



*SINDICATO DE LA
ADMINISTRACIÓN PÚBLICA*

CUADERNOS DE FUNCIÓN PÚBLICA 2007

PERMISOS, LICENCIAS, EXCEDENCIAS y VACACIONES 2.007

MEDIDAS ADICIONALES DE FLEXIBILIDAD HORARIA

SINDICATO DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA
Tlf: 91 5178498. Fax: 91 5178392. E-Mail: sindicato-sap@wanadoo.es
www.sap-sindicato.es

PERMISOS Y LICENCIAS

MOTIVO	DURACIÓN
<p>➤ Permiso por nacimiento de un hijo "a disfrutar por el padre". <i>(Art. 30.1 a) de la Ley 30/84)</i></p>	<p>10 días naturales A disfrutar por el padre inmediatamente posterior al hecho causante. No incide en el permiso si el nacimiento se produce en la misma o en distinta localidad. Podrá acumularse al periodo vacacional.</p>
<p>➤ Permiso por parto (maternidad) (1) <i>(Art. 30.3 de la Ley 30/84)</i></p>	<p>16 semanas ininterrumpidas 6 de ellas deberán ser disfrutadas por la madre inmediatamente posterior al parto. Podrá acumularse al periodo vacacional.</p>
<p>➤ Permiso por parto (maternidad) "múltiple" (1) <i>(Art. 30.3 de la Ley 30/84)</i></p>	<p>16 semanas ininterrumpidas + 2 semanas más por cada hijo a partir del segundo. Podrá acumularse al periodo vacacional.</p>
<p>➤ Permiso por parto (maternidad) cuando no hay supervivencia del nacido o feto viable. (1) <i>(Resolución del MAP)</i></p>	<p>16 semanas ininterrumpidas 6 de ellas deberán ser disfrutadas por la madre inmediatamente posterior al parto. Podrá acumularse al periodo vacacional.</p>
<p>➤ Permiso por parto en caso de fallecimiento de la madre. <i>(Art. 30.3 de la Ley 30/84)</i></p>	<p>16 semanas ininterrumpidas El padre podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del permiso. Podrá acumularse al periodo vacacional.</p>
<p>➤ Ausencia por nacimiento de hijo prematuro o que, por cualquier causa, permanece hospitalizado tras el parto. <i>(Art. 30.1 f bis) de la Ley 30/84, pendiente de modificación por aplicación del Plan Concilia)</i></p>	<p>2 horas por jornada sin pérdida de retribuciones Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de 2 horas diarias, con la disminución proporcional de sus retribuciones.</p>

MOTIVO	DURACIÓN
<p>➤ Por acogimiento o adopción de un hijo "a disfrutar por el padre". <i>(Art. 30.1 a) de la Ley 30/84)</i></p>	<p>10 días naturales A disfrutar por el padre inmediatamente posterior al hecho causante. Podrá acumularse al periodo vacacional. Podrá acumularse al periodo vacacional.</p>
<p>➤ Permiso por adopción o acogimiento de menores de seis años. (1) <i>(Art. 30.3 de la Ley 30/84)</i></p>	<p>16 semanas ininterrumpidas 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. Podrá acumularse al periodo vacacional.</p>
<p>➤ Permiso por adopción o acogimiento de mayores de seis años, discapacitados o con problemas de integración social -p.e. EXTRANJEROS-. (1) <i>(Art. 30.3 de la Ley 30/84)</i></p>	<p>16 semanas ininterrumpidas 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. Podrá acumularse al periodo vacacional.</p>
<p>➤ Permiso por adopción o acogimiento "múltiple". (1) <i>(Art. 30.3 de la Ley 30/84)</i></p>	<p>16 semanas ininterrumpidas + 2 semanas más por cada hijo a partir del segundo. Podrá acumularse al periodo vacacional.</p>
<p>➤ Permiso por adopción "internacional". (1) <i>(Art. 30.3 de la Ley 30/84)</i></p>	<p>16 semanas ininterrumpidas Cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado, podrá iniciarse el permiso hasta 4 semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción. Podrá acumularse al periodo vacacional.</p>
<p>➤ Permiso "RETRIBUIDO" por adopción "internacional" por desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado. <i>(Plan Concilia. Acuerdo Administración-Sindicatos de 7 de diciembre de 2005)</i></p>	<p>2 meses El funcionario/a tendrá derecho a un permiso de 2 meses cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado, manteniendo las retribuciones básicas del salario (sueldo base, los trienios y las pagas extraordinarias).</p>

MOTIVO	DURACIÓN
<p>➤ Ausencia diaria para el cuidado (lactancia) de hijo menor de "doce meses". <i>(Art. 30.1 f) de la Ley 30/84. Pendiente de modificación legislativa al ampliarse la edad de 9 a 12 meses por el Plan Concilia)</i></p>	<p>1 hora diaria 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. <u>Podrá ser ejercicio indistintamente por el padre o la madre, en el caso que ambos trabajen. No se puede disfrutar de forma simultánea por los dos cónyuges.</u> El padre no puede disfrutar del permiso en caso de que la madre esté disfrutando del permiso de maternidad. Al contrario, si se podría disfrutar. Acumulable a la reducción de jornada por guarda legal.</p> <p>Permiso sustitutivo Se podrá sustituir, con carácter opcional, el permiso por lactancia de los hijos menores de 12 meses por un permiso adicional de hasta 4 semanas acumulable al permiso de maternidad. Podrá acumularse al periodo vacacional.</p>
<p>➤ Permiso por muerte, accidente o enfermedad graves de un familiar dentro del "PRIMER GRADO" de consanguinidad o afinidad en la "misma" localidad. <i>(Art. 30.1 a bis) de la Ley 30/84)</i></p>	<p>3 días hábiles PRIMER GRADO -AFINIDAD O CONSANGUINIDAD-: Padres, hijos y suegros de ambos cónyuges. No procede el permiso en caso de separación legal del matrimonio respecto de los familiares del cónyuge.</p>
<p>➤ Permiso por muerte, accidente o enfermedad graves de un familiar dentro del "PRIMER GRADO" de consanguinidad o afinidad en "distinta" localidad. <i>(Art. 30.1 a bis) de la Ley 30/84)</i></p>	<p>5 días hábiles PRIMER GRADO -AFINIDAD O CONSANGUINIDAD-: Padres, hijos y suegros de ambos cónyuges. No procede el permiso en caso de separación legal del matrimonio respecto de los familiares del cónyuge.</p>
<p>➤ Permiso por muerte, accidente o enfermedad graves de un familiar dentro del "SEGUNDO GRADO" de consanguinidad o afinidad en la "misma" localidad. <i>(Art. 30.1 a bis) de la Ley 30/84)</i></p>	<p>2 días hábiles SEGUNDO GRADO -AFINIDAD O CONSANGUINIDAD-: Abuelos, hermanos, cuñados y nietos de ambos cónyuges. No procede el permiso en caso de separación legal del matrimonio respecto de los familiares del cónyuge.</p>

MOTIVO	DURACIÓN
<p>➤ Permiso por muerte, accidente o enfermedad graves de un familiar dentro del "SEGUNDO GRADO" de consanguinidad o afinidad en "distinta" localidad. <i>(Art. 30.1 a bis) de la Ley 30/84)</i></p>	<p>4 días hábiles SEGUNDO GRADO -AFINIDAD O CONSANGUINIDAD-: Abuelos, hermanos, cuñados y nietos de ambos cónyuges. No procede el permiso en caso de separación legal del matrimonio respecto de los familiares del cónyuge.</p>
<p>➤ Permiso par concurrir a exámenes finales y demás pruebas de aptitud y evaluación en Centros Oficiales. <i>(Art. 30.1 d) de la Ley 30/84)</i> <i>(Apartado décimo, punto 2 a), de la Instrucción sobre Jornada y horarios personal civil de la AGE. BOE de 27 de diciembre de 2005)</i></p>	<p>Los días de celebración Es un permiso para la obtención de un título académico o profesional reconocido. <u>No podrá acumularse a otros permisos o licencias.</u></p>
<p>➤ Permiso para asistencia a cursos de perfeccionamiento profesional <i>(Apartado décimo, punto 2 b), de la Instrucción sobre Jornada y horarios personal civil de la AGE. BOE de 27 de diciembre de 2005)</i></p>	<p>40 horas al año Percibirá sólo las retribuciones básicas (<u>sueldo base, los trienios y las pagas extraordinarias</u>). Para cursos distintos a los programados por la AGE y cuyo contenido esté directamente relacionado con el puesto de trabajo o la correspondiente carrera profesional administrativa, previo informe del superior. <u>No podrá acumularse a otros permisos o licencias.</u></p>
<p>➤ Permiso para asistencia a cursos de perfeccionamiento profesional "no relacionados con la función pública". <i>(Apartado décimo, punto 2 c), de la Instrucción sobre Jornada y horarios personal civil de la AGE. BOE de 27 de diciembre de 2005)</i></p>	<p>Máximo 3 meses 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 formación para la capacitación profesional o para la adaptación a un nuevo puesto de trabajo. <i>(Apartado décimo, punto 1, de la Instrucción sobre Jornada y horarios personal civil de la AGE. BOE de 27 de diciembre de 2005)</i></p>	<p>El tiempo de asistencia a los cursos Programados por los distintos órganos de la Administración General del Estado (AGE), y los organizados por los diferentes promotores para la formación continua, se considerará tiempo de trabajo a todos los efectos, cuando se celebren dentro de ese horario.</p>

MOTIVO	DURACIÓN
➤ Permiso para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal. <i>(Art. 30.2 de la Ley 30/84)</i>	Tiempo indispensable Se entiende deber inexcusable aquella obligación cuyo incumplimiento genere al trabajador una responsabilidad civil, penal o administrativa.
➤ Ausencia para exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto. <i>(Art. 30.1 e) de la Ley 30/84)</i>	Tiempo necesario Previa justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.
➤ Ausencia a técnicas de fecundación asistida. <i>(Plan Concilia)</i>	Tiempo necesario
➤ Licencia por matrimonio. <i>(Art. 71.1 de la Ley de Funcionarios Civiles del Estado)</i>	15 días naturales Puede ser disfrutado inmediatamente anterior o posterior, en todo o en parte, al día que se celebre el matrimonio. Las "uniones de hecho" no tienen derecho a disfrutar de esta licencia.
➤ Licencia por estudios sobre materias directamente relacionadas con la función pública. <i>(Art. 72 de la Ley de Funcionarios Civiles del Estado)</i>	Sin determinar Previo informe favorable del superior jerárquico, correspondiente. El funcionario tendrá derecho al percibo del sueldo y complemento familiar.
➤ Licencia por asuntos propios sin retribuir. <i>(Art. 73 de la Ley de Funcionarios Civiles del Estado)</i>	Hasta 3 meses cada 2 años
➤ Permiso por asuntos particulares. <i>(Apartado noveno, punto 2 y 3, de la Instrucción sobre Jornada y horarios de trabajo de personal civil de la AGE. BOE de 27 de diciembre de 2005)</i>	6 días El personal podrá distribuir dichos días a su conveniencia respetando siempre las necesidades del servicio. No podrán acumularse, en ningún caso, a los periodos de vacaciones anuales.
	2 jornadas adicionales Los calendarios laborales incorporarán dos días adicionales de permiso por asuntos propios cuando los días 24 y 31 de diciembre coincidan en festivo, sábado o día no laborable; una por día.

MOTIVO	DURACIÓN
<p>➤ Reducción de jornada a los funcionarios que les falte <u>"menos de cinco años para la jubilación forzosa (65 años)"</u>, con la reducción proporcional de retribuciones.</p> <p><i>(Art. 30.4 de la Ley 30/84).</i></p>	<p>Reducción de hasta un 1/2 de su jornada</p> <p>Dicha reducción de jornada podrá ser solicitada, de manera temporal, por aquellos funcionarios que la precisen en procesos de recuperación por razón de enfermedad, siempre que las necesidades del servicio lo permitan.</p>
<p>➤ Disminución de jornada, con la reducción proporcional de retribuciones, <u>"para el cuidado un menor de 12 años", anciano o disminuido psíquico o físico, por razones de guarda legal.</u></p> <p><i>(Art. 30.1 g) de la Ley 30/84. Pendiente de modificación al ampliarse la edad de 9 a 12 meses por el Plan Concilia)</i> <i>(Real Decreto 2670/1998, de 11 diciembre)</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. Acumulable al permiso para el cuidado de hijo menor de 12 meses (lactancia). No es posible suspender la reducción de jornada en períodos de vacaciones y bajas por enfermedad. Puede volver al régimen de jornada normal cuando así lo solicite.</p>
<p>➤ Disminución de jornada, con la reducción proporcional de retribuciones, <u>"para el cuidado directo de un familiar", hasta el "segundo grado" de consanguinidad o afinidad.</u></p> <p><i>(Art. 30 g) de la Ley 30/84. Pendiente de modificación al ampliarse la edad de 9 a 12 meses por el Plan Concilia)</i></p>	<p>Reducción de un 1/3 ó 1/2 de su jornada y de retribuciones.</p> <p>Tendrá el derecho por razones de edad, accidente o enfermedad del familiar 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>➤ Ausencias del puesto de trabajo de las funcionarias <u>"por motivos de violencia de género"</u>.</p> <p><i>(Art. 30.5 de la Ley 30/84)</i></p>	<p>Sin determinar</p> <p>Las ausencias y faltas de asistencia, 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 salud, según proceda. 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 formulas de ordenación del tiempo de trabajo que le sean aplicables.</p>

MOTIVO	DURACIÓN
➤ Traslado de domicilio sin cambio de residencia. (Art. 30.1 b) de la Ley 30/84)	1 día

- (1) Sin perjuicio de las 6 semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre ("no" en caso de adopción o acogimiento -por resolución del MAP-), "en el caso de que la madre y el padre trabajen", el período de descanso por maternidad, se podrá optar por que "EL PADRE" disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto, bien de forma simultanea o sucesiva, con el de la madre, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga un riesgo para su salud.

Respecto del permiso en caso de adopción o acogimiento el derecho del disfrute del mismo por parte del padre no está condicionada a si la madre trabaja; por tanto, el padre podrá disfrutar de la totalidad del permiso -16 semanas-. Asimismo, existe la posibilidad de disfrutar del permiso en caso de acogimiento temporal de un menor no español (p.e. saharauí) según criterios de Función Pública.

En los casos de disfrute simultáneo -por ambos conyuges- de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las 16 semanas previstas o de las que correspondan en caso de parto múltiple. En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el permiso, podrá computarse, a instancia de la madre o, en su defecto, del padre a partir de la fecha del alta hospitalaria. En esta circunstancia también se excluyen del cómputo las primeras 6 semanas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre.

No es posible simultanear el permiso con la hora de lactancia, ni con la ausencia de dos horas por hijo prematuro, ni con la disminución de jornada por causa de guarda legal según criterios de Función Pública (MAP).

Los permisos podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, a solicitud de los funcionarios y si lo permiten las necesidades del servicio, en los términos que reglamentariamente se determinen. Debe entenderse que si el funcionario opta por la modalidad a tiempo parcial, el periodo de descanso se amplía proporcionalmente en función de la jornada de trabajo que se realice.

Reglas para el disfrute de los "permisos a tiempo parcial"

Artículo 3.-

El disfrute a tiempo parcial de los permisos incluidos en el apartado 3 del artículo 30 de la Ley/1984, de 2 de agosto, (permiso por parto, adopción o acogimiento) se ajustará a las siguientes reglas:

a) Este derecho podrá ser ejercido por la madre como por el padre, y en cualquiera de los supuestos de disfrute simultáneo o sucesivo del periodo de descanso. En el supuesto de parto, la madre no podrá hacer uso de esta modalidad del permiso durante las 6 semanas inmediatamente posteriores al parto, que serán de descanso obligatorio.

b) El período durante el que se disfrute del permiso se ampliará proporcionalmente en función de la jornada de trabajo que se realice, sin que, en ningún caso, se pueda superar la duración establecida para los citados permisos.

c) El disfrute del permiso en esta modalidad será ininterrumpido. Una vez acordado, sólo podrá modificarse el régimen pactado mediante nuevo acuerdo entre el órgano competente para la concesión de permisos y el trabajador afectado, a iniciativa de éste y debido a causas relacionadas con su salud o la del menor.

d) Durante el período del disfrute del permiso a tiempo parcial, no podrá realizar servicios extraordinarios fuera de la jornada que deba cumplir en esta modalidad.

Artículo 4.-Incompatibilidades

El disfrute a tiempo parcial de los permisos incluidos en el apartado 3 del artículo 30 de la Ley 30/84, será incompatible con el ejercicio simultáneo por el mismo funcionario de los derechos en los supuestos de lactancia de un hijo menor de 12 meses (art.30 f - amplia la edad por el Plan Concilia), nacimiento de hijos prematuros (art.30 f bis) y disminución de jornada por guarda legal (art.30 g)

(Real Decreto 180/2004, de 30 de enero, por el que adoptan medidas para la conciliación de la vida laboral y familiar en relación con el disfrute a tiempo parcial de los permisos incluidos en el artículo 30.3 de la Ley 30/84. BOE de 12 de febrero)

EXCEDENCIA VOLUNTARIA

MOTIVO	DERECHOS	DURACIÓN MÁXIMA
<p>➤ Para el cuidado de hijos. -por naturaleza como por adopción-</p> <p>(Artículo 29.4 de la Ley 30/84) (Artículo 14 del R.D. 365/95)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Podrá solicitarse en cualquier momento posterior al nacimiento o resolución judicial. ▪ Reserva del puesto de trabajo que desempeñaba durante el primer año (ampliable hasta 18 meses en caso de familia numerosa). ▪ Transcurrido este plazo (un año), dicha reserva lo será a un puesto en la misma localidad y de igual nivel y retribución. ▪ Computable el tiempo de excedencia a efectos de trienios, consolidación de grado personal, derechos pasivos y para la solicitud de excedencia voluntaria por interés particular. ▪ No devengarán retribuciones. ▪ No podrá desempeñar otra actividad durante la excedencia. ▪ Cada nuevo hijo dará derecho a una nueva excedencia, y esta pondrá fin a la que se disfruta. ▪ Si no solicita el reingreso antes de 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, producirá los mismos efectos que la adopción. 	<p style="text-align: center;">3 años</p> <p>Desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa por la que se constituya la adopción.</p> <p><u>Nota:</u> El Plan Concilia amplía el plazo de reserva del puesto de trabajo a 2 años, pero según criterios del MAP "sólo tendrá efectividad cuando se produzcan las modificaciones legales correspondientes". Estas modificaciones están recogidas en el proyecto de Ley de Estatuto Básico del Empleado Público, actualmente en tramitación parlamentaria.</p>
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Para atender al cuidado personal 	

EXCEDENCIA VOLUNTARIA

MOTIVO	DERECHOS	DURACIÓN MÁXIMA
<p>➤ Para el cuidado de un familiar a su cargo hasta el "SEGUNDO GRADO" de consanguinidad o afinidad-</p> <p>-Padres, suegros, abuelos, nietos, hermanos y cuñados del funcionario/a y de su cónyuge-</p> <p>(Artículo 29.4 de la Ley 30/84)</p>	<p>siempre que lo precisen por causa de edad, accidente, enfermedad o discapacidad debidamente acreditadas.</p> <ul style="list-style-type: none"> El cónyuge o familiar no podrá valerse por si mismo y no podrá desempeñar actividad retribuida. (la percepción de una pensión no es equiparable al desarrollo de una actividad retribuida) Reserva del puesto de trabajo que desempeña durante el primer año. Transcurrido este plazo (un año), dicha reserva lo será a un puesto en la misma localidad y de igual nivel y retribución. Computable el tiempo a efectos de trienios, consolidación de grado personal, derechos pasivos y para la solicitud de excedencia voluntaria por interés particular. No devengarán retribuciones. No podrá desempeñar otra actividad durante la excedencia. Si no solicita el reingreso antes de 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>1 año</p> <p><u>Nota:</u></p> <p>El Plan Concilia amplía el plazo de reserva del puesto de trabajo a 2 años, pero según criterios del MAP "sólo tendrá efectividad cuando se produzcan las modificaciones legales correspondientes". Estas modificaciones están recogidas en el proyecto de Ley de Estatuto Básico del Empleado Público, actualmente en tramitación parlamentaria.</p>
<p>➤ Por interés particular.</p> <p>(Artículo 29.3 c) de la Ley 30/84) (Artículo 16 del R.D. 365/95)</p>	<ul style="list-style-type: none"> Requisito <u>de haber prestado servicios en cualquiera de las Administraciones Públicas durante los cinco años inmediatamente anteriores.</u> No hay reserva del puesto de 	<p>Tendrá carácter Indefinido (continúa)</p>

EXCEDENCIA VOLUNTARIA

MOTIVO	DERECHOS	DURACIÓN MÁXIMA
<p>➤ Por interés particular. (Artículo 29.3 c) de la Ley 30/84) (Artículo 16 del R.D. 365/95)</p>	<p>trabajo.</p> <ul style="list-style-type: none"> No devengarán retribuciones. Duración mínima de dos años continuados. No computable el tiempo a efectos de ascensos, trienios y derechos pasivos. No podrá concederse cuando se le instruya expediente disciplinario, y hasta que no haya resuelto. 	<p>Tendrá carácter Indefinido</p>
<p>➤ Por Servicios en el Sector Público. (Artículo 29.3 a) de la Ley 30/84) (Artículo 15 del R.D. 365/95)</p>	<ul style="list-style-type: none"> Para los funcionarios de carrera en servicio activo que pasen a prestar servicios en Organismos o Entidades del sector público y no les corresponda quedar en otra situación. Si el funcionario/a está desempeñando un puesto de trabajo con de carácter temporal, como funcionario interino no podrá acogerse a este tipo de excedencia. No computable el tiempo de excedencia a efectos de ascensos, y derechos pasivos. Se computará a efectos de trienios, el período de prestación de servicios en organismos o entidades del sector público, con la excepción de los prestados en sociedades mercantiles. Si no solicita el reingreso en el plazo de un mes desde el cese del puesto que dio lugar a la excedencia, será declarado de oficio en la situación de excedencia voluntaria por interés particular por un período mínimo de dos años. 	<p>No hay</p> <p>Mientras se mantenga la relación de servicios que dio origen a la misma</p>

EXCEDENCIA VOLUNTARIA

MOTIVO	DERECHOS	DURACIÓN MÁXIMA
<p>➤ Por agrupación familiar.</p> <p>(Artículo 29.3 d) de la Ley 30/84) (Artículo 17 del R.D. 365/95)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Para los funcionarios/as 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, Organismos Autónomos, Entidad Gestora de la Seguridad Social, etc. ▪ Duración mínima de dos años. ▪ No reserva del puesto de trabajo. ▪ No computable el tiempo a efectos de ascensos, trienios y derechos pasivos. ▪ No devengarán retribuciones. ▪ Si no solicita el reingreso, con quince días de antelación, a la finalización del período de excedencia <u>será declarado de oficio en situación de excedencia voluntaria por interés particular por un período mínimo de dos años.</u> 	<p style="text-align: center;">15 años</p> <p><u>Suprimido el límite de los 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 con nº de expediente SGORJRRIFP-85/02).</p>
<p>➤ Por razón de violencia sobre la mujer funcionaria.</p> <p>(Artículo 29.8 de la Ley 30/84)</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, <u>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 ascensos, trienios y derechos pasivos. 	<p style="text-align: center;">No hay</p> <p><u>Nota:</u> 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>

EXCEDENCIA VOLUNTARIA

MOTIVO	DERECHOS	DURACIÓN MÁXIMA
➤ Por razón de violencia sobre la mujer funcionaria. (Artículo 29.8 de la Ley 30/84)	▪ Derecho a percibir las retribuciones íntegras durante los dos primeros meses de la excedencia.	No hay

REINGRESO AL SERVICIO ACTIVO

-Artículo 29 bis. y 21.2 b) de la Ley 30/84-

- El reingreso al servicio activo que no tengan reserva de plaza y destino se efectuará mediante su participación en las convocatorias de concursos o de libre designación para la provisión de puestos de trabajo.
- Asimismo, el reingreso podrá efectuarse por adscripción a un puesto de carácter provisional, condicionado a las necesidades del servicio y siempre que reúnan los requisitos para el desempeño del puesto.
- El puesto asignado con carácter provisional se convocará para su provisión definitiva en el plazo máximo de un año, y el funcionario reingresado con destino provisional tendrá la obligación de participar en la convocatoria. Si no obtuviese destino definitivo quedarán a disposición del Subsecretario, Director del Organismo, Delegado del Gobierno o Subdelegado del Gobierno u órganos análogos de las demás Administraciones, que les atribuirán el desempeño provisional de un puesto correspondiente a su Cuerpo o Escala.

JORNADA Y HORARIOS

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

BOE DE 27 DE DICIEMBRE DE 2005

MEDIDAS ADICIONALES DE FLEXIBILIDAD HORARIA

REDUCCIÓN DE JORNADA EN UN "50% CON CARÁCTER RETRIBUIDO" PARA ATENDER AL CUIDADO DE UN FAMILIAR DE PRIMER GRADO

- Se reconoce el derecho a solicitar una **reducción de jornada de hasta el 50 por 100 de la jornada laboral, de carácter retribuido, para atender el cuidado de un familiar en "primer grado" -cónyuge, padres e hijos-**, por razón de enfermedad muy grave, **por el plazo de un mes**. En el supuesto de que los familiares del sujeto causante (trabajador, cónyuge o pareja de hecho) fueran empleados públicos de la Administración General del Estado (AGE), podrán disfrutar de este permiso de manera parcial, respetando en todo caso el plazo máximo.

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.**

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.

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.**

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 POR INTERÉS PARTICULAR

- 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.**
- 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** (en un 1/3 o 1/2 de la jornada y disminución proporcional de retribuciones) previstas en el artículo 30 de la Ley 30/84, y en las disposición adicional quinta del Real Decreto 365/1995, de 10 de marzo.

Eficacia de los Actos

EL SILENCIO ADMINISTRATIVO "POSITIVO"

SUPUESTOS DE EFICACIA "ESTIMATORIA"

(Art. 3 del R.D. 1.777/94, de 5 de agosto)

Presentada la solicitud y transcurridos los plazos que se indican a continuación, **"SIN RESOLUCIÓN EXPRESA DE LA ADMINISTRACIÓN"**, se entiende que está concedido por silencio administrativo.

PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO	PLAZO DE RESOLUCIÓN
➤ Vacaciones en período ordinario	1 mes
➤ Permisos por nacimiento de un hijo, muerte o enfermedad grave de un familiar	1 día
➤ Permiso por traslado de domicilio sin cambio de residencia	10 días
➤ Permiso para concurrir a exámenes finales	3 días
➤ Permisos de una o media hora de ausencia del trabajo para el cuidado de hijo menor de doce meses	1 día
➤ Permisos para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal	3 días
➤ Permisos por maternidad o adopción	3 días
➤ Permisos para asuntos particulares	10 días
➤ Reducción de jornada por razones de guarda legal	10 días

SINDICATO DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

Tlf: 91 5178498. Fax: 91 5178392. E-Mail: sindicato-sap@wanadoo.es

www.sap-sindicato.es

PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO	PLAZO DE RESOLUCIÓN
➤ Ampliación de jornada para quien la tiene reducida por guarda legal	10 días
➤ Licencia por estudios sobre materias directamente relacionadas con la Función Pública	3 meses
➤ Licencia por matrimonio	10 días
➤ Prórrogas de toma de posesión de puestos obtenidos por primer 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 seis meses	10 días
➤ Excedencia para el cuidado de hijos	1 mes
➤ Excedencia voluntaria por otra actividad en el sector público	3 meses
➤ Excedencia voluntaria por interés particular	3 meses
➤ Excedencia voluntaria por agrupación familiar	3 meses
➤ Servicios Especiales	2 meses
➤ Servicios en Comunidades Autónomas	2 meses
➤ Jubilaciones voluntarias	3 meses

PLAN CONCILIA

ACUERDO DE LA MESA GENERAL DE FUNCIÓN PÚBLICA DE 7 DE DICIEMBRE DE 2005

4 MEDIDAS PARA LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL.

"Ampliar a dos años el periodo de excedencia con reserva del puesto de trabajo que desempeñaban, al que tienen derecho los empleados públicos para atender al cuidado de un familiar que se encuentre a su cargo, hasta el segundo grado inclusive de consanguinidad y afinidad que, por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida. **Se amplía en un año el periodo de excedencia con reservas del puesto que desempeñaban en el caso de la excedencia para el cuidado de cada hijo.** En ambos casos el periodo máximo de la excedencia será de tres años, siendo la reserva, durante el último año, a puesto de trabajo en la misma localidad y de igual nivel y retribución".

5 PROTECCIÓN INTEGRAL CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO.

"b. Nueva situación administrativa de excedencia por razón de violencia sobre la empleada pública, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integrada, **sin necesidad de haber prestado un tiempo mínimo de servicios previos y sin que resulte de aplicación ningún plazo de permanencia en la misma.** Durante los dos primeros meses de esta excedencia se percibirán las retribuciones íntegras y, en su caso, las prestaciones familiares por hijo a cargo".

MEDIDAS NO DIRECTAMENTE APLICABLES

Las modificaciones del **régimen de excedencias** para atender al cuidado de familiares y por razón de violencia sobre la empleada pública **tendrá efectividad cuando se produzcan las modificaciones legales correspondientes.**

VACACIONES

MOTIVO	DURACIÓN
➤ Vacaciones.	1 mes natural o 22 días hábiles Por cada año completo de servicio o en forma proporcional al tiempo de servicios efectivos.
OBSERVACIONES	
Se disfrutarán de forma obligatoria dentro del año natural y hasta el 15 de enero del año siguiente.	
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 éste 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.	
Se podrán disfrutar a lo 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 de estos cinco días.	
Los sábados no son considerados días hábiles, salvo en los horarios especiales que se establezca otra cosa.	
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.	
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.	
DÍAS ADICIONALES DE VACACIONES -POR AÑOS DE SERVICIOS EN LA ADMINISTRACIÓN-	
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

AÑOS EN LA ADMINISTRACIÓN	DURACIÓN
➤ Al cumplir 30 o más años de servicio	26 días hábiles

NOTA: 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 los años de servicio.

Grados de Parentesco

