



Guía básica de permisos y licencias para la representación sindical

La corresponsabilidad en las administraciones públicas con especial atención a los ayuntamientos





Abril 2024

Elaborado en el marco del Proyecto "Medidas de sensibilización y asesoramiento para la promoción de la conciliación y la corresponsabilidad" Expt.: 01583-01331523", Subvencionado por el Ministerio de Igualdad.

Elabora: Federación estatal de Servicios a la Ciudadanía de CCOO

Edita: Confederación sindical de CCOO

C/ Fernández de la Hoz, 12 - 28010 Madrid.

mujeres@ccoo.es / www.ccoo.es

Diseño gráfico: Art Box Comunicación

Todos los derechos reservados. Queda prohibida la reproducción total o parcial de esta obra por cualquier medio o procedimiento, comprendidos la reprografía y el tratamiento informático, la fotocopia o la grabación, sin la previa autorización por escrito del titular del copyright.

Contenido

Presentación	4
Guía	5
Normativa aplicación	6
Estatuto Básico del Empleado Público	7
Normativa básica para todas las Administraciones Públicas	7
Capítulo V. Derecho a la jornada de trabajo, permisos y vacaciones ..	7
Jornada Laboral	7
Teletrabajo	9
Permisos	10
Adicionales en materia de Conciliación y de Violencia de género	13
Vacaciones	19
Personal funcionariado en prácticas	20
Personal Laboral	21
Administración local	28
Ley 3/2023 de Empleo	30
Directiva 1999/70/CE	31

PRESENTACIÓN

Desde la Federación de Servicios a la Ciudadanía queremos seguir trabajando para conseguir la igualdad real, pues ésta además de ser una obligación, es un compromiso y una responsabilidad de nuestra organización y mejora la vida de las mujeres y de los hombres.

Desde la Secretaria de las Mujeres de la FSC-CCOO hemos impulsado la creación de esta guía con la coordinación de Miriam Pinillos Carrascosa, desde la Secretaria de Políticas Públicas, y la colaboración del Sector estatal de la Administración Local y de José Luis Arroyo Sánchez, Secretario en la Administración Local. En ella introducimos todos los permisos de las AAPP, y con esta guía, especialmente, queremos poder llegar a las Administraciones Locales donde existen numerosas corporaciones locales con una gran dispersión geográfica.

Somos conscientes que, para seguir avanzando en igualdad, es necesario conocer la normativa a aplicar, es imprescindible incorporar la transversalidad de género, y hay que remover cualquier obstáculo que pudiéramos encontrar, tarea esta no fácil para nuestras delegadas y delegados.

A través de los permisos y licencias, la corresponsabilidad y la conciliación mejoran las condiciones laborales y por tanto las situaciones familiares que hacen una vida mejor para hombres y mujeres.

Esta guía es una herramienta para poder realizarlo, pero al mismo tiempo tenemos que conocerla y utilizarla. En nuestro país son muchas las leyes que nos acompañan para poder conseguir la igualdad real entre mujeres y hombres. Pretendemos que tengáis en vuestras manos, al menos, las que forman parte de éstas en el ámbito laboral público, para poder utilizarlas en cada momento de la negociación de planes de igualdad, convenios colectivos, acción sindical, en vuestros ámbitos y en los centros de trabajos.

Es indispensable negociar, participar, conocer y aplicar la normativa vigente en todos los ámbitos de la Administración, integrar a las mujeres en la negociación, promoviendo la participación de las mujeres, en las secciones sindicales, en los comités de empresa o juntas de personal.

Porque somos **feministas** en nuestros principios de CCOO. **Tenemos el deber y el poder de cambiar las cosas**

Secretaria de las Mujeres de la FSC-CCOO

Carmen López López



Guía básica de permisos y licencias para la representación sindical

La corresponsabilidad en las administraciones públicas con especial atención a los ayuntamientos

Importante, esta Guía tiene por objeto recabar en un documento los PERMISOS BÁSICOS para el conjunto de empleadas y empleados públicos (personal funcionario y laboral) de las Administraciones Públicas, con independencia de que éstos pueden haberse ampliado en los distintos ámbitos de la Administración del Estado, Justicia, Comunidad Autónoma o incluso en la Administración Local, a través de la negociación colectiva.



Normativa de aplicación

- ➔ [TREBEP](#) (Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público). **Normativa básica de referencia.**
- ➔ [RDL 5/2023](#) (Real Decreto Ley 5/2023, de 28 de junio, por el que se adoptan y prorrogan determinadas medidas de respuesta a las consecuencias económicas y sociales de la Guerra de Ucrania, de apoyo a la reconstrucción de la Isla de la Palma y a otras situaciones de vulnerabilidad, de **transposición de Directivas de la Unión Europea en materia** de modificaciones estructurales de sociedades mercantiles y **conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores**, y de ejecución y cumplimiento del Derecho de la Unión Europea.
- ➔ [Directiva \(UE\) 2019/1158](#) del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, y por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE del Consejo.
- ➔ [Directiva 1999/70/CE](#) del Consejo, de 28 de junio de 1999, relativa al Acuerdo marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el trabajo de duración determinada. **(Cláusula 4. Principio de No discriminación).**
- ➔ [CUAGE, Convenio Único de la Administración del Estado](#) (de aplicación al personal laboral de la Administración del Estado) a modo de ejemplo o marco de referencia.
- ➔ [Acuerdo Teletrabajo, introducción art. 47 Bis en el TREBEP](#) (RDL 29/2020, de 29 de septiembre, de medidas urgentes en materia de teletrabajo en las Administraciones Públicas y de recursos humanos en el sistema nacional de salud para hacer frente a la crisis sanitaria ocasionada por la Covid-19)
- ➔ [Acuerdo Marco para una Administración del Siglo XXI](#) de 19 de octubre, publicado en el BOE por Resolución del 14 de noviembre de 2022 de la Secretaría de Estado de Función Pública
- ➔ [Resolución de 28 de Febrero de 2019, de la Secretaría de Estado de función pública](#), por la que se dictan instrucciones sobre jornada y horarios de trabajo del personal al servicio de la Administración del Estado y sus organismos públicos
- ➔ [Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases del Régimen Local](#)
- ➔ [Real Decreto Legislativo 781/1986](#), de 18 de abril, por el que se aprueba el texto refundido de las disposiciones legales vigentes en **materia de régimen local**
- ➔ [Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo](#)

ESTATUTO BÁSICO DEL EMPLEADO PÚBLICO

Normativa Básica para todas las Administraciones Públicas

Importante destacar la Sentencia del Tribunal Constitucional del 2015, donde interpreta que el Capítulo V del TREBEP es normativa básica.



CAPÍTULO V. Derecho a la jornada de trabajo, permisos y vacaciones

JORNADA LABORAL

Artículo 47. Jornada de trabajo de los funcionarios públicos

Las Administraciones Públicas establecerán la jornada general y las especiales de trabajo, que podrá ser a tiempo completo o a tiempo parcial.

En el Acuerdo Marco para una Administración del siglo XXI en su apartado SEGUNDO. Jornada laboral, establece:

Las distintas Administraciones Públicas están comprometidas con el desarrollo de importantes objetivos como fomentar el empleo, la modernización de las plantillas y su rejuvenecimiento, apostando por **la implantación o recuperación de una jornada laboral de 35 horas** como una medida para alcanzar dichos objetivos.

Para ello se eliminará las limitaciones actuales, previstas en la disposición adicional 144 de la Ley de Presupuestos Generales del Estado para 2018 para que, cada Administración Pública, en el ejercicio de sus competencias de autoorganización, establezca, previa negociación colectiva en la mesa u órgano que corresponda, una jornada de 35 horas semanales para el personal a su servicio y al de su sector público.

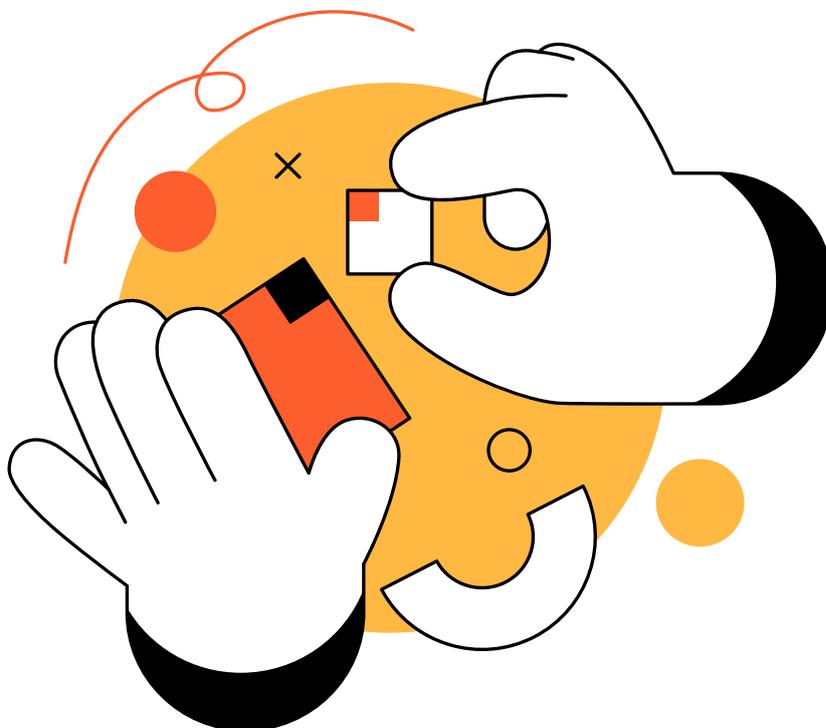
Esta eliminación se incluyó en la Ley 31/2022, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2023 **en la Disposición final vigésima octava. Modificación de la Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018.**

Dos. Se modifican los apartados Dos y Tres de la disposición adicional centésima cuadragésima cuarta, que quedan redactados como sigue:

«Dos. No obstante lo anterior, cada Administración Pública podrá establecer en sus calendarios laborales, previa negociación colectiva, otras jornadas ordinarias de trabajo distintas de la establecida con carácter general. Lo anterior no podrá afectar al cumplimiento por cada Administración del objetivo de que la temporalidad en el empleo público no supere el 8 % de las plazas de naturaleza estructural en cada uno de sus ámbitos.

De acuerdo con la normativa aplicable a las entidades locales, y en relación con lo previsto en este apartado, la regulación estatal de jornada y horario tendrá carácter supletorio en tanto que por dichas entidades se apruebe una regulación de su jornada y horario de trabajo, previo acuerdo de negociación colectiva.

Tres. Asimismo, las Administraciones Públicas podrán autorizar a sus entidades de derecho público o privado y organismos dependientes, a que establezcan otras jornadas ordinarias de trabajo u otro reparto anual de las mismas, siempre que ello no afecte al cumplimiento del objetivo de temporalidad del empleo público en el ámbito respectivo a que se hace referencia en el apartado Dos anterior.»



TELETRABAJO

El artículo 47. Bis se incluyó en el Acuerdo del teletrabajo, recogido en el RDL 29/2020, de 29 de septiembre, de medidas urgentes en materia de teletrabajo en las Administraciones Públicas y de recursos humanos en el sistema nacional de salud para hacer frente a la crisis sanitaria ocasionada por la Covid-19)

Artículo 47 bis. Teletrabajo

1. Se considera teletrabajo aquella modalidad de prestación de servicios a distancia en la que el contenido competencial del puesto de trabajo puede desarrollarse, siempre que las necesidades del servicio lo permitan, fuera de las dependencias de la Administración, mediante el uso de tecnologías de la información y comunicación.

2. La prestación del servicio mediante teletrabajo habrá de ser expresamente autorizada y será compatible con la modalidad presencial. En todo caso, tendrá carácter voluntario y reversible salvo en supuestos excepcionales debidamente justificados. Se realizará en los términos de las normas que se dicten en desarrollo de este Estatuto, que serán objeto de negociación colectiva en el ámbito correspondiente y contemplarán criterios objetivos en el acceso a esta modalidad de prestación de servicio.

El teletrabajo deberá contribuir a una mejor organización del trabajo a través de la identificación de objetivos y la evaluación de su cumplimiento.

3. El personal que preste sus servicios mediante teletrabajo tendrá los mismos deberes y derechos, individuales y colectivos, recogidos en el presente Estatuto que el resto del personal que preste sus servicios en modalidad presencial, incluyendo la normativa de prevención de riesgos laborales que resulte aplicable, salvo aquellos que sean inherentes a la realización de la prestación del servicio de manera presencial.

4. La Administración proporcionará y mantendrá a las personas que trabajen en esta modalidad, los medios tecnológicos necesarios para su actividad.

5. El personal laboral al servicio de las Administraciones Públicas se registrará, en materia de teletrabajo, por lo previsto en el presente Estatuto y por sus normas de desarrollo.



PERMISOS



PERSONAL FUNCIONARIO

Artículo 48. Permisos del personal funcionario.

El personal funcionario tendrá los siguientes permisos:

a) **Por accidente o enfermedad graves** (Novedad modificación introducida por RDL 5/2023), hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise de reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el primer grado por consanguinidad o afinidad, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores que conviva con el funcionario o funcionaria en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella, **cinco días hábiles**.

Cuando se trate de accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise de reposo domiciliario, de un familiar **dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad, el permiso será de cuatro días hábiles**.

Cuando se trate **de fallecimiento del cónyuge**, pareja de hecho o familiar dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad, **tres días hábiles** cuando el suceso se produzca en la misma localidad, y **cinco días hábiles**, cuando sea en distinta localidad. En el caso de fallecimiento de familiar dentro del **segundo grado de consanguinidad o afinidad**, el permiso será de **dos días hábiles** cuando se produzca en la misma localidad y de **cuatro días hábiles** cuando sea en distinta localidad.

b) **Por traslado de domicilio** sin cambio de residencia, **un día**.

c) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal, en los términos que se determine.

d) **Para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud**, durante los días de su celebración.

e) **Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto** por las funcionarias embarazadas y, en los casos de adopción o acogimiento, o guarda con fines de adopción, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

A efectos de lo dispuesto en este apartado, **el término de funcionarias embarazadas incluye también a las personas funcionarias trans gestantes**.

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

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

Se podrá solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente. Esta modalidad se podrá disfrutar únicamente a partir de la finalización del permiso por nacimiento, adopción, guarda, acogimiento o del progenitor diferente de la madre biológica respectivo.

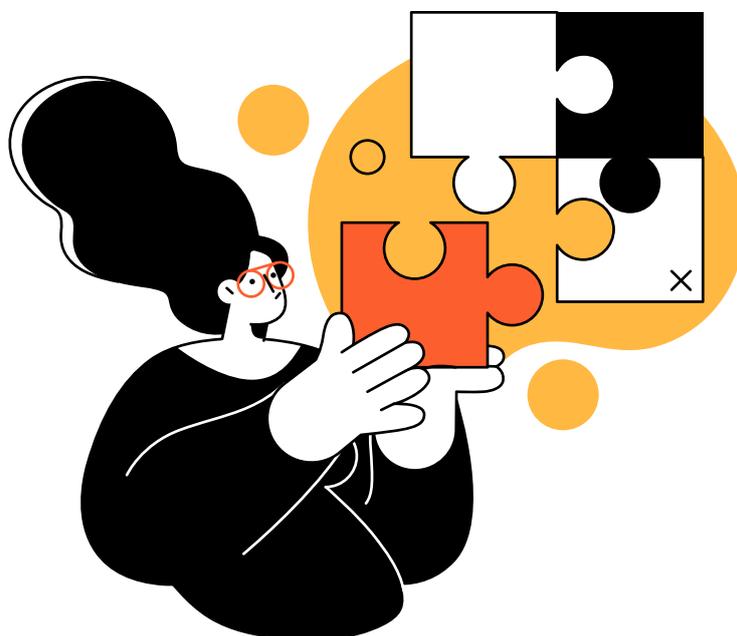
Este permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple.

g) **Por nacimiento de hijos prematuros o que por cualquier otra causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto**, la funcionaria o el funcionario **tendrá derecho a ausentarse del trabajo durante un máximo de dos horas diarias** percibiendo las retribuciones íntegras.

Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional de sus retribuciones.

h) **Por razones de guarda legal**, cuando el funcionario tenga el cuidado directo de algún menor de doce años, de persona mayor que requiera especial dedicación, o de una persona con discapacidad que no desempeñe actividad retribuida, **tendrá derecho a la reducción de su jornada de trabajo**, con la disminución de sus retribuciones que corresponda.

Tendrá el mismo derecho el funcionario que precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe actividad retribuida.



i) **Por ser preciso atender el cuidado de un familiar de primer grado**, (Novedad modificada introducida por RDL 5/2023) **el funcionario tendrá derecho a solicitar una reducción de hasta el cincuenta por ciento de la jornada laboral**, con carácter retribuido, por razones de enfermedad muy grave y por el plazo máximo de un mes.

Si hubiera más de un titular de este derecho por el mismo hecho causante, el tiempo de disfrute de esta reducción se podrá prorratear entre los mismos, respetando en todo caso, el plazo máximo de un mes.

j) **Por tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable** de carácter público o personal y por deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral.

k) **Por asuntos particulares, seis días al año**. A estos días se le pondrán añadir lo contemplado en:

La **Disposición Adicional decimotercera. Permisos por asuntos particulares por antigüedad** que dice:

Las Administraciones Públicas podrán establecer hasta dos días adicionales de permiso por asuntos particulares al cumplir el sexto trienio, incrementándose, como máximo, en un día adicional por cada trienio cumplido a partir del octavo.

Y la **Disposición adicional decimosexta. Permiso retribuido para las funcionarias en estado de gestación**.

Cada Administración Pública, en su ámbito, podrá establecer a las funcionarias en estado de gestación, un permiso retribuido, a partir del día primero de la semana 37 de embarazo, hasta la fecha del parto. En el supuesto de gestación múltiple, este permiso podrá iniciarse el primer día de la semana 35 de embarazo, hasta la fecha de parto

l) **Por matrimonio, registro o constitución formalizada por documento público de pareja de hecho, quince días**.



ADICIONALES



En materia de CONCILIACIÓN y de VIOLENCIA DE GÉNERO

Artículo 49. Permisos por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, por razón de violencia de género o de violencia sexual y para las víctimas de terrorismo y sus familiares directos.

En todo caso se concederán los siguientes permisos con las correspondientes condiciones mínimas:

- a) **Permiso por nacimiento para la madre biológica: tendrá una duración de dieciséis semanas**, de las cuales las seis semanas inmediatas posteriores al parto serán en todo caso de descanso obligatorio e ininterrumpidas. Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del hijo o hija y, por cada hijo o hija a partir del segundo en los supuestos de parto múltiple, una para cada uno de los progenitores.

No obstante, en caso de fallecimiento de la madre, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste de permiso.

En el caso de que ambos progenitores trabajen y transcurridas las seis primeras semanas de descanso obligatorio, el período de disfrute de este permiso podrá llevarse a cabo a voluntad de aquellos, de manera interrumpida y ejercitarse desde la finalización del descanso obligatorio posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. En el caso del disfrute interrumpido se requerirá, para cada período de disfrute, un preaviso de al menos 15 días y se realizará por semanas completas.

Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades del servicio lo permitan, y en los términos que reglamentariamente se determinen, conforme a las reglas establecidas en el presente artículo.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, este permiso se ampliará en tantos días como el neonato se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales.

En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el periodo de duración del permiso no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.



Durante el disfrute de este permiso, una vez finalizado el período de descanso obligatorio, se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración. A efectos de lo dispuesto en este apartado, el término de madre biológica incluye también a las personas trans gestantes.

b) **Permiso por adopción, por guarda con fines de adopción, o acogimiento, tanto temporal como permanente: tendrá una duración de dieciséis semanas.** Seis semanas deberán disfrutarse a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.

En el caso de que ambos progenitores trabajen y transcurridas las seis primeras semanas de descanso obligatorio, el período de disfrute de este permiso podrá llevarse a cabo de manera interrumpida y ejercitarse desde la finalización del descanso obligatorio posterior al hecho causante dentro de los doce meses a contar o bien desde el nacimiento del hijo o hija, o bien desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. En el caso del disfrute interrumpido se requerirá, para cada período de disfrute, un preaviso de al menos 15 días y se realizará por semanas completas.

Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del menor adoptado o acogido y por cada hijo o hija, a partir del segundo, en los supuestos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple, una para cada uno de los progenitores.

El cómputo del plazo se contará a elección del progenitor, a partir de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o acogimiento, o a partir de la resolución judicial por la que se constituya la adopción sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios periodos de disfrute de este permiso.

Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades de servicio lo permitan, y en los términos que reglamentariamente se determine, conforme a las reglas establecidas en el presente artículo. Si fuera necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, en los casos de adopción o acogimiento internacional, se tendrá derecho, además, a un permiso de hasta dos meses de duración, percibiendo durante este periodo exclusivamente las retribuciones básicas.

Con independencia del permiso de hasta dos meses previsto en el párrafo anterior y para el supuesto contemplado en dicho párrafo, el permiso por adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución judicial por la que se constituya la adopción o la decisión administrativa o judicial de acogimiento.

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

Los supuestos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente, previstos en este artículo serán los que así se establezcan en el Código Civil o en las leyes civiles de las comunidades autónomas que los regulen, debiendo tener el acogimiento temporal una duración no inferior a un año.

c) **Permiso del progenitor diferente de la madre biológica por nacimiento, guarda con fines de adopción, acogimiento o adopción de un hijo o hija: tendrá una duración de dieciséis semanas** de las cuales las seis semanas inmediatas posteriores al hecho causante serán en todo caso de descanso obligatorio. Este permiso se ampliará en dos semanas más, una para cada uno de los progenitores, en el supuesto de discapacidad del hijo o hija, y por cada hijo o hija a partir del segundo en los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples, a disfrutar a partir de la fecha del nacimiento, de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o acogimiento, o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción.

Este permiso podrá distribuirse por el progenitor que vaya a disfrutar del mismo siempre que las seis primeras semanas sean ininterrumpidas e inmediatamente posteriores a la fecha del nacimiento, de la decisión judicial de guarda con fines de adopción o acogimiento o decisión judicial por la que se constituya la adopción.

En el caso de que ambos progenitores trabajen y transcurridas las seis primeras semanas, el período de disfrute de este permiso podrá llevarse a cabo de manera interrumpida dentro de los doce meses a contar o bien desde el nacimiento del hijo o hija, o bien desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. En el caso del disfrute interrumpido se requerirá, para cada período de disfrute, un preaviso de al menos quince días y se realizará por semanas completas.

En el caso de que se optara por el disfrute del presente permiso con posterioridad a la semana dieciséis del permiso por nacimiento, si el progenitor que disfruta de este último permiso hubiere solicitado la acumulación del tiempo de lactancia de un hijo menor de doce meses en jornadas completas del apartado f) del artículo 48, será a la finalización de ese período cuando se dará inicio al cómputo de las diez semanas restantes del permiso del progenitor diferente de la madre biológica.

Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades del servicio lo permitan, y en los términos que reglamentariamente se determinen, conforme a las reglas establecidas en el presente artículo.



En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, este permiso se ampliará en tantos días como el neonato se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales.

En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el periodo de duración del permiso no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

Durante el disfrute de este permiso, transcurridas las seis primeras semanas ininterrumpidas e inmediatamente posteriores a la fecha del nacimiento, se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración.

En los casos previstos en los apartados a), b), y c) el tiempo transcurrido durante el disfrute de estos permisos se computará como de servicio efectivo a todos los efectos, garantizándose la plenitud de derechos económicos de la funcionaria y, en su caso, del otro progenitor funcionario, durante todo el periodo de duración del permiso, y, en su caso, durante los periodos posteriores al disfrute de este, si de acuerdo con la normativa aplicable, el derecho a percibir algún concepto retributivo se determina en función del periodo de disfrute del permiso.

Los funcionarios que hayan hecho uso del permiso por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente, tendrán derecho, una vez finalizado el periodo de permiso, a reintegrarse a su puesto de trabajo en términos y condiciones que no les resulten menos favorables al disfrute del permiso, así como a beneficiarse de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a las que hubieran podido tener derecho durante su ausencia.

A efectos de lo dispuesto en este apartado, el término de madre biológica incluye también a las personas trans gestantes.

d) **Permiso por razón de violencia de género sobre la mujer funcionaria: las faltas de asistencia** de las funcionarias víctimas de violencia de género, totales o parciales, **tendrán la consideración de justificadas por el tiempo** y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales de atención o de salud según proceda.

Asimismo, **las funcionarias víctimas de violencia sobre la mujer**, para hacer efectiva su protección o su derecho de asistencia social integral, **tendrán derecho a la reducción de la jornada con disminución proporcional de la retribución, o la reordenación del tiempo de trabajo**, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que sean aplicables, en los términos que para estos supuestos establezca el plan de igualdad de aplicación o, en su defecto, la Administración pública competente en cada caso.

En el supuesto enunciado en el párrafo anterior, la funcionaria pública mantendrá sus retribuciones íntegras cuando reduzca su jornada en un tercio o menos.

e) **Permiso por cuidado de hijo menor, afectado por cáncer u otra enfermedad grave:** el funcionario **tendrá derecho**, siempre que ambas personas progenitoras, adoptantes, guardadoras con fines de adopción o acogedoras de carácter permanente trabajen, **a una**

reducción de la jornada de trabajo de al menos la mitad de la duración de aquella, percibiendo las retribuciones íntegras con cargo a los presupuestos del órgano o entidad donde venga prestando sus servicios, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del hijo o hija menor de edad, afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas o carcinomas) o por cualquier otra enfermedad grave que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma o, en su caso, de la entidad sanitaria concertada correspondiente y, como máximo, hasta que el hijo o persona que hubiere sido objeto de acogimiento permanente o guarda con fines de adopción cumpla los 23 años. A estos efectos, el mero cumplimiento de los 18 años del hijo o del menor sujeto a acogimiento permanente o a guarda con fines de adopción, no será causa de extinción de la reducción de la jornada, si se mantiene la necesidad de cuidado directo, continuo y permanente.

No obstante, cumplidos los 18 años, se podrá reconocer el derecho a la reducción de jornada hasta que la persona a su cargo cumpla los 23 años en los supuestos en que el padecimiento del cáncer o enfermedad grave haya sido diagnosticado antes de alcanzar la mayoría de edad, siempre que en el momento de la solicitud se acrediten los requisitos establecidos en los párrafos anteriores, salvo la edad.

Asimismo, se mantendrá el derecho a esta reducción de jornada hasta que la persona a su cargo cumpla 26 años si, antes de alcanzar los 23 años, acreditara, además, un grado de discapacidad igual o superior al 65 por ciento.

Cuando concurren en ambas personas progenitoras, adoptantes, guardadoras con fines de adopción o acogedoras de carácter permanente, por el mismo sujeto y hecho causante, las circunstancias necesarias para tener derecho a este permiso o, en su caso, puedan tener la condición de beneficiarias de la prestación establecida para este fin en el Régimen de la Seguridad Social que les sea de aplicación, el funcionario o funcionaria tendrá derecho a la percepción de las retribuciones íntegras durante el tiempo que dure la reducción de su jornada de trabajo, siempre que la otra persona progenitora, adoptante o guardadora con fines de adopción o acogedora de carácter permanente, sin perjuicio del derecho a la reducción de jornada que le corresponda, no cobre sus retribuciones íntegras en virtud de este permiso o como beneficiaria de la prestación establecida para este fin en el Régimen de la Seguridad Social que le sea de aplicación. En caso contrario, sólo se tendrá derecho a la reducción de jornada, con la consiguiente reducción de retribuciones.

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

Cuando la persona enferma contraiga matrimonio o constituya una pareja de hecho, tendrá derecho al permiso quien sea su cónyuge o pareja de hecho, siempre que acredite las condiciones para ser beneficiario.

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

f) **Para hacer efectivo su derecho a la protección y a la asistencia social integral**, los funcionarios que hayan sufrido daños físicos o psíquicos **como consecuencia de la actividad terrorista**, su cónyuge o persona con análoga relación de afectividad, y los hijos de los heridos y fallecidos, siempre que ostenten la condición de funcionarios y de víctimas del terrorismo de acuerdo con la legislación vigente, así como los funcionarios amenazados en los términos del artículo 5 de la Ley 29/2011, de 22 de septiembre, de Reconocimiento y Protección Integral a las Víctimas del Terrorismo, previo reconocimiento del Ministerio del Interior o de sentencia judicial firme, **tendrán derecho a la reducción de la jornada con disminución proporcional de la retribución, o a la reordenación del tiempo de trabajo**, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que sean aplicables, en los términos que establezca la Administración competente en cada caso.

Dichas medidas serán adoptadas y mantenidas en el tiempo en tanto que resulten necesarias para la protección y asistencia social integral de la persona a la que se concede, ya sea por razón de las secuelas provocadas por la acción terrorista, ya sea por la amenaza a la que se encuentra sometida, en los términos previstos reglamentariamente.

g) **Permiso parental para el cuidado de hijo, hija o menor acogido por tiempo superior a un año, hasta el momento en que el menor cumpla ocho años** (Novedad introducida por RDL 5/2023): **tendrá una duración no superior a ocho semanas**, continuas o discontinuas, podrá disfrutarse a tiempo completo, o en régimen de jornada a tiempo parcial, cuando las necesidades del servicio lo permitan y conforme a los términos que reglamentariamente se establezcan.

Este permiso, constituye un derecho individual de las personas progenitoras, adoptantes o acogedoras, hombres o mujeres, sin que pueda transferirse su ejercicio.

Cuando las necesidades del servicio lo permitan, corresponderá a la persona progenitora, adoptante o acogedora especificar la fecha de inicio y fin del disfrute o, en su caso, de los períodos de disfrute, debiendo comunicarlo a la Administración con una antelación de quince días y realizándose por semanas completas.

Cuando concurren en ambas personas progenitoras, adoptantes, o acogedoras, por el mismo sujeto y hecho causante, las circunstancias necesarias para tener derecho a este permiso en los que el disfrute del permiso parental en el período solicitado altere seriamente el correcto funcionamiento de la unidad de la administración en la que ambas presten servicios, ésta podrá aplazar la concesión del permiso por un período razonable, justificándolo por escrito y después de haber ofrecido una alternativa de disfrute más flexible.

A efectos de lo dispuesto en este apartado, el término de madre biológica incluye también a las personas trans gestantes.

Este permiso debe ser remunerado aunque la administración no lo tenga regulado aún, por lo que se espera que lo haga en un breve plazo, evitando así la judicialización. (Ver las Aclaraciones en materia de permisos para la conciliación de la vida familiar y profesional recogido en la RDL 5/2023 que se señalan más adelante en esta Guía)

i) **Por matrimonio o registro o constitución formalizada por documento público de pareja de hecho, quince días.**

VACACIONES

Artículo 50. *Vacaciones del personal funcionario.*

1. El personal tendrá derecho a disfrutar, durante cada año natural, de unas vacaciones retribuidas de **veintidós días hábiles**, o de los días que correspondan proporcionalmente si el tiempo de servicio durante el año fue menor. (No se consideran hábiles los sábados)

Importante: a esos veintidós días hábiles se le añaden días adicionales de vacaciones por antigüedad.

Recogido en la Disposición Adicional 14 TREBEP. Cada Administración Pública podrá establecer **hasta un máximo de cuatro días adicionales** de vacaciones en función del tiempo de servicios prestados por los funcionarios públicos.



PERSONAL FUNCIONARIO EN PRÁCTICAS



El personal funcionario en prácticas está regulado en el **Real Decreto 364/1995**, de 10 de marzo:

En el Artículo 24 del Reglamento General de Ingreso del Personal al Servicio de la Administración General del Estado y de Provisión de puestos de trabajo y Promoción Profesional de los Funcionarios Civiles de la Administración General del Estado, que dispone que “cuando la convocatoria hubiese establecido un período de prácticas o un curso selectivo, la autoridad que la haya efectuado nombrará funcionarios en prácticas a los aspirantes propuestos”.

En relación a la **aplicación de los permisos regulados en los artículos 48 y 49 del EBEP** el personal funcionario en prácticas quedará supeditado a su condición “en prácticas” y a lo que determine su centro directivo, quién podrá otorgar el permiso, a la vista de las circunstancias concurrentes en cada caso concreto, que en todo caso deberá ponderar la compatibilidad del permiso solicitado con la realización del período de prácticas o curso selectivo.

Del mismo modo en el **Decreto 315/1964, de 7 de febrero**, por el que se aprueba el texto articulado de la Ley de Funcionarios Civiles del Estado dispone en:

En el Artículo 72 que podrán concederse licencias para realizar estudios sobre materias directamente relacionadas con la función pública, previo informe favorable del superior jerárquico correspondiente y el personal funcionario tendrá derecho al percibo de sueldo y complemento familiar.

Igualmente se concederá esta licencia al personal funcionario en prácticas que ya estuviese prestando servicios remunerados en la Administración como funcionario de carrera o interino durante el tiempo que se prolongue el curso selectivo o el período de prácticas, percibiendo las retribuciones que para el personal funcionario en práctica establezca la normativa vigente.

Este segundo párrafo del artículo 72, fue introducido en el apartado dos del artículo 51 de la Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social.



PERSONAL LABORAL

El personal laboral se rige por la legislación laboral (Estatuto de los Trabajadores), convenio colectivo de afectación y por lo contemplado en el Estatuto Básico del Empleado público, así:

■ **Artículo 51. Jornada de trabajo, permisos y vacaciones del personal laboral.**

Al personal laboral le serán de aplicación TODOS los permisos, licencias y vacaciones que al personal funcionario, sin menoscabo de las mejoras que se puedan introducir a través de la negociación colectiva.

Importante, en el Capítulo V del TREBEP sobre “Jornada de trabajo, permisos y vacaciones para el personal laboral se estará a lo establecido en este capítulo y en la legislación laboral correspondiente.

EJEMPLOS DE AMPLIACION Y ESTABLECIMIENTO DE OTROS PERMISOS RECOGIDOS PARA EL PERSONAL DE LA ADMINISTRACIÓN DEL ESTADO EN LA RESOLUCIÓN DE LA SECRETARÍA DE ESTADO DE FUNCIÓN PÚBLICA SOBRE JORNADA Y HORARIOS

Medidas para la conciliación de la vida familiar y laboral. Se podrán adoptar medidas para la conciliación de la vida familiar y laboral, en el marco de las necesidades del servicio, en los siguientes supuestos:

- ✓ **Flexibilidad horario.** Los empleados o empleadas públicos que tengan a su cargo personas mayores, hijos o hijas menores de 12 años, personas sujetas a tutela o acogimiento menores de 12 años o personas con discapacidad, así como quien tenga a su cargo directo a familiares con enfermedad grave hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, tendrán derecho a flexibilizar en una hora diaria el horario fijo de jornada que tengan establecido. Este derecho podrá ejercerse también en el año en que el menor cumpla la edad de 12 años.
- ✓ **Flexibilidad horaria por discapacidad.** Los empleados o empleadas públicos que tengan a su cargo personas con discapacidad hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad, 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, de los centros de habilitación y rehabilitación, de los servicios sociales y centros ocupacionales, así como otros centros específicos donde la persona con discapacidad reciba atención, con los horarios de los propios puestos de trabajo.

- ✓ **Flexibilidad para ambos progenitores.** Cuando las medidas de flexibilidad horaria reconocidas en los dos apartados anteriores, se refieran a descendientes o personas sujetas a tutela o acogimiento menores de 12 años, si hubiera más de un titular de este derecho por el mismo sujeto causante, se podrá instar su ejercicio simultáneo. No obstante, en el supuesto de que ambos progenitores presten servicios en el mismo órgano o entidad, se podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas en el correcto funcionamiento del servicio.
- ✓ **Modificación horaria en materia de conciliación.** Excepcionalmente, los órganos competentes en materia de recursos humanos podrán autorizar, con carácter personal y temporal, la modificación del horario fijo en un máximo de dos horas por motivos directamente relacionados con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, y en los casos de familias monoparentales.
- ✓ **Permisos para técnicas de fecundación.** Los empleados o empleadas públicos tendrán derecho a ausentarse del trabajo para someterse a técnicas de fecundación o reproducción asistida por el tiempo necesario para su realización y previa justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.
- ✓ **Permisos de ausencia del trabajo para atención a hijos e hijas con discapacidad.** Los empleados o empleadas públicos que tengan hijos o hijas 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.
- ✓ **Adaptación de jornada en tratamiento radio/quimioterapia.** Los empleados o empleadas públicos que se reincorporen al servicio efectivo a la finalización de un tratamiento de radioterapia o quimioterapia, podrán solicitar una adaptación progresiva de su jornada de trabajo ordinaria. La Administración podrá conceder esta adaptación cuando la misma coadyuve a la plena recuperación funcional de la persona o evite situaciones de especial dificultad o penosidad en el desempeño de su trabajo. Esta adaptación podrá extenderse hasta un mes desde el alta médica y podrá afectar hasta un 25 % de la duración de la jornada diaria, preferentemente en la parte flexible de la misma, considerándose como tiempo de trabajo efectivo. La solicitud irá acompañada de la documentación que aporte la persona interesada para acreditar la existencia de esta situación, y la Administración deberá resolver sobre la misma en un plazo de tres días, sin perjuicio de que, para comprobar la procedencia de esta adaptación, la Administración podrá recabar los informes del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales o de cualesquiera otros órganos que considere oportuno sobre el tratamiento recibido o las actividades de rehabilitación que le hayan sido prescritas. El plazo al que se refiere el párrafo anterior podrá ampliarse en un mes más cuando el empleado o la empleada público justifique la persistencia en su estado de salud de las circunstancias derivadas del tratamiento de radioterapia o quimioterapia. Con carácter excepcional, y en los mismos términos indicados, esta adaptación de jornada podrá solicitarse en procesos de recuperación de otros tratamientos de especial gravedad, debiendo en este supuesto analizarse las circunstancias concurrentes en cada caso.
- ✓ **Bolsa de horas de hasta un 5% por cuidados.** Los empleados o empleadas públicos podrán disponer de una bolsa de horas de hasta un 5 % de la jornada anual de cada em-



pleado o empleada, para los casos de cuidado de hijos o hijas menores de edad y menores sujetos a tutela o acogimiento; y para la atención de personas mayores y personas con discapacidad hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad. La utilización de las horas tendrá carácter recuperable en un plazo máximo de 3 meses a contar desde el día siguiente a aquel en que se haga uso de la bolsa de horas, debiendo cumplir con el total de la jornada anual correspondiente. Las horas recuperadas no se volverán a incorporar en ningún caso al saldo de horas por utilizar de la bolsa total de horas de que se dispone durante ese año natural. Para la justificación del uso de la bolsa de horas será necesaria, en todo caso, una declaración responsable de los empleados o empleadas públicos. Las horas podrán acumularse en jornadas completas siempre que exista una razón justificada para ello, considerando las peculiaridades de la prestación del servicio público. Los calendarios laborales podrán establecer los límites y condiciones de acumulación de estas horas sin alcanzar jornadas completas siempre que sea compatible con la organización del trabajo, así como las adaptaciones que pudieran ser necesarias para las peculiaridades de determinados ámbitos o colectivos. 9. Vacaciones y permisos.

- ✓ **Vacaciones.** Cada año natural las vacaciones retribuidas tendrán una duración de veintidós días hábiles anuales por año completo de servicios, o de los días que correspondan proporcionalmente si el tiempo de servicio durante el año fue menor. A estos efectos los sábados se considerarán inhábiles, sin perjuicio de las adaptaciones que se establezcan para los horarios especiales. Para el cálculo del período anual de vacaciones, las ausencias motivadas por enfermedad o accidente, así como las derivadas del disfrute de los permisos regulados en los artículos 48 y 49 del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, o de la licencia a que se refiere el artículo 72 del texto articulado de la Ley de Funcionarios Civiles del Estado, aprobado por el Decreto 315/1964, de 7 de febrero, tendrán, en todo caso y a estos efectos, la consideración de tiempo de servicio.

En el supuesto de haber completado los años de antigüedad en la Administración que se indican a continuación, se tendrá derecho al disfrute de los siguientes días de vacaciones anuales: – Quince años de servicio: Veintitrés días hábiles. – Veinte años de servicio: Veinticuatro días hábiles. – Veinticinco años de servicio: Veinticinco días hábiles. – Treinta o más años de servicio: Veintiséis días hábiles. Dichos días se podrán disfrutar desde el día siguiente al de cumplimiento de los correspondientes años de servicio.



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

Las vacaciones se disfrutarán, previa autorización y siempre que resulte compatible con las necesidades del servicio, dentro del año natural y hasta el 31 de enero del año siguiente, en periodos mínimos de cinco días hábiles consecutivos. Sin perjuicio de lo anterior, y siempre que las necesidades del servicio lo permitan, de los días de vacaciones previstos en el apartado 9.1 de esta Resolución, se podrá solicitar el disfrute independiente de hasta cinco días hábiles por año natural.

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

Cuando el disfrute de los **permisos de maternidad, paternidad y lactancia acumulada, o las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante la lactancia o riesgo durante el embarazo** impidan iniciar el disfrute de las vacaciones dentro del año natural al que correspondan, o una vez iniciado el periodo vacacional sobreviniera una de dichas situaciones, el periodo vacacional se podrá disfrutar aunque haya terminado el año natural a que correspondan y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado. El periodo de vacaciones, una vez iniciado su disfrute, no se verá interrumpido si durante el mismo sobreviene algún permiso o licencia diferente de los enumerados en el párrafo anterior.

- ✓ **Situaciones de cierre de instalaciones, inactividad estacional.** Cuando se prevea el cierre de las instalaciones debido a la inactividad estacional de determinados servicios públicos, los períodos de disfrute de las vacaciones coincidirán en la franja temporal de cierre.
- ✓ **Asuntos propios.** A lo largo de cada año los empleados o empleadas públicas tendrán derecho a disfrutar de seis días de permiso por asuntos particulares, sin perjuicio de la concesión de los restantes permisos y licencias establecidos en la normativa vigente. Asimismo, los empleados o empleadas públicas tendrán derecho a disfrutar de dos días adicionales de permiso por asuntos particulares desde el día siguiente al del cumplimiento del sexto trienio, incrementándose, como máximo, en un día adicional por cada trienio cumplido a partir del octavo. Los días de permiso por asuntos particulares no podrán acumularse a los períodos de vacaciones anuales. El personal podrá distribuir dichos días a su conveniencia, previa autorización de sus superiores y respetando siempre las necesidades del servicio. Cuando por estas razones no sea posible disfrutar del mencionado permiso antes de finalizar el mes de diciembre, podrá concederse hasta el 31 de enero siguiente. Sin perjuicio de lo anterior, y siempre que las necesidades del servicio lo permitan, los días de permiso por asuntos particulares así como, en su caso, los días de permiso previstos en el apartado siguiente, podrán acumularse a los días de vacaciones que se disfruten de forma independiente.
- ✓ **Los días 24 y 31 de diciembre** permanecerán cerradas las oficinas públicas, a excepción de los servicios de información, registro general y todos aquellos contemplados en el apartado 1.2 de esta Resolución. Los calendarios laborales incorporarán dos días de permiso, de similar naturaleza a los días por asuntos particulares, cuando los días 24 y 31 de diciembre coincidan en festivo, sábado o día no laborable. Asimismo, los calen-

darios laborales incorporarán cada año natural, y como máximo, un día de permiso cuando alguna o algunas festividades laborales de ámbito nacional de carácter retribuido, no recuperable y no sustituible por las Comunidades Autónomas, coincidan con sábado en dicho año. Por resolución de la Secretaría de Estado de Función Pública y con anterioridad al día 31 de enero de cada año se determinará, cuando proceda, la incorporación de los días de permiso a que se refiere este apartado y se establecerán las instrucciones que, en esta materia, deben respetar los citados calendarios laborales.

- ✓ **Permisos para procesos electorales.** Los empleados o empleadas públicas que se presenten a procesos electorales, así como los que sean nombrados Presidentes, Presidentas o Vocales en las mesas electorales, tendrán derecho a los permisos previstos en las normas y resoluciones correspondientes en los términos que allí se prevean.
- ✓ **Preferencia de vacaciones menores 12 años.** Los órganos competentes para la concesión de vacaciones y permisos procurarán que los empleados o empleadas públicas con hijos o hijas menores de 12 años tengan preferencia para la elección del disfrute tanto de las vacaciones, como del permiso por asuntos particulares, durante los períodos no lectivos de los hijos o hijas. 10. Tiempo para la formación.
- ✓ **Permisos en materia de formación.** El tiempo destinado a la realización de cursos de formación dirigidos a la capacitación profesional o a la adaptación a las exigencias de los puestos de trabajo, programados por los diferentes promotores previstos en los correspondientes Acuerdos de Formación para el empleo, así como los organizados por los distintos órganos de la Administración General del Estado, se considerará tiempo de trabajo a todos los efectos, cuando los cursos se celebren dentro del horario de trabajo y así lo permitan las necesidades del servicio. El periodo de tiempo de asistencia a estos cursos de formación será computado a efectos del permiso retribuido de formación previsto para el personal laboral en el artículo 23.3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre. La Administración podrá determinar la asistencia obligatoria a aquellas actividades formativas necesarias para el buen desempeño de las tareas propias del puesto de trabajo, en cuyo caso su duración se considerará como tiempo de trabajo a todos los efectos.



✓ **Otros permisos en materia de formación.** Para facilitar la formación y el desarrollo profesional se concederán permisos en los siguientes supuestos:

a) Permiso retribuido, por el tiempo indispensable y suficiente, para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud para la obtención de un título académico o profesional reconocido durante los días de su celebración.

b) Permiso, percibiendo sólo retribuciones básicas, con un límite máximo de cuarenta horas al año, para la asistencia a cursos de perfeccionamiento profesional distintos a los contemplados en el número 1 de este apartado y cuyo contenido esté directamente relacionado con el puesto de trabajo o la carrera profesional-administrativa, previo informe favorable del superior jerárquico.

c) Permiso no retribuido, de una duración máxima de tres meses al año, para la asistencia a otros cursos de perfeccionamiento profesional, siempre que la gestión del servicio y la organización del trabajo lo permitan, previo informe favorable del superior jerárquico.

Los períodos de disfrute de los permisos a que se refieren las letras b) y c) anteriores no podrán acumularse a otros tipos de permisos y licencias.



EJEMPLOS DE OTROS PERMISOS RECOGIDOS EL IV Convenio Único de la Administración del Estado (CUAGE) NO INCLUIDOS EN LA RESOLUCIÓN DE LA SECRETARÍA DE ESTADO DE FUNCIÓN PÚBLICA

- ✓ **En el caso de fallecimiento del conyugue**, pareja de hecho o hijos, la persona interesada **podrá solicitar adicionalmente un permiso no retribuido de una duración no superior a un mes**, con independencia de otros supuestos de licencias sin sueldo.
- ✓ **Por traslado de domicilio**, se añade **dos días en distinta localidad**
- ✓ **Asistencia a consulta, prueba o tratamiento médico**, en centro de naturaleza pública o privada durante el tiempo estrictamente necesario dentro del horario de trabajo acreditando debidamente este extremo con el justificante del servicio sanitario correspondiente
- ✓ En los supuestos de **adopción internacional** se establece un **permiso de hasta dos meses** percibiendo exclusivamente las retribuciones básicas, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado.
- ✓ El personal laboral que se encuentre prestando servicios que acceda a un nuevo Grupo profesional mediante **promoción profesional** tendrá derecho, a partir de la incorporación, a **un permiso retribuido de tres días hábiles si el destino no implica cambio de residencia de la persona interesada y de un mes si lo comporta**.



ADMINISTRACIÓN LOCAL

Todo lo recogido en el TREBEP, además de distintas normativas estatales puede ser de aplicación al ámbito de la Administración Local, así como lo recogido en leyes o normativas del ámbito de Comunidad Autónoma.

Para ello, resulta imprescindible añadir específicamente lo recogido en la Ley de Bases de Régimen Local 7/85 el Real Decreto Legislativo 781/86 en materia de Régimen Local, y la importancia de la normativa básica estatal (EBEP) además de la propia normativa del Estado en aplicación al ámbito de la Administración Local, así:

- ✓ **La Ley 7/85, Reguladora de las bases de Régimen Local, hace referencia expresa a la normativa básica del Estado, establece:**

■ **Art. 92. Funcionarios al servicio de la Administración Local**

1. *Los funcionarios al servicio de la Administración local se rigen, en lo no dispuesto en esta ley, por la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP), por la restante legislación del Estado en materia de función pública, así como por la legislación de las Comunidades Autónomas, en los términos del artículo 149.1.18ª de la Constitución.*

■ **Art. 94. Jornada**

La jornada de trabajo de los funcionarios de la Administración Local será en cómputo anual la misma que se fije para los funcionarios de la administración civil del estado.

Se les aplicará las mismas normas sobre equivalencia y reducción de jornada

- ✓ **Y el RDL 781/86 en materia de régimen local**

Así el Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de abril, por el que se aprueba el texto refundido de las disposiciones legales vigentes en materia de régimen local, dice:

■ **Art. 142**

Los funcionarios de la Administración local tendrán derecho a las recompensas, permisos, licencias y vacaciones retribuidas previstas en la legislación sobre función pública de la Comunidad Autónoma respectiva y, supletoriamente, en la aplicable a los funcionarios de la Administración del Estado.

Por último, cabe mencionar que para el personal laboral en el ámbito de la Administración Local, además del EBEP y Estatuto de los Trabajadores, se estará a lo que se establezca en los diferentes convenios colectivos.

Aclaraciones en materia de permisos para la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores recogido en el Real Decreto Ley 5/2023

RDL 5/2023 (Real Decreto Ley 5/2023, de 28 de junio, por el que se adoptan y prorrogan determinadas medidas de respuesta a las consecuencias económicas y sociales de la Guerra de Ucrania, de apoyo a la reconstrucción de la Isla de la Palma y a otras situaciones de vulnerabilidad, de **transposición de Directivas de la Unión Europea en materia** de modificaciones estructurales de sociedades mercantiles y **conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores**, y de ejecución y cumplimiento del Derecho de la Unión Europea.

Las modificaciones introducidas en el RDL 5/2023 en los artículos 48 y 49 del EBEP resultan de aplicación al personal funcionario de las Administraciones Públicas, Entidades y Organismos Públicos comprendidos en el artículo 2 del EBEP, así como al personal laboral en lo recogido en el artículo 50 del EBEP.

El RDL 5/2023 no reconoce expresamente el carácter retribuido del permiso parental incorporado al actual artículo 49.g del TREBEP (8 semanas). Sin embargo, cabe defender el carácter remunerado de dicho permiso (entre otros) y su tramitación como cualquier otro permiso retribuido por los siguientes motivos:

1. Por la redacción del artículo 8 de la Directiva 2019/1158 en relación con la definición del permiso parental definido por el artículo 5.2 de la propia directiva.
2. Por la ubicación de la regulación del permiso parental, incluido dentro del artículo 48 del TREBEP (*Permisos por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, por violencia de género y para las víctimas de terrorismo y sus familiares directos*) inmediateamente a continuación de la regulación de toda una serie de derechos (de ausencia y de presencia) tendentes todos ellos a promover la igualdad efectiva entre hombres y mujeres y a combatir la discriminación por razón de sexo, y también vinculados (con la posible excepción del supuesto contemplado por el apartado d] del mismo artículo), con el cuidado y la crianza de las hijas e hijos y todos ellos también remunerados (mediante salario o mediante la correspondiente prestación de seguridad social).
3. En el propósito expreso en la Directiva 2019/1158 (fomentar la igualdad entre hombres y mujeres y un reparto equilibrado de las responsabilidades familiares y tareas de cuidados). El carácter no remunerado del permiso parental no haría sino desincentivar el ejercicio de este derecho, y no haría sino propiciar la perpetuación de roles, estereotipos y diferencias de género en materia de conciliación de la vida laboral y personal.
4. Tampoco contribuye a dar cumplimiento a la Directiva 2019/1158 el hecho de que el RDL 5/2023 no haya concretado cómo debe ser retribuido el permiso parental.

En este sentido, caben destacar dos recientes sentencias de la Audiencia Nacional: una primera reconociendo el carácter retribuido del permiso de 4 días por fuerza mayor, y otra respecto al carácter de hábil y no natural en los 5 días de permiso por diversos supuestos (enfermedad, accidente y hospitalización).

▲ Ley 3/2023 de EMPLEO



Resulta importante destacar lo recogido en materia de formación para el personal tanto público como privado en materia de acceso a la formación. Así,

■ **Artículo 33. Sistema de formación en el trabajo.**

1. Los principios, objetivos y regulación de la formación en el trabajo serán objeto de regulación específica.
2. En todo caso, serán fines de la formación en el trabajo:
 - a) Favorecer la formación a lo largo de la vida de las personas trabajadoras ocupadas y desempleadas, tanto del sector público como privado.
 - b) Consolidar el derecho a la formación, exigible por cualquier persona trabajadora en cualquier momento de su vida laboral, y el derecho a la promoción profesional de los artículos 4.2.b) y 23 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y, entre ellos, el desarrollo del ejercicio del **permiso de veinte horas anuales de formación, acumulables por un período de hasta cinco años, así como cualquier otro permiso de formación que pudiera acordarse.**

Disposición Adicional novena, Contratos vinculados a programas de activación para el empleo

1. Las Administraciones públicas y, en su caso, las entidades sin ánimo de lucro podrán realizar contratos vinculados a programas de políticas activas de empleo previstos en esta ley con las personas participantes en dichos programas.

La duración de estos contratos no podrá exceder de doce meses y, en el caso de la contratación realizada por Administraciones públicas, los procesos de selección deberán observar los principios de igualdad, mérito y capacidad.

2. Excepcionalmente, y con efectos hasta 31 de diciembre de 2024, se podrán realizar estos contratos con el personal técnico necesario para la ejecución de los programas citados en el apartado anterior.

Este personal contratado tendrá derecho a los mismos permisos que el personal temporal, hecho que se relaciona, entre otras cuestiones, con la Directiva que se menciona a continuación

Directiva 1999/70/CE PRINCIPIO DE NO DISCRIMINACIÓN ENTRE PERSONAL FIJO Y TEMPORAL (FUNCIONARIO/LABORAL)

Por último y para evitar posibles discriminaciones en condiciones de trabajo entre el personal fijo y temporal, cabe señalar en esta guía lo recogido en la Cláusula 4 de la Directiva 1999/70/CE **como referencia a la NO discriminación entre personal fijo y personal temporal**, algo importante porque en algunas administraciones públicas se siguen estableciendo algunas diferencias no justificadas en materia de condiciones de trabajo.

Directiva 1999/70/CE del Consejo, de 28 de junio de 1999, relativa al Acuerdo marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el trabajo de duración determinada. **(Cláusula 4. Principio de No discriminación)**

1. Por lo que respecta a las condiciones de trabajo, no podrá tratarse a los trabajadores con un contrato de duración determinada de una manera menos favorable que a los trabajadores fijos comparables por el mero hecho de tener un contrato de duración determinada, a menos que se justifique un trato diferente por razones objetivas.
2. Cuando resulte adecuado, se aplicará el principio de pro rata temporis
3. Las disposiciones para la aplicación de la presente cláusula las definirán los Estados miembros, previa consulta con los interlocutores sociales, y/o los interlocutores sociales, según la legislación comunitaria y de la legislación, los convenios colectivos y las prácticas nacionales.
4. Los criterios de antigüedad relativos a determinadas condiciones de trabajo serán los mismos para los trabajadores con contrato de duración determinada que para los trabajadores fijos, salvo que criterios de antigüedad diferentes vengan justificados por razones objetivas.

