionalmente, los órganos competentes en materia de recursos humanos podrán autorizar, con carácter personal y temporal, la modificación del horario fijo en un máximo de dos horas por motivos directamente relacionados con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, y en los casos de familias monoparentales.

PARA VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

FALTAS DE ASISTENCIA, REDUCCIÓN DE JORNADA Y ADAPTACIÓN DE TIEMPO DE TRABAJO

Art. 49. d; TREBEP, modificado por RD 6/2019, de 1 de marzo

- a) 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.
- b) 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. La funcionaria pública mantendrá sus **retribuciones íntegras** cuando **reduzca su jornada en un tercio o menos**.

EXCEDENCIA POR RAZÓN DE VIOLENCIA DE GÉNERO

Art. 89. 5. TREBEP RD 365/95

Las funcionarias víctimas de violencia de género, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho a solicitar la situación de excedencia sin tener que haber prestado un tiempo mínimo de servicios previos y sin que sea exigible plazo de permanencia en la misma.

Durante los seis primeros meses tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo que desempeñaran, siendo computable dicho período a efectos de antigüedad, carrera y derechos del régimen de Seguridad Social que sea de aplicación.

Cuando las actuaciones judiciales lo exigieran se podrá prorrogar este periodo por tres meses, con un máximo de dieciocho, con idénticos efectos a los señalados anteriormente, a fin de garantizar la efectividad del derecho de protección de la víctima.

Durante los dos primeros meses de esta excedencia la funcionaria tendrá derecho a percibir las retribuciones íntegras y, en su caso, las prestaciones familiares por hijo a cargo.

MOVILIDAD

Art. 82. 1. TREBEP

Resolución de 16 de noviembre de 2018, de la Secretaría de Estado de Función Pública, por la que se publica el Acuerdo de la Conferencia Sectorial de Administración Pública, por la que se aprueba el Acuerdo para favorecer la movilidad interadministrativa de las empleadas públicas víctimas de violencia de género

Las mujeres víctimas de violencia de género que se vean obligadas a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venían prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o el derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho al traslado a otro puesto de trabajo propio de su cuerpo, escala o categoría profesional, de análogas características, sin necesidad de que sea vacante de necesaria cobertura. Aun así, en tales supuestos la Administración Pública competente, estará obligada a comunicarle las vacantes ubicadas en la misma localidad o en las localidades que la interesada expresamente solicite.

Este traslado tendrá la consideración de traslado forzoso.

En las actuaciones y procedimientos relacionados con la violencia de género, se protegerá la intimidad de las víctimas, en especial, sus datos personales, los de sus descendientes y las de cualquier persona que esté bajo su guarda o custodia.

Las indemnizaciones que, en su caso, correspondan a la empleada pública serán a cargo de la Administración Pública de origen en la que se encuentre destinada en el momento de efectuarse la movilidad.

La ocupación por la interesada del nuevo puesto adjudicado tendrá carácter provisional, en tanto no obtenga un puesto con carácter definitivo.

La incorporación al nuevo destino deberá realizarse en el plazo más breve posible. En todo caso, la incorporación deberá producirse en el plazo máximo de tres días hábiles si no comporta cambio de residencia de la empleada pública o de ocho días hábiles, prorrogables justificadamente hasta un máximo de un mes, si lo comporta, desde la notificación de la resolución de movilidad.

La Administración pública de destino, mantendrá a la empleada pública en el puesto que le sea adjudicado, en

MOVILIDAD

Art. 82. 1. TREBEP

Resolución de 16 de noviembre de 2018, de la Secretaría de Estado de Función Pública, por la que se publica el Acuerdo de la Conferencia Sectorial de Administración Pública, por la que se aprueba el Acuerdo para favorecer la movilidad interadministrativa de las empleadas públicas víctimas de violencia de género

tanto permanezcan las circunstancias que dieron lugar a la movilidad, sin que dicho puesto de trabajo pueda ser durante todo ese período objeto de convocatoria para su cobertura definitiva.

La Administración de origen tendrá la obligación de reservar a la empleada pública un destino en la misma localidad y de iguales características retributivas a las del puesto que ocupaba, durante el tiempo en que dicha empleada permanezca destinada con carácter provisional en la Administración a la que se traslade por razón de violencia de género, hasta obtener un puesto con carácter definitivo, sea en la de Administración de destino, en la de origen o en una tercera.

Las Administraciones Públicas intervinientes en la movilidad se comunicarán recíprocamente la formalización del cese y la toma de posesión de la empleada pública en el momento en que se produzcan.

Todas las retribuciones correspondientes al plazo posesorio serán abonadas por la Administración Pública de origen en la cuantía correspondiente al puesto de trabajo que venía desempeñando. Las retribuciones o salarios del nuevo puesto corresponderán a la Administración Pública a la que va destinada a partir de la fecha de la toma de posesión en el nuevo puesto de trabajo.

La empleada pública tendrá derecho a percibir las retribuciones que correspondan al puesto que le sea adjudicado en la Administración a la que se traslade, para lo que la Administración de origen, en caso de que se produzca pérdida retributiva, regulará un mecanismo de compensación articulado desde la perspectiva presupuestaria, que permita el abono de una indemnización en tanto se mantenga esa diferencia retributiva.

La empleada pública tendrá la obligación de comunicar a la Administración en la que se le ha adjudicado el nuevo destino, la desaparición, en su caso, de las circunstancias que dieron lugar a la necesidad de traslado o la pérdida de la condición de víctima de violencia de género, promoviéndose en ese momento la reincorporación a su Administración de origen.

Las Administraciones Públicas procurarán la utilización también de las herramientas de provisión de puestos de trabajo existentes en su respectivo ámbito competencial para atender la posible necesidad de traslado de las empleadas o empleados públicos que tengan a su cargo bajo su patria potestad, tutela, guarda o acogimiento a una menor o a una persona con discapacidad, que tenga la condición de víctima de violencia de género, en aquellos supuestos en los que la situación de la víctima aconseje un cambio de localidad de la residencia familiar

OTROS PERMISOS

PARA RECIBIR ATENCIÓN MÉDICA Y PARA SOMETERSE A TÉCNICAS DE FECUNDACIÓN ASISTIDA

Art. 8. Resolución de 28 de febrero de 2019, de la Secretaría de Estado de Función Pública, por la que se dictan instrucciones sobre jornada y horarios de trabajo del personal al servicio de la AGE y sus organismos públicos

Los empleados o empleadas públicos tendrán derecho a ausentarse del trabajo para someterse a técnicas de fecundación o reproducción asistida por el tiempo necesario para su realización y previa justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

PARA CONCURRIR A EXÁMENES FINALES Y DEMÁS PRUEBAS DEFINITIVAS DE APTITUD Y EVALUACIÓN EN CENTROS OFICIALES - Art. 48. d) TREBEP

Durante **los días de su celebración**

PARA EL CUMPLIMIENTO DE UN DEBER INEXCUSABLE DE CARÁCTER PÚBLICO O PERSONAL Y POR DEBERES DERIVADOS DE LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL

Art. 48. j) TREBEP

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.

POR TRASLADO DE DOMICILIO SIN CAMBIO DE RESIDENCIA-Art. 48.1 b. TREBEP

Un día

DÍAS 24 Y 31 DE DICIEMBRE

Art. 9. Resolución de 28 de febrero de 2019, de la Secretaría de Estado de FP, por la que se dictan instrucciones sobre jornada y horarios de trabajo del personal al servicio de la AGE y sus Organismos Públicos

Los días 24 y 31 de diciembre permanecerán cerradas las oficinas públicas, a excepción de los servicios de información, registro general y todos aquellos contemplados en el apartado 1.2 de esta Resolución.

Los calendarios laborales incorporarán dos días de permiso, de similar naturaleza a los días por asuntos particulares, cuando los días 24 y 31 de diciembre coincidan en festivo, sábado o día no laborable.

POR VIOLENCIA TERRORISTA

Art. 49. f. TREBEP

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.

PERMISOS PARA LA FORMACIÓN

TIEMPO PARA LA FORMACIÓN

Art. 48. d) TREBEP

Art. 10. Resolución de 28 de febrero de 2019, de la Secretaría de Estado de Función Pública, por la que se dictan instrucciones sobre jornada y horarios de trabajo del personal al servicio de la AGE y sus organismos públicos

El tiempo destinado a la realización de cursos de formación dirigidos a la capacitación profesional o a la adaptación a las exigencias de los puestos de trabajo, programados por los diferentes promotores previstos en los correspondientes Acuerdos de Formación para el empleo, así como los organizados por los distintos órganos de la Administración General del Estado, se considerará tiempo de trabajo a todos los efectos, cuando los cursos se celebren dentro del horario de trabajo y así lo permitan las necesidades del servicio.

La Administración podrá determinar la asistencia obligatoria a aquellas actividades formativas necesarias para el buen desempeño de las tareas propias del puesto de trabajo, en cuyo caso su duración se considerará como tiempo de trabajo a todos los efectos.

EXÁMENES FINALES Y DEMÁS PRUEBAS DEFINITIVAS DE APTITUD PARA LA OBTENCIÓN DE UN TÍTULO ACADÉMICO O PROFESIONAL

Permiso retribuido, por el tiempo indispensable y suficiente durante los días de su celebración.

No podrá acumularse a otro tipo de permisos o licencias.

PERFECCIONAMIENTO PROFESIONAL CUYO CONTENIDO ESTÉ DIRECTAMENTE RELACIONADO CON EL PUESTO DE TRABAJO O LA CARRERA PROFESIONAL-ADMINISTRATIVA

Permiso, percibiendo sólo retribuciones básicas, con un límite máximo de cuarenta horas al año, previo informe favorable del superior jerárquico.

No podrá acumularse a otro tipo de permisos o licencias.

OTROS CURSOS DE PERFECCIONAMIENTO PROFESIONAL

Permiso no retribuido, de una duración máxima de tres meses al año, siempre que la gestión del servicio y la organización del trabajo lo permitan, previo informe favorable del superior jerárquico.

No podrá acumularse a otro tipo de permisos o licencias.

POR INTERÉS PARTICULAR**EXCEDENCIA
VOLUNTARIA POR
INTERÉS PARTICULAR****Art. 89.2. TREBEP
Art. 16 RD 365/95**

Los funcionarios de carrera podrán obtener la excedencia voluntaria por interés particular cuando hayan prestado servicios efectivos en cualquiera de las Administraciones Públicas durante un periodo mínimo de cinco años inmediatamente anteriores.

No obstante, las leyes de Función Pública que se dicten en desarrollo del presente Estatuto podrán establecer una duración menor del periodo de prestación de servicios exigido para que el funcionario de carrera pueda solicitar la excedencia y se determinarán los periodos mínimos de permanencia en la misma.

La concesión de excedencia voluntaria por interés particular quedará subordinada a las necesidades del servicio debidamente motivadas. No podrá declararse cuando al funcionario público se le instruya expediente disciplinario.

Procederá declarar de oficio la excedencia voluntaria por interés particular cuando finalizada la causa que determinó el pase a una situación distinta a la de servicio activo, se incumpla la obligación de solicitar el reingreso al servicio activo en el plazo en que se determine reglamentariamente.

Quienes se encuentren en situación de excedencia por interés particular no devengarán retribuciones, ni les será computable el tiempo que permanezcan en tal situación a efectos de ascensos, trienios y derechos en el régimen de Seguridad Social que les sea de aplicación.

Cada período de excedencia tendrá una duración no inferior a dos años continuados ni superior a un número de años equivalente a los que el funcionario o funcionaria acredite haber prestado en cualquiera de las Administraciones Públicas, con un máximo de quince.

(Este límite de quince años ha de entenderse derogado por la Ley 13/96, de 30 de diciembre de medidas fiscales, administrativas y de orden social, en su artículo 104). Se suprime, por tanto, el plazo máximo en que se puede permanecer en este tipo de excedencia.

| | |
|---|---|
| <p>EXCEDENCIA VOLUNTARIA POR AGRUPACIÓN FAMILIAR</p> <p>Art. 89.3. TREBEP Art. 17 RD 365/95</p> | <p>Podrá concederse, con una duración mínima de 2 años y máxima de 15, a los funcionarios cuyo cónyuge resida en otro municipio por haber obtenido y estar desempeñando un puesto de trabajo de carácter definitivo, como funcionario de carrera o como laboral en cualquier Administración Pública, Organismo autónomo o Entidad Gestora de la Seguridad Social así como en Órganos Constitucionales o del Poder Judicial y órganos similares de las comunidades autónomas, así como en la Unión Europea o en organizaciones internacionales.</p> <p>Podrá concederse sin el requisito de haber prestado servicios efectivos en cualquiera de las Administraciones Públicas durante el periodo establecido en el párrafo anterior.</p> <p>Quienes se encuentren en situación de excedencia voluntaria por agrupación familiar no devengarán retribuciones, ni les será computable el tiempo que permanezcan en tal situación a efectos de ascensos, trienios y derechos en el régimen de Seguridad Social que les sea de aplicación.</p> |
| <p>POR ASUNTOS PARTICULARES (Sin justificación)</p> <p>Art.48.k) TREBEP</p> <p>Art. 9. Resolución de 28 de febrero de 2019, de la Secretaría de Estado de Función Pública, por la que se dictan instrucciones sobre jornada y horarios de trabajo del personal al servicio de la AGE y sus organismos públicos</p> | <p>A lo largo de cada año los empleados o empleadas públicos tendrán derecho a disfrutar de seis días de permiso por asuntos particulares, sin perjuicio de la concesión de los restantes permisos y licencias establecidos en la normativa vigente.</p> <p>Asimismo, los empleados o empleadas públicos tendrán derecho a disfrutar de dos días adicionales de permiso por asuntos particulares desde el día siguiente al del cumplimiento del sexto trienio, incrementándose, como máximo, en un día adicional por cada trienio cumplido a partir del octavo.</p> <p>Los días de permiso por asuntos particulares no podrán acumularse a los períodos de vacaciones anuales. El personal podrá distribuir dichos días a su conveniencia, previa autorización de sus superiores y respetando siempre las necesidades del servicio. Cuando por estas razones no sea posible disfrutar del mencionado permiso antes de finalizar el mes de diciembre, podrá concederse hasta el 31 de enero siguiente.</p> <p>Sin perjuicio de lo anterior, y siempre que las necesidades del servicio lo permitan, los días de permiso por asuntos particulares así como, en su caso, los días de permiso previstos en el apartado siguiente, podrán acumularse a los días de vacaciones que se disfruten de forma independiente.</p> |
| <p>LICENCIAS POR ASUNTOS PROPIOS (No retribuida)</p> <p>Art.73, LFCE</p> | <p>Se concederán sin retribución alguna, siempre que lo permitan las necesidades del Servicio y su duración acumulada no podrá en ningún caso exceder de 3 meses cada 2 años.</p> <p>Requisito para solicitarla: tener cumplido, como mínimo, un año de servicios efectivos.</p> |

| | |
|--|--|
| <p>JORNADA REDUCIDA POR INTERÉS PARTICULAR</p> <p>Art. 5. Resolución de 28 de febrero de 2019, de la Secretaría de Estado de Función Pública, por la que se dictan instrucciones sobre jornada y horarios de trabajo del personal al servicio de la AGE y sus organismos públicos</p> | <p>En aquellos casos en que resulte compatible con la naturaleza del puesto desempeñado y con las funciones del centro de trabajo, el personal que ocupe puestos de trabajo cuyo nivel de complemento de destino sea igual o inferior al 28 podrá solicitar al órgano competente el reconocimiento de una jornada reducida, ininterrumpida, de las 9:00 a las 14:00 horas, de lunes a viernes, percibiendo el 75 % de sus retribuciones.</p> <p>No podrá reconocerse esta reducción de jornada al personal que desempeñe puestos de trabajo considerados de especial dedicación, salvo que se autorice el previo pase al régimen de dedicación ordinaria con la consiguiente exclusión, en su caso, del complemento de productividad que se percibiera por aquel régimen.</p> <p>Esta modalidad de jornada reducida será incompatible con otras reducciones de jornada previstas en la normativa vigente, pero sí será compatible con las medidas de flexibilidad horaria que prevea la correspondiente normativa.</p> <p>No se podrá conceder el pase a jornada ordinaria desde la jornada reducida por interés particular en periodos del año tales como vacaciones, festivos o jornadas especiales, salvo casos excepcionalmente valorados y justificados por los órganos competentes en materia de recursos humanos.</p> |
| <p>OTRAS EXCEDENCIAS</p> | |
| <p>EXCEDENCIA FORZOSA</p> <p>Art. 13 RD 365/95</p> | <p>a) Para los funcionarios y funcionarias en situación de expectativa de destino, por el transcurso del período máximo establecido para la misma, o por el incumplimiento de las obligaciones determinadas en el párrafo segundo del apartado 5 del art. 26 de la Ley 30/1984.</p> <p>b) Cuando el funcionario o funcionaria declarado en la situación de suspensión firme, que no tenga reservado puesto de trabajo, solicite el reingreso y no se le conceda en el plazo de 6 meses contando a partir de la extinción de la responsabilidad penal o disciplinaria, en los términos establecidos en el artículo 22 de este Reglamento.</p> |
| <p>EXCEDENCIA VOLUNTARIA INCENTIVADA</p> <p>Art. 13 RD 365/95</p> | <p>Los funcionarios afectados por un proceso de reasignación de efectivos que se encuentren en alguna de las dos primeras fases a que hace referencia el artículo 20.1.g) de la Ley 30/84, y quienes se encuentren en las situaciones de expectativa de destino o de excedencia forzosa como consecuencia de la aplicación de un Plan de Empleo, a su solicitud, la duración será de 5 años.</p> |

**EXCEDENCIA
VOLUNTARIA POR
PRESTACIÓN DE
SERVICIOS EN EL
SECTOR PÚBLICO**

Art. 29.3 Ley 30/84

De oficio o a instancia de parte: funcionarios de carrera que se encuentren en servicio activo en otro cuerpo o escala de cualquiera de las AAPP, salvo que hubieran obtenido la oportuna compatibilidad, y a los que pasen a prestar servicios como personal laboral fijo en organismos o entidades del sector público y no les corresponda quedar en las situaciones de servicio activo o servicios especiales. El desempeño de puestos con carácter de funcionario interino o de personal laboral temporal no habilitará para pasar a esta situación

Los funcionarios o funcionarias podrán permanecer en esta situación en tanto se mantenga la relación de servicios que dio origen a la misma.

Una vez producido el cese como funcionario de carrera o personal laboral fijo deberán solicitar el reingreso al servicio activo en el plazo máximo de un mes, declarándoseles, de no hacerlo, en la excedencia voluntaria por interés particular. Deben considerarse incluidas en el sector público aquellas empresas controladas por las AAPP por cualquiera de los medios previstos en la legislación mercantil, y en las que la participación directa o indirecta de las citadas AAPP sea igual o superior al porcentaje legalmente establecido. Procederá también en caso de funcionarios del Estado integrados en la función pública de las CCAA que ingresen voluntariamente en Cuerpo o Escalas de funcionarios propios de las mismas distintos a aquellos en que inicialmente se hubieran integrado.

VACACIONES

Art. 50 TREBEP
 modificado por
Art. 9 Resolución de
28 de febrero de 2019,
de la Secretaría de
Estado de Función
Pública, por la que se
dictan instrucciones
sobre jornada y
horarios de trabajo
del personal al
servicio de la AGE y
sus organismos
públicos

Cada año natural las vacaciones retribuidas tendrán una duración de **22 días hábiles anuales** por año completo de servicios, o de los días que correspondan proporcionalmente si el tiempo de servicio durante el año fue menor. A estos efectos los sábados se considerarán inhábiles, sin perjuicio de las adaptaciones que se establezcan para los horarios especiales.

Para el cálculo del período anual de vacaciones, las ausencias motivadas por enfermedad o accidente, así como las derivadas del disfrute de los permisos regulados en los artículos 48 y 49 del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, o de la licencia a que se refiere el artículo 72 del texto articulado de la Ley de Funcionarios Civiles del Estado, aprobado por el Decreto 315/1964, de 7 de febrero, tendrán, en todo caso y a estos efectos, la consideración de tiempo de servicio.

En el supuesto de haber completado los años de antigüedad en la Administración que se indican a continuación, se tendrá derecho al disfrute de los siguientes días de vacaciones anuales:

- Quince años de servicio: Veintitrés días hábiles.
- Veinte años de servicio: Veinticuatro días hábiles.
- Veinticinco años de servicio: Veinticinco días hábiles.
- Treinta o más años de servicio: Veintiséis días hábiles.

Dichos días se podrán disfrutar desde el día siguiente al de cumplimiento de los correspondientes años de servicio.

En ningún caso, la distribución anual de la jornada puede alterar el número de días de vacaciones o de fiestas laborales de carácter retribuido y no recuperable.

Las vacaciones se disfrutarán, previa autorización y siempre que resulte compatible con las necesidades del servicio, dentro del año natural y hasta el 31 de enero del año siguiente, en periodos mínimos de cinco días hábiles consecutivos.

Sin perjuicio de lo anterior, y siempre que las necesidades del servicio lo permitan, de los días de vacaciones previstos en el apartado 9.1 de esta Resolución, se podrá solicitar el disfrute independiente de hasta cinco días hábiles por año natural.

Al menos, la mitad de la totalidad de los días de vacaciones anuales deberán ser disfrutadas entre los días 16 de junio y 15 de septiembre, salvo que el calendario laboral, en atención a la naturaleza particular de los servicios prestados en cada ámbito, determine otros períodos.

Art. 50 TREBEP modificado por

Art. 9 Resolución de 28 de febrero de 2019, de la Secretaría de Estado de Función Pública, por la que se dictan instrucciones sobre jornada y horarios de trabajo del personal al servicio de la AGE y sus organismos públicos

Quando el disfrute de los permisos de maternidad, paternidad y lactancia acumulada, o las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante la lactancia o riesgo durante el embarazo impidan iniciar el disfrute de las vacaciones dentro del año natural al que correspondan, o una vez iniciado el periodo vacacional sobreviniera una de dichas situaciones, el periodo vacacional se podrá disfrutar aunque haya terminado el año natural a que correspondan y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

El periodo de vacaciones, una vez iniciado su disfrute, no se verá interrumpido si durante el mismo sobreviene algún permiso o licencia diferente de los enumerados en el párrafo anterior.

Quando se prevea el cierre de las instalaciones debido a la inactividad estacional de determinados servicios públicos, los periodos de disfrute de las vacaciones coincidirán en la franja temporal de cierre.

El Tribunal de Justicia de la Unión Europea, en Sentencia del 20-1-2009, estableció lo siguiente:

Un trabajador que no haya podido disfrutar de toda o parte de sus Vacaciones Anuales Retribuidas por haber estado de Baja por Enfermedad o Maternidad:

1º. Conserva el derecho a disfrutar las Vacaciones Anuales Retribuidas aún después de finalizar el año natural y este derecho no puede suprimirse ni siquiera mediante Leyes de los Estados de la U.E.

2º. Si finalizada la baja por enfermedad o maternidad, fuera imposible disfrutar las Vacaciones, por haber finalizado la relación laboral, el trabajador tiene derecho a Compensación Económica equivalente a sus retribuciones ordinarias.

El Tribunal Supremo, en España, dictó Sentencia (Sala de lo Social, Sala General, Fecha: 24-6-2009; Recurso de Unificación de Doctrina nº 1542/2008), en la que aplica la Jurisprudencia del TJUE, exactamente en el mismo sentido.

El TJUE dictó también Sentencia (21-6-2012; Sala 5ª; Asunto C-78/11), en la que se reconoce que un trabajador que cayera en situación de “Incapacidad Temporal” estando ya disfrutando de las Vacaciones, tiene derecho a disfrutar esa parte de las Vacaciones, una finalizada la situación de IT: “el trabajador tiene derecho a disfrutar de sus vacaciones anuales retribuidas coincidentes con un período de baja por enfermedad en un período posterior, con independencia del momento en que haya sucedido esa incapacidad laboral.”

NOTA:

Una vez incorporado al puesto de trabajo con alta médica, el trabajador deberá de forma inmediata solicitar las vacaciones pendientes de disfrute (existen sentencia contrarias a este derecho por no haber solicitado las mismas a la hora de incorporarse al puesto de trabajo).

SILENCIO ADMINISTRATIVO EN MATERIA DE GESTIÓN DE PERSONAL EN EL ÁMBITO DE LA AGE.

Real Decreto 1777/94, de 5 de agosto, de adecuación de las normas reguladoras de los procedimientos de gestión de personal a la Ley 30/92, de 26 de Noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común (BOE de 20 de agosto de 1994)

SOLICITUDES QUE SE PUEDEN ENTENDER DESESTIMADAS SI NO SE DICTA RESOLUCIÓN EXPRESA EN EL PLAZO INDICADO (Art. 2)

| | |
|---|---|
| Asistencia a Cursos de selección, formación y perfeccionamiento | 2 meses |
| Reconocimiento de Grado Personal y Servicios Previos | 2 meses |
| Autorización de Comisiones de Servicios | 3 meses |
| Declaración de Situaciones Administrativas, salvo lo previsto en el art. 3 del RD 1777/94. | 3 meses |
| Autorización de Permutas de destino entre funcionarios | 3 meses |
| Clasificaciones e Integraciones en Cuerpos o Escalas de nivel superior. | 2 meses |
| Procedimientos de Ingreso, Provisión de puestos de trabajo y Promoción Profesional, excepto los señalados anteriormente. | Según normativa específica. En su defecto: 3 meses |
| Adscripción de puestos a determinados Grupos de funcionarios: provisión, titulación, Admón. de procedencia, localidad del puesto, temporalidad, posible amortización, y cualquiera que incida en las RPT. | 3 meses |
| Evaluación de la actividad investigadora del Profesorado Universitario y del Personal Investigador del Consejo Superior de Investigaciones Científicas. | 7 meses |
| Cualquier otro procedimiento no incluido en el Art. 3.1. del RD 1777/94, cuya resolución implique efectos económicos actuales o futuros. | Según normativa específica. En su defecto: 3 meses |

SOLICITUDES QUE SE PUEDEN ENTENDER ESTIMADAS SI NO SE DICTA RESOLUCIÓN EXPRESA EN EL PLAZO INDICADO (Art. 3.1.)

| | |
|--|---------|
| Vacaciones en período ordinario. | 1 mes |
| Permiso por nacimiento de hijo o muerte o enfermedad grave de familiar hasta 2º Grado. | 1 día |
| Permisos por traslado de domicilio sin cambio de residencia. | 10 días |
| Permisos para concurrir a exámenes finales. | 3 días |
| Permisos de 1 ó 1/2 hora de ausencia del trabajo por cuidado hijo menor de 9 meses. | 1 día |
| Permisos para cumplimiento de deber inexcusable de carácter público o personal. | 3 días |
| Permisos por maternidad o adopción. | 3 días |
| Permisos por asuntos particulares. | 10 días |
| Reducción de jornada por razones de guarda legal. | 10 días |

| | |
|--|---------|
| Ampliación de jornada para quien la tiene reducida por guarda legal. | 10 días |
| Permisos sindicales. | 3 meses |
| Licencia por estudios sobre materias relacionadas con la Función Pública. | 3 meses |
| Licencia por matrimonio. | 10 días |
| Prórrogas toma de posesión de puestos obtenidos por 1º nombramiento o concurso. | 20 días |
| Reingreso al servicio activo del personal con reserva de plaza y destino. | 3 meses |
| Reingreso procedente de suspensión por tiempo inferior a 6 meses. | 10 días |
| Excedencia para el cuidado de hijos. | 1 mes |
| Excedencia Voluntaria por Actividad en el Sector Público (art. 29.3.a) Ley 30/84). | 3 meses |
| Excedencia Voluntaria por Interés Particular (art. 29.3.c) de la Ley 30/84). | 3 meses |
| Excedencia Voluntaria por Agrupación Familiar. | 3 meses |
| Servicios Especiales. | 2 meses |
| Servicios en Comunidades Autónomas. | 2 meses |
| Suspensión del Contrato de Trabajo por desempeño de puesto de Alto Cargo o por Cargo Electivo. | 10 días |
| Jubilaciones Voluntarias. | 3 meses |

Art. 3.2.: El plazo máximo para resolver los procedimientos no relacionados en el art. 2 y el art. 3.1. (reflejados en la tabla anterior), será el fijado en su normativa específica y, en su defecto, el general de 3 meses previsto en el art. 42.2 de la Ley 30/92, de 26 de noviembre.

La falta de resolución expresa en dicho plazo permitirá entender estimadas las solicitudes formuladas.

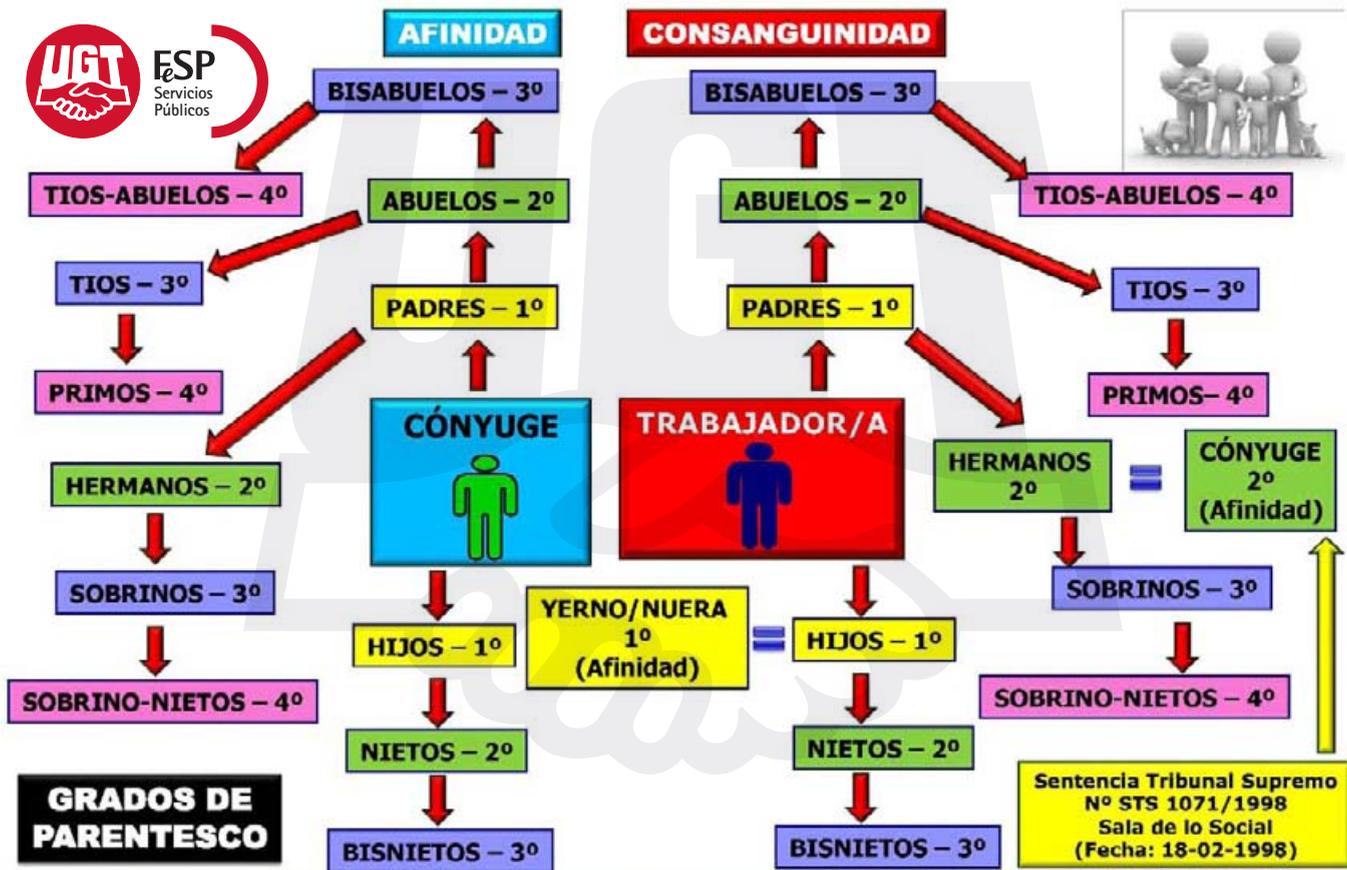
IMPORTANTE: recordar que el artículo 43.3.a) de la citada Ley 30/92, establece que “En los casos de estimación por silencio administrativo, la resolución expresa posterior a la producción del acto sólo podrá dictarse de ser confirmatoria del mismo.” Esto es: una vez presentada una Solicitud de un procedimiento, cuya falta de Resolución Expresa en el plazo indicado pueda entenderse Estimada, una vez agotado el plazo para Resolver, **SOLO SE PUEDE DICTAR RESOLUCIÓN FAVORABLE.**

El Plazo máximo para dictar Resolución comienza a contar “desde la fecha en que la solicitud haya tenido entrada en el registro del órgano competente para su tramitación” (Art. 42.3.b).

PROCEDIMIENTO A SEGUIR PARA SOLICITAR UN PERMISO:

- 1º. Presenta tu Solicitud a través de Registro de Entrada (del órgano competente para tramitarlo).
- 2º. Agotado el Plazo indicado en la Tabla anterior, se entiende CONCEDIDO, y además YA NO TE LO PUEDEN DENEGAR.

Cómputo de los grados de parentesco

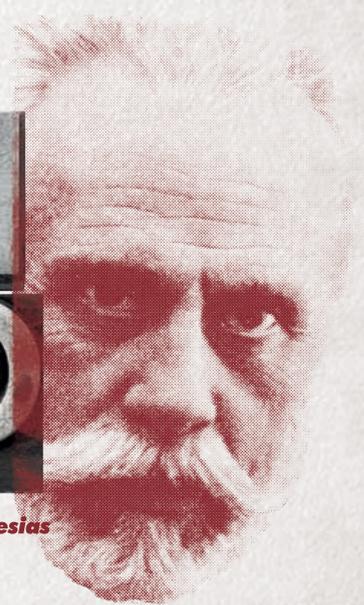


En las relaciones de parentesco por "Afinidad", según la Jurisprudencia, rige el principio de "Bilateralidad" por el cual, si una persona es pariente por afinidad de otra, ésta también lo es en el mismo grado respecto de aquella.

2018

UGT 130 ANI
VERSARIU

1888



Pablo Iglesias
(1850-1925)
Tipógrafo
y fundador
de UGT

130 UGT
Cumplimos!