

Guía de vacaciones, permisos y licencias del personal de la Administración de Justicia (Actualizada a 2022)

**EN ESTE NUEVO TIEMPO,
CUENTAS CON UN SINDICATO,**

que sabe que los
profesionales
de la Justicia
cuentan, y mucho.



por ti, contigo
en un nuevo tiempo



SECTOR NACIONAL DE JUSTICIA

Calle Fernando El Santo, 17 - 2ª Planta. CP: 28010 Madrid.

Teléfono: 915 675 991

E-Mail.: justicia@csif.es

Web Oficial.- <https://www.csif.es/nacional/justicia>

Síguenos en Twitter @CSIFJusticiaNac y en Facebook

ÍNDICE

VACACIONES¹

PERMISOS²

- 1) POR FALLECIMIENTO, ACCIDENTE O ENFERMEDAD GRAVE DE UN FAMILIAR 2
- 2) TRASLADO DE DOMICILIO SIN CAMBIO DE RESIDENCIA 2
- 3) FUNCIONES SINDICALES O DE REPRESENTACIÓN DEL PERSONAL 2
- 4) PARA CONCURRIR A EXÁMENES FINALES Y DEMÁS PRUEBAS DEFINITIVAS DE APTITUD 3
- 5) EXÁMENES PRENATALES Y TÉCNICAS DE PREPARACIÓN AL PARTO 3
- 6) LACTANCIA DE UN HIJO MENOR 3
- 7) NACIMIENTO HIJOS PREMATUROS 3
- 8) POR RAZONES DE GUARDA LEGAL 3
- 9) POR CUIDADO DE UN FAMILIAR 4
- 10) POR DEBER INEXCUSABLE 4
- 11) POR ASUNTOS PARTICULARES 4
- 12) PERMISO POR PARTO 4
- 13) PERMISO POR ADOPCIÓN O ACOGIMIENTO 5
- 14) PERMISO POR PATERINIDAD 6
- 15) PERMISO POR RAZÓN DE VIOLENCIA DE GÉNERO SOBRE LA MUJER FUNCIONARIA 7
- 16) PERMISO POR CUIDADO DE HIJO MENOR AFECTADO POR CÁNCER U OTRA ENFERMEDAD GRAVE 7
- 17) VÍCTIMAS DEL TERRORISMO 8
- 18) POR ASISTENCIA A REUNIONES DE COORDINACIÓN EN CENTROS DE EDUCACIÓN ESPECIAL 8
- 19) POR TÉCNICAS DE FECUNDACIÓN ASISTIDA 9
- 20) POR CONCURSO DE TRASLADO 9
- 21) JORANDA REDUCIDA POR INTERÉS PARTICULAR 9
- 22) PERMISO RETRIBUIDO PARA LAS FUNCIONARIAS EN ESTADO DE GESTACIÓN 10

LICENCIAS¹¹

- 1) POR MATRIMONIO 11
- 2) FORMACIÓN Y PERFECCIONAMIENTO 11
- 3) POR ASUNTOS PROPIOS 11
- 4) POR SER NOMBRADO FUNCIONARIO EN PRÁCTICAS 11
- 5) POR ENFERMEDAD 12

EXCEDENCIAS¹³

- 1) EXCEDENCIA POR CUIDADO DE HIJO O FAMILIAR 13
- 2) EXCEDENCIA POR INTERÉS PARTICULAR 14
- 3) EXCEDENCIA POR AGRUPACIÓN FAMILIAR 15
- 4) EXCEDENCIA POR RAZÓN DE VIOLENCIA DE GÉNERO 15
- 5) EXCEDENCIA POR RAZÓN DE VIOLENCIA TERRORISTA 16

VACACIONES

Normativa:

- LOPJ 7/2015, de 21 de julio, por la que se modifica la Ley Orgánica 6/1985
- 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
- Real Decreto-ley 10/2015, de 11 de septiembre.
- Ley 11/2020, de 30 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2021.

1)VACACIONES

Artículo 502.1 (LOPJ 7/2015)

Los funcionarios tendrán derecho a disfrutar, durante cada año natural, de unas vacaciones retribuidas en las mismas condiciones que las previstas a los funcionarios de la Administración General del Estado en su normativa.

Artículo 50 (Real Decreto Legislativo 5/2015, Ley del Estatuto Básico del Empleado Público)

1. Los funcionarios públicos tendrán 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.

A los efectos de lo previsto en el presente artículo, no se considerarán como días hábiles los sábados, sin perjuicio de las adaptaciones que se establezcan para los horarios especiales.

2. Cuando las situaciones de permiso de maternidad, 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.

3. El período de vacaciones anuales retribuidas de los funcionarios públicos no puede ser sustituido por una cuantía económica. En los casos de renuncia voluntaria deberá garantizarse en todo caso el disfrute de las vacaciones devengadas. No obstante lo anterior, en los casos de conclusión de la relación de servicios de los funcionarios públicos por causas ajenas a la voluntad de estos, tendrán derecho a solicitar el abono de una compensación económica por las vacaciones devengadas y no disfrutadas; y en particular, en los casos de jubilación por incapacidad permanente o por fallecimiento, hasta un máximo de dieciocho meses

Real Decreto-Ley 10/2015

En la Administración General del Estado, organismos y entidades vinculados o dependientes, en el supuesto de haber completado los años de antigüedad en la Administración que se indican, 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.**



Sector Nacional de Justicia
Teléfono: 915.674.469
justicia@csif.es
Twitter
Facebook



PERMISOS

Normativa:

- LOPJ 7/2015, de 21 de julio, por la que se modifica la Ley Orgánica 6/1985
- 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
- Real Decreto-ley 10/2015, de 11 de septiembre
- Orden APU/3902/2005, de 15 de diciembre (Plan Concilia)
- Real Decreto 1451/2005, de 7 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento de Ingreso, Provisión de Puestos de Trabajo y Promoción Profesional del Personal Funcionario al Servicio de la Administración de Justicia
- Ley 9/2009, de 6 de octubre, de ampliación de la duración del permisode paternidad en los casos de nacimiento, adopción o acogida.
- Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo
- Resolución de 22 de noviembre de 2018, de la Secretaría de Estado de Función Pública, por la que se publican los acuerdos para la ampliación del permiso de paternidad a dieciséis semanas y para la aplicación de la bolsa de horas prevista en la Disposición Adicional centésima cuadragésima cuarta de la Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018.
- Ley 11/2020, de 30 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2021.

1) POR FALLECIMIENTO, ACCIDENTE O ENFERMEDAD GRAVE DE UN FAMILIAR (Art. 48.a Real Decreto Legislativo 5/2015)

Por fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise de reposo domiciliario, de un 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**.

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**.

2) TRASLADO DE DOMICILIO SIN CAMBIO DE RESIDENCIA (Art. 48.b Real Decreto Legislativo 5/2015)

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

3) FUNCIONES SINDICALES O DE REPRESENTACIÓN DEL PERSONAL (Art. 48.c Real Decreto Legislativo 5/2015)

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



Sector Nacional de Justicia
Teléfono: 915.674.469
justicia@csif.es
Twitter
Facebook



4) PARA CONCURRIR A EXÁMENES FINALES Y DEMÁS PRUEBAS DEFINITIVAS DE APTITUD (Art. 48.d Real Decreto Legislativo 5/2015)

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

5) EXAMENES PRENATALES Y TÉCNICAS DE PREPARACIÓN AL PARTO (Art. 48.e Real Decreto Legislativo 5/2015)

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.

6) LACTANCIA DE UN HIJO MENOR (Art. 48.f Real Decreto Legislativo 5/2015, modificado por el art. 3.2 del Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo)

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.

7) NACIMIENTO HIJOS PREMATUROS (Art. 48.g Real Decreto Legislativo 5/2015)

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.

8) POR RAZONES DE GUARDA LEGAL (Art. 48.h Real Decreto Legislativo 5/2015)



Sector Nacional de Justicia
Teléfono: 915.674.469
justicia@csif.es
Twitter
Facebook



El funcionario que 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.

9) POR CUIDADO DE UN FAMILIAR (Art. 48.i Real Decreto Legislativo 5/2015)

Por ser preciso atender el cuidado de un familiar de primer grado, 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.

10) POR DEBER INEXCUSABLE (Art. 48.j Real Decreto Legislativo 5/2015)

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

11) POR ASUNTOS PARTICULARES (Art. 503 de la LOPJ)

1. Por causas justificadas, los funcionarios tendrán derecho a iguales permisos y con la misma extensión que los establecidos en la normativa vigente aplicable a los funcionarios de la Administración General del Estado, con excepción del permiso por asuntos particulares que tendrá una duración de **nueve días**, los cuales **no podrán acumularse en ningún caso a las vacaciones** anuales retribuidas.

2. El disfrute de estos permisos tendrá los mismos derechos económicos que los funcionarios de la Administración General del Estado.

A partir del 6º trienio serán 11 días.

A partir del 8º trienio serán 12 días.

A partir del 9º trienio, 1 día más por cada trienio que se cumpla.

12) PERMISO POR PARTO (Art. 49.a Real Decreto Legislativo 5/2015, modificado por el art. 3.2 del Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo)

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.



Sector Nacional de Justicia
Teléfono: 915.674.469
justicia@csif.es
Twitter
Facebook



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.

13) PERMISO POR ADOPCIÓN O ACOGIMIENTO (Art. 49.b Real Decreto Legislativo 5/2015, modificado por el art. 3.2 del Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, y ORDEN AUP/3902/2015 de 15 de diciembre PLAN CONCILIA)

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.**



Sector Nacional de Justicia
Teléfono: 915.674.469
justicia@csif.es
Twitter
Facebook



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.

14) PERMISO POR PATERINIDAD (Art. 49.c Real Decreto Legislativo 5/2015, modificado por el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo y la Resolución de 22 de noviembre de 2018, de la Secretaría de Estado de Función Pública, por la que se publican los acuerdos para la ampliación del permiso de paternidad)

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.

→ El resto igual que el permiso de maternidad:

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.

15) PERMISO POR RAZÓN DE VIOLENCIA DE GÉNERO SOBRE LA MUJER FUNCIONARIA (Art. 49.d Real Decreto Legislativo 5/2015, modificado por el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo)

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**.

Posibilidad de excedencia con reserva de puesto durante 6 meses.

16) PERMISO POR CUIDADO DE HIJO MENOR AFECTADO POR CÁNCER U OTRA ENFERMEDAD GRAVE (Art. 49.e Real Decreto Legislativo 5/2015, modificado por el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo) Modificado por la LPGE 2022

La Ley de Presupuestos Generales del Estado para 2022 ha introducido, en la Disposición final 26, una modificación del artículo 49-e del Estatuto Básico del Empleado Público (TREBEP), que queda redactado como sigue:

«e) Permiso por cuidado de hijo menor afectado por cáncer u otra enfermedad grave: el funcionario tendrá derecho, siempre que ambos progenitores, guardadores con fines de adopción o acogedores de carácter permanente trabajen, a **una reducción de la jornada de trabajo de al menos la mitad de la duración de aquélla, percibiendo las retribuciones íntegras** con cargo a los presupuestos del órgano o entidad donde venga prestando sus servicios, **para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del hijo menor de edad** afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas o carcinomas) o por cualquier otra enfermedad grave que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma o, en su caso, de la entidad sanitaria concertada correspondiente **y, como máximo, hasta que el hijo o persona que hubiere sido objeto de acogimiento permanente o de guarda**



Sector Nacional de Justicia
Teléfono: 915.674.469
justicia@csif.es
Twitter
Facebook



con fines de adopción cumpla los 23 años. En consecuencia, el mero cumplimiento de los 18 años de edad 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.

Cuando concurren en ambos progenitores, guardadores con fines de adopción o acogedores de carácter permanente, por el mismo sujeto y hecho causante, las circunstancias necesarias para tener derecho a este permiso o, en su caso, puedan tener la condición de beneficiarios de la prestación establecida para este fin en el Régimen de la Seguridad Social que les sea de aplicación, el funcionario tendrá derecho a la percepción de las retribuciones íntegras durante el tiempo que dure la reducción de su jornada de trabajo, siempre que el otro progenitor o guardador con fines de adopción o acogedor 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 beneficiario de la prestación establecida para este fin en el Régimen de la Seguridad Social que le sea de aplicación. En caso contrario, sólo se tendrá derecho a la reducción de jornada, con la consiguiente reducción de retribuciones.

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

Cuando la persona enferma contraiga matrimonio o constituya una pareja de hecho, tendrá derecho a la prestación 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.»

17) VÍCTIMAS DEL TERRORISMO (Art. 49.f Real Decreto Legislativo 5/2005, modificado por el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo)

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.

18) POR ASISTENCIA A REUNIONES DE COORDINACIÓN EN CENTROS DE EDUCACIÓN ESPECIAL (ORDEN AUP/3902/2015 de 15 de diciembre PLAN CONCILIA)

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.



Sector Nacional de Justicia
Teléfono: 915.674.469
justicia@csif.es
Twitter
Facebook



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.

19) POR TÉCNICAS DE FECUNDACIÓN ASISTIDA (ORDEN AUP/3902/2015 de 15 de diciembre PLAN CONCILIA)

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

20) POR CONCURSO DE TRASLADO (Art. 52 Real Decreto 1451/2005)

1. El plazo de toma de posesión en los concursos genéricos y específicos será de **tres días si no implica cambio de Comunidad Autónoma y veinte días si implica cambio de Comunidad Autónoma**, con excepción de la Comunidad Autónoma de **Canarias, Comunidad Autónoma de las Illes Balears, Ciudad de Ceuta y Ciudad de Melilla**, en que **será de un mes** tanto si el puesto de trabajo en las islas o en las ciudades es el de origen como si es el de destino. Cuando el adjudicatario de plaza obtenga con su toma de posesión el reingreso en el servicio activo el plazo será de veinte días. En los plazos indicados por días se considerarán en todo caso como naturales.

El plazo de toma de posesión empezará a contarse a partir del día siguiente al del cese, que deberá efectuarse dentro de los tres días hábiles siguientes a la publicación de la resolución del concurso en el «Boletín Oficial del Estado» o en el diario oficial de las comunidades autónomas correspondientes con competencias asumidas. Si la resolución comporta el reingreso al servicio activo, el plazo de toma de posesión deberá computarse desde dicha publicación.

El Ministerio de Justicia o, en su caso, las comunidades autónomas con traspasos recibidos podrán diferir el cese, por necesidades del servicio, hasta un máximo de veinte días hábiles, comunicándolo así al órgano convocante.

2. El cómputo de los plazos posesorios se iniciará cuando finalicen los permisos o licencias, incluidos los de vacaciones, que hayan sido concedidos a los interesados.

3. Efectuada la toma de posesión, el plazo posesorio se considerará como de servicio activo a todos los efectos, excepto en los supuestos de reingreso desde la situación de excedencia voluntaria.

4. El plazo de posesión será retribuido por la Administración competente en el ámbito territorial del puesto obtenido por concurso.

5. Los interesados no podrán tomar posesión más que en único destino y en un mismo cuerpo.

21) JORANDA REDUCIDA POR INTERÉS PARTICULAR (Orden JUS 615/2012)

1. En aquellos supuestos en los cuales, de acuerdo con la normativa reguladora de esta situación, proceda el reconocimiento de una jornada reducida, ésta se entenderá que abarca el desempeño del trabajo efectivo ininterrumpido **de cinco horas, de lunes a viernes, correspondiéndole la percepción a quien se halle en esta situación, del 75 % de las retribuciones** que le corresponderían por el desempeño de la jornada completa.



Sector Nacional de Justicia
Teléfono: 915.674.469
justicia@csif.es
Twitter
Facebook



2. No podrá reconocerse esta reducción de jornada al personal que por la naturaleza y características del puesto de trabajo desempeñado deba prestar servicios en régimen de especial dedicación.

3. Esta modalidad de jornada reducida será incompatible con las reducciones de jornada previstas en los artículos 48 y 49 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público en relación con el artículo 30 de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, y en la disposición adicional quinta del Real Decreto 365/1995, de 10 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento de Situaciones Administrativas de los Funcionarios Civiles de la Administración General del Estado.

22) PERMISO RETRIBUIDO PARA LAS FUNCIONARIAS EN ESTADO DE GESTACIÓN (Disposición adicional decimosexta del 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)

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.

CENTRAL SINDICAL
INDEPENDIENTE Y
DE FUNCIONARIOS



Sector Nacional de Justicia
Teléfono: 915.674.469
justicia@csif.es
Twitter
Facebook



LICENCIAS

Normativa:

- LOPJ 19/2003, de 23 de diciembre
- LOPJ 7/2015, de 21 de julio, por la que se modifica la Ley Orgánica 6/1985
- 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
- Real Decreto-ley 10/2015, de 11 de septiembre

1) POR MATRIMONIO (Art. 48.I Real Decreto Legislativo 5/2015 y Art. 504.1 LOPJ)

Por razón de matrimonio, los funcionarios tendrán derecho a una licencia de **quince días** de duración y se concederá con plenitud de derechos económicos.

2) FORMACIÓN Y PERFECCIONAMIENTO (Art. 504.2 LOPJ)

Podrán concederse licencias para formación y perfeccionamiento en los siguientes casos:

a) Para la asistencia a cursos de formación incluidos en los planes de formación que se celebren anualmente, organizados por el Ministerio de Justicia, las comunidades autónomas, las organizaciones sindicales u otras entidades públicas o privadas.

La duración y forma de disfrute estarán determinadas por la duración y programación de los cursos a realizar y no supondrán limitación alguna de haberes.

b) Para la asistencia a cursos, congresos o jornadas, siempre que estén relacionadas con las funciones propias del cuerpo al que pertenece el funcionario y supongan completar su formación para el ejercicio de las mismas.

Su concesión estará subordinada a las necesidades del servicio y a las disponibilidades presupuestarias y su duración vendrá determinada por la de los cursos, congresos o jornadas.

Estas licencias darán derecho a percibir las retribuciones básicas y las prestaciones por hijo a cargo.

3) POR ASUNTOS PROPIOS (Art. 504.3 LOPJ)

Los funcionarios podrán disfrutar de licencias por asuntos propios **sin derecho a retribución** alguna, cuya duración acumulada no podrá, en ningún caso, exceder de **tres meses cada dos años de servicios efectivos** y su concesión estará subordinada a las necesidades del servicio.

4) POR SER NOMBRADO FUNCIONARIO EN PRÁCTICAS (Art. 504.4 LOPJ)

Quienes, tras la superación de las correspondientes pruebas selectivas hubiesen sido nombrados funcionarios en prácticas y ya estuviesen prestando servicios remunerados en la Administración de Justicia como funcionarios, tendrán derecho a una licencia extraordinaria durante el tiempo que se prolongue dicha situación y percibirán las retribuciones que para los funcionarios en prácticas establezca la normativa vigente.



Sector Nacional de Justicia
Teléfono: 915.674.469
justicia@csif.es
Twitter
Facebook



5)POR ENFERMEDAD (Art. 504.5 LOPJ)

La enfermedad o accidente que impida el normal desempeño de las funciones, darán lugar a licencias por enfermedad.

Sin perjuicio de la obligación de comunicar, en la forma que reglamentariamente se determine, la imposibilidad de asistencia al trabajo por razón de enfermedad durante la jornada laboral del día en que ésta se produzca, los funcionarios **deberán solicitar de la autoridad competente la licencia por enfermedad en el cuarto día consecutivo desde que se produjo la ausencia en el puesto de trabajo.**

La licencia inicial se concederá por el tiempo que el facultativo haya considerado como previsible para la curación y, en ningún caso, por período superior a quince días. Si el estado de enfermedad persistiera, la licencia inicial se prorrogará automáticamente en la forma que se determine por la autoridad competente para su concesión, quedando sin efecto si con anterioridad se produce la curación.

Tanto la licencia inicial como las prórrogas se concederán previa presentación del parte de baja o certificación médica que acredite la certeza de la enfermedad y la imposibilidad de asistir al trabajo.

Se concederán licencias por enfermedad derivadas de un mismo proceso patológico, hasta un máximo de doce meses prorrogables por otros seis, cuando se presuma que durante ellos pueda el trabajador ser dado de alta médica por curación. Transcurridos dichos plazos, se prorrogarán las licencias hasta el momento de la declaración de la jubilación por incapacidad permanente o del alta médica sin que, en ningún caso, puedan exceder de treinta meses desde la fecha de la solicitud de la licencia inicial.

A estos efectos, se entenderá que existe nueva licencia por enfermedad cuando el proceso patológico sea diferente y, en todo caso, cuando las licencias se hayan interrumpido durante un mínimo de un año.

Las licencias por enfermedad darán lugar a plenitud de derechos económicos durante los seis primeros meses desde la fecha en que se solicitó la licencia inicial, siempre que las mismas se deriven del mismo proceso patológico y de forma continuada o con una interrupción de hasta un mes.

A partir del día ciento ochenta y uno será de aplicación el subsidio establecido en el apartado 1.B) del artículo 20 del Real Decreto Legislativo 3/2000, de 23 de junio, por el que se aprueba el texto refundido de las disposiciones legales vigentes sobre el Régimen especial de Seguridad Social del personal al servicio de la Administración de Justicia.

En ningún caso los funcionarios adscritos a los regímenes especiales de seguridad social gestionados por el mutualismo administrativo podrán percibir una cantidad inferior en situación de incapacidad temporal por contingencias comunes a la que corresponda a los funcionarios adscritos al régimen general de la seguridad social, incluidos, en su caso, los complementos que les resulten de aplicación a estos últimos.

Durante el tiempo de duración de la licencia por enfermedad se aplicará al personal funcionario cualquier incremento retributivo, incluido el abono del perfeccionamiento de los trienios, que le pudiera corresponder si no se encontrase en esa situación de incapacidad temporal.

En cualquier caso, el responsable de personal podrá solicitar únicamente de la correspondiente inspección médica la revisión de un proceso para determinar que las causas que originaron la concesión de la licencia continúan subsistiendo.



Sector Nacional de Justicia
Teléfono: 915.674.469
justicia@csif.es
Twitter
Facebook



EXCEDENCIAS

Normativa:

- LOPJ 19/2003, de 23 de diciembre.
- LOPJ 7/2015, de 21 de julio, por la que se modifica la Ley Orgánica 6/1985
- 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
- Real Decreto 365/1995, de 10 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento de Situaciones Administrativas de los Funcionarios Civiles de la Administración General del Estado

1) EXCEDENCIA POR CUIDADO DE HIJO O FAMILIAR (Art. 509 LOPJ y 89.4 EBEP)

1. Los funcionarios tendrán derecho a un período de excedencia **no superior a tres años** para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando sea por naturaleza como por adopción o acogimiento permanente o preadoptivo, **a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa**. La concesión de la excedencia estará condicionada a la previa declaración de no desempeñar otra actividad que impida o menoscabe el cuidado del hijo.

2. También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a tres años, los funcionarios para atender al cuidado de un familiar que se encuentre a su cargo, hasta el segundo grado inclusive de consanguinidad o afinidad que, por razones de edad, accidente o enfermedad, no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

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

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

El tiempo de permanencia en esta situación será computable a efectos de trienios, carrera y derechos en el régimen de Seguridad Social que sea de aplicación. **El puesto desempeñado se reservará al menos dos años.** Transcurrido este periodo, 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.

Artículo 14 del Real Decreto 365/1995, de 10 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento de Situaciones Administrativas de los Funcionarios Civiles de la Administración General del Estado.

La excedencia podrá solicitarse en cualquier momento posterior a la fecha del nacimiento o resolución judicial de adopción, teniendo, en todo caso, una duración máxima de tres años desde la fecha del nacimiento.

3. Si antes de la finalización del período de excedencia por cuidado de hijos no solicita el reingreso al servicio activo, el funcionario será declarado de oficio en la situación de excedencia voluntaria por interés particular.

4. A efectos de lo dispuesto en este artículo, el acogimiento de menores producirá los mismos efectos que la adopción durante el tiempo de duración del mismo.

2) EXCEDENCIA POR INTERÉS PARTICULAR (Art. 510 LOPJ y 89.2 EBEP). Servicio activo en otro cuerpo o escala de cualquiera de las Administraciones públicas, prestar servicios en organismos o entidades del sector público, agrupación familiar.

1. Los funcionarios de los cuerpos a que se refiere este libro serán declarados en situación de excedencia voluntaria, de oficio o a petición del interesado, cuando lo soliciten por interés particular, cuando se encuentren en servicio activo en otro cuerpo o escala de cualquiera de las Administraciones públicas o pasen a prestar servicios en organismos o entidades del sector público y no les corresponda quedar en otra situación y por agrupación familiar, con iguales requisitos y efectos a los establecidos en la legislación aplicable a los funcionarios de la Administración General del Estado.

2. Asimismo, se declarará de oficio la situación de excedencia voluntaria por interés particular de los funcionarios públicos, cuando finalizada la causa que determinó el pase a una situación distinta de la del servicio activo, incumplan la obligación de solicitar el reingreso en el mismo, en los plazos que reglamentariamente se determinen.

Artículo 89 del 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:

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

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

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

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

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

Artículo 16 del Real Decreto 365/1995, de 10 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento de Situaciones Administrativas de los Funcionarios Civiles de la Administración General del Estado:

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

4. En las resoluciones por las que se declare esta situación se expresará el plazo máximo de duración de la misma. La falta de petición de reingreso al servicio activo dentro de dicho plazo comportará la pérdida de la condición de funcionario.

Artículo 15 del Real Decreto 365/1995, de 10 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento de Situaciones Administrativas de los Funcionarios Civiles de la Administración General del Estado: **Excedencia voluntaria por prestación de servicios en el sector público.**

1. 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



Sector Nacional de Justicia
Teléfono: 915.674.469
justicia@csif.es
Twitter
Facebook



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.

A efectos de lo previsto en el párrafo anterior, deben considerarse incluidas en el sector público aquellas empresas controladas por las Administraciones públicas por cualquiera de los medios previstos en la legislación mercantil, y en las que la participación directa o indirecta de las citadas Administraciones públicas sea igual o superior al porcentaje legalmente establecido.

2. La declaración de excedencia voluntaria por prestación de servicios en el sector público 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.

3. 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.

Artículo 19. Las distintas modalidades de excedencia voluntaria, no producen, en ningún caso, reserva de puesto de trabajo.

3) EXCEDENCIA POR AGRUPACIÓN FAMILIAR (ART. 89.3 EBEP)

3. Podrá concederse la excedencia voluntaria por agrupación familiar sin el requisito de haber prestado servicios efectivos en cualquiera de las Administraciones Públicas **durante el periodo establecido a los 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 como laboral fijo** en cualquiera de las Administraciones Públicas, organismos públicos y entidades de derecho público dependientes o vinculados a ellas, en los Órganos Constitucionales o del Poder Judicial y órganos similares de las comunidades autónomas, así como en la Unión Europea o en organizaciones internacionales.

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

Artículo 17 del Real Decreto 365/1995, de 10 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento de Situaciones Administrativas de los Funcionarios Civiles de la Administración General del Estado:

1. Podrá concederse la excedencia voluntaria por agrupación familiar, con una **duración mínima de dos años y máxima de quince**, a los funcionarios cuyo cónyuge resida en otro municipio por haber obtenido y estar desempeñando un puesto de trabajo de carácter definitivo, como funcionario de carrera o como laboral, en cualquier Administración pública, Organismo autónomo o Entidad Gestora de la Seguridad Social, así como en Órganos Constitucionales o del Poder Judicial.

2. Antes de finalizar el período de quince años de duración de esta situación deberá solicitarse el reingreso al servicio activo, declarándose, de no hacerlo, de oficio la situación de excedencia voluntaria por interés particular.

Artículo 19. No produce, en ningún caso, reserva de puesto de trabajo.

4) EXCEDENCIA POR RAZÓN DE VIOLENCIA DE GÉNERO (ART. 89.5 EBEP)



Sector Nacional de Justicia
Teléfono: 915.674.469
justicia@csif.es
Twitter
Facebook



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

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

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

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

5) EXCEDENCIA POR RAZÓN DE VIOLENCIA TERRORISTA (ART. 89.6 EBEP)

6. Los funcionarios que hayan sufrido daños físicos o psíquicos como consecuencia de la actividad terrorista, así como los 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 disfrutar de un periodo de excedencia en las mismas condiciones que las víctimas de violencia de género.**

Dicha excedencia será autorizada y mantenida en el tiempo en tanto que resulte necesaria 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.

CENTRAL SINDICAL
INDEPENDIENTE Y
DE FUNCIONARIOS



Sector Nacional de Justicia
Teléfono: 915.674.469
justicia@csif.es
Twitter
Facebook

