

TEMA 2

VACACIONES, PERMISOS Y LICENCIAS. EXCEDENCIAS

SUMARIO

Normativa reguladora.

I. VACACIONES

1. Vacación anual

a. Periodo general

b. Días adicionales

2. Modo de disfrute de las vacaciones

3. Término temporal de las vacaciones

4. Preferencias

5. Enfermedad y vacaciones

II. PERMISOS

A. PERMISOS DE CARÁCTER GENERAL

1. Por fallecimiento, accidente o enfermedad grave de familiares

2. Permiso por traslado de domicilio

3. Funciones sindicales o de representación del personal

4. Por exámenes

5. Permiso por exámenes prenatales, técnicas de preparación al parto y fecundación asistida

6. Lactancia de un hijo menor de 12 meses

7. Hijos prematuros u hospitalizados tras parto

8. Guarda legal - Reducción jornada de trabajo

a. De menores, mayores dependientes o discapacitados

b. Cuidado de familiar de primer grado: Sin reducción de retribuciones

9. Por conciliación y deber inexcusable de carácter público y personal.

10. El permiso por asuntos particulares

a) Periodo general

b) Días adicionales

c) Modo de disfrute

d) Solicitud

- 11. Permisos de Navidad y Semana Santa**
- 12. Flexibilización horaria por guarda legal**
- 13. Hijos con discapacidad**

B. PERMISOS POR MOTIVOS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL, Y POR RAZÓN DE VIOLENCIA DE GÉNERO

1. Permiso por PARTO

- Derecho al permiso en el caso de no supervivencia del nacido.

2. Permiso por ADOPCIÓN O ACOGIMIENTO.

3. Permiso por PATERNIDAD (nacimiento, acogimiento o adopción)

4. Normas comunes

5. Disfrute a tiempo parcial

6. Funcionarias víctimas de violencia de género

7. Permiso (reducción jornada) por cuidado de hijo menor de 18 años afectado por cáncer u otra enfermedad grave

C. OTROS PERMISOS

1. Permiso especial para el País Vasco y Navarra

2. Vacaciones Islas Canarias

3. Permisos electorales

a. Elecciones generales

b. Elecciones al Consejo de Policía



D. GRADOS DE PARENTESCO

III. LICENCIAS

1. Enfermedad y riesgo durante el embarazo

2. Licencia por matrimonio

3. Por asuntos propios

4. Licencia por estudios

a. Relacionados con la función pública

b. Funcionarios en prácticas

V.- EXCEDENCIAS

1. Excedencia voluntaria por interés particular

a. A petición del interesado.

- Requisitos

- Duración

- Criterios

b. Automática.

c. Efectos

d. Reingreso al servicio activo

2. Excedencia para el cuidado de hijos y otros familiares

a. Causas que permiten el pase a esta situación

b. Duración

c. Criterios

d. Derechos en esta situación

e. Reingreso al servicio activo

3. Voluntaria por prestación de servicios en el sector público

a. Causas de pase

b. Duración

c. La situación de servicio en otras Administraciones Públicas

4. Excedencia para funcionarias víctimas de violencia de género

a. Titulares de este derecho

b. Requisitos

c. Derechos

5. Excedencia voluntaria por agrupación familiar

a. Causas de pase.

b. Duración

c. Efectos



Normativa reguladora.

VACACIONES, PERMISOS, LICENCIAS, EXCEDENCIAS

- Circular de 9 de julio de 2009 de la D.G.P. y G.C. sobre VACACIONES, PERMISOS Y LICENCIAS de los funcionarios del Cuerpo Nacional de Policía, para su adaptación al contenido del Plan Concilia, a la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, y a la ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público.

- Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público

- Ley de Medidas 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública

- Ley de Funcionarios Civiles del Estado, texto articulado aprobado por Decreto 315/1964, de 7 de febrero

- *Resolución de 21 junio 2007 de la Secretaría General para la Administración Pública por la que se publican las Instrucciones, de 5 de junio de 2007, para la aplicación del Estatuto Básico del Empleado Público en el ámbito de la Administración General del Estado y sus organismos públicos.*
- *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres*
- *Orden APU/390/2005, de 15 de diciembre, que dispuso la publicación del Acuerdo de la Mesa General de Negociación sobre medidas para la mejora de las condiciones de trabajo y la profesionalización de los empleados públicos, llamado "Plan Concilia".*
- *Resolución de la Secretaria de Estado para la Administración Pública, de fecha 14 de diciembre de 1.991 por la que se aprueba el manual de procedimientos de gestión de recursos humanos*
- *Resolución de la D.G.P. de 2 de marzo de 2001, por la que se dictan normas provisionales de protección a la maternidad,*
- *Real Decreto 2670/1998, de 11 de diciembre sobre guarda legal*
- *Real Decreto 180/2004, de 30 de enero, por el que se adoptan medidas para la conciliación de la vida laboral y familiar en relación con el disfrute a tiempo parcial del permiso por parto*
- *Circulares del Director General de la Policía de 4 de febrero de 1981 y del Subdirector General Operativo de 26 de marzo de 1987 sobre el permiso especial Zona Norte.*
- *Real Decreto 605/1999, de 16 abril por el que se establece una regulación complementaria de los procesos electorales*
- *Real Decreto 315/1987 de 27 de febrero, sobre normas de celebración de elecciones de representantes del C.N.P. en el Consejo de Policía.*
- *Artículo 454 Reglamento Orgánico de la Policía Gubernativa de 17 de julio de 1975 sobre vacaciones.*

I. VACACIONES

La norma básica en esta materia en el ámbito del CNP es la [Circular de 9 de julio de 2009](#) de la Dirección General de la Policía y la Guardia Civil sobre VACACIONES, PERMISOS Y LICENCIAS de los funcionarios del Cuerpo Nacional de Policía, para su adaptación al contenido del Plan Concilia, a la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, y a la ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público

El artículo 68 de la Ley 3/2007 antes citada dispone que las normas referidas al personal al servicio de las Administraciones públicas en materia de igualdad, prevención de la violencia de género y conciliación de la vida personal, familiar y profesional serán de aplicación en las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado, adaptándose, en su caso, a las peculiaridades de las funciones que tienen encomendadas, en los términos establecidos por su normativa específica.

1. Vacación anual

a. Periodo general

Según la [Circular de 2009](#), con carácter general, los funcionarios del Cuerpo Nacional de Policía tendrán derecho, por cada año completo de servicios, a disfrutar como mínimo, durante cada año natural, de unas vacaciones retribuidas de **veintidós días hábiles**, o de los días que corresponda proporcionalmente si el tiempo de servicio efectivo durante el año fue menor..

Se ha suprimido ya la referencia al mes natural que figuraba en la Circular anterior.

b. Días adicionales

Tanto la Circular de 2009 como la [Ley de Funcionarios Civiles del Estado](#), añaden que tendrán derecho al disfrute de los siguientes **días hábiles adicionales**, al cumplir los años de servicio en la Administración que se indican a continuación:

- a partir de los quince años de servicio, un día hábil adicional
- a partir de los veinte años de servicio, dos días hábiles adicionales
- a partir de los veinticinco años de servicio, tres días hábiles adicionales
- a partir de los treinta años de servicio, cuatro días hábiles adicionales

Vacaciones y permisos

DIAS HÁBILES DE VACACIONES	
Hasta 15 años	22
Mas de 15 años	23
Más de 20 años	24
Más de 25 años	25
Más de 30 años	26

El derecho al disfrute de los días hábiles adicionales **comenzará a hacerse efectivo a partir del año natural siguiente al cumplimiento de los años de servicio señalados** con anterioridad.

A los efectos de este apartado, **se computarán como servicio activo** las ausencias del trabajo por motivos de enfermedad, accidente o maternidad, así como los periodos de licencias por riesgo durante el embarazo, los de los permisos previstos en el artículo 30 de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, y en los artículos 48 y 49 del **EBEP**, y **los empleados para la formación y prácticas en los centros formativos** de la Dirección General de la Policía y de la Guardia Civil, ámbito del Cuerpo Nacional de Policía.

2. Modo de disfrute de las vacaciones

La Circular de 2009 establece que para el disfrute de las vacaciones anuales se tendrán en cuenta las siguientes reglas:

a) Las vacaciones anuales se disfrutarán **preferentemente durante los meses de julio, agosto o septiembre**, procurándose que la proporción del número de funcionarios que disfrute vacaciones en cada mes guarde sintonía con las necesidades de prestación de los servicios.

No obstante, **salvo en los periodos de Navidad y Semana Santa, podrán disfrutarse**, previa solicitud al Jefe de la plantilla, **en otra época del año**, siempre que las necesidades del servicio lo permitan.

b) Con carácter general, el disfrute de las vacaciones se realizará por **periodos mínimos de cinco días hábiles consecutivos**.

Vacaciones y permisos

A los solos efectos de cómputo de días de disfrute de vacaciones, **se considerarán inhábiles los sábados, domingos y festivos que existan entre los días inicial y final** del periodo de vacaciones que se vaya a disfrutar. A tal efecto, con carácter general, el disfrute de vacaciones en periodos mínimos de cinco días hábiles **comprenderá**, en todo caso, **además** de estos días, **los días festivos y el fin de semana (sábado y domingo) inmediatamente anterior a su inicio, el intermedio o el inmediatamente posterior a su finalización**, según corresponda, los cuales **se considerarán inhábiles** a efectos del cómputo. Desde **el día inmediato siguiente a la finalización** de las vacaciones, los funcionarios **prestarán el servicio** que en su caso les corresponda, de acuerdo con la programación de servicios de su Unidad de destino.

Los funcionarios que presten servicios **en turnos rotatorios completos** se registrarán igualmente por la regla anterior. No obstante, para estos funcionarios **empezarán a computar los días de vacaciones, una vez que hayan disfrutado los días libres que les correspondan** por el turno completo realizado; si el **día inicial o final del periodo de vacaciones coincidiera en sábado, domingo o festivo, tales días se considerarán inhábiles a efectos del cómputo**. En todo caso, **la incorporación** al servicio deberá producirse **al día inmediato siguiente al de finalización de dicho periodo**, bien en su turno, si el día de su incorporación coincidiera con el inicio del ciclo, bien en el turno que se le asigne, o, en su caso, realizando servicio de mañana o tarde hasta su incorporación al día inicial de su turno.

c) Cuando, por razón de los años de servicio en la Administración se tenga derecho a días **hábiles adicionales**, los que correspondan se adicionarán a los veintidós días hábiles establecidos con carácter general, siguiéndose a continuación la regla de la letra b) de este apartado.

No obstante lo anterior, con el fin de no perjudicar el desenvolvimiento normal de los servicios ni el derecho del conjunto de funcionarios al disfrute de sus vacaciones dentro de los meses señalados en el punto a) de este apartado, quienes disfruten de forma continuada sus vacaciones en el **mes de julio sólo podrán unir los días adicionales que le correspondan por delante** del citado mes, mientras que quienes lo hagan en el mes de **septiembre sólo podrán adicionarlos por detrás de dicho mes de septiembre**. Quienes disfruten sus vacaciones de manera continuada en el **mes de agosto** y tengan derecho a días adicionales, **no podrán unirlos a este mes ni antes de su inicio ni a su finalización**, aunque podrán reservarlos para su disfrute **en otra época del año, aunque ello implique un periodo inferior a los cinco días** señalados en el primer párrafo de la letra b) de este apartado.”

3. Término temporal de las vacaciones

La vacación anual retribuida, con carácter general, deberá disfrutarse dentro del año natural y hasta el 15 de enero del año siguiente.

No obstante, cuando el período de vacaciones **coincida** con una **incapacidad temporal derivada del embarazo, parto o lactancia natural, o con los permisos de maternidad, lactancia y paternidad**, así como con los **de adopción o acogimiento**, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta, aunque haya terminado el año natural a que correspondan. (Apartado 1.3 de la [Circular de 2009](#) y artículo 59 de [la Ley Orgánica 3/2007 de Igualdad](#)).

La [Orden APU/390/2005](#), de 15 de diciembre que dispuso la publicación del Acuerdo de la Mesa General de Negociación sobre medidas para la mejora de las condiciones de trabajo y la profesionalización de los empleados públicos, llamado “**Plan Concilia**” recoge igualmente el derecho:

*“de las madres y de los padres a **acumular el período de disfrute de vacaciones al permiso de maternidad, lactancia y paternidad**, aun habiendo expirado ya el año natural a que tal período corresponda.”*

Según el artículo 74 de la [Ley de Funcionarios Civiles del Estado](#) el período en que se disfruten las vacaciones se subordinará a las necesidades del servicio

4. Preferencias

La Circular de 2009, dispone que con carácter general, la preferencia para la elección de los periodos de vacaciones será rotatoria entre los funcionarios de una misma Unidad administrativa en razón de los periodos disfrutados en los años precedentes. No obstante, cuando se disfruten las vacaciones anuales de forma partida, dicha preferencia sólo podrá hacerse valer en uno de los periodos de disfrute de las mismas.

5. Enfermedad y vacaciones

a.- Enfermedad sobrevenida previa a las vacaciones.

[La Resolución de la Secretaría de Estado para la Administración Pública, de fecha 14 de diciembre de 1.991](#) por la que se aprueba el **Manual de Procedimientos de Gestión de Recursos Humanos** en su punto A.2. dice:

Vacaciones y permisos

“La enfermedad debidamente acreditada, sobrevenida antes de comenzar las vacaciones anuales, puede ser alegada para solicitar un cambio en la determinación del período vacacional.

Corresponde al jefe de la unidad apreciar si las necesidades del servicio quedan salvaguardadas.”

El Tribunal Superior de Justicia de las Comunidades Europeas, en sentencia de 20 de enero de 2009, dictada en asuntos acumulados C-350/06 y C-520/06 declaró el **derecho a disfrutar las vacaciones anuales una vez superado el año natural cuando el trabajador no ha podido disfrutarla durante el mismo como consecuencia de haber permanecido en la situación de baja por enfermedad durante todo o parte de dicho año.**

En el mismo sentido, el Tribunal Supremo en su sentencia de 24 de junio de 2009, dictada en el recurso de casación para la unificación de doctrina núm. 1542/2008, aplicando la jurisprudencia sentada al respecto por TJCE, declara el derecho a disfrutar las vacaciones anuales una vez superado el año natural cuando el trabajador no pueda disfrutarlas durante el mismo como consecuencia de haber permanecido en la situación de baja por enfermedad durante todo o parte de dicho año. En dicha sentencia el Tribunal Supremo concluye que *“el pleno disfrute del derecho a las vacaciones únicamente puede conseguirse cuando el trabajador se encuentre en condiciones físicas y mentales de hacer uso del mismo, de forma que no cabe entender que un trabajador en situación de IT (incapacidad transitoria) pueda disfrutar adecuadamente de las finalidades atribuidas a las vacaciones.”*

Como consecuencia de estas sentencias, la Dirección General de la Función Pública ha emitido un informe en el que se afirma lo siguiente:

- ✚ *“El devengo de las vacaciones no se verá interrumpido por la situación de incapacidad temporal, **pudiendo disfrutarse dichas vacaciones incluso mas allá del 15 de enero del año siguiente, siempre que la situación de baja no haya permitido su disfrute con anterioridad.***

- ✚ *El devengo de las vacaciones se verá interrumpido por la situación de incapacidad transitoria, siempre que:*
 - ***Se haya fijado previamente el período de disfrute de las vacaciones ya sea individual o colectivamente.***
 - ***La situación e incapacidad transitoria se produzca con anterioridad al comienzo de las vacaciones e impida disfrutar de las mismas.***

Vacaciones y permisos

- ✚ *No existe precepto legal alguno en la normativa vigente en materia de función pública que permita compensar económicamente la falta del disfrute del derecho a las vacaciones, por tanto no se compensarán económicamente las vacaciones devengadas y no disfrutadas.”*

Por lo tanto, según lo anterior, no se perderá el derecho a las vacaciones, que podrá disfrutarse incluso durante el año siguiente:

- Siempre que la situación de baja por enfermedad no haya permitido su disfrute durante el año natural de todas o parte de las vacaciones.
- Cuando la situación de enfermedad se produzca con anterioridad al comienzo de las vacaciones e impida el disfrute de las mismas

b. Enfermedad sobrevenida durante las vacaciones.

La Resolución de la Secretaría de Estado para la Administración Pública, de fecha 14 de diciembre de 1.991 por la que se aprueba el **Manual de Procedimientos de Gestión de Recursos Humanos** en su punto A.2. dice:

La enfermedad sobrevenida durante el período de disfrute de las vacaciones no las interrumpe; por tanto, los días durante los que se padezca la enfermedad no podrán disfrutarse en momento distinto.

El informe de la Dirección General de la Función Pública a que hemos hecho referencia en el apartado anterior, se afirma que en caso de que la incapacidad temporal surja durante el disfrute de las vacaciones es un riesgo que ha de asumir el propio trabajador o funcionario.

En definitiva **todos aquellos funcionarios que durante el año natural no puedan disfrutar sus vacaciones como consecuencia de haber permanecido en la situación de baja por enfermedad podrán solicitar los días de vacaciones que le correspondan al año siguiente siempre y cuando la baja no surja precisamente cuando se encontraban disfrutando dichas vacaciones.**

II. PERMISOS

A. PERMISOS DE CARÁCTER GENERAL

1. Por fallecimiento, accidente o enfermedad grave de familiares

- **Familiar dentro del primer grado** de consanguinidad o afinidad (cónyuge, padres, suegros, hijos, yerno-nuera):

- **tres días hábiles** cuando el suceso se produzca en la misma localidad,
- **cinco días hábiles** cuando sea en distinta localidad.

- **Familiar dentro del segundo grado** de consanguinidad o afinidad (abuelos, nietos, hermanos y cuñados):

- **dos días hábiles** cuando el suceso se produzca en la misma localidad
- **cuatro días hábiles** cuando sea en distinta localidad.

([Circular de 2009](#) de la DGPYGC y artículo 48 del [Estatuto Básico](#))

Ver “D. GRADOS DE PARENTESCO”

La **Circular de la DGPYGC** añade:

“A efectos del cómputo de estos permisos, que se iniciará el día que tenga lugar el hecho que los origine, se tendrán en cuenta las siguientes reglas:

Los funcionarios que presten servicios en **turnos rotatorios completos** podrán **acumular** a los días que les correspondan en razón de estos permisos, **los días no disfrutados que, en su caso, en función de las jornadas ya realizadas en su turno, les hubieran correspondido como libres de servicio, sin que dicha acumulación pueda ser inferior a dos jornadas laborales en los turnos de cinco días** o a cuatro jornadas laborales en el caso del turno con cadencia de diez días, **si, previamente al suceso, hubiere desarrollado al menos, uno o dos días de servicio correspondientes, respectivamente, al ciclo de su turno**, debiendo incorporarse al servicio el día inmediatamente siguiente al de la finalización del permiso, bien en su turno si el día de su incorporación coincidiera con el inicio del ciclo, bien en el turno que se le asigne, o, en su caso, realizando servicio de mañana o tarde hasta su incorporación al día inicial de su turno.

Vacaciones y permisos

Los **restantes funcionarios** tendrán derecho a los días de permiso que en cada caso correspondan, **sin que, a estos solos efectos, se computen como tales los sábados, domingos y festivos.**”

En un informe de la **Dirección General de la Función Pública de 21 de septiembre de 2009**, que mas adelante comentamos, se afirma que el **derecho a estos permisos es extensivo a las parejas de hecho.**

El Dictamen de la Comisión Superior de Personal de 24 de mayo de 2000 indica que **el término “distinta” localidad** se refiere a una localidad distinta tanto de la localidad de residencia del funcionario como de la de su trabajo, si éstas no coinciden.

Según el Dictamen de 1 de junio de 2001, **muerte y enfermedad son causas de pedir distintas** que obedecen a circunstancias diferentes desde el punto de vista material y emotivo. Por ello, si ambas causas acontecen de manera sucesiva durante el período en que se está disfrutando del permiso por enfermedad grave del familiar, debe suspenderse éste, al haber decaído el motivo de que trae causa y, consecuentemente, iniciarse, a partir del fallecimiento, un nuevo período de cómputo destinado a dar cobertura a la situación creada.

2. Permiso por traslado de domicilio

- Por traslado de domicilio sin cambio de residencia, **un día.** (Artículo 48,1, b) EBEP y Circular de la DGPY GC)

La **Resolución de la Secretaria de Estado para la Administración Pública** antes citada añade que:

“El permiso se entenderá referido al mismo día en el que se produzca el traslado de domicilio.

El hecho de cambiarse de hospedaje no comporta derecho a permiso, salvo que se efectúe mudanza de muebles o enseres.”

3. Funciones sindicales o de representación del personal

Se concederá permiso para la realización de tales funciones, en los términos que se determine.

Ver apartado **D.2.** del tema **12. DERECHOS SINDICALES**

4. Por exámenes

- Para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud **durante los días de su celebración**. ([Circular de 2009 de la DGP](#) y artículo 48,1,d) del [Estatuto Básico](#)):

La [Resolución que aprobó el Manual de Recursos Humanos](#), añade:

“Carácter definitivo o final de los exámenes.

*En los términos «exámenes finales» y «pruebas definitivas de aptitud y evaluación» deben entenderse incluidos los que **tengan carácter final o parcial liberatorio** de una parte del programa.*

Pruebas selectivas convocadas por las Administraciones y Organismos Públicos.

Dentro del enunciado literal del apartado d) del artículo treinta de la Ley 30/1984, deben entenderse incluidos los ejercicios de pruebas selectivas previstos en las correspondientes convocatorias para ingreso en los Cuerpos o Escalas de las Administraciones y Organismos Públicos.

Duración del permiso.

*El permiso debe concederse **por el tiempo mínimo pero también suficiente para que la norma cumpla su objetivo** de hacer posible la asistencia a exámenes y pruebas definitivas de aptitud.*

Las circunstancias particulares concurrentes en cada caso deberán ser ponderadas adecuadamente por el centro decisor para que la concesión o denegación del permiso se ajuste al criterio general señalado en el párrafo anterior.

Con carácter general orientativo cabe decir que, en el caso de que los exámenes se celebren, necesariamente y no por opción del funcionario, fuera de su localidad de destino, el permiso puede extenderse al tiempo de celebración de los exámenes, agregando el necesario para el desplazamiento al lugar de examen.

Con el mismo carácter general orientativo, cabe indicar que si los exámenes se celebran en la misma localidad y en día inhábil o fuera del horario de trabajo del funcionario solicitante, no resulta procedente la concesión del permiso.

Carácter oficial del centro.

Los exámenes finales o pruebas definitivas han de tener lugar en centros oficiales.”

5. Permiso por exámenes prenatales, técnicas de preparación al parto y fecundación asistida

La **Circular de 2009** de la DGP dispone que:

Las funcionarias embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo por el tiempo necesario para la práctica **de exámenes prenatales**, previa justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

Las funcionarias tendrán derecho a ausentarse del trabajo para someterse a **técnicas de fecundación asistida** por el tiempo necesario para su realización, previa justificación de la necesidad dentro de la jornada de trabajo.

Los funcionarios tendrán derecho a ausentarse del trabajo para someterse a **pruebas de fertilidad para la fecundación asistida**, por el tiempo necesario para su realización y previa justificación de la necesidad dentro de la jornada de trabajo.

6. Lactancia de un hijo menor de 12 meses

Se tendrá derecho a **una hora de ausencia** del trabajo, que se 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. Este derecho podrá ser **ejercido indistintamente** por uno u otro de los progenitores, en el caso de que ambos trabajen.

Este permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de **parto múltiple**.

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

(Apartado 2.1.F de la Circular de la DGP y GC y artículo 48,1, f) del **Estatuto Básico**)

La DGP y GC denegó en algún caso la acumulación por haber sido solicitada tras finalizar el permiso de maternidad. Sin embargo posteriormente cambió de criterio ante la existencia de

sentencias de los tribunales que entendían que tal limitación no era conforme a derecho y que por lo tanto que debería ser concedido también en caso de que la solicitud se presentase una vez finalizado el permiso, ya que tal limitación no está prevista en la Ley.

La Sentencia de la Audiencia Nacional de 29 de marzo de 2004, aunque dictada en el ámbito de la jurisdicción social, recoge la filosofía y finalidad del permiso de lactancia, en los siguientes términos:

“Inicialmente el permiso retribuido de lactancia, como su nombre indica tuvo, por objeto conceder a la madre un permiso que le facilitase dar de mamar a su hijo y así se desprendía de lo establecido en el art. 3.d) del Convenio 3 de la OIT y 5 del Convenio 103 de la OIT en relación con lo establecido en el art. 37.4 del ET en la redacción dada por la Ley 8/1980. Por esta razón, entre otras, las STC 109 y 187/1993 no consideraron contrario al principio de igualdad que este permiso se concediese sólo a la mujer. No obstante, la Jurisprudencia pronto destacó que la lactancia podría ser natural o artificial (así lo admitieron las STC citadas) y que, por (o tanto, nada impedía que también fuese disfrutado por el padre). En este sentido la Ley 3/1989 reformó el Estatuto con el fin de que pudiera ser disfrutado por la madre o el padre, comprometiendo a éste en el cuidado del menor y superando una concepción no acorde con la realidad actual en la que el cuidado del menor se vinculaba exclusivamente a la madre. Ahora bien, siguiendo con esta línea de superación de la vinculación del permiso a la lactancia la jurisprudencia entiende que lo esencial no es por lo tanto la lactancia sino el cuidado y atención del menor de corta edad - STCT de 4 de septiembre de 1984 (RTCT 1984/6778)-. En el mismo sentido la STS de 19 de junio de 1989 (Ar 9896) razona que la finalidad de la norma es prestar la atención y el cuidado necesario al hijo. Podemos concluir, por lo tanto, que en la actualidad se concibe el permiso como un mecanismo legal que capacita al hijo a gozar de la atención que precisa por cualquiera de sus progenitores desde su nacimiento, superándose la vinculación necesaria o exclusiva con el deber de lactancia”

7. Hijos prematuros o que, por cualquier otra causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto

La funcionaria o el funcionario tendrán 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.

(Apartado 2.1.G de la Circular de la DGPY GC de 2009 y artículo 48,1, f) del EBEP)

Vacaciones y permisos

Por lo tanto, las dos primeras horas de permiso son remuneradas y opcionalmente pueden cogerse otras dos horas no remuneradas.

El apartado 2.2. A. de la Circular de la DGP también establece respecto al **permiso de maternidad** que en los casos de parto prematuro y en aquéllos 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.**

Es decir, el permiso es independiente del permiso de maternidad ampliado como consecuencia de la hospitalización del hijo prematuro (hasta 13 semanas). Se acogerá a este permiso el cónyuge que no disfrute del permiso por parto.

Debe tenerse presente que el llamado “**Plan Concilia**” aprobado por la [Orden APU/390/2005](#), añade que: “...En dichos supuestos, el permiso de maternidad puede computarse, a instancia de la madre o, en caso de que ella falte, del padre, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de este cómputo las primeras seis semanas posteriores al parto, de descanso obligatorio para la madre.”

8. Guarda legal - Reducción jornada

a. De menores, mayores dependientes o discapacitados

Cuando, por razones de guarda legal, 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. (Apartado 2.1.H de la [Circular de 2009](#) y artículo 48,1,h). [EBEP](#))

Este apartado había sido ya desarrollado por el [Real Decreto 2670/1998](#), de 11 de diciembre cuyo artículo único dice:

“1. El funcionario que por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de seis años, anciano que requiera especial dedicación o a un disminuido psíquico, físico o

Vacaciones y permisos

sensorial que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a **una disminución de hasta un medio de la jornada de trabajo**, con la reducción proporcional de las retribuciones.

2. Para el **cálculo del valor hora** aplicable a dicha reducción se tomará como base la totalidad de las retribuciones íntegras mensuales que perciba el funcionario dividida entre el número de días naturales del correspondiente mes y, a su vez, este resultado por el número de horas que el funcionario tenga obligación de cumplir, de media, cada día.

3. Cuando lo permita la organización del trabajo de la unidad, se concederá al funcionario la parte de la jornada que convenga a sus intereses personales”.

b. Cuidado de familiar de primer grado: Sin reducción de retribuciones

Si dicha atención fuera precisa, 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.

(Apartado 2.1.I de la [Circular de la DGP y GC](#) y artículo 48,1,i) del [Estatuto Básico](#))

9. Deber inexcusable de carácter público y personal o derivado de la conciliación de la vida familiar y laboral.

- Podrán concederse permisos **por el tiempo indispensable** para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal y por deberes derivados de la conciliación de la vida familiar y laboral. (Apartado 2.1.J de la Circular de 2009 y artículo 48,1,j EBEP)

En escrito de la División de personal de **25 de febrero de 2009**, se dice que el precepto, “como se puede apreciar, tiene dos vertientes, la primera referida al **cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal**, entendiéndose por deber inexcusable aquella obligación cuyo incumplimiento genere al funcionario una responsabilidad civil, penal o administrativa, p. ej. una citación judicial. Dentro del mismo concepto deben incluirse los deberes de carácter cívico como la participación en procesos electorales y el ejercicio del derecho de sufragio. El tiempo como dice la norma ha de ser el mínimo indispensable.

La segunda vertiente se refiere a **los deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral**, supuesto en el que el titular ha de ser lógicamente el funcionario y el hecho causante el ejercicio de actividades inexcusables vinculadas directamente al entorno familiar del titular del derecho, p. ej. consulta médica de menor o mayor a su cargo o cita para tratamiento de los mismos, que no se puedan cambiar fuera del horario de trabajo. En todo

Vacaciones y permisos

caso es requisito indispensable que se justifique una situación de dependencia directa respecto del titular del derecho y que se trate de una situación no protegida por los restantes permisos previstos en la normativa aplicable, salvo el permiso por asuntos particulares. La duración ha de ser por el tiempo mínimo indispensable para el cumplimiento del citado deber y la solicitud deberá presentarse con una antelación suficiente para permitir su valoración, la garantía de la satisfacción de las necesidades del servicio y la adecuada planificación de los recursos humanos. La denegación se podrá justificar por necesidades del servicio debidamente motivadas o por reiteración de solicitudes del mismo hecho causante.”

La [Resolución de la Secretaria de Estado para la Administración Pública](#) añade:

Concepto de «deber inexcusable».

Se entiende por «deber inexcusable» la obligación que incumbe a una persona cuyo incumplimiento le genera una responsabilidad de índole civil, penal o administrativa.

Dentro del mismo concepto deben incluirse también los deberes de carácter cívico como **la participación en procesos electorales y el ejercicio del derecho de sufragio.**”

10. El permiso por asuntos particulares

Regulado en el apartado K. de la [Circular de 9 de julio 2009 de la DGPYGC](#), donde se establece:

a. Periodo general

Se concederán **seis días** de permiso por asuntos particulares, sin perjuicio de la concesión de los restantes permisos y licencias establecidos por la normativa vigente.

Este permiso se incrementará en dos días hábiles adicionales cuando los días 24 y 31 de diciembre coincidan en festivo, sábado o día no laborable.

b. Días adicionales

Asimismo, los funcionarios del Cuerpo Nacional de Policía tendrán derecho al disfrute de **dos días adicionales al cumplir el sexto trienio**, incrementándose en **un día adicional por cada trienio cumplido a partir del octavo**. El derecho a su disfrute nace a partir del día siguiente al

Vacaciones y permisos

del cumplimiento del trienio. Los días adicionales correspondientes se podrán acumular a los citados seis días de permiso por asuntos particulares.

Antigüedad/Trienios	Días por asuntos particulares
Menos de 6 trienios	6
6º trienio	8
8º trienio	9
9º trienio	10
10º trienio	11
11º trienio	12
12º trienio	13
Cada trienio mas	1 día adicional

c. Modo de disfrute

Tales días de permiso, incluidos los adicionales que correspondan, **no podrán acumularse**, en ningún caso, a los periodos de vacaciones anuales, ni a los permisos de Navidad y Semana Santa. Fuera de los anteriores periodos, podrán ser distribuidos a conveniencia de los funcionarios, previa autorización de sus superiores y respetando siempre las necesidades del servicio.

Los mencionados días deberán disfrutarse dentro del año a que correspondan. No obstante, si por necesidades del servicio no fuera posible hacerlo dentro de dicho año, podrá concederse **autorización para su disfrute antes del día 31 de enero del año siguiente**.

Los funcionarios que presten servicio en **turnos rotatorios completos**, por cada tres días de permiso tendrán derecho al disfrute de un turno completo, pudiendo, no obstante, solicitar los tres días que conforman el turno de trabajo también de forma individualizada. El resto de los días de permiso que tengan pendientes (uno o dos días) podrán disfrutarse en turno de mañana o tarde.

A los efectos anteriores, en el turno tarde, mañana/noche, libre, libre, libre, el día de servicio de mañana y de noche, se consideran dos turnos independientes.

d. Solicitud

Vacaciones y permisos

La solicitud de estos permisos deberá efectuarse, al menos, **con 72 horas de antelación** a la fecha de su inicio. Si la concesión fuere denegada deberá comunicarse al interesado dentro de las 24 horas siguientes a la solicitud.

Se establece que, con carácter general, la solicitud de estos permisos no alterará la cadencia de los turnos.

e. Criterios

Según el acuerdo de la Comisión Superior de Personal de 29 de febrero de 2008 el tiempo de duración de dicho permiso ha de estar vinculado al tiempo efectivamente trabajado durante el año natural

11. Permisos de Navidad y Semana Santa

Los miembros del Cuerpo Nacional de Policía, de conformidad con lo establecido en el Acuerdo de Medidas Económico-Funcionales entre el Ministerio del Interior y las Organizaciones Sindicales del CNP, de 22 de febrero de 1989, disfrutarán de un permiso de tres días consecutivos, tanto en la época de Navidad como en la de Semana Santa. . (Apartado 2.1.L de la **Circular de la DGPY GC**).

Según la DGPYGC estos permisos han de disfrutarse necesariamente con motivo u ocasión de dichas festividades y por lo tanto si por cualquier motivo no se disfrutan durante dichos periodos no se suelen conceder en otros distintos.

12. Flexibilización horaria por guarda legal

La **Orden APU/390/2005**, en los párrafos 4º y 5º de su apartado 4 contempla la posibilidad de:

*“Establecer el derecho a **flexibilizar en un máximo de una hora el horario fijo de jornada para quienes 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**.*

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

13. Hijos con discapacidad

Dicha Orden igualmente dispone que:

*“Los empleados públicos que tengan **hijos con discapacidad** psíquica, física o sensorial, tendrán **dos horas de flexibilidad horaria** diaria a fin de conciliar los horarios de los centros de educación especial y otros centros donde el hijo o hija discapacitado reciba atención, con los horarios de los propios puestos de trabajo.”*

*“Los empleados públicos que tengan hijos con discapacidad psíquica, física o sensorial tendrán derecho a **ausentarse del trabajo por el tiempo indispensable** para asistir a reuniones de coordinación de su centro de educación especial, donde reciba tratamiento o para acompañarlo si ha de recibir apoyo adicional en el ámbito sanitario”.*

B. PERMISOS POR MOTIVOS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL, Y POR RAZÓN DE VIOLENCIA DE GÉNERO

1. Permiso por PARTO

Este permiso tendrá una duración de **dieciséis semanas** ininterrumpidas, ampliándose en **dos semanas** más en los supuestos de **discapacidad del hijo o de parto múltiple**; en este último caso, por cada hijo a partir del segundo. El permiso se distribuirá a opción de la funcionaria siempre que **seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto**. 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.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el periodo de descanso por maternidad, podrá optar porque sea **el otro progenitor el que disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del periodo de descanso posterior al parto**, bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir disfrutando del permiso de maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

En los casos de disfrute simultáneo de periodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas o de las que correspondan en caso de discapacidad del hijo o de parto múltiple.

Vacaciones y permisos

Este **permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial**, cuando las necesidades del servicio lo permitan, y en los términos previstos en el Real Decreto 180/2004, de 30 de enero, por el que se adoptan medidas para la conciliación de la vida laboral y familiar en relación con el disfrute a tiempo parcial del permiso por parto.

En los casos de **parto prematuro** y en aquéllos 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.

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

(Apartado 2.2.A de la [Circular de 2009](#) y artículo 49 a) del [Estatuto Básico](#))

Derecho al permiso en el caso de no supervivencia del nacido.

La [Resolución de la Secretaria de Estado para la Administración Pública](#) por la que se aprueba el Manual de Recursos Humanos dispone que:

Las funcionarias tiene derecho al permiso de maternidad, tanto en los casos de nacimiento **como en los de no supervivencia del recién nacido y en aquellos en que se produzca el aborto de un feto viable.**

2. Permiso por ADOPCIÓN O ACOGIMIENTO

Este permiso tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas. Se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del menor adoptado o acogido y por cada hijo, a partir del segundo, en los supuestos de adopción o acogimiento múltiple.

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

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

Vacaciones y permisos

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

Este permiso podrá disfrutarse a **jornada completa o a tiempo parcial**, cuando las necesidades de servicio lo permitan, y en los términos previstos en el Real Decreto 180/2004, de 30 de enero, por el que se adoptan medidas para la conciliación de la vida laboral y familiar en relación con el disfrute a tiempo parcial del permiso por parto.

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 o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, 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 o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, 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 simple una duración no inferior a un año.

(Apartado 2.2.B de la [Circular de la DGPY GC](#) y artículo 49 b) del [Estatuto Básico](#))

3. Permiso por PATERNIDAD (nacimiento, acogimiento o adopción)

Se concederá permiso de paternidad por el nacimiento, acogimiento o adopción de un hijo.

Este permiso tendrá una duración de **quince días naturales**, a disfrutar por el padre o el otro progenitor **a partir de la fecha del nacimiento**, de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción.

Vacaciones y permisos

Este permiso es independiente del disfrute compartido de los permisos por parto, adopción o acogimiento.

Los funcionarios que presten servicios en **turnos rotatorios completos** podrán acumular a los días que les correspondan en razón de estos permisos, los días no disfrutados que, en su caso, en función de las jornadas ya realizadas en su turno, les hubieran correspondido como libres de servicio, sin que dicha acumulación pueda ser inferior a dos jornadas laborales en los turnos de cinco días o a cuatro jornadas laborales en el caso del turno con cadencia de diez días, si, previamente al suceso, hubiere desarrollado al menos, uno o dos servicios de noche, correspondientes, respectivamente, al ciclo de su turno, debiendo incorporarse al servicio el día inmediatamente siguiente al de la finalización del permiso, bien en su turno si el día de su incorporación coincidiera con el inicio del ciclo, bien en el turno que se le asigne, o, en su caso, realizando servicio de mañana o tarde hasta su incorporación al día inicial de su turno.

(Apartado 2.2.C de la [Circular de 2009](#) y artículo 49 c) del [Estatuto Básico](#))

Por otro lado en la Circular de la DGPYGC y en la Disposición Transitoria Sexta del Estatuto se establece que las Administraciones Públicas ampliarán de forma progresiva y gradual la duración de este permiso hasta alcanzar el objetivo de cuatro de semanas a los seis años de entrada en vigor del Estatuto.

Ley 9/2009, de 6 de octubre, amplía **la duración del permiso de paternidad en los casos de nacimiento, adopción o acogida a 4 semanas**. Esta ampliación según la disposición final primera de la Ley, en la redacción dada por la disposición final primera de la Ley 39/2010, de 22 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2011, no entrará en vigor hasta el **1 de enero de 2012**.

Supuestos de ampliación del permiso de paternidad

La Ley 2/2008, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2009, estableció en su disposición adicional sexta que:

*“la **suspensión del contrato de trabajo por paternidad tendrá una duración de veinte días** cuando el nuevo nacimiento, adopción o acogimiento se produzca **en una familia numerosa**, cuando la familia adquiera dicha condición con el nuevo nacimiento, adopción o acogimiento o **cuando en la familia haya una persona con discapacidad**.*

*La duración indicada **se ampliará** en el supuesto de parto, adopción o acogimiento **múltiple en dos días** más por cada hijo a partir del segundo, o si uno de ellos es una **persona con discapacidad**.”*

Vacaciones y permisos

En la página de la División de Personal del la División de Personal, dentro del apartado “Permisos y Licencias de los funcionarios del Cuerpo Nacional de Policía” se recoge precisamente el contenido de la citada disposición. Con ello, resulta evidente que la citada ampliación del permiso de paternidad en los supuestos citados resulta también aplicable en el ámbito del CNP.

Por lo tanto **el permiso de paternidad será de 20 días:**

- En supuestos de **familia numerosa**
- Cuando la familia adquiera la condición de numerosa con el nuevo miembro
- Cuando en la familia **haya una persona con discapacidad**

Y se ampliará, además en dos días:

- Por cada hijo, a partir del segundo, en **supuestos de parto, adopción o acogimiento múltiple**
- Cuando **uno de ellos es una persona con discapacidad**

4. Normas comunes

Como hemos visto anteriormente, cuando el período de vacaciones **coincida** con una **incapacidad temporal derivada del embarazo, parto o lactancia natural, o con los permisos de maternidad, lactancia y paternidad**, así como con los **de adopción o acogimiento**, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta, aunque haya terminado el año natural a que correspondan. (Apartado 1.3 de la [Circular de la DGP y GC](#) y artículo 59 de [la Ley Orgánica 3/2007 de Igualdad](#)).

En los casos de permisos por paternidad, parto, adopción o acogimiento 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 parto o maternidad, paternidad y adopción o acogimiento 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 a los que tenían antes del 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. (Apartado 2.2. C de la [Circular de la DGPY GC](#) y 49 b) del [Estatuto Básico](#))

La [Orden APU/390/2005](#), Plan Concilia, también recoge el derecho:

*“de las madres y de los padres a **acumular el período de disfrute de vacaciones al permiso de maternidad, lactancia y paternidad**, aun habiendo expirado ya el año natural a que tal período corresponda.”*

También existen otras medidas de protección de la maternidad que comentamos en el tema sobre la prevención de riesgos laborales.

5. Disfrute a tiempo parcial

Como hemos visto el Estatuto Básico recoge la posibilidad de que tanto el **permiso por parto como el de adopción o acogimiento** puedan disfrutarse a tiempo parcial en los términos que reglamentariamente se determine.

En este sentido el [Real Decreto 180/2004, de 30 de enero](#), publicado en el BOE núm. 37 de 12 febrero, que desarrollaba el precepto de la Ley de medidas que igualmente recogía este derecho, dispone que:

“Artículo 2. Principios generales.

1. *El disfrute a tiempo parcial de los permisos a que se refiere el artículo anterior requerirá de acuerdo previo entre el funcionario afectado y el órgano competente para su concesión.*

2. *A tal efecto, a la solicitud que debe presentar el interesado se acompañará informe del responsable de la unidad en que estuviera destinado el funcionario, en el que se acredite que quedan debidamente cubiertas las necesidades del servicio.*

El órgano competente, a la vista de la solicitud y del informe correspondiente, dictará resolución en el plazo de tres días por la que quedará formalizado el acuerdo para el disfrute del permiso en la modalidad a tiempo parcial o, en su caso, su denegación.

3. *El acuerdo podrá celebrarse tanto al inicio del permiso correspondiente como en un momento posterior, y podrá extenderse a todo el período de duración del permiso o a parte de aquél, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 3.a).*

4. *Cuando lo permita la organización del trabajo, se concederá al funcionario la parte de la jornada solicitada para el disfrute del permiso a tiempo parcial que convenga a sus intereses personales.*

Artículo 3. Reglas para el disfrute de los permisos a tiempo parcial.

El disfrute a tiempo parcial de los permisos incluidos en el apartado 3 del artículo 30 de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, se ajustará a las siguientes reglas:

a) Este derecho podrá ser ejercido tanto por la madre como por el padre, y en cualquiera de los supuestos de disfrute simultáneo o sucesivo del período de descanso.

En el supuesto de parto, la madre no podrá hacer uso de esta modalidad del permiso durante las seis semanas inmediatas 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 funcionario 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, el funcionario no podrá realizar servicios extraordinarios fuera de la jornada que deba cumplir en esta modalidad.”

6. Funcionarias víctimas de violencia de género

Las faltas de asistencia, totales o parciales, de las funcionarias víctimas de violencia de género 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 la Administración Pública competente en cada caso. (Apartado 2.2.D de la Circular de 2009 y artículo 49, d) EBEP).

7. Permiso (reduccion jornada) por cuidado de hijo menor de 18 años afectado por cáncer u otra enfermedad grave

Según el apartado e) del artículo 49 del EBEP, introducido por la Ley 39/2010 de 22 de diciembre, el funcionario tendrá derecho a una **reducción de la jornada de trabajo de al menos la mitad de la duración de aquélla, percibiendo las retribuciones íntegras**, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del hijo menor de edad, por naturaleza o adopción, o en los supuestos de acogimiento preadoptivo o permanente del

Vacaciones y permisos

menor, **afectado por cáncer** (tumores malignos, melanomas y 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 **y, como máximo, hasta que el menor cumpla los 18 años.**

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

Asimismo, **cuando concurren en ambos progenitores**, adoptantes o acogedores de carácter preadoptivo o permanente, las circunstancias necesarias para tener derecho a este permiso o, en su caso, puedan tener la condición de beneficiarios de la prestación establecida para este fin en el Régimen de la Seguridad Social que les sea de aplicación, **el derecho a su disfrute sólo podrá ser reconocido a favor de uno de ellos.**

C. OTROS PERMISOS

1. Permiso especial para el País Vasco y Navarra

Se regulan en **las Circulares del Director General de la Policía** de 4 de febrero de 1981 y del Subdirector General Operativo de 26 de marzo de 1987.

Los funcionarios que prestan servicio en las provincias del País Vasco y Navarra, además de sus vacaciones anuales y del resto de los permisos a que tienen derecho se les concede un permiso especial de descanso de **treinta días** al año.

Pueden ser disfrutados por los funcionarios policiales a su conveniencia, previa autorización de los jefes superiores de Policía que los concederán de manera que no se resienta el perfecto desenvolvimiento de todos los servicios y respetando las siguientes directrices:

- Los veinte primeros días los disfrutarán dentro del primer semestre.
- Los diez restantes en el último trimestre.

Este permiso se puede disfrutar en fracciones de, un mínimo de cinco días.

Esta regulación ha sido desarrollada en escrito de la Jefatura Superior del País Vasco de **9 de enero de 2009**, en el que entre otros extremos se establece que:

- el número máximo de funcionarios perteneciente a un mismo Grupo o Negociado no puede sobrepasar el 20%, salvo los permisos de Verano, Navidad y Semana Santa,

Vacaciones y permisos

que se elevará a un tercio y a las Instrucciones que emanen de la Dirección Adjunta Operativa. A los distintos permisos no se pueden añadir otras vacaciones, permisos o licencias distintas a las establecidas en el Estatuto Básico de la Función Pública.

- Permiso especial de descanso en el País Vasco se disfrutara siempre antes del día quince de diciembre, no pudiendo sobrepasar esta fecha salvo causa justificada por razones de servicio, debidamente autorizada por el responsable de la Brigada o Servicio de quien depende el funcionario y refrendado por el Jefe Provincial. Si algún funcionario no tuviera derecho a la totalidad de los treinta días, disfrutara la parte proporcional al tiempo trabajado.

2. Vacaciones Islas Canarias

Los días de vacación anual reglamentaria podrán ampliarse hasta 45 días para el personal que esté destinado en la Península, Ceuta, Melilla o Baleares, lo haya de disfrutar en las Islas Canarias, o viceversa, previa justificación de esta circunstancia ([Art. 454 del Reglamento Orgánico de la Policía Gubernativa](#))

3. Permisos electorales

a. Elecciones generales

Estos permisos se regulan en la Ley Electoral general y en el [Real Decreto 605/1999, de 16 abril](#) por el que se establece una **regulación complementaria de los procesos electorales**

En el artículo 13 de dicho RD **se dispone que** las Administraciones públicas, respecto a su personal, adoptarán las medidas precisas para que **los electores que presten sus servicios el día de las elecciones puedan disponer en su horario laboral de hasta cuatro horas libres para el ejercicio del derecho del voto**, que serán retribuidas. Cuando el trabajo se preste en jornada reducida, se efectuará la correspondiente reducción proporcional del permiso.

Añadiendo que los funcionarios que sean nombrados **Presidente o Vocal de las Mesas electorales** y los que acrediten su condición de **Interventores** tienen derecho durante el día de la votación a un permiso retribuido de jornada completa, si no disfrutan en tal fecha del descanso semanal, y a una reducción de su jornada de trabajo de cinco horas el día inmediatamente posterior. Y los que acrediten su condición de **apoderados** tienen derecho a un permiso retribuido durante el día de la votación, si no disfrutan en tal fecha del descanso semanal.

b. Elecciones al Consejo de Policía

Los permisos que se conceden con ocasión de la celebración de elecciones de representantes del CNP en el Consejo de Policía se contemplan en el **Real Decreto 315/1987 de 27 de febrero** que regula las mismas:

- Los funcionarios que integran la **Administración Electoral**, así como los **Interventores y los representantes de la Dirección General de la Policía** tendrán derecho a un permiso retribuido de jornada completa durante el día de la votación.

En las últimas elecciones siempre se les ha concedido además el día siguiente

- También gozarán de permiso retribuido los **miembros de la Junta y de la Mesa** cuando se reúnan para resolver asuntos de su competencia en materia electoral. (art. 13) A los miembros de la Mesa igualmente se les concede permiso el día siguiente al de la votación.
- En el tiempo de duración de la campaña electoral, todos los **candidatos y suplentes** proclamados como tales disfrutarán de permiso retribuido para la realización de la misma. (art. 19)

D. PERMISOS A LAS PAREJAS DE HECHO

No existe ninguna norma concreta que regule el régimen de permisos y licencias en los supuestos de parejas de hecho ni en la normativa de la Administración General del Estado ni en la propia del CNP.

Ahora bien, en un informe de la **Dirección General de la Función Pública de 21 de septiembre de 2009**, se sostiene que pese a ello **la normativa en materia de permisos** contenida en el Estatuto Básico del Empleado Público debe ser interpretada con carácter extensivo, no estar condicionados estos permisos a la forma jurídica que revista la unión entre las dos personas, concluyendo que la misma **debe entenderse aplicable a las parejas de hecho**.

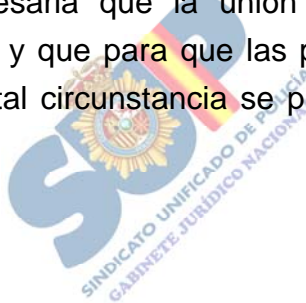
Vacaciones y permisos

En dicho informe expresamente se afirma que dicho Centro Directivo considera que el permiso por fallecimiento, accidente o enfermedad grave de un familiar, del mismo modo que el resto de los permisos, puede hacerse extensivo a las parejas de hecho.

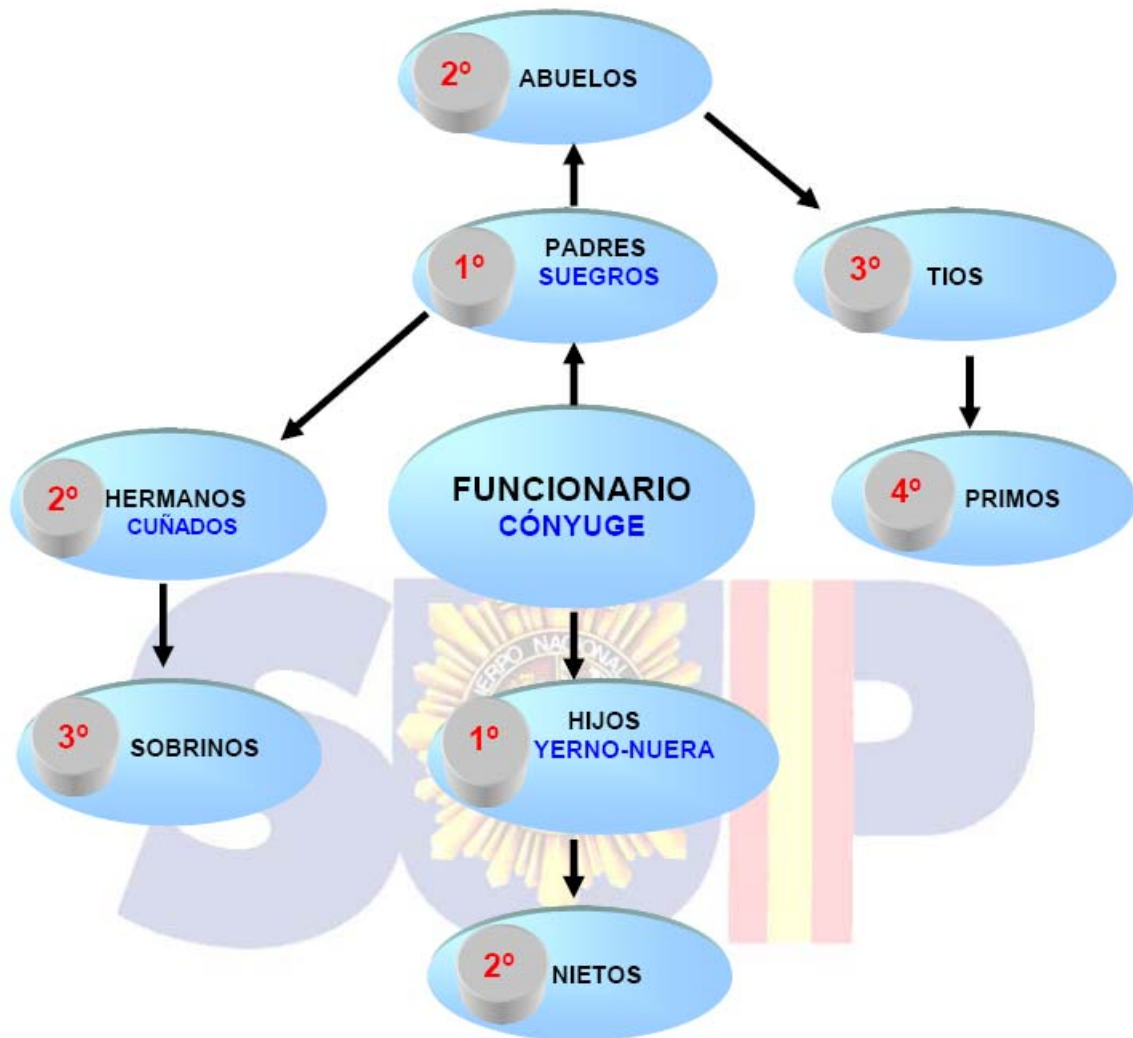
En dicho informe se comenta que el único problema que surge en estos casos es el de la acreditación adecuada y suficiente de las uniones de hecho en el ámbito de los funcionarios al servicio de la Administración General del Estado, propugnando la creación de un Registro estatal de parejas de hecho.

Mientras dicho registro estatal no se cree, a nuestro juicio, la existencia de una unión de hecho podrá ser acreditada por cualquier otro medio de prueba, como pueda ser la inscripción en cualquier registro que a estos efectos existan en el ámbito de la Comunidad Autónoma o el Municipio donde resida el funcionario.

Sin embargo, en dicho informe también se concluye que de dicha interpretación extensiva se **debe excluir a la licencia por matrimonio** que se regula en la Ley de 1964 ya que dicha licencia exige como premisa necesaria que la unión entre las dos personas revista la institución jurídica del “matrimonio”, y que para que las parejas de hecho tuvieran derecho a dicha licencia sería necesario que tal circunstancia se previera expresamente en una norma con rango jurídico de Ley.



E. GRADOS DE PARENTESCO



El parentesco es el vínculo que liga unas personas con otras. Puede ser de consanguinidad, que sería el vínculo de sangre que une a las personas y el de afinidad, también denominado político, que sería el que liga a un esposo con los parientes de sangre del otro.

Art. 918 del Código Civil.

En las líneas se cuentan tantos grados como generaciones o como personas descontando las del progenitor. En la recta se sube únicamente hasta el tronco. Así, el hijo dista del padre un grado, dos del abuelo y tres del bisabuelo.

En la colateral se sube hasta el tronco común, y después se baja hasta la computación. Por esto, el hermano dista dos grados del hermano, tres del tío, hermano de su padre o de su madre, cuatro del primo hermano, y así en adelante.

Vacaciones y permisos

NOTAS EXPLICATIVAS SOBRE EL PARENTESCO

La computación del parentesco se realiza por líneas y grados.

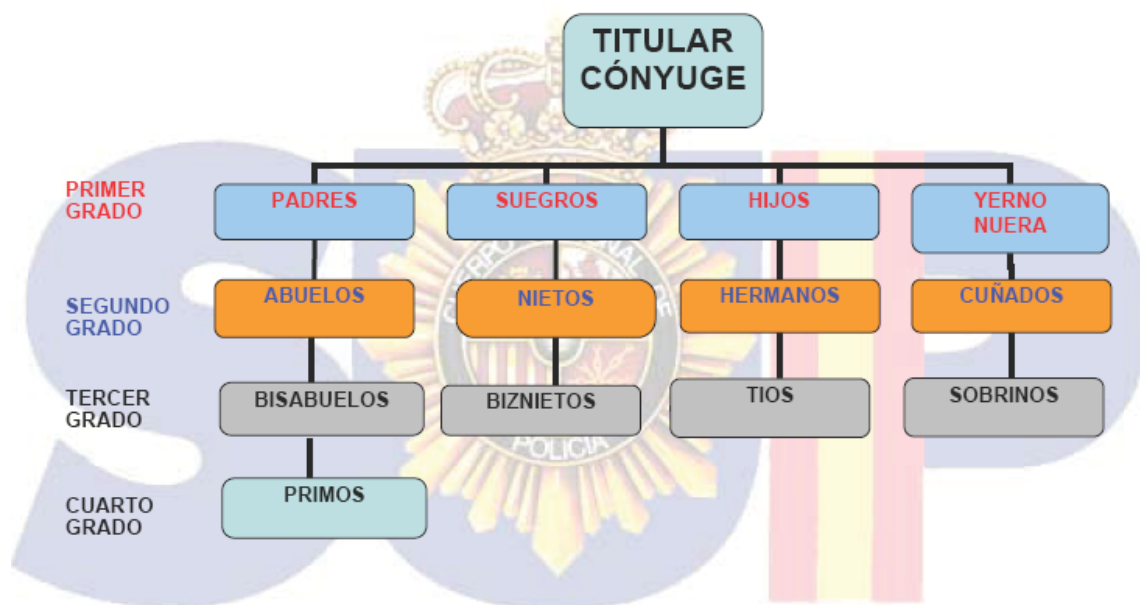
Línea es la serie de personas que proceden de un mismo tronco.

Grado es la distancia que media entre dos parientes.

La línea es **directa**, si refiere personas que proceden unas de otras por vínculo inmediato de generación, y **colateral** cuando las personas, sin relación directa entre sí, proceden de un tronco común. La línea directa puede ser **ascendente o descendente**, según que, a partir de la persona de que se trate, se suba hasta el tronco común o se baje hasta el último descendiente.

En el Derecho español rige el sistema de cómputo civil, en que cada generación es un grado, conforme determina el artículo 915 C.C. La serie de grados forma la línea (art. 916.1). Para fijar el parentesco, en las líneas se cuentan tantos grados como generaciones o como personas, descontando la del progenitor (art. 918.1).

La relación por afinidad surge de la unión de hombre y mujer que genera el parentesco entre los parientes de los cónyuges.



Aunque en la normativa sobre funcionarios no se cita al cónyuge, se entiende comprendido como familiar dentro del primer grado de afinidad o consanguinidad.

Conforme al Dictamen de la Comisión Superior de Personal de 16 de octubre de 2001 y a la Sentencia del Tribunal Supremo de 18 de febrero de 1998, se considera que existe relación de afinidad de segundo grado entre cuñados, esto es, tanto en los casos de hermano/a del cónyuge del trabajador/a como en el del cónyuge del hermano/a del trabajador/a. Por el contrario no existe parentesco alguno entre los conocidos como “concuñados”, es decir por ejemplo, entre la esposa del hermano del cónyuge de un funcionario y el propio funcionario.

III. LICENCIAS

1. Enfermedad y riesgo durante el embarazo

El apartado 3.A de la *Circular de la DGPy GC* dispone que:

Las enfermedades que impidan el normal desempeño de las funciones públicas darán lugar a licencias de hasta tres meses cada año natural, con plenitud de derechos económicos. Dichas licencias podrán prorrogarse por períodos mensuales, devengando sólo el sueldo, trienios y el complemento familiar.

Tanto inicialmente como para solicitar la prórroga, deberá acreditarse la enfermedad y la no procedencia de la jubilación por inutilidad física.

Cuando la circunstancia a que se refieren los números 3 y 4 del artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, afectase a una funcionaria incluida en el ámbito de aplicación del mutualismo administrativo, podrá **concederse licencia por riesgo durante el embarazo o durante el periodo de lactancia** natural en los mismos términos y condiciones que los previstos en los apartados anteriores.

Estas licencias por riesgo durante el embarazo o durante la lactancia natural de hijos menores de nueve meses, tendrán la misma consideración y efectos que la situación de incapacidad temporal, conforme a lo dispuesto en los artículos 22 y 12.b), de la Ley de Seguridad Social de los Funcionarios Civiles del Estado aprobada por el Real Decreto Legislativo 4/2000, de 23 de junio.

En estos casos, se garantizará la plenitud de los derechos económicos de la funcionaria durante toda la duración de la licencia.

El artículo 22 de la *Ley sobre Seguridad Social de los Funcionarios Civiles del Estado*, aprobada por Real Decreto Legislativo 4/2000, de 23 de junio, “*Situación de riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia*” establece que las situaciones de **riesgo durante el embarazo o durante la lactancia natural de hijos menores de 9 meses** tendrán la misma consideración que la situación de incapacidad temporal derivada de enfermedad profesional, por lo que no requerirán de periodo de carencia y sus contenidos asistenciales serán los previstos para esta situación, añadiéndose en el punto 3 que reglamentariamente se establecerá la forma y contenidos de la evaluación médica del riesgo para la salud de la madre, hija o hijo, y de la acreditación de que este riesgo deriva de las funciones habituales del

puesto de trabajo, así como que el riesgo no es evitable mediante la modificación temporal de funciones o puesto o el traslado provisional de la funcionaria a otro puesto de trabajo.

Los derechos económicos en toda la duración de la licencia serán los establecidos para la situación de incapacidad temporal con la particularidad de que la prestación económica equivalente al subsidio por incapacidad temporal consistirá en un subsidio a cargo de la Mutualidad General de Funcionarios Civiles del Estado en cuantía igual al **100 por ciento de las retribuciones complementarias devengadas en el tercer mes de licencia.**

2. Licencia por matrimonio

Por razón de matrimonio, el funcionario tendrá derecho a una licencia de **quince días**. (Apartado 3.B de la [Circular de 2009](#) de vacaciones)

La **Resolución de la Secretaria de Estado para la Administración Pública**, antes citada sobre cómputo de los días añade:

“Los quince días de duración de la licencia se han de entender como días naturales y pueden ser inmediatamente anteriores o posteriores en todo o en parte a aquel en que se celebre el matrimonio. Su disfrute puede ser bien continuado o partido, distribuyendo en este caso los quince días en dos períodos, antes y después de la fecha del matrimonio.”

3. Licencia por asuntos propios

Podrán concederse licencias para asuntos propios. Dichas licencias se concederán sin retribución alguna, y su **duración** acumulada no podrá en ningún caso exceder de **tres meses cada dos años**. (Apartado 3.C de la [Circular de la DGPY GC](#) y artículo 73 de [Ley de Funcionarios Civiles del Estado](#)).

La [Resolución de la Secretaria de Estado para la Administración Pública](#), que aprobó el Manual de Procedimientos de Gestión de Recursos Humanos añade:

“Carácter condicionado de la licencia.

Procede conceder la licencia por asuntos propios siempre que las necesidades del servicio lo permitan, correspondiendo al centro decisor apreciar en cada caso si tales necesidades quedan salvaguardadas.

Período mínimo.

Licencias

Aunque no existe limitación en cuanto al número mínimo de días que puede comprender la licencia, es recomendable su utilización para períodos de tiempo no inferiores a siete días, pudiendo utilizarse para períodos menores otras figuras de permisos.

Inclusión de días no laborables.

Los días de duración de la licencia por asuntos propios se han de entender días naturales.

Cómputo del período.

El período de licencia comprende desde el primer día en que deja de trabajar el funcionario hasta el día en que se reincorpora efectivamente al trabajo.”

4. Licencia por estudios

a. Relacionados con la función pública

Podrán concederse licencias para realizar estudios sobre materias directamente relacionadas con la función pública, previo informe favorable del superior jerárquico correspondiente, con derecho al percibo del sueldo y complemento familiar. (Apartado 3.D [Circular de 2009](#) y artículo 72, párrafo 1º de [Ley de Funcionarios Civiles del Estado](#)).

La [Resolución de la Secretaria de Estado para la Administración Pública](#), de fecha 14 de diciembre de 1.991 añade:

“Carácter condicionado de la licencia:

Procede conceder la licencia por estudios siempre que las necesidades del servicio lo permitan, correspondiendo al centro decisor apreciar en cada caso si tales necesidades quedan salvaguardadas.

Finalidad:

Las licencias sólo pueden concederse para realizar estudios directamente relacionados con las funciones y actividades del puesto de trabajo que se ocupa y con el fin de consolidar, aumentar o actualizar la formación necesaria para un más eficaz ejercicio.”

b. Funcionarios en prácticas

Igualmente, se concederá esta licencia a los funcionarios en prácticas que ya estuviesen prestando servicios remunerados en la Administración como funcionarios de carrera o interinos, durante el tiempo que se prolongue el curso selectivo o período de prácticas, percibiendo las retribuciones que para los funcionarios en prácticas establezca la normativa vigente. (Apartado 3.D de la [Circular de la DGPy GC](#) y artículo 72, párrafo 2º de [Ley de Funcionarios Civiles del Estado](#))

La concesión de licencias por asuntos propios y por razones de estudios, cuando proceda, se subordinará a las necesidades del servicio. (Apartado 3.D [Circular de 2009](#) y art. 74. Ley de Funcionarios)



IV. EXCEDENCIAS

El *Estatuto Básico del Empleado Público* (EBEB) aprobado por la Ley 7/2007, de 12 de abril realizó una nueva regulación de las excedencias muy similar a la del artículo 29 de la *Ley 30/1984, de 2 de Agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública*. No obstante la resolución del Ministerio de Administraciones Públicas de 5 de junio de 2007, dispuso que al amparo de la disposición final cuarta del Estatuto Básico, y hasta que se apruebe la Ley de Función Pública de la AGE, continuaba vigente el citado artículo 29 de la Ley de Medidas, con algunos cambios que comentamos.

1. Excedencia voluntaria por interés particular

Esta excedencia venía regulada en el artículo 29,3, c) de la Ley de Medidas. En el EBEB se recoge en el artículo 89.2

a. A petición del interesado.

En dichos preceptos se dispone que podrá concederse esta excedencia a los funcionarios que lo soliciten por interés particular

- Requisitos

- Será preciso haber prestado servicios efectivos, aunque no continuados ni inmediatamente anteriores a la solicitud, en cualquiera de las Administraciones Públicas durante un período mínimo de **cinco años inmediatamente anteriores**. Un acuerdo de la Comisión Superior de Personal de 21 de octubre de 1985 dictaminó que los servicios computables al amparo de la Ley 70/1978, de 26 de diciembre de servicios previos, lo deben ser asimismo a efectos de cumplimiento del plazo para solicitar la excedencia por interés particular.
- No podrá declararse cuando al funcionario público se le instruya expediente disciplinario

- Duración

- Deberá **permanecerse en ella** un mínimo de **dos años continuados**.
- No existe un plazo máximo de permanencia en la misma.

Excedencias

- Criterios

- La concesión de excedencia voluntaria por interés particular queda subordinada a las necesidades del servicio. La denegación deberá ser debidamente motivada en función de dichas necesidades.

b. Automática.

Procederá también declarar en excedencia voluntaria a los funcionarios públicos cuando, finalizada la causa que determinó el pase a una situación distinta a la de servicio activo, **incumplan la obligación de solicitar el reingreso en el plazo establecido reglamentariamente.**

c. Efectos

- No se produce reserva de puesto de trabajo
- No se devengarán retribuciones
- No se computará el tiempo que se permanezca en tal situación a efectos de ascensos, trienios y derechos pasivos.

d. Reingreso al servicio activo

El reingreso al servicio activo podrá efectuarse:

- Mediante su participación en las convocatorias de concurso o de libre designación para la provisión de puestos de trabajo
- Solicitando el reingreso condicionado a puesto de trabajo o plantilla concreta. En este caso la adscripción al mismo lo será con carácter provisional. El puesto asignado con carácter provisional se convocará para su provisión definitiva en el plazo máximo de un año y el funcionario tendrá obligación de participar en la convocatoria, solicitando el puesto que ocupa provisionalmente (**Artículo 62 RD 364/1995**)

2. Excedencia para el cuidado de hijos y otros familiares

Regulada en el art. 29,4 **Ley de Medidas** y 89.4 del **Estatuto Básico**

a. Causas que permiten el pase a esta situación

Los funcionarios tendrán derecho a un período de excedencia:

- **para atender al cuidado de cada hijo**, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción o acogimiento permanente o preadoptivo.
- para atender al **cuidado de un familiar** que se encuentre a su cargo, **hasta el segundo grado** inclusive de consanguinidad o afinidad (cónyuge, padres, suegros, hijos, yerno y nuera, abuelos, nietos, hermanos y cuñados) que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad **no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida**.

b. Duración

Tendrá una **duración máxima de 3 años**.

En el caso de los hijos se cuenta **desde la fecha de nacimiento** o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa de adopción o de acogimiento.

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

c. Criterios

Al tratarse de un derecho individual, puede disfrutarse de forma simultánea por dos funcionarios que generen el derecho respecto a un mismo sujeto causante, pudiendo la Administración en este caso concreto limitar su ejercicio por razones justificadas relacionadas con el funcionamiento de los servicios.

En ninguno de los casos se devengan retribuciones

La norma no establece la forma de acreditar la limitación absoluta del familiar para valerse por sí mismo. Se podría acreditar mediante resolución administrativa de reconocimiento de la situación de gran invalidez, incapacidad permanente absoluta en determinados casos, certificado o informe de los Equipos de Valoración y Orientación dependientes del Instituto de Mayores y Servicios Sociales u órgano equivalente de la Comunidad Autónoma correspondiente, mediante sentencia de incapacitación o por cualquier otro medio admitido en

Excedencias

derecho. En este sentido el Dictamen de la Comisión Superior de personal en atención a la consulta de 22 de noviembre de 2000 señala: «... una interpretación favorable al citado precepto, teniendo en cuenta la finalidad última perseguida por el legislador, que no es otra que promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras y proteger a la familia de acuerdo con lo previsto por el artículo 39.1 de la Constitución, ampararía el supuesto de que un familiar fuese el esposo con una minusvalía del 65%, que no desempeña actividad retribuida alguna y que, precisamente a consecuencia de su incapacidad, percibe la correspondiente pensión de incapacidad permanente absoluta...»

d. Derechos en esta situación

El tiempo de permanencia en esta situación **será computable a efectos de trienios, carrera, consolidación del grado personal y derechos pasivos.**

El **puesto de trabajo** desempeñado **se reservará**, al menos, durante **dos años**. **Transcurrido este período**, dicha reserva lo será a **un puesto en la misma localidad y de igual retribución.**

Los funcionarios en esta situación **podrán participar en los cursos de formación** que convoque la Administración.

El tiempo de permanencia en esta situación **será computable para participar en las pruebas de promoción interna** (punto 11 e) de la Resolución de 5 de junio de 2007).

En esta situación se conserva la condición de mutualista de MUFACE, con todos los derechos inherentes, si bien no se tiene obligación de cotizar (**Artículo 7,1 y 10,2 de la Ley de Seguridad Social de los funcionarios civiles**).

Durante los dos primeros años tampoco existe obligación de abonar la cuota de derechos pasivos. (**Resolución de la DGP de 30 de marzo de 2010**)

e. Reingreso al servicio activo

El funcionario deberá solicitar el reingreso al servicio activo antes de la finalización del período de excedencia por cuidado de hijos

De no hacerlo pasará a la situación de excedencia voluntaria por interés particular en la que deberá permanecer un mínimo de dos años continuados, con efectos desde el día en que finalizó el período de excedencia.

El reingreso tendrá efectos económicos y administrativos desde la fecha de la solicitud y la reincorporación al puesto de trabajo se realizará en el plazo de tres días a contar del siguiente a la notificación de la resolución del reingreso.

(Resolución 15 de febrero de 1996 de la Secretaría de Estado para la Administración Pública)

3. Excedencia voluntaria por prestación de servicios en el sector público

Este tipo de excedencia se regulaba en el artículo 29.3.a) de la Ley de Medidas. Desaparece en el EBEB, aunque suponemos que se regulará en la futura Ley de la función pública. En este sentido, el punto 11 f) de la *Resolución de 5 de junio de 2007* dice que se mantiene la regulación de esta clase de excedencia voluntaria en la redacción dada por el Reglamento de situaciones administrativas hasta tanto se promulgue la Ley de Función Pública de la AGE. (art. 15 del Real Decreto núm. 365/1995 de 10 de marzo, modificado por el RD 255/2006).

a. Causas de pase

Procederá declarar, de oficio o a instancia de parte, en la situación regulada en este artículo a

- los funcionarios de carrera que **se encuentren en servicio activo en otro cuerpo o escala de cualquiera de las Administraciones públicas**, salvo que hubieran obtenido la oportuna compatibilidad, y
- a los que pasen a prestar servicios como personal laboral fijo en organismos o entidades del sector público y no les corresponda quedar en las situaciones de servicio activo o servicios especiales.

El desempeño de puestos con carácter de funcionario interino o de personal laboral temporal no habilitará para pasar a esta situación administrativa.

Procederá también en el caso de los funcionarios del Estado integrados en la función pública de las Comunidades Autónomas que ingresen voluntariamente en Cuerpos o Escalas de funcionarios propios de las mismas distintos a aquellos en que inicialmente se hubieran integrado.

b. Duración

Excedencias

Los funcionarios podrán permanecer en esta situación en tanto se mantenga la relación de servicios que dio origen a la misma. Una vez producido el cese como funcionario de carrera o personal laboral fijo deberán solicitar el reingreso al servicio activo en el plazo máximo de un mes, declarándoseles, de no hacerlo, en la situación de excedencia voluntaria por interés particular.

c. La situación de servicio en otras Administraciones Públicas

El Estatuto Básico del Empleado Público creó como nueva situación administrativa la de servicio en otras administraciones públicas. Así en el artículo 88 de dicha Ley se dispone que serán declarados en la citada situación los funcionarios de carrera que, en virtud de los procesos de transferencias o **por lo procedimientos de provisión de puestos de trabajo obtengan destino en una administración pública distinta.**

En el apartado 3 de dicho artículo se añade que dichos funcionarios se rigen por la legislación de la Administración en la que estén destinados de forma efectiva y **conservan su condición de funcionario de la Administración de origen y el derecho a participar en las convocatorias para la provisión de puestos de trabajo que se efectúen por esta última. El tiempo de servicio en la Administración Pública en la que estén destinados se les computará como de servicio activo en su cuerpo o escala de origen.**

Por lo tanto la diferencia con la excedencia por prestación de servicios en el sector público es que mientras en ella el funcionario consigue una nueva plaza en la función pública (un nuevo acceso) con independencia de si lo hace como laboral fijo o como funcionario de carrera., que resulta ser incompatible con el puesto que venía desempeñando. Como no puede desempeñar los dos puestos, ha de elegir uno; en el elegido se mantiene en servicio activo y en el otro en excedencia voluntaria por prestación de servicios en el sector público.

En cambio, hablaremos de servicios en otras Administraciones cuando no hay un nuevo acceso, sino que lo que se da es un proceso de provisión de puestos en forma de concurso o libre designación de funcionarios de carrera , es decir, un cambio de puesto

4. Excedencia para funcionarias víctimas de violencia de género

Regulada en el art. 29,8 de la [Ley de Medidas](#) y art. 89,5 del [EBEP](#).

a. Titulares de este derecho

Las funcionarias víctimas de violencia de género, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral

Excedencias

b. Requisitos

No se necesario haber prestado un tiempo mínimo de servicios previos y no les es de aplicación ningún plazo de permanencia en la misma.

c. Derechos

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

Durante los **seis primeros meses** tendrán derecho a la **reserva del puesto de trabajo** que desempeñaran, siendo computable dicho período a efectos de ascensos, trienios y derechos pasivos.

Esto no obstante, cuando de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima lo exigiere, **se podrá prorrogar por períodos de tres meses, con un máximo de dieciocho**, el período en el que, de acuerdo con el párrafo anterior, se tendrá **derecho a la reserva del puesto de trabajo**, con idénticos efectos a los señalados en dicho párrafo

5. Excedencia voluntaria por agrupación familiar

Regulada en el art. 89,3 del Estatuto Básico (anteriormente en art. 29, 3, d). de la [Ley de Medidas](#))

Objeto de esta excedencia es promover la conciliación de la vida laboral y familiar, evitando la separación familiar geográfica motivada por el hecho de que cada cónyuge preste servicios en localidades diferentes

a. Causas de pase.

Funcionarios cuyo cónyuge **resida en otra localidad por haber obtenido y estar desempeñando un puesto de trabajo de carácter definitivo** como funcionario de carrera o laboral fijo, en cualquiera de las Administraciones Públicas, Organismos públicos y Entidades de Derecho Público dependientes o vinculados a ellos, en los Órganos constitucionales o del Poder Judicial, así como en la Unión Europea o en Organizaciones Internacionales.

Excedencias

No es necesario haber prestado servicios efectivos previos en cualquiera de las Administraciones Públicas.

b. Duración

No existe un plazo mínimo ni máximo de permanencia en esta situación. Por lo tanto puede solicitarse el derecho al reingreso al servicio activo en cualquier momento.

Anteriormente se establecía una duración mínima de dos años y máxima de 15. Exigencia que ha desaparecido en el Estatuto Básico, y que el punto 11 d) de la Resolución de 5 de junio de 2007 tampoco exige y por lo tanto debe considerarse derogada.

c. Efectos

Los funcionarios en esta situación:

- no devengarán retribuciones,
- no les será computable el tiempo que permanezcan en tal situación a efectos de ascensos, trienios y derechos pasivos.
- No produce reserva del puesto de trabajo



Gonzalo Alonso Hernández
Coordinador del Gabinete Jurídico Nacional
Comisión Ejecutiva Nacional