

Normativa sobre horario, vacaciones, licencias y permisos de los funcionarios de la Administración de Justicia en Cantabria

(Actualizada a abril de 2019)



CENTRAL SINDICAL
INDEPENDIENTE Y
DE FUNCIONARIOS





NORMATIVA:

Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial.

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 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

La ORDEN PRE/48/2014, de 21 de octubre (BOC de 28 de octubre) reguladora del horario, vacaciones, permisos y licencias de los funcionarios al servicio de la Administración de Justicia en Cantabria.

Resolución de la Secretaría de Estado del Mº Justicia Orden JUS/615/2012 de 1 marzo

Resolución de 22 noviembre 2018 de la Secretaría de Estado de Función Pública (BOE de 5 diciembre)

HORARIO

Jornada y horarios generales (Art. 2.1 ORD PRE/48/2014) (Resolución de la Secretaría de Estado del Mº Justicia Orden JUS/615/2012)	Jornada máxima.- 37 horas 30 minutos semanales de trabajo efectivo en cómputo anual equivalente a 1625 horas anuales.
Parte principal, horario de tiempo fijo o estable (Art. 2.2 ORD PRE/48/2014)	27 horas 30 minutos semanales de obligada presencia a razón de 5 horas y media diarias a realizar de lunes a viernes, entre las 8:30 las 14:30 horas.
Parte variable del horario o tiempo de flexibilidad (Art. 2.3 ORD PRE/48/2014)	Se podrá cumplir de lunes a viernes entre las 7:30 y las 20:00 horas , a criterio del funcionario.
Jornada y horarios especiales (Art. 3 ORD PRE/48/2014)	Con el establecimiento de rpt's.
Jornada intensiva (Art. 4.1 ORD PRE/48/2014)	Se podrá establecer entre el 16 de junio y el 15 de septiembre y desde el 24 de diciembre al 6 de enero.- 32 horas y 30 minutos semanales a realizar entre las 7:30 y las 20:00 horas de lunes a viernes.
Jornada reducida (Art. 4.2 ORD PRE/48/2014)	Durante 5 días de 9:00 a 14:00 horas por FIESTAS LOCALES a determinar por localidad. Durante 4 días de 9:00 a 14:00 horas en SEMANA SANTA.
Servicio de Guardia (Art. 5 ORD PRE/48/2014)	Resolución de 5/12/96 modificada por la Resolución de 4/06/03 de la Secretaría de Estado. Un día de descanso más otro más cuando haya una fiesta de lunes a viernes (guardias de permanencia).



TU VOTO VALE MUCHO



<p>Pausa durante la Jornada (Art. 6 ORD PRE/48/2014)</p>	<p>30 minutos durante la jornada laboral que computan como de trabajo efectivo.</p>
<p>Jornada reducida por interés particular (Art. 7 ORD PRE/48/2014)</p>	<p>5 horas ininterrumpidas de lunes a viernes con el 75% de las retribuciones.</p>
<p>Compensaciones horarias (Art. 8 ORD PRE/48/2014)</p>	<p>Por la realización de actuaciones procesales urgentes e inaplazables:</p> <p>a) Entre las 14:30 y las 17:00 horas de lunes a viernes.-1 hora trabajada=1 hora y media</p> <p>b) Entre las 17:00 y las 22:00 horas de lunes a viernes.- 1 hora trabajada = 2 horas computadas.</p> <p>b) Entre las 22:00 horas y las 7:30 del día siguiente, sábados, domingos y festivos.- 1 hora trabajada = 2 horas y media computadas</p>





PERMISOS

Los funcionarios al servicio de la Administración de Justicia tendrán derecho a disfrutar de hasta **NUEVE DIAS de permiso al año por ASUNTOS PARTICULARES** al amparo del artículo 503.1 de la LOPJ, que **NO** podrán acumularse a los 7 días de vacaciones anuales retribuidas que se pueden disfrutar de forma separada. En caso de ejercicio de la función por periodo inferior a un año, tendrá derecho a los días proporcionales al tiempo de servicios efectivamente prestados.

Se podrán distribuir a su conveniencia dichos días, sin perjuicio de las necesidades del servicio.

Cuando no se disfruten antes de finalizar el mes de diciembre, **se podrán disfrutar hasta el 31 de enero del año siguiente.**

Se tendrá derecho al disfrute de **1 DIA ADICIONAL** cuando alguno o algunos de los festivos de ámbito nacional de carácter retribuido y no recuperable coincidan con el sábado.

Cuando los días **24 y 31 de diciembre** caigan en festivo o sábado se tendrá derecho a **2 días adicionales** de asuntos particulares.

Un día correspondiente a **San Raimundo de Peñafort** (7 de enero). Cada año se regulará su forma de disfrute.

La concesión se supedita a las necesidades del servicio según informe previo del superior funcional del órgano. *(Art. 13 ORD PRE/48/2014)*

<p>Por fallecimiento, accidente o enfermedad grave (incluye la cirugía ambulatoria y de hospital de día) de un familiar dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad <i>(Art. 14 ORD PRE/48/2014)</i></p>	<p>Tres días hábiles cuando el suceso se produzca en la misma localidad, y cinco días hábiles cuando sea en distinta localidad, entendiéndose, en caso de duda, la expresión localidad como equivalente a municipio. Los días podrán disfrutarse seguidos o alternos a elección del funcionario.</p>
<p>Por fallecimiento, accidente o enfermedad grave (incluye la cirugía ambulatoria y de hospital de día) de un familiar dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad <i>(Art. 14 ORD PRE/48/2014)</i></p>	<p>El permiso será de dos días hábiles cuando se produzca en la misma localidad y de cuatro días hábiles cuando sea en distinta localidad.</p>
<p>Permiso por parto <i>(Art. 15 ORD PRE/48/2014)</i></p>	<p>Tendrá una duración de 16 semanas ininterrumpidas. Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del hijo y, por cada hijo a partir del segundo, en los supuestos de parto múltiple.</p>
<p>Permiso por adopción o acogimiento, tanto pre adoptivo como permanente o simple <i>(Art. 16 ORD PRE/48/2014)</i></p>	<p>Tendrá una duración de 16 semanas ininterrumpidas. Este permiso 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.</p>



<p>Permiso para el progenitor diferente de la madre biológica por el nacimiento, acogimiento o adopción de un hijo. (Real Decreto-Ley 6/2019)</p>	<p>8 SEMANAS 2019 12 SEMANAS EN 2020 16 SEMANAS EN 2021. (Ver cuadro explicativo al final del folleto).</p>
<p>Disposiciones Comunes a los supuestos de permiso de parto, acogimiento y adopción (Art. 18 ORD PRE/48/2014)</p>	<p>El tiempo transcurrido durante el disfrute de estos permisos se computará como servicio efectivo a todos los efectos, con plenitud de derechos económicos funcionaria.</p>
<p>Permiso por razón de violencia de género sobre la mujer funcionaria. (Art. 19 ORD PRE/48/2014)</p>	<p>Se remite al art. 49 letra d) del TREBEP a los efectos del cómputo de las ausencias al trabajo, reducción de jornada, reordenación o adaptación del horario etc..</p>
<p>Permiso por traslado de domicilio habitual (Art. 20 ORD PRE/48/2014)</p>	<p>Traslado de domicilio efectuado en una distancia igual o inferior a 40Km se concederá 2 DIAS HÁBILES, que pasarán a ser 3 DIAS si la distancia es superior.</p>
<p>Para concurrir a exámenes o pruebas selectivas (Art. 21 ORD PRE/48/2014)</p>	<p>Exámenes finales, pruebas selectivas, definitivas de aptitud en centros oficiales o convocados por las Administraciones Públicas, se concederán permisos durante el tiempo necesario para su realización.</p>
<p>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 (Art. 22 ORD PRE/48/2014)</p>	<p>Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber siempre que no se puedan realizarse fuera del horario de trabajo y cuyo incumplimiento le genere una responsabilidad de índole penal, civil o administrativo incluido los trámites necesarios para la expedición o renovación de documentación oficial y cualquier otro acto de análoga naturaleza a los citados. Para suministrar cuidados domiciliarios a los hijos, siempre que dicha necesidad se acredite mediante certificado médico.</p>
<p>Permiso para realizar funciones sindicales o de representación del personal (Art. 23 ORD PRE/48/2014)</p>	<p>Se concederán permisos, en los términos que fija el art.41 del TREBEP en relación con dispuesto en la Ley Orgánica de Libertad Sindical.</p>
<p>Permiso por Campaña Electoral (Art. 24 ORD PRE/48/2014)</p>	<p>Los funcionarios que concurren como candidatos a procesos electorales podrán ser dispensados de prestación del servicio durante la campaña electoral en los términos fijados en la LOREG.</p>
<p>Disposición Común en materia de Permisos (Art. 25 ORD PRE/48/2014)</p>	<p>Cualquier otro permiso o mejora que se alcance en la Mesa General de la CCAA, o en el seno de la Mesa Sectorial del Ministerio de Justicia se aplicará también a los funcionarios de la Adm. de Justicia.</p>
<p>Permiso retribuido para funcionarios en servicio activo o situación asimilada que accedan a otros Cuerpos al servicio de la Administración de Justicia por promoción interna</p>	<p>Los funcionarios de carrera en servicio activo o situación asimilada que accedan a un nuevo Cuerpo tendrán derecho, a partir de la toma de posesión, a un permiso retribuido de tres días hábiles si el destino no implica cambio de residencia del funcionario y de un mes si lo comporta. (Disposición adicional quinta del Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo).</p>



TU VOTO VALE MUCHO



MEDIDAS ADICIONALES DE FLEXIBILIDAD HORARIA

<p>Para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto por las funcionarias embarazadas, así como para la realización de técnicas de reproducción asistida (Art. 9.1 ORD PRE/48/2014)</p>	<p>Tendrán derecho, por el tiempo indispensable, a ausentarse dentro de la jornada de trabajo, con autorización previa de la Dirección General de Justicia y justificación de la necesidad de su realización coincidente con su horario de trabajo.</p>
<p>Por nacimiento de hijos prematuros o que por cualquier otra causa deban permanecer hospitalizados a continuación parto (Art. 9.2 ORD PRE/48/2014)</p>	<p>Tendrá derecho a ausentarse del trabajo hasta un máximo de dos horas diarias percibiendo las retribuciones íntegras, tanto el padre como la madre, previa justificación ante la Dirección General de Justicia.</p>
<p>Por lactancia de un hijo menor de 12 meses. Y solicitud de acumulación (Art. 9.3 ORD PRE/48/2014)</p>	<p>Tendrá derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrá distribuirse en dos fracciones. Este derecho podrá ser ejercido indistintamente por uno u otro de los progenitores, en el caso de que ambos trabajen. Igualmente la funcionaria podrá solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente.</p>
<p>Por razón de guarda legal, cuando el funcionario tenga el cuidado directo de algún menor de 12 años o de persona mayor que requiera especial dedicación o de una persona con discapacidad que no desarrolle actividad retribuida, así como el que tenga que encargarse del cuidado un familiar hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad que, por razón de accidente, edad o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y sin actividad retribuida (Art. 9.4 ORD PRE/48/2014)</p>	<p>Tendrá derecho a la reducción de su jornada, con la disminución proporcional de sus retribuciones. La concesión de esta reducción será incompatible con la realización de cualquier otra actividad, sea o no remunerada, durante el horario que ha sido objeto de reducción.</p>
<p>Por ser preciso atender el cuidado de un familiar de primer grado (Art. 9.5 ORD PRE/48/2014)</p>	<p>El funcionario tendrá derecho a solicitar una reducción de hasta el 50 % de la jornada laboral, con carácter retribuido, por razones de enfermedad muy grave y por el plazo máximo de un mes.</p>



TU VOTO VALE MUCHO



<p>Los empleados públicos que tengan hijos con discapacidad psíquica, física o sensorial (Art. 9.6 ORD PRE/48/2014)</p>	<p>Tendrán dos horas de flexibilidad horaria diaria a fin de conciliar los horarios de los centros de educación especial, donde dicho hijo reciba atención, con los horarios del puesto de trabajo.</p>
<p>El funcionario que tengan hijos con discapacidad psíquica, física o sensorial (Art. 9.7 ORD PRE/48/2014)</p>	<p>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.</p>
<p>El funcionario que, por razón de guarda legal, tenga a su cuidado directo algún menor de 12 años o familiar hasta el segundo grado de consanguinidad, que deba acudir a consulta médica durante la jornada de trabajo, por así requerirlo el estado de salud del menor o familiar (Art. 9.8 ORD PRE/48/2014)</p>	<p>Disfrutará del tiempo necesario para dicha asistencia siempre que no exista horario de asistencia fuera de su jornada laboral. El funcionario deberá acreditar, mediante certificación o justificante expedido por el Servicio de Salud correspondiente, la asistencia a consulta, prueba o tratamiento en calidad de acompañante. En el caso de que ambos progenitores trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercer este derecho.</p>
<p>El funcionario/a al que le falte menos de 5 años para cumplir la edad de jubilación forzosa podrá solicitar una reducción de jornada (Art. 9.9 ORD PRE/48/2014)</p>	<p>Podrá solicitar una reducción de su jornada de trabajo de la mitad o un tercio de la que le corresponda, con la disminución proporcional de sus retribuciones.</p>
<p>El funcionario que lo precise, en procesos de recuperación por razón de enfermedad, podrá solicitar una reducción de jornada de trabajo (Art. 9.10 ORD PRE/48/2014)</p>	<p>Podrá solicitar una reducción de su jornada de trabajo de la mitad o un tercio de la que le corresponda con la disminución proporcional de sus retribuciones.</p>
<p>El funcionario que tenga a su cargo personas mayores, hijos menores de 12 años o personas con discapacidad, así como quien tenga a su cargo directo un familiar con enfermedad grave hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad (Art. 9.11 ORD PRE/48/2014)</p>	<p>Tendrá derecho a flexibilizar en un máximo de 1 hora, el horario fijo de jornada. Excepcionalmente se podrá conceder, con carácter temporal y personal, la modificación del horario fijo en un máximo de 2 horas por motivos directamente relacionados con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y en los casos de familias monoparentales.</p>
<p>Denegación de estas medidas de flexibilización horaria (Art. 9.12 ORD PRE/48/2014)</p>	<p>Deberá hacerse motivadamente, por escrito y en el plazo más breve posible atendiendo a las circunstancias de cada caso.</p>
<p>Equiparación cónyuge (Art. 9.13 ORD PRE/48/2014)</p>	<p>A los efectos de este artículo se equipara el cónyuge a los familiares de primer grado.</p>



VACACIONES Y FESTIVOS

(Art. 11.1 ORD PRE/48/2014) Los funcionarios al servicio de la administración de Justicia en Cantabria tendrán derecho a disfrutar, durante cada año natural, de unas vacaciones retribuidas de **22 días hábiles** por año completo de servicios o de los días que correspondan proporcionalmente si el tiempo de servicio durante el año fuera menor. A estos efectos, **los sábados se considerarán inhábiles**, sin perjuicio de las adaptaciones que se establezcan para los horarios especiales.

(Art. 11.2 ORD PRE/48/2014) Las vacaciones se disfrutarán, previa autorización y siempre que resulte compatible con las necesidades del servicio, dentro del año y **hasta 31 de enero del año siguiente**, en **periodos mínimos de 5 días hábiles consecutivos**.

Asimismo, se podrán disfrutar de **manera independiente** hasta **7 días hábiles por año natural**, que **NO podrán acumularse a los días de permiso por asuntos particulares**, de conformidad con el artículo 503.1 de la LOPJ en la redacción establecida por Ley Orgánica 4/2018, de 28 de diciembre, de reforma de la Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial, que **deroga lo dispuesto en el artículo 11.3 de la Orden PRE/48/2014**.

(Art. 11.4 ORD PRE/48/2014) Cuando el período de vacaciones previamente fijado o autorizado y cuyo disfrute no se haya iniciado, pueda coincidir en el tiempo con una situación de **incapacidad temporal, riesgo durante la lactancia, riesgo durante el embarazo o con permisos de maternidad o paternidad o permiso acumulado de lactancia**, se podrá disfrutar en fecha distinta.

Cuando las situaciones o permisos indicados en el párrafo anterior impidan iniciar el disfrute de las vacaciones dentro del año natural al que correspondan, las mismas se podrán disfrutar en año natural distinto. **En el supuesto de incapacidad temporal, el período de vacaciones se podrá disfrutar una vez haya finalizado dicha incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de 18 meses a partir del final del año en que se hayan originado**.

Si durante el disfrute del período de vacaciones autorizado, sobreviniera el permiso de **maternidad o paternidad**, o una situación de **incapacidad temporal**, el período de vacaciones **quedaría interrumpido** pudiendo disfrutarse el tiempo que reste en un período distinto. En el caso de que la duración de los citados permisos o de dicha situación impida el disfrute de las vacaciones dentro del año natural al que correspondan, las mismas se podrán disfrutar en el año natural posterior.

(Art. 11.5 ORD PRE/48/2014) Los días **24 y 31 de diciembre**, las oficinas judiciales **permanecerán cerradas**, salvo los servicios de guardia o aquellos servicios con horarios especiales en que así se haya establecido. En caso de que dichos días **coincidan con sábado o domingo**, se otorgarán **2 días adicionales** de permiso por asuntos particulares.

En el caso de que las necesidades del servicio impidiesen la cesación de la prestación durante esos días, se disfrutarán **dos días por cada día trabajado**, que habrán de disfrutarse necesariamente con anterioridad **al 15 de febrero del año siguiente**, no siendo acumulables dichos días de compensación con las vacaciones anuales.

(Art. 11.6 ORD PRE/48/2014) También permanecerán cerradas las oficinas judiciales, salvo los servicios de guardia o aquellos servicios con horarios especiales en que así se haya establecido, los días festivos nacionales, autonómicos y locales en las respectivas localidades de acuerdo con la



resolución de la consejería competente por la que se establece el calendario de fiestas laborales de ámbito nacional, autonómico y local, retribuidas y no recuperables para cada año en la Comunidad Autónoma de Cantabria.

(Art. 11.7 ORD PRE/48/2014) El calendario laboral incorporará cada año natural, y **como máximo, un día de permiso** cuando alguna o **algunas festividades** de ámbito nacional de carácter retribuido, no recuperable y no sustituible por las CCAA, **coincidan con sábado en dicho año**. El permiso contemplado en este apartado se modificará, en su caso, en los mismos términos que se establezcan en la normativa vigente aplicable a los funcionarios de la Administración General del Estado.





LICENCIAS

<p>Por razón de matrimonio o inscripción en un Registro de Uniones de Hecho (Art. 26 ORD PRE/48/2014)</p>	<p>Quince días de duración y se concederá con plenitud de derechos económicos. Este permiso se podrá acumular al periodo vacacional y no tendrán que disfrutarse de forma consecutiva al hecho causante siempre que se disfruten en un plazo de 6 meses desde dicha celebración.</p>
<p>Por formación y perfeccionamiento (Art. 27 ORD PRE/48/2014)</p>	<p>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 CCAA, 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.</p> <p>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.</p>
<p>Licencia por asuntos propios (Art. 28 ORD PRE/48/2014)</p>	<p>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.</p>
<p>Licencia a funcionarios en prácticas (Los que hayan superado el proceso de selección) (Art. 29 ORD PRE/48/2014)</p>	<p>Los que 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.</p>
<p>Licencia por enfermedad (Art. 30 ORD PRE/48/2014)</p>	<p>La enfermedad o accidente que impida el normal desempeño de las funciones, darán lugar a licencias por enfermedad en los términos establecidos en el artículo 504.5 de la LOPJ</p>
<p>Licencia por riesgo durante embarazo (Art. 31 ORD PRE/48/2014)</p>	<p>Podrá concederse a la funcionaria una licencia durante el periodo necesario para la protección de su seguridad o salud, garantizándose la plenitud de derechos económicos. Asimismo, en este caso, la funcionaria podrá solicitar su traslado a otro puesto de trabajo.</p>



PROCEDIMIENTO PARA LA SOLICITUD DE PERMISOS Y LICENCIAS

Artículo 32.-

- 1.- Los permisos y licencias serán concedidos o denegados por la Dirección General de Justicia, previa solicitud del funcionario. Se deberá acompañar la documentación que acredite las condiciones para su concesión y se deberá iniciar su tramitación al menos 15 días antes que la fecha de efectividad pretendida, salvo en aquellos supuestos en que, la naturaleza del permiso o licencia, no pudiera respetarse dicho plazo.
- 2.- La solicitud deberá ir acompañada de un informe del responsable funcional del órgano.
- 3.- El responsable funcional del órgano deberá remitir a la mayor brevedad toda la documentación a la DGJ. En ningún caso, **podrá transcurrir más de 2 días entre la presentación de la solicitud por el funcionario y su remisión debidamente informada a la DGJ.**
- 4.- **La DGJ habrá resolver en el plazo de 3 días** comunicándolo al solicitante y al responsable funcional del órgano. Transcurrido dicho plazo sin resolución expresa, la solicitud se entenderá estimada.
- 5.- Todas las actuaciones relativas a permisos y licencias deberán realizarse en forma telemática (VEREDA), no admitiéndose medio alternativo alguno. Se exceptúan aquellos órganos, que carezcan de medios telemáticos de comunicación.

SITUACIONES ADMINISTRATIVAS

Las situaciones administrativas de los funcionarios de carrera aparecen recogidas en el art. 506 y ss. de la LOPJ y, con carácter supletorio en los artículos 85 y ss. del Texto Refundido del Estatuto Básico del Empleado Público (TREBEP).

Tipos de situaciones administrativas en la Administración de Justicia:

1. **Servicio activo** (*art. 507 LOPJ*)
2. **Servicios especiales** (*art. 508 LOPJ*)
3. **Excedencia:**
 - a. Por cuidado de familiares (*art. 509 LOPJ y art. 89.4 TREBEP*)
 - b. Voluntaria por interés particular (*art. 506 LOPJ y art. 89.2 TREBEP*)
 - c. Voluntaria por agrupación familiar (*art. 506 LOPJ y art. 89.3 TREBEP*)
 - d. Por razón de violencia de género (*art. 506 LOPJ y art. 89.5 TREBEP*)
 - e. Servicio en otras Administraciones Públicas (*art. 88 TREBEP*)
4. **Suspensión de funciones:** Provisional o Definitiva (*art. 511 LOPJ y 90 TREBEP*)

- 12 -



LICENCIA POR ENFERMEDAD SEGUN EL ARTICULO 504.5 LOPJ

5. 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 licencia por enfermedad en el cuarto día consecutivo** a aquel en que se produjo la ausencia del 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 de la 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 6 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.



TU VOTO VALE MUCHO



PERMISO PARA EL PROGENITOR DIFERENTE DE LA MADRE BIOLÓGICA POR NACIMIENTO, GUARDA, ACOGIMIENTO O ADOPCIÓN DE UN HIJO O HIJA <small>ARTÍCULO 49 c) TREBEP Entrada en vigor 1 abril 2019</small>				
AÑO	DURACIÓN TOTAL <small>ampliable según supuestos*</small>	PARTE OBLIGATORIA DISFRUTE ININTERRUMPIDO <small>a utilizar inmediatamente después del nacimiento o resolución de adopción o acogimiento</small>	PARTE VOLUNTARIA DISFRUTE INTERRUMPIDO <small>a utilizar tras las 6 semanas obligatorias de la madre biológica</small>	
				Disfrute interrumpido:
2019 <small>a partir 1 abril</small>	8 SEMANAS	2 PRIMERAS SEMANAS	6 SEMANAS	<ul style="list-style-type: none"> • Si ambos progenitores trabajan. • Por semanas completas con preaviso de al menos 15 días para cada período. • A jornada completa o a tiempo parcial (dependiendo necesidades del servicio). • Desde: <ul style="list-style-type: none"> ○ la finalización del descanso obligatorio de 6 semanas posterior al parto de la madre. ○ la finalización de las 16 semana del permiso por nacimiento, <ul style="list-style-type: none"> ▪ tras la finalización del permiso de lactancia del progenitor acumulada en jornadas completas. • Hasta: <ul style="list-style-type: none"> ○ el hijo/a cumpla 12 meses.
2020	12 SEMANAS	4 PRIMERAS SEMANAS	8 SEMANAS	
2021	16 SEMANAS	6 PRIMERAS SEMANAS	10 SEMANAS	
<p>*Ampliable en 2 semanas más, una para cada uno de los progenitores:</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 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. <p>*Ampliación por parto prematuro durante hospitalización menor hasta máximo 13 semanas.</p> <p>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.</p>				





TU VOTO VALE MUCHO

DEFIENDE TU TRABAJO

CSIF

- Para mejorar tus **condiciones laborales**
- Para mejorar tu **estabilidad laboral**
- Para mejorar tu **salud laboral**
- Para mejorar tu **conciliación**
- Para mejorar tus **retribuciones**

