

LABORALES

**PERMISOS, LICENCIAS,
EXCEDENCIAS y VACACIONES**

2.007

MEDIDAS ADICIONALES DE FLEXIBILIDAD HORARIA

**ACTUALIZADO CON EL II CONVENIO ÚNICO, LEY
PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES;
Y EL ESTATUTO DEL EMPLEADO PÚBLICO**

PERMISOS Y LICENCIAS

MOTIVO	DURACIÓN
<p>➤ Permiso de "PATERNIDAD" por nacimiento, acogimiento, o adopción de un hijo.</p> <p><i>(Artículo 47 b) del II C.U.)</i> <i>(Artículo 49. c) de la Ley EBEP)</i></p>	<p>15 días naturales</p> <p>A disfrutar por el padre o el otro progenitor a partir de la fecha del nacimiento, de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción con independencia que sean días hábiles o festivos. Tendrán derecho a beneficiarse de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a las que hubieran podido tener derecho durante su ausencia. Podrá acumularse al periodo vacacional.</p>
<p>➤ Permiso por parto o maternidad. (1) (2)</p> <p><i>(Artículo 53 a) del II C.U.)</i> <i>(Artículo 49. a) de la Ley EBEP)</i> <i>(Artículo 48.4 del E.T.)</i></p>	<p>16 semanas ininterrumpidas</p> <p>Se distribuirá a opción de la trabajadora siempre que 6 de ellas deberán ser disfrutadas por la madre inmediatamente posterior al parto. Podrá acumularse al periodo vacacional.</p>
	<p>2 semanas más en el supuesto de discapacidad del hijo</p> <p>Los servicios sociales de las Comunidades Autónomas valorarán el grado de dependencia, conforme al baremo fijado en el Real Decreto 504/2007 para menores de tres años. Se establece tres grados de dependencia, aunque sin niveles en cada grado, y regula revisiones de oficio a los 6, 12, 18, 24 y 30 meses. A los 36 meses los menores serán evaluados con el baremo general (para adultos).</p>
	<p>Hasta 13 semanas adicionales por parto prematuro o hospitalización del neonato a continuación del parto</p> <p>En estos casos el permiso por parto (16 semanas) se ampliará en tantos días como el neonato se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales.</p>

MOTIVO	DURACIÓN
<p>➤ Permiso por parto o maternidad "múltiple". (1) <i>(Artículo 53 a) del II C.U.)</i> <i>(Artículo 49. a) de la Ley EBEP)</i></p>	<p>16 semanas ininterrumpidas + 2 semanas por cada hijo a partir del segundo. Se distribuirá a opción de la trabajadora siempre que 6 de ellas deberán ser disfrutadas por la madre inmediatamente posterior al parto. Podrá acumularse al periodo vacacional.</p>
<p>➤ Permiso por parto o maternidad cuando no hay supervivencia del nacido o feto viable. (1) <i>(Resolución del MAP)</i> <i>(Artículo 48.4 del E.T.)</i></p>	<p>16 semanas ininterrumpidas Se distribuirá a opción de la trabajadora siempre que 6 de ellas deberán ser disfrutadas por la madre inmediatamente posterior al parto. El periodo de suspensión (permiso) no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo. Podrá acumularse al periodo vacacional.</p>
<p>➤ Permiso por parto o maternidad en caso de fallecimiento de la madre. (1) <i>(Artículo 53 a) del II C.U.)</i> <i>(Artículo 49. a) de la Ley EBEP)</i></p>	<p>16 semanas ininterrumpidas Con independencia de que la madre realizará o no un trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso del mismo, computado desde la fecha del parto, y sin que se descuente la parte del permiso que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto Podrá acumularse al periodo vacacional.</p>
<p>➤ Permiso por razón de violencia de género sobre la mujer trabajadora. (3) <i>(Artículo 49. d) de la Ley EBEP)</i> <i>(Artículo 24 y 25 de la Ley 1/2004)</i> <i>(Artículo 37.7 del E.T.)</i> <i>(Artículo 55.5 b) del E.T.)</i></p>	<p>Las faltas de asistencia, totales o parciales, al trabajo Las faltas de asistencias 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>Reducción de jornada, horario flexible, reordenación del trabajo Tendrán derecho a la reducción de 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 las formas de ordenación del tiempo de trabajo que sean aplicables, en los términos que establezca la Administración Pública.</p>

MOTIVO	DURACIÓN
<p>➤ Permiso por adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple. (1)</p> <p><i>(Artículo 53 a) del II C.U.)</i> <i>(Artículo 49. b) de la Ley EBEP)</i></p>	<p>16 semanas ininterrumpidas</p> <p>A elección de la trabajadora, bien a partir de la resolución administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial que se constituya la adopción, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios periodos de disfrute de este permiso. Podrá acumularse al periodo vacacional.</p> <hr/> <p>2 semanas más en el supuesto de discapacidad del menor</p> <p>Los servicios sociales de las Comunidades Autónomas valorarán el grado de dependencia, conforme al baremo fijado en el Real Decreto 504/2007 para menores de tres años. Se establece tres grados de dependencia, aunque sin niveles en cada grado, y regula revisiones de oficio a los 6, 12, 18, 24 y 30 meses. A los 36 meses los menores serán evaluados con el baremo general (para adultos).</p>
<p>➤ Permiso por adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, "múltiple". (1)</p> <p><i>(Artículo 53 a) del II C.U.)</i> <i>(Artículo 49. b) de la Ley EBEP)</i></p>	<p>16 semanas ininterrumpidas + 2 semanas por cada hijo a partir del segundo, a disfrutar a elección del funcionario, bien a partir de la resolución administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial que se constituya la adopción, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios periodos de disfrute. Podrá acumularse al periodo vacacional.</p>
<p>➤ Permiso por adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, "internacional" (1)</p> <p><i>(Artículo 53 a) del II C.U.)</i> <i>(Artículo 49. b) de la Ley EBEP)</i></p>	<p>16 semanas ininterrumpidas</p> <p>Cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, podrá iniciarse el permiso hasta 4 semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción o la decisión administrativa o judicial de acogimiento. En caso de adopción o acogimiento múltiple el permiso se ampliará en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. Podrá acumularse al periodo vacacional.</p>

MOTIVO	DURACIÓN
<p>➤ Permiso "RETRIBUIDO" por adopción "internacional" por desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado.</p> <p><i>(Artículo 47 k) del II C.U.)</i> <i>(Artículo 49. b) de la Ley EBEP)</i></p>	<p>Hasta 2 meses percibiendo las retribuciones básicas</p> <p>El trabajador/a tendrá derecho, además, a un permiso de 2 meses cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, percibiendo durante este periodo exclusivamente las retribuciones básicas del salario (sueldo base, los trienios y las pagas extraordinarias).</p>
<p>➤ Permiso por lactancia -natural o artificial- de un hijo menor de "doce meses".</p> <p><i>(Artículo 47 j) del II C.U.)</i> <i>(Artículo 48.1 f) de la Ley EBEP)</i></p>	<p>1 hora diaria de ausencia del trabajo</p> <p>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. Podrá ser ejercicio indistintamente por uno u otro de los progenitores, en el caso que ambos trabajen. Si puede disfrutar de forma simultánea o sucesiva por los dos progenitores. En caso de que la madre esté disfrutando del permiso de maternidad el otro progenitor no puede hacer uso de éste permiso, circunstancia que no se da en caso contrario. Acumulable a la reducción de jornada por razones de guarda legal. Cuando existan dos a más hijos menores de 12 meses, el tiempo de permiso se multiplicará por el número de hijos a cuidar. En "caso de adopción o acogida", se disfrutará a partir de la acogida en el seno familiar, y se incrementará de forma proporcional en los casos de adopción o acogida múltiple.</p> <p>Permiso sustitutivo</p> <p>La trabajadora podrá sustituir el permiso por lactancia por un permiso retribuido adicional que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente (lo que puede suponer un permiso de hasta 4 semanas por hijo). Se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple. Podrá acumularse al periodo vacacional. Igualmente podrá acumularse dicho período a tiempo parcial con la correspondiente prolongación del mismo (es decir, la posibilidad de tomar 4 semanas a tiempo total, 8 semanas a media jornada o 12 semanas a 1/3 de jornada)</p>

MOTIVO	DURACIÓN
<p>➤ Permiso por fallecimiento, accidente o enfermedad graves u hospitalización del cónyuge o pareja de hecho acreditada o de un familiar dentro del "PRIMER GRADO" de consanguinidad o afinidad (por matrimonio o pareja de hecho) en la "misma" localidad de la del domicilio de trabajador.</p> <p><i>(Artículo 47 c) del II C.U.)</i> <i>(Artículo 48.1 a) de la Ley EBEP)</i></p>	<p>3 días hábiles</p> <p>PRIMER GRADO: Padres, hijos, suegros, cónyuges, yernos y nueras.</p> <p>Deberán ser disfrutados inmediatamente posterior al hecho causante, no computándose los domingos y festivos, pero si los sábados. No procede el permiso en caso de separación legal del matrimonio respecto de los familiares del cónyuge.</p>
<p>➤ Permiso por fallecimiento, accidente o enfermedad graves u hospitalización del cónyuge o pareja de hecho acreditada o de un familiar dentro del "PRIMER GRADO" de consanguinidad o afinidad (por matrimonio o pareja de hecho) en "distinta" localidad de la del domicilio del trabajador.</p> <p><i>(Artículo 47 c) del II C.U.)</i> <i>(Artículo 48.1 a) de la Ley EBEP)</i></p>	<p>5 días hábiles</p> <p>PRIMER GRADO: Padres, hijos, suegros cónyuges, yernos y nueras.</p> <p>Deberán ser disfrutados inmediatamente posterior al hecho causante, no computándose los domingos y festivos, pero si los sábados. No procede el permiso en caso de separación legal del matrimonio respecto de los familiares del cónyuge.</p>
<p>➤ Permiso por fallecimiento, accidente o enfermedad graves u hospitalización del cónyuge o pareja de hecho o de un familiar dentro del "SEGUNDO GRADO" de consanguinidad o afinidad (por matrimonio o pareja de hecho) en la "misma" localidad de la del domicilio del trabajador.</p> <p><i>(Artículo 47 c) del II C.U.)</i> <i>(Artículo 48.1 a) de la Ley EBEP)</i></p>	<p>2 días hábiles</p> <p>SEGUNDO GRADO: Abuelos, hermanos, cuñados y nietos.</p> <p>Deberán ser disfrutados inmediatamente posterior al hecho causante, no computándose los domingos y festivos, pero si los sábados. No procede el permiso en caso de separación legal del matrimonio respecto de los familiares del cónyuge.</p>
<p>➤ Permiso por fallecimiento, accidente o enfermedad graves u hospitalización de cónyuge o pareja de hecho o de un familiar dentro del "SEGUNDO GRADO" de consanguinidad o afinidad (por matrimonio o por pareja de hecho) en "distinta" localidad de la del domicilio del trabajador.</p> <p><i>(Artículo 47 c) de II C.U.)</i> <i>(Artículo 48.1 a) de la Ley EBEP)</i></p>	<p>4 días hábiles</p> <p>SEGUNDO GRADO: Abuelos, hermanos, cuñados y nietos.</p> <p>Deberán ser disfrutados inmediatamente posterior al hecho causante, no computándose los domingos y festivos, pero si los sábados. No procede el permiso en caso de separación legal del matrimonio respecto de los familiares del cónyuge.</p>

MOTIVO	DURACIÓN
<p>➤ Permiso "NO RETRIBUIDO" por la muerte del cónyuge o pareja de hecho. <i>(Artículo 47 C) del II C.U.)</i></p>	<p>1 mes El trabajador podrá solicitar adicionalmente al permiso por el hecho causante, un permiso no retribuido de un mes, con independencia de otros supuestos de licencias sin sueldos.</p>
<p>➤ Permiso "NO RETRIBUIDO" por la muerte de un hijo. <i>(Artículo 47 C) del II C.U.)</i></p>	<p>1 mes El trabajador podrá solicitar adicionalmente al permiso por el hecho causante, un permiso no retribuido de un mes, con independencia de otros supuestos de licencias sin sueldos.</p>
<p>➤ Permiso por intervención quirúrgica "SIN HOSPITALIZACIÓN" que precise reposo domiciliario de parientes hasta el "SEGUNDO GRADO" de consanguinidad o afinidad (por matrimonio o por pareja de hecho) "SIN DESPLAZAMIENTO" al efecto. <i>(Artículo 37.3 b) del E.T.)</i></p>	<p>2 días hábiles HASTA SEGUNDO GRADO (INCLUSIVE): Padres, hijos, suegros cónyuges, yernos y nueras, abuelos, hermanos, cuñados y nietos.</p>
<p>➤ Permiso por intervención quirúrgica "SIN HOSPITALIZACIÓN" que precise reposo domiciliario de parientes hasta el "SEGUNDO GRADO" de consanguinidad o afinidad (por matrimonio o por pareja de hecho) "CON DESPLAZAMIENTO" al efecto. <i>(Artículo 37.3 b) del E.T.)</i></p>	<p>4 días hábiles HASTA SEGUNDO GRADO (INCLUSIVE): Padres, hijos, suegros cónyuges, yernos y nueras, abuelos, hermanos, cuñados y nietos.</p>
<p>➤ Derecho a ausentarse por nacimiento de hijo prematuro o que, por cualquier causa, permanece hospitalizado a continuación del parto. (A) <i>(Artículo 47 I) del II C.U.)</i> <i>(Artículo 48.1 g) de la Ley EBEP)</i></p>	<p>2 horas diarias sin pérdida de retribuciones Además, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de 2 horas, con la disminución proporcional de sus retribuciones. <i>(Ver permiso por parto o maternidad).</i></p>
<p>➤ Permiso por concurrir a exámenes finales, pruebas selectivas en la Administración y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación. <i>(Artículo 51 a) del II C.U.)</i></p>	<p>Los días de la celebración Es un permiso para la obtención de un título académico o profesional reconocido. Este permiso incluye, en su terminología, aquellos exámenes que tengan carácter final o parcial liberatorio de una parte del programa. <u>No podrá acumularse a otros permisos o licencias.</u></p>

MOTIVO	DURACIÓN																			
<p>➤ Permiso por asuntos particulares.</p> <p><i>(Artículo 47 n) del II C.U.)</i> <i>(Artículo 47 o) del II C.U.)</i> <i>(Disposición adicional decimoséptima del II C.U.)</i> <i>(Art. 48.1 k) de la Ley EBEP)</i> <i>(Art. 48.2 de la Ley EBEP)</i></p>	<p>6 días hábiles</p> <p>El personal podrá distribuir dichos días a su conveniencia 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 en los primeros quince días del mes de enero siguiente. No podrán acumularse, en ningún caso, a los periodos de vacaciones anuales.</p>																			
	<p>Hasta 2 días hábiles adicionales</p> <p>Cuando los días 24 y 31 de diciembre coincidan en festivo, sábado o día no laborable se incorporarán dos días adicionales, uno por día.</p>																			
	<p>Días adicionales por antigüedad en la Administración</p> <p>Los funcionarios tendrán derecho al disfrute de dos días adicionales al cumplir el 6º trienio, incrementándose en un día adicional por cada trienio cumplido a partir del 8º.</p> <table><tr><td>Hasta 6 Trienios</td><td>2 días</td></tr><tr><td>7</td><td>" 2 días</td></tr><tr><td>8</td><td>" 3 días</td></tr><tr><td>9</td><td>" 4 días</td></tr><tr><td>10</td><td>" 5 días</td></tr><tr><td>11</td><td>" 6 días</td></tr><tr><td>12</td><td>" 7 días</td></tr><tr><td>13</td><td>" 8 días</td></tr><tr><td>14</td><td>" 9 días</td></tr><tr><td>15</td><td>" 10 días</td></tr></table>	Hasta 6 Trienios	2 días	7	" 2 días	8	" 3 días	9	" 4 días	10	" 5 días	11	" 6 días	12	" 7 días	13	" 8 días	14	" 9 días	15
Hasta 6 Trienios	2 días																			
7	" 2 días																			
8	" 3 días																			
9	" 4 días																			
10	" 5 días																			
11	" 6 días																			
12	" 7 días																			
13	" 8 días																			
14	" 9 días																			
15	" 10 días																			

MOTIVO	DURACIÓN
<p>➤ Permiso 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. <i>(Artículo 47 f) del II C.U.)</i></p>	<p>Tiempo indispensable</p> <p>Se entiende deber inexcusable aquella obligación cuyo incumplimiento genere al trabajador una responsabilidad civil, penal o administrativa. Dentro del mismo concepto deben incluirse los deberes de carácter cívico como la participación en procesos electorales y el ejercicio del derecho de sufragio.</p> <p>Cuando se trate de un deber de carácter personal no podrá superar el 20 % de las horas laborales en cómputo trimestral.</p> <p>Siempre que no de lugar a retribución o indemnización alguna, cuya exigencia deberá acreditarse documentalente.</p>
<p>➤ Permiso para realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo. <i>(Artículo 47 h) del II C.U.)</i></p>	<p>Tiempo necesario</p> <p>Previa justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.</p>
<p>➤ Ausencia a técnicas de fecundación asistida. <i>(Artículo 47 g) del II C.U.)</i></p>	<p>Tiempo necesario</p> <p>Acreditado con justificante de la necesidad dentro de la jornada de trabajo.</p>
<p>➤ Asistencia a consulta médica durante el horario de trabajo. <i>(Artículo 47 i) del II C.U.)</i></p>	<p>Tiempo indispensable</p> <p>Acreditado la necesidad en horario de trabajo y con justificante del servicio sanitario.</p>
<p>➤ Permiso por matrimonio <i>(Artículo 47 a) del II C.U.)</i></p>	<p>15 días naturales</p> <p>Se puede disfrutar de forma continuada o partida, distribuyendo en este caso los quince días en dos períodos, antes y después de la fecha del matrimonio siempre que el día de matrimonio esté dentro de los días de permiso. Las "uniones de hecho" no tienen derecho a disfrutar de este permiso.</p>
<p>➤ Permiso por traslado de domicilio habitual dentro de "la misma localidad" del domicilio del trabajador. <i>(Artículo 47 e) del II C.U.)</i></p>	<p>1 día hábil</p> <p>El permiso se entenderá referido al mismo día en el que se produzca el traslado. El hecho de cambiar de hospedaje no comporta derecho de permiso salvo que se efectúe mudanza de muebles y enseres.</p>

MOTIVO	DURACIÓN
<p>➤ Permiso por traslado de domicilio habitual en “distinta localidad” del domicilio del trabajador.</p> <p><i>(Artículo 47 e) del II C.U.)</i></p>	<p>2 días hábiles</p> <p>El permiso se entenderá referido al mismo día en el que se produzca el traslado. El hecho de cambiar de hospedaje no comporta derecho de permiso salvo que se efectúe mudanza de muebles y enseres.</p>
<p>➤ Disminución de jornada por razones de guarda legal “para el cuidado un menor de 12 años”, persona mayor que requiera especial dedicación, o de un a persona con discapacidad que no desempeñe actividad retribuida. (5)</p> <p><i>(Artículo 48.1 h) de la Ley EBEP)</i> <i>(Artículo 37.5 del E.T.)</i></p>	<p>Reducción de un 1/3 ó 1/2 de su jornada y de retribuciones</p> <p>La reducción se aplicará a cada jornada de trabajo diaria. Las retribuciones experimentarán una reducción de en la misma proporción que la reducción de jornada (1/3 o 1/2), sobre la totalidad de retribuciones, tanto básicas como complementarias, con inclusión de los trienios. También se aplicará sobre las pagas extraordinarias. Acumulable al permiso de lactancia. No es posible suspender la reducción de jornada en periodos de vacaciones y bajas por enfermedad. Puede volver a la jornada normal cuando así lo solicite.</p>
<p>➤ Disminución de jornada para el cuidado directo de un familiar hasta el “SEGUNDO GRADO” de consanguinidad o afinidad.</p> <p><i>(Art. 48.1 h) de la Ley EBEP)</i> <i>(Artículo 37.5 del E.T.)</i></p>	<p>Reducción de un 1/3 ó 1/2 de su jornada y de retribuciones</p> <p>HASTA SEGUNDO GRADO (INCLUSIVE): Padres, hijos, suegros cónyuges, yernos y nueras, abuelos, hermanos, cuñados y nietos.</p> <p>Cuando en el familiar se den razones de edad, accidente o enfermedad y este no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe actividad retribuida. Las reducciones de las jornadas se aplicarán de igual forma que para el cuidado de un hijo menor.</p>
<p>➤ Disminución de jornada para atender el cuidado de un familiar de “PRIMER GRADO” por razones de enfermedad muy grave.</p> <p><i>(Artículo 48.1 i) de la Ley EBEP)</i> <i>(Artículo 38.4 del II C.U.)</i></p> <p style="text-align: right;">Continúa...</p>	<p>Reducción de hasta 50% jornada laboral, sin pérdida de retribuciones, máximo un mes</p> <p>PRIMER GRADO: Padres, hijos, suegros cónyuges, yernos y nueras. 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 familiar, el tiempo de disfrute de esta reducción de jornada podrá prorratear entre los mismos, respetando en todo caso,</p>

MOTIVO	DURACIÓN
<p>➤ Disminución de jornada para atender el cuidado de un familiar de "PRIMER GRADO" por razones de enfermedad muy grave.</p> <p><i>(Artículo 48.1 i) de la Ley EBEP)</i> <i>(Artículo 38.4 del II C.U.)</i></p>	<p>el plazo máximo de un mes. Sólo se podrá conceder este permiso una vez por cada proceso patológico. En caso de fallecimiento del familiar concluirá la vigencia de este permiso. La denegación deberá realizarse siempre de forma motivada en atención a las circunstancias concurrentes. Las solicitudes deberán ir acompañadas de la siguiente documentación: - Acreditación de la relación de consanguinidad o afinidad en primer grado. - Certificado expedido por servicio médico oficial en el que se acredite la enfermedad muy grave del familiar.</p>
<p>➤ Permiso para asistencia a cursos de perfeccionamiento profesional.</p> <p><i>(Artículo 51 b) del II C.U.)</i></p>	<p>40 horas máximas al año</p> <p>Que se celebren fuera del ámbito de la AGE y cuando su contenido esté directamente relacionado con su puesto de trabajo o con la carrera profesional-administrativa. Percibiendo sólo el salario base, en su caso en complemento personal de unificación (CPU), y el complemento personal de antigüedad. No podrán acumularse a otros tipos de permisos y licencias.</p>
<p>➤ Permiso para asistencia a cursos de perfeccionamiento profesional "no relacionados con la función pública".</p> <p><i>(Artículo 51 c) del II C.U.)</i></p>	<p>Máximo 3 meses</p> <p>Permiso no retribuido. Para asistencia a cursos de perfeccionamiento profesional no directamente relacionados con la función pública, siempre que la gestión del servicio y la organización del trabajo lo permitan. <u>No podrá acumularse a otros permisos o licencias.</u></p>
<p>➤ Permiso para asistencia a cursos de capacitación profesional o adaptación a un nuevo puesto de trabajo.</p> <p><i>(Artículo 50 del II C.U.)</i></p>	<p>El tiempo de asistencia a los cursos</p> <p>Programados por los distintos órganos de la Administración General del Estado, y organizaciones sindicales, comprendidos en los planes de formación continua en la Administraciones Públicas, se considerará tiempo de trabajo a todos los efectos, cuando se celebren dentro de ese horario.</p>
<p>➤ Permiso por promoción profesional.</p> <p><i>(Artículo 47 p) del II C.U.)</i></p>	<p>3 días hábiles o 1 mes</p> <p>Los que accedan a una nueva categoría profesional mediante la promoción profesional, a partir de la toma de posesión, a un permiso retribuido de 3 días si el destino no implica cambio de residencia y de un mes si lo comporta.</p>

MOTIVO	DURACIÓN
<p>➤ Licencia por asuntos propios sin retribuir. <i>(Artículo 46.1 del II C.U.)</i></p>	<p>Hasta 3 meses cada 2 años Para el personal que haya cumplido al menos un año de servicios efectivos. El tiempo de esta licencia computará a efectos de antigüedad.</p>
<p>➤ Licencia por asuntos propios sin retribuir en "misiones de cooperación internacional" (voluntariado) <i>(Artículo 46.2 del II C.U.)</i></p>	<p>Hasta 1 año cada 5 años El período máximo de disfrute continuo será de tres meses. El tiempo de esta licencia computará a efectos de antigüedad. La petición se cursará con un mes de antelación a la fecha prevista para su disfrute y la denegación, en su caso, deberá ser motivada y resuelta en el plazo de veinte días desde su recepción en el órgano competente. Transcurrido dicho plazo sin resolución denegatoria se entenderá estimada.</p>

Nota: **II C.U.-** II Convenio Único para el personal laboral de la Administración General del Estado. (BOE de 14 de octubre de 2006).

T.E.- Texto refundido del Estatuto de los Trabajadores.

Ley EBEP.- Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público (BOE de 13 de abril de 2007).

De conformidad con el artículo 51 del EBEP para el régimen de jornada de trabajo, permisos y vacaciones del personal laboral se estará a lo establecido en el Capítulo V, "Derecho a la jornada de trabajo, permisos y vacaciones", y en la legislación laboral correspondiente. Asimismo, se establece en el artículo 93 del II. C.U. que "en todo lo no previsto en el presente Convenio se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones legales o reglamentarias que resulten de aplicación".

(1) PERMISO POR PARTO O MATERNIDAD, ADOPCIÓN O ACOGIMIENTO:

Sin perjuicio de las 6 semanas inmediatamente posteriores al parto que han de ser de descanso obligatorio para la madre ("**NO**" en caso de adopción o acogimiento de un menor según resolución del MAP), en el caso de que la madre y el padre trabajen, el período de descanso por maternidad, podrá optarse por que "**EL OTRO PROGENITOR**" disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea o sucesiva, con el de la madre.

El otro progenitor podrá seguir disfrutando del permiso de maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal. Durante el disfrute de este permiso se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración.

Los supuestos de adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, 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 simple una duración no inferior a un año. Asimismo, hay que tener en cuenta, hasta un nuevo pronunciamiento del MAP tras la entrada en vigor de las Leyes de Igualdad y del EBEP, se establecía la posibilidad de disfrutar del permiso en caso de acogimiento temporal - sin fijar un periodo mínimo de tiempo- de un menor no español (p.e. saharauí).

El EBEP no hace distinción, como se establece en II. C.U., en caso de adopción o acogimiento de menores hasta 6 años de edad y de mayores menores de 6 años de edad en caso de discapacitados o minusválidos o que por circunstancias y experiencias personales o que por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes.

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 con períodos ininterrumpidos.

En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las 16 semanas o de las que correspondan en caso de nacimiento, adopción o acogimiento múltiple y de discapacidad del hijo o menor adoptado o acogido en su caso.

Los trabajadores que hayan hecho uso del permiso por parto o maternidad, paternidad y adopción o acogimiento tendrán derecho, una vez finalizado el período de permiso, a reintegrarse a su puesto de trabajo en términos y condiciones que no les resulte menos favorables al disfrute del permiso, así como a beneficiarse de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a las que hubieran podido tener en derecho durante su ausencia.

En los permisos por parto o maternidad, adopción o acogimiento y paternidad el disfrute de estos permisos se computará como de servicio efectivo a todos los efectos, garantizándose la plenitud de derechos económicos de la trabajadora y, en su caso, del otro progenitor, durante todo el período de duración del permiso, y, en su caso, durante los períodos posteriores al disfrute de este, si de acuerdo con la normativa aplicable, el derecho a percibir algún concepto retributivo se determina en función del período de disfrute del permiso.

Este permiso podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la Administración y los trabajadores afectados, en los términos regulados en el Real Decreto 1251/2001, de 16 de noviembre. Debe entenderse que si se opta por la modalidad a tiempo parcial, el período de descanso se amplía proporcionalmente en función de la jornada de trabajo que se realice.

De esta forma, las 10 semanas restantes del permiso por maternidad, se ampliarán en este supuesto a veinte semanas de media jornada o 30 semanas a 1/3 de jornada, pudiendo acogerse tanto la madre como el padre, o incluso pudiendo fijarse turnos para atender al recién nacido.

Los permisos derivados del nacimiento, adopción o acogimiento podrán acumularse a el período de disfrute de vacaciones, aún habiendo expirado ya el año natural a que tal período corresponda.

Asimismo, en el caso de baja o permiso por maternidad, o con su ampliación con lactancia, cuando esta situación coincida con el período vacacional, quedará interrumpido el mismo y podrán disfrutarse las vacaciones finalizado el período del permiso por maternidad.

Reglas para el disfrute de los "PERMISOS A TIEMPO PARCIAL". Real Decreto 1251/2001.

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA. Suspensión del contrato de trabajo por maternidad a tiempo parcial.

1. Los períodos de descanso por maternidad, adopción o acogimiento, preadoptivo o permanente, a que se refiere dicho apartado podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial.
2. Para que pueda disfrutarse a tiempo parcial el permiso de maternidad será imprescindible el acuerdo previo entre el empresario (la Administración) y el trabajador afectado. El acuerdo podrá celebrarse tanto al inicio del descanso correspondiente como en un momento posterior y podrá extenderse a todo el período de descanso o a parte del mismo, sin perjuicio de lo dispuesto en el párrafo a) del apartado siguiente.
3. El disfrute a tiempo parcial del permiso de maternidad se ajustará a las siguientes reglas:
 - a. Este derecho podrá ser ejercido tanto por la madre como por el padre y en cualquiera de los supuestos de disfrute simultáneo o sucesivo del período de descanso. En el caso de parto, la madre no podrá hacer uso de esta modalidad de permiso durante las seis semanas inmediatas posteriores al mismo, que serán de descanso obligatorio.

- b. El período durante el que se disfrute el permiso se ampliará proporcionalmente en función de la jornada de trabajo que se realice.
 - c. El disfrute del permiso en esta modalidad será ininterrumpido. Una vez acordado, sólo podrá modificarse el régimen pactado mediante nuevo acuerdo entre el empresario y el trabajador afectado, por iniciativa de éste y debido a causas relacionadas con su salud o la del menor.
 - d. Durante el período de disfrute del permiso de maternidad a tiempo parcial, los trabajadores no podrán realizar horas extraordinarias, salvo las necesarias para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes.
4. El tiempo en el que el trabajador preste servicios parcialmente tendrá la consideración de tiempo de trabajo efectivo, manteniéndose suspendida la relación laboral durante el tiempo restante. No serán de aplicación a este supuesto las reglas establecidas para el contrato a tiempo parcial en el artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores y sus normas de desarrollo.
5. El permiso de maternidad a tiempo parcial será incompatible con el disfrute simultáneo por el mismo trabajador de los derechos previstos en los apartados 4 y 4.bis del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores y de la reducción de jornada por guarda legal prevista en el apartado 5 del mismo artículo. Será asimismo incompatible con el ejercicio del derecho a la excedencia por cuidado de familiares regulado en el apartado 3 del artículo 46 de la citada Ley.

(2) AMPLIACIÓN DEL PERMISO POR PARTO O MATERNIDAD EN CASO DE NACIMIENTO DE HIJO PREMATURO O QUE POR CUALQUIER CAUSA EL NEONATO DEBA PERMANECER HOSPITALIZADO A CONTINUACIÓN DEL PARTO:

En el Real Decreto 504/2007 por el que fija el baremo para valorar el grado de dependencia, se aclara que en los casos de neonatos que precisan hospitalización, y a efectos de la ampliación del permiso de maternidad, **se tendrán en cuenta los distintos internamientos hospitalarios iniciados durante los treinta días naturales siguientes al parto.**

(3) ACREDITACIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO:

La situación de violencia de género se acreditará con la orden de protección a favor de la víctima. Excepcionalmente, será título de acreditación de esta situación, el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la demandante es víctima de violencia de género hasta tanto se dicte la orden de protección. *(Art. 23 de la L.O. 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la violencia de Género)*

(4) AUSENCIA DEL TRABAJO RETRIBUIDA POR NACIMIENTO DE HIJO PREMATURO O QUE POR CUALQUIER CAUSA DEBA PERMANECER HOSPITALIZADO A CONTINUACIÓN DEL PARTO:

Las solicitudes para solicitar este permiso deberán ir acompañadas de un documento que acredite la relación paterno-filial, así como un documento del centro médico en el que conste la hospitalización del recién nacido.

(Resolución del MAP de 16 de enero de 2006)

(5) ALCANCE DEL TÉRMINO "NO DESEMPEÑAR ACTIVIDAD RETRIBUIDA":

El término "no desempeñar actividad retribuida" se está refiriendo al desempeño de un a profesión u oficio por la que recibe una contraprestación económica, pero en ningún caso a la percepción de una pensión o subsidio, ya que ésta implica en sí mismo el cese o el no desempeño en una actividad retribuida.

(Resolución del MAP -nº exp. 5GGPPP-17/02-).

Nota: Cuando el causante del permiso sea **la pareja de hecho**, tal condición se acreditará mediante la presentación del certificado expedido por el Registro de Uniones de Hecho que exista en el ámbito municipal o autonómico o, en ausencia de éste, mediante aportación de declaración jurada y certificado de convivencia expedido por el Ayuntamiento correspondiente. *(Artículo 47 d) del II C.U.)*

Protección de la Maternidad

-Ley 31/1995, 8 de noviembre-

En el supuesto de riesgo durante el embarazo la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad biológica o desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior a otro compatible con su estado. (Artículo 53. a) del II C.U.)

Artículo 26. Protección de la maternidad. (Ley 31/1995)

1. La evaluación de los riesgos a que se refiere el artículo 16 de la presente Ley deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico. Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras, 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.

2. 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.

El cambio de puesto o función se llevará a cabo de conformidad con las reglas y criterios que se apliquen en los supuestos de movilidad funcional y tendrá efectos hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto.

En el supuesto de que, aun aplicando las reglas señaladas en el párrafo anterior, no existiese puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

3. Si dicho cambio de puesto no resultara técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, contemplada en el artículo 45.1.d del Estatuto de los Trabajadores, durante el período necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible con su estado.

4. Lo dispuesto en los números 1 y 2 de este artículo será también de aplicación durante el período de lactancia natural, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo 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 o a su hijo. Podrá, asimismo, declararse el pase de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante la lactancia natural de hijos menores de nueve meses contemplada en el artículo 45.1.d del Estatuto de los Trabajadores, si se dan las circunstancias previstas en el número 3 de este artículo.

SINDICATO DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

Tlf: 648 287 833. Fax: 912 729 359. E-Mail: sap@sap-sindicato.es

WEB : WWW. SAP-SINDICATO.ES

JORNADA Y HORARIOS

-Artículo 54 del II C.U.-

RESOLUCIÓN PARA EL PERSONAL DE LA ADMINISTRACIÓN GENERAL DEL ESTADO (A.G.E)

BOE DE 27 DE DICIEMBRE DE 2005

En el artículo 37.4 del II Convenio Único se establece que **“en todo lo que no se contemple habrá de estarse a lo regulado, con carácter general para esta materia, en la Orden Ministerial de 15 de diciembre de 2005 en la que se establece la resolución de la Secretaría General para la Administración Pública, por la que se dictan instrucciones sobre jornadas y horarios de trabajo del personal civil al servicio de la Administración General del Estado (AGE)”**.

A continuación hacemos una especial referencia a aquellas medidas adicionales de flexibilidad horaria recogidas en la referida Orden Ministerial, como medidas complementarias a los permisos, licencias y suspensiones del contrato con reserva del puesto de trabajo.

MEDIDAS ADICIONALES DE FLEXIBILIDAD HORARIA

FLEXIBILIDAD EN **“1 HORA DIARIA”** EN EL HORARIO FIJO DE JORNADA

- Los empleados públicos que tengan a su cargo personas mayores, hijos menores de 12 años o personas con discapacidad, así como quien tenga a su cargo directo a un familiar con enfermedad grave hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, tendrán derecho a flexibilizar en una hora diaria el horario fijo de jornada que tenga establecida.

También se regula en el artículo 38.5 del II C.U.

FLEXIBILIDAD EN **“2 HORAS DIARIAS”** EN EL HORARIO FIJO DE JORNADA

- Los empleados públicos que tengan hijos con discapacidad, podrán disponer de dos 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, así como otros centros donde el hijo o la hija con discapacidad reciba atención, con los horarios de los propios puestos de trabajo.

SINDICATO DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

Tlf: 648 287 833. Fax: 912 729 359. E-Mail: sap@sap-sindicato.es

WEB : WWW. SAP-SINDICATO.ES

MEDIDAS ADICIONALES DE FLEXIBILIDAD HORARIA

EXCEPCIONALMENTE CON CARÁCTER PERSONAL Y TEMPORAL HASTA "2 HORAS DIARIAS" EN EL HORARIO FIJO

- Excepcionalmente se podrá 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 casos de familias monoparentales.**
También se regula en el artículo 38.5 del II C.U.

AUSENCIAS DEL TRABAJO POR TIEMPO NECESARIO O IMPRENCINDIBLE

- 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.
- Los empleados públicos que tengan ~~hijos con discapacidad~~ tendrán derecho a ausentarse del trabajo por el tiempo indispensable **para asistir a reuniones de coordinación de su centro educativo, ordinario de integración o de educación especial, donde reciba atención, tratamiento o para acompañarlo si ha de recibir apoyo adicional en el ámbito sanitario o social.**

JORNADA REDUCIDA CONTINUA E ININTERRUMPIDA DE CINCO HORAS DIARIAS

- Siempre que resulte compatible con la naturaleza del puesto de trabajo, y el puesto de trabajo sea de nivel inferior a 28. La jornada reducida, ininterrumpida, **de las 9,00 a las 14,00 horas, de lunes a viernes, percibirán el 75% de sus retribuciones.**
También se regula en el artículo 38.4 del II C.U. sin establecer la jornada de trabajo.
- No podrá reconocerse esta reducción de jornada al personal que preste sus servicios en régimen de especial dedicación (40 horas semanales sin perjuicio del aumento por necesidades del servicio). En el supuesto de que la especial dedicación venga retribuida exclusivamente mediante el concepto de productividad por la realización de la correspondiente jornada, podrá autorizarse la reducción, previo pase al régimen de dedicación ordinaria con la exclusión a percibir dicho complemento.
- La reducción de jornada por interés particular **SERÁ INCOMPATIBLE** con las reducciones de jornada, previstas en el artículo 37.5 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores, **por razón de guarda legal de un menor de 8 años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial.** (Art. 38.4 del II C.U.)
- El trabajador se reintegrará a la jornada normal, con las correspondientes retribuciones, en el plazo máximo de un mes desde el momento en que lo solicite. (Artículo 38.4 del II C.U.)

SINDICATO DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

Tlf: 648 287 833. Fax: 912 729 359. E-Mail: sap@sap-sindicato.es

WEB : WWW. SAP-SINDICATO.ES

EXCEDENCIAS

EXCEDENCIA VOLUNTARIA

-Artículo 54 del II C.U.-

MOTIVO	DERECHOS	DURACIÓN MÁXIMA
<p>➤ Para el cuidado de hijos. -por naturaleza como por adopción-</p> <p><i>(Artículo 54 b) del II C.U.)</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Podrá solicitarse en cualquier momento posterior al nacimiento o resolución judicial. ▪ <u>Reserva del puesto de trabajo que desempeña durante los dos primeros años.</u> ▪ Transcurrido este plazo (dos años) la reserva lo será a un puesto del mismo grupo profesional y área funcional en la misma localidad. ▪ <u>Computable el tiempo de excedencia a efectos de antigüedad, promoción y para la solicitud de excedencia voluntaria por interés particular.</u> (Art. 55 del II C.U.) ▪ Podrá asistir a cursos de formación, especialmente con ocasión de su reincorporación. ▪ <u>No devengarán retribuciones.</u> ▪ <u>No podrá desempeñar otra actividad durante la excedencia</u> (con declaración del peticionario). ▪ Cada nuevo hijo dará derecho a una nueva excedencia, y esta pondrá fin a la que se viera disfrutando. ▪ Si no solicita el reingreso, con quince días de antelación, a la finalización del período de excedencia será declarado de oficio en situación de excedencia voluntaria por interés particular por un período mínimo de dos años. ▪ El acogimiento de menores, tanto permanente como preadoptivo, <u>producirá los mismos efectos que la adopción.</u> 	<p>3 años</p> <p>Desde la fecha de nacimiento o de la resolución judicial o administrativa por la que se constituya la adopción.</p> <hr/> <p>5 años</p> <p>Si el hijo es disminuido físico, psíquico o sensorial que esté debidamente acreditado.</p>

EXCEDENCIA VOLUNTARIA

-Artículo 54 del II C.U.-

MOTIVO	DERECHOS	DURACIÓN MÁXIMA
<p>➤ Para el cuidado del cónyuge o persona con la conviva maritalmente y familiares -ascendientes y descendientes hasta el "SEGUNDO GRADO" (INCLUSIVE) de consanguinidad o afinidad-</p> <p>-Padres, suegros, cónyuge o pareja de hecho, yernos y nueras, abuelos, nietos y hermanos, cuñados y nietos-</p> <p>(Artículo 54 b) del II C.U.)</p> <p>(2)</p> <p><i>Los hijos no aparecen dentro de familiares hasta 2º grado incluido, al quedar excluidos de este tipo de excedencias por criterios del MAP</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> Para atender al cuidado personal siempre que lo precisen por causa de edad, accidente, enfermedad o discapacidad debidamente acreditadas. El cónyuge o familiar no desempeñará actividad retribuida -la percepción de una pensión no es equiparable al desarrollo de una actividad retribuida- y no pueda valerse por si mismo. <u>Reserva del puesto de trabajo que desempeña durante los dos primeros años.</u> Transcurrido este plazo (dos años) la reserva lo será a un puesto del mismo grupo profesional y área funcional, en la misma localidad. <u>Computable el tiempo a efectos de antigüedad y promoción.</u> Podrá asistir a cursos de formación. <u>No devengarán retribuciones.</u> <u>No podrá desempeñar otra actividad durante la excedencia.</u> Si no solicita el reingreso, con quince días de antelación, a la finalización del período de excedencia será declarado de oficio en situación de excedencia voluntaria por interés particular por un período mínimo de dos años. 	<p>3 años</p>
<p>➤ Por interés particular.</p> <p>(Artículo 54 a) del II C.U.)</p> <p>(3)</p>	<ul style="list-style-type: none"> El trabajador ha de ser fijo y tener un año antigüedad continuada inmediatamente anterior a la fecha de la solicitud, en el ámbito de este Convenio. Deberá solicitarse con un mes de antelación a la fecha de iniciar la excedencia. <u>No hay reserva del puesto de trabajo.</u> <u>No devengarán retribuciones.</u> <u>No podrá solicitarse la excedencia para periodos inferiores a un año.</u> 	<p>Tendrá carácter indefinido</p> <p>(continúa)</p>

EXCEDENCIA VOLUNTARIA

-Artículo 54 del II C.U.-

MOTIVO	DERECHOS	DURACIÓN MÁXIMA
<p>➤ Por interés particular. (Artículo 54 a) del II C.U.)</p> <p>(3)</p>	<ul style="list-style-type: none"> No computable el tiempo a efectos de <u>antigüedad y promoción.</u> No tendrá derecho a una nueva excedencia si no han transcurrido 3 años desde el final de la anterior excedencia voluntaria. No podrá concederse cuando se le instruya expediente disciplinario y hasta que no haya cumplido la sanción si la hubiera. 	<p>Tendrá carácter indefinido</p>
<p>➤ Por aplicación de la de incompatibilidades. (Artículo 54 c) del II C.U.)</p> <p>(4)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <u>Sólo para el contratado laboral fijo, aún cuando no hubiera cumplido un año de servicio,</u> cuando opte por desempeñar un puesto de trabajo en el sector público excluido el ámbito del Convenio Único, o cuando dentro de este se acceda a grupo profesional distinto. El desempeño de puestos de trabajo de carácter temporal, en el sector público, como funcionario interino o como personal laboral temporal, no habilitará para pasar a la situación -excedencia por incompatibilidad-. <u>No conservará ningún derecho respecto a la categoría de origen que ostentase.</u> <u>No computable el tiempo de excedencia a efectos de antigüedad y promoción.</u> Deberá solicitar el reingreso en el plazo de un mes desde el cese del puesto que dio lugar a la excedencia por incompatibilidad, declarándosele, de no hacerlo, en la situación de excedencia voluntaria por interés particular por un período mínimo de dos años, salvo que en el plazo indicado (un mes) haya pasado a desempeñar otro puesto que diera lugar a una nueva situación de excedencia por incompatibilidad, en cuyo caso continuará en la misma situación durante el tiempo que desempeñe dicho puesto. 	<p>No hay Mientras persistan las causas de la incompatibilidad</p>

EXCEDENCIA VOLUNTARIA

-Artículo 54 del II C.U.-

MOTIVO	DERECHOS	DURACIÓN MÁXIMA
<p>➤ Por agrupación familiar.</p> <p>(Artículo 54 d) del II C.U.)</p> <p>(5)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ <u>Sólo para el personal laboral fijo</u> cuyo cónyuge o conviviente acreditado resida en otra provincia o isla por haber obtenido y desempeñar un puesto de trabajo como funcionario de carrera o como contratado laboral, en cualquier Administración Pública, organismo, entidad gestora de la Seguridad Social, etc. ▪ Deberá solicitarse con un mes de antelación a la fecha de iniciar la excedencia. ▪ <u>Duración mínima de dos años.</u> ▪ <u>No reserva del puesto de trabajo.</u> ▪ <u>No computable el tiempo a efectos de promoción y antigüedad.</u> ▪ <u>No devengarán retribuciones.</u> ▪ Deberá solicitar el reingreso en el plazo de un mes antes de finalizar el plazo máximo de 15 años de duración de la excedencia, de no hacerlo, se declarará de oficio la situación de excedencia por interés particular por un plazo mínimo de dos años 	<p>15 años</p> <p><u>Suprimido el límite máximo de 15 años:</u> Por lo que se refiere a la duración máxima, hay que tener en cuenta que la Ley 13/1996 (artículo 104) suprimió expresamente el límite de quince años existente para la excedencia voluntaria por interés particular, y que la doctrina administrativa más autorizada considera que esta supresión del límite máximo debe entenderse asimismo predicable, en buena lógica y con mayor fundamento, en el supuesto de excedencia voluntaria por agrupación familiar. (Resolución del MAP, nº de expediente SGORJRRRIIFP-85/02).</p>
<p>➤ Por razón de violencia sobre la mujer trabajadora.</p> <p>(Artículo 54 e) del II C.U.)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ No es necesario un tiempo mínimo de servicios previos para poder acogerse. ▪ No tiene un plazo de permanencia mínimo. ▪ Reserva del puesto de trabajo que desempeñaban, durante los seis primeros meses y se podrá prorrogar por períodos de tres meses, con un máximo de dieciocho. ▪ <u>Computable el tiempo a efectos de antigüedad y promoción.</u> ▪ Derecho a percibir las retribuciones íntegras durante los dos primeros meses de la excedencia. ▪ La acreditación de la situación de violencia de género se realizará con arreglo a lo establecido en el art. 23 de la L.O. 1/2004. 	<p>No hay</p> <p><u>Nota:</u> La situación de violencia de género se acreditará con la orden de protección a favor de la víctima. Excepcionalmente, será título de acreditación de esta situación, el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la demandante es víctima de violencia de género hasta tanto se dicte la orden de protección. (Art. 23 de la L.O. 1/2004)</p>

EXCEDENCIA FORZOSA

-Artículo 56 del II C.U.-

MOTIVO	DERECHOS	DURACIÓN MÁXIMA
<p>➤ Por la designación o elección de cargo público o función sindical electiva.</p> <p><i>(Artículo 56 del II C.U.)</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ <u>Sólo para el personal laboral fijo</u>, por la designación o elección para un cargo público o función sindical electiva, de ámbito provincial o superior, de acuerdo con los Estatutos del Sindicato. ▪ <u>Reserva del puesto de trabajo.</u> ▪ <u>Cómputo del tiempo a efectos de antigüedad.</u> ▪ <u>Derecho al percibo del salario base, pagas extraordinarias, antigüedad y, en su caso, el complemento personal de unificación y el complemento personal de antigüedad.</u> ▪ No podrán desempeñar actividades en el sector público bajo ningún tipo de relación funcional o contractual, sea de naturaleza laboral o administrativa, salvo las susceptibles de autorización. ▪ Deberá solicitar el reintegro dentro del mes siguiente al cese en el cargo público o función sindical. En caso de no hacerlo, se declarará de oficio la situación de excedencia voluntaria por interés particular por un plazo mínimo de dos años. ▪ En ningún caso podrá entenderse incluido en este apartado el desempeño de cargos de carácter permanente. ▪ La obtención de un puesto de trabajo o la realización de una actividad en dicho sector determinará el pase a la situación de excedencia voluntaria por aplicación de la normativa de incompatibilidades. 	<p>No hay</p> <p>Hasta que cese en el cargo público o función sindical</p>

Nota: II C.U... II Convenio Único para el personal laboral de la Administración General del Estado (AGE).(BOE de 14 de octubre de 2006).

(I) EXCEDENCIA PARA EL CUIDADO DE HIJOS:

HIJO NATURAL.-

- La excedencia podrá solicitarse en cualquier momento posterior a la fecha de nacimiento dentro del periodo máximo de tres que esta excedencia puede durar; es decir, hasta los tres años de edad del menor o hasta los cinco años en caso de ser disminuido físico, psíquico o sensorial.

SINDICATO DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

Tlf: 648 287 833. Fax: 912 729 359. E-Mail: sap@sap-sindicato.es

WEB : WWW.SAP-SINDICATO.ES

ADOPCIÓN O ACOGIMIENTO.-

- Es posible acogerse a este tipo de excedencias **con independencia de que el menor sea mayor de tres años de edad** desde el momento que el legislador no hace ningún tipo mención a la edad actual del menor, sino que establece que se empezará a contar desde la fecha de la resolución judicial o administrativa que resuelve la adopción.

RESERVA DEL PUESTO DE TRABAJO.-

- El derecho a la reserva del puesto de trabajo durante los dos primeros años **no se refiere al que transcurre desde el nacimiento**, adopción o acogimiento, sino al que comienza a partir del día en que se reconoce el pase a esta situación.
- Una vez se comience a disfrutar la excedencia, los dos primeros años de reserva del puesto de trabajo se entiende que son años naturales, sin que dicho plazo se interrumpa aun cuando el interesado cese en la situación de excedencia y reingrese al servicio tantas veces como lo considere conforme a su interés.
- En caso de parto múltiple, el periodo de excedencia será único para cada hijo y hay que entender que los dos primeros años de excedencia con reserva de puesto de trabajo se vincula a uno sólo de los hijos y, consecuentemente, podrá hacer uso de igual disfrute del derecho respecto de los otros hijos; si bien, el ejercicio de este derecho tiene el límite del plazo de tres años desde la fecha de nacimiento.
- Si durante los dos primeros años de reserva del puesto de trabajo, el trabajador obtiene un nuevo puesto de trabajo por su participación en una convocatoria de provisión de puestos, será el nuevo destino el que hay de reservársele por el tiempo que reste de estos dos primeros años del periodo de excedencia.

(2) EXCEDENCIA PARA EL CUIDADO DE UN FAMILIAR HASTA EL SEGUNDO GRADO:

- No debe utilizarse esta figura con una finalidad diferente, por lo que se exige al solicitante que no realice ninguna actividad durante este periodo que impida o menoscabe el cuidado del familiar, debiendo realizar una declaración previa a la concesión en tal sentido.
- No cabe este tipo de excedencia para el cuidado de un hijo menor pero "mayor de tres años" (cinco años en caso de disminuido físico, psíquico y sensorial), supuesto en el que podría solicitarse la excedencia voluntaria por interés particular.
- El alcance de la expresión "no desempeñe actividad retribuida" por parte del familiar, la norma se está refiriendo al desempeño de una profesión u oficio por la que perciba una contraprestación económica, pero en ningún caso puede incluirse en este concepto la percepción de una pensión de jubilación o subsidio por incapacidad, ya que ésta implica en sí misma el cese en la actividad retribuida.

RESERVA DEL PUESTO DE TRABAJO.-

- El derecho a la reserva del puesto de trabajo durante los dos primeros años comienza a partir del día en que se reconoce el pase a esta situación.
- Una vez se comience a disfrutar la excedencia, los dos primeros años de reserva del puesto de trabajo se entiende que son años naturales, sin que dicho plazo se interrumpa aun cuando el interesado cese en la situación de excedencia y reingrese al servicio activo tantas veces como el trabajador lo considere conforme a su interés.
- Si desaparece el hecho causante que dio motivo a la concesión, el trabajador/a que estuviera disfrutando de esta modalidad de excedencia vendría obligado a solicitar el reingreso en el plazo de un mes desde la desaparición del hecho causante, pasando en caso de no hacerlo, a la situación de excedencia voluntaria por interés particular por un periodo mínimo de dos años continuados.

(3) EXCEDENCIA POR INTERÉS PARTICULAR:

- En la situación de excedencia por interés particular "no se podrá permanecer menos de un año continuado". En caso de que al trabajador se le haya adjudicado un puesto de trabajo, a través de un concurso de provisión, y se encuentre en el momento de la resolución del mismo en excedencia por interés particular, no podrá tomar posesión del nuevo puesto si no hubiera transcurrido un año continuado desde tal declaración, ya que ello supondría restituirse.

(4) EXCEDENCIA POR PRESTACIÓN APLICACIÓN DE LA NORMATIVA DE INCOMPATIBILIDADES.

- No es posible reconocer este tipo de excedencia por realizar servicios en Colegios Profesionales (abogados, procuradores de turno de oficio).

(5) EXCEDENCIA POR AGRUPACIÓN FAMILIAR:

- No procede conceder este tipo de excedencia cuando el cónyuge del solicitante se encuentra en comisión de servicios al ser una forma de provisión de puesto de trabajo de carácter temporal.

❖ Reingresos de la Excedencia:

El trabajador que solicite su reingreso tras una excedencia tendrá derecho a ocupar de forma provisional una vacante de necesaria cobertura de forma provisional, área funcional y en su caso, titulación y especialidad iguales a las suyas, siempre que no se encuentre comprendida entre las plazas ofrecidas en concurso de traslado o de promoción. La plaza vacante ocupada con carácter provisional se convocará para su cobertura definitiva mediante traslado en el plazo máximo de un año y el trabajador tendrá la obligación de participar en la convocatoria, solicitando el puesto que ocupa provisionalmente.

Si no existiera vacante en su grupo y sí la hubiera en grupo profesional inferior, dentro de su área funcional, podrá optar por el reingreso en ésta o bien esperar a que se produzca aquella. En el supuesto de que no existiera vacante adecuada en su grupo profesional y el trabajador optara por reingresar en un puesto de inferior grupo profesional, percibirá las retribuciones correspondientes a éste, manteniendo la opción al reingreso en un puesto de su grupo profesional en las mismas condiciones señaladas en el párrafo anterior de este artículo. La solicitud de reingreso caducará transcurrido seis meses desde que se cursó sin que el mismo se haya llevado a efecto, salvo que se renueve de forma expresa y por escrito en iguales o diferentes términos. Una vez reingresado, el trabajador deberá incorporarse al puesto adjudicado, en el plazo de un mes a contar desde el día siguiente a la notificación de reintegro. De no hacerlo, será declarado de oficio en la situación de excedente voluntario por interés particular por un periodo mínimo de dos años, salvo fuerza mayor probada documentalmente. (Art. 57 del II Convenio Único)

VACACIONES

MOTIVO	DURACIÓN
<p>➤ Vacaciones (Artículo 45 del II C.U.) (Artículo 50 de la Ley EBEP)</p>	<p>1 mes natural o 22 días hábiles Por cada año completo de servicio o en forma proporcional al tiempo de servicios efectivos.</p>

OBSERVACIONES

Se disfrutarán de forma obligatoria dentro del año natural y hasta el 15 de enero del año siguiente.
(Artículo 45.1 del II C.U.)

Se podrán disfrutar a los largo de todo el año, a solicitud del trabajador, **en períodos mínimos de cinco días hábiles consecutivos**, sin que computen ni interrumpan dicho cómputo los días inhábiles que se encuentren dentro dentro de estos cinco días.
(Artículo 45.2 del II C.U.)

Los sábados no son considerados días hábiles, salvo en los horarios especiales. (Artículo 45.1 del II C.U.)

El disfrute de la vacaciones durante un mes natural, a solicitud del trabajador, **se realizará de forma continuada durante un mes, desde el primero al último día de dicho mes, con independencia de que ésta tenga 31, 30 o 28 días. No es posible su disfrute en esta modalidad, solicitando de fecha a fecha, de modo que se incluyan dos meses diferentes**, debiendo en este caso disfrutarse las vacaciones en modalidad de días hábiles.

En aquellos casos en que por necesidades del servicio hayan quedado por disfrutar días de vacaciones en períodos inferiores a cinco días éstos podrán disfrutarse en función de las necesidades del servicio.
(Artículo 45.2 del II C.U.)

En caso de discrepancia entre trabajadores de un centro de trabajo para la asignación de turnos vacacionales, se procederá a establecer turnos rotatorios. (Artículo 45.2 del II C.U.)

Se puede acumular las vacaciones al permiso de maternidad, lactancia y paternidad aun habiendo expirado ya el año natural a que tal período corresponda. Asimismo se reconoce este derecho en el caso de adopción y acogimiento. (Artículo 45.3 del II C.U.)

Si coincide la baja por maternidad con el período vacacional quedará interrumpido el mismo y podrán disfrutarse las vacaciones finalizado el período del permiso por maternidad. (Artículo 45.3 del II C.U.)

En el caso de incapacidad temporal las vacaciones anuales quedarán interrumpidas y podrán disfrutarse, terminada dicha incapacidad dentro del año natural y hasta el 15 de enero del año siguiente. (Artículo 45.6 del II C.U.)

DÍAS ADICIONALES DE VACACIONES

-POR AÑOS DE SERVICIOS EN LA ADMINISTRACIÓN-

(Artículo 45.1 del II C.U.)

AÑOS EN LA ADMINISTRACIÓN	DURACIÓN
➤ Hasta 15 años de servicio	1 mes natural o 22 días hábiles
➤ Al cumplir 15 años de servicio	23 días hábiles
➤ Al cumplir 20 años de servicio	24 días hábiles
➤ Al cumplir 25 años de servicio	25 días hábiles
➤ Al cumplir 30 o más años de servicio	26 días hábiles

El derecho al disfrute de los días adicionales de vacaciones por años de servicios en la Administración se hará efectivo a partir del año natural siguiente al del cumplimiento de la antigüedad de referencia.

SAP

*SINDICATO DE LA
ADMINISTRACIÓN PÚBLICA*

SAP

TÚ

SINDICATO

VISITA NUESTRA PÁGINA WEB

www.sap-sindicato.es

SINDICATO DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

Tlf: 648 287 833. Fax: 912 729 359. E-Mail: sap@sap-sindicato.es

WEB : WWW.SAP-SINDICATO.ES

Grados de Parentesco

