

# Guía de vacaciones, permisos y licencias.

Secretaría General de II.PP.

# ÍNDICE

<b>INTRODUCCIÓN</b>	<b>3</b>
<b>VACACIONES</b>	<b>4</b>
<b>PERMISOS</b>	
FALLECIMIENTO, ACCIDENTE O ENFERMEDAD GRAVE DE FAMILIAR	<b>6</b>
HOSPITALIZACIÓN	<b>6</b>
TRASLADO DE DOMICILIO	<b>7</b>
FUNCIONES SINDICALES O DE REPRESENTACIÓN DEL PERSONAL	<b>7</b>
REALIZACIÓN DE EXÁMENES PRENATALES, TÉCNICAS DE PREPARACIÓN AL PARTO Y DE FECUNDACIÓN ASISTIDA	<b>7</b>
LACTANCIA DE UN HIJO MENOR DE DOCE MESES	<b>7</b>
NACIMIENTO DE HIJOS PREMATUROS O QUE, POR CUALQUIER OTRA CAUSA, DEBAN PERMANECER HOSPITALIZADOS A CONTINUACIÓN DEL PARTO	<b>8</b>
GUARDA LEGAL DE MENORES, MAYORES DEPENDIENTES O DISCAPACITADOS	<b>8</b>
CUIDADO DE UN FAMILIAR DE PRIMER GRADO POR RAZÓN DE ENFERMEDAD MUY GRAVE	<b>9</b>
CUMPLIMIENTO DE UN DEBER INEXCUSABLE DE CARÁCTER PÚBLICO O PERSONAL Y POR DEBERES RELACIONADOS CON LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL	<b>9</b>
ASUNTOS PARTICULARES	<b>10</b>
MATRIMONIO	<b>10</b>
PARTO	<b>10</b>
ADOPCIÓN O ACOGIMIENTO, TANTO PREADOPTIVO COMO PERMANENTE O SIMPLE	<b>11</b>
PATERNIDAD POR EL NACIMIENTO, ACOGIMIENTO O ADOPCIÓN DE UN HIJO	<b>11</b>
POR RAZÓN DE VIOLENCIA DE GENERO SOBRE LA MUJER EMPLEADA PUBLICA	<b>11</b>
CUIDADO DE HIJO MENOR AFECTADO POR CÁNCER U OTRA ENFERMEDAD GRAVE	<b>12</b>
FORMACIÓN	<b>12</b>
<b>LICENCIAS</b>	
ASUNTOS PROPIOS	<b>14</b>
ESTUDIOS	<b>14</b>
<b>NOTAS</b>	<b>15</b>

## INTRODUCCIÓN

Las Instrucciones 4/2013 y 3/2013 reguladoras de las jornadas y horarios del personal destinado en los servicios centrales y periféricos de la Secretaría General de Instituciones Penitenciarias, respectivamente, así como la I 3/2014, de fecha 24 de enero de 2014, por la que se establece el régimen para el disfrute de un día adicional de asuntos particulares introducido por la Ley Orgánica 9/2013, de 20 de diciembre, se han configurado como un instrumento básico de adecuación y actualización de las modificaciones legislativas y reglamentarias producidas sobre esta materia desde el año 2006 en el ámbito de la Administración General del Estado, a las características y peculiaridades del servicio público prestado por la Administración Penitenciaria a la sociedad, intentando conciliar en todo momento los derechos que asisten a los empleados públicos penitenciarios con las obligaciones que se derivan de las funciones que tienen encomendadas.

Conscientes de la dispersión territorial de los Centros Penitenciarios y de sus propias particularidades, del volumen de empleados públicos adscritos a la Secretaría General y a veces, de las dificultades que conlleva la aplicación práctica de la normativa referida, se ha considerado, además de útil, necesario, una vez transcurrido más de un año desde la entrada en vigor de las precitadas instrucciones, elaborar el presente documento de carácter eminentemente orientativo, cuya finalidad es facilitar la aplicación práctica de la normativa citada y servir como referente tanto a los gestores de recursos humanos como a los propios empleados públicos. No obstante y, aunque concebido como un instrumento de ayuda y unificación de criterios aplicables en todo el ámbito competencial de la Secretaría General en relación con las Instrucciones citadas, obviamente, carece de la pretensión de tasar todos y cada uno de los supuestos de hecho que se puedan presentar, siendo preciso en estos casos un ejercicio de profundización, ponderación y valoración por parte los responsables de la gestión de personal en los Centros Penitenciarios y en las Unidades orgánicas correspondientes a la hora de tomar la decisión que mejor proceda conforme a Derecho

Indiscutiblemente, y al igual que las Instrucciones de referencia, el contenido de esta guía es también de aplicación al personal laboral destinado tanto en los servicios centrales como en los periféricos de la SGIP, si bien, al participar de un régimen jurídico específico amparado en la legislación laboral, diferente del régimen jurídico estatutario aplicable al personal funcionario, será preciso tener en cuenta lo previsto en el III Convenio Único de Personal Laboral de la Administración General del Estado para el personal laboral sujeto al Convenio, en tanto en cuanto no haya sido modificado por normativa posterior.

Por último, señalar que el presente documento, tiene una naturaleza dinámica en el sentido no solo de actualizarse y modificarse directamente en tanto en cuanto lo haga la normativa que lo sustenta, sino también, por asumir los acuerdos de interpretación adoptados por los órganos competentes en materia de personal en el ámbito de la Administración General del Estado (Comisión Superior de Personal, CIVEA...), la jurisprudencia emanada del Tribunal Supremo y Tribunal Constitucional, así como otros criterios doctrinales consolidados.

## VACACIONES

Los empleados públicos penitenciarios tienen derecho a disfrutar por cada año completo de servicios de unas vacaciones retribuidas de **veintidós días hábiles**, o de los días que proporcionalmente correspondan, si el tiempo de servicios efectivos prestados durante el año natural fuera inferior.

Se computarán como servicios efectivos: las ausencias del trabajo por motivos de enfermedad, accidente, maternidad y lactancia, 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, de medidas para la Reforma de la Función Pública (en adelante, Ley 30/84), en los artículos 48 y 49 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público (en adelante, EBEP) y los permisos contemplados en el artículo 47 del III Convenio Único para el Personal Laboral de la Administración General del Estado (en adelante, III CU).

### Servicios Periféricos. Personal sujeto a turnicidad.

- Autorización previa y compatible con las necesidades del servicio.
- Se consideran hábiles los sábados, domingos y festivos.
- Se disfrutarán preferentemente entre el 1 de mayo y el 31 de octubre. No obstante, el Director podrá autorizar otras fechas, pero siempre dentro del año natural y hasta el 15 de enero del año siguiente.
- Las vacaciones se regulan en el apartado 13.2 de la I 3/2013

### Servicios Periféricos. Personal sujeto a horarios generales.

- Autorización previa y compatible con las necesidades del servicio.
- No se consideran hábiles los sábados, domingos y festivos.
- Se disfrutarán dentro del año natural y hasta el 15 de enero del año siguiente, en periodos mínimos de 5 días hábiles consecutivos. Se podrá solicitar el disfrute independiente de hasta 5 días hábiles de vacaciones por año natural, que se podrán unir a los días de asuntos particulares.
- Las vacaciones se regulan en el apartado 13.1 de la I 3/2013

### Servicios Centrales.

- Autorización previa y compatible con las necesidades del servicio.
- No se consideran hábiles los sábados, domingos y festivos.
- Se disfrutarán dentro del año natural y hasta el 15 de enero del año siguiente, en periodos mínimos de 5 días hábiles consecutivos. Se podrá solicitar el disfrute independiente de hasta 5 días hábiles de vacaciones por año natural, que se podrán unir a los días de asuntos particulares.
- Se disfrutarán al menos la mitad de sus vacaciones durante el periodo comprendido entre el 15 de junio y el 15 de septiembre de cada año, excepcionalmente podrán autorizarse otras fechas de forma individualiza y atendiendo a razones justificadas.

-  El período de vacaciones previamente fijado o autorizado, y cuyo disfrute no se haya iniciado, se podrá disfrutar en fecha distinta cuando pueda coincidir en el tiempo con una situación de incapacidad temporal, riesgo durante la lactancia, riesgo durante el embarazo o con los permisos de maternidad o paternidad o permiso acumulado de lactancia.
-  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 periodo de vacaciones se podrá disfrutar una vez haya finalizado dicha incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho 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 quedará 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.

Fuera de estos supuestos, no procede interrumpir el periodo de vacaciones durante su disfrute, aunque concurra una causa que pueda generar derecho a cualquier otro permiso. Asimismo, los supuestos expuestos interrumpen únicamente el periodo de vacaciones, no el permiso por asuntos particulares.

## PERMISOS

Los horarios sujetos al régimen de turnicidad estarán a lo dispuesto en los Apartados 13.5 y 13.6 de la Instrucción 3/2013 a efectos de imputación de días de permiso a jornadas de trabajo, cuando se realizan dos jornadas acumuladas en un mismo día.

Los permisos contemplados en esta Guía, excepto el permiso por matrimonio, serán de aplicación a las parejas de hecho, siempre que se hallen inscritas en el registro oficial correspondiente. La acreditación de la condición de pareja de hecho, **únicamente** podrá llevarse a cabo mediante la presentación, con carácter previo a dicha concesión, de certificado de inscripción en el registro oficial, bien de la Comunidad Autónoma o de la Entidad Local española que corresponda.

<b>Permiso por fallecimiento, accidente o enfermedad grave de familiar</b>	
Empleado	Personal funcionario y laboral
Hecho causante	El fallecimiento, accidente o enfermedad grave <sup>1</sup> de familiar de primer o segundo grado de consanguinidad o afinidad. <sup>2</sup>
Duración <sup>3</sup>	Primer grado de consanguinidad o afinidad: <b>3</b> días cuando el suceso se produzca en la localidad de residencia o de trabajo. En localidad distinta a éstas <b>5</b> días. Segundo grado de consanguinidad o afinidad: <b>2</b> días cuando el suceso se produzca en la localidad de residencia o de trabajo. En localidad distinta a éstas <b>4</b> días.
Justificación documental	Deberá quedar suficientemente acreditado, además del hecho causante, el parentesco, la localidad donde se produce el suceso y la fecha del mismo.

<b>Permiso por hospitalización</b>	
Empleado	Personal laboral <sup>4</sup>
Hecho causante	Permanencia o internamiento de un familiar en un centro hospitalario en calidad de enfermo durante al menos 24 horas.
Duración <sup>5</sup>	Totalidad de los días que esté ingresado el familiar, con el límite máximo establecido para el caso de enfermedad grave de familiar.
Justificación documental	Deberá precisar el concepto de ingreso en un centro hospitalario, con la fecha de ingreso y de alta en días diferenciados.

<b>Permiso por traslado de domicilio</b>	
Empleado	Personal funcionario y laboral
Hecho causante	Cambio de domicilio
Duración	Un día. En relación con el personal laboral resultará de aplicación lo previsto en el apartado e) artículo 47 del III Convenio Único.

<b>Funciones sindicales o de representación del personal</b>	
Empleado	Personal funcionario y laboral
Duración	Se concederá permiso para la realización de tales funciones a quienes así lo tuvieran reconocido, en los términos y extensión previstos en las normas y Acuerdos vigentes sobre la materia.

<b>Realización de exámenes prenatales, técnicas de preparación al parto y de fecundación asistida</b>	
Empleado	Funcionarias y Laborales
Hecho causante	La práctica de exámenes prenatales, técnicas de preparación al parto y técnicas de fecundación asistida.
Duración	El tiempo necesario para la práctica de los exámenes y prácticas.
Justificación documental	Previa justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

<b>Lactancia de un hijo menor de doce meses</b>	
Empleado <sup>6</sup>	Personal funcionario y laboral
Hecho causante <sup>7</sup>	El cuidado del hijo menor de doce meses.
Duración <sup>8</sup>	El permiso se inicia una vez agotado el permiso por parto o adopción y se prolonga hasta que el menor cumpla los 12 meses. Reducción de una hora de ausencia del trabajo, incrementada proporcionalmente en caso de parto o adopción múltiple. Otra opción consiste en solicitar la sustitución de esa hora diaria por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente.
Justificación documental <sup>9</sup>	En el caso de la madre biológica queda justificado con el permiso por parto. En el supuesto de adopción, habrá de justificarse la edad

del/los adoptados, y el número de hijos en caso de parto o adopción múltiple.

### **Nacimiento de hijos prematuros o que, por cualquier otra causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto**

Empleado Personal funcionario y laboral

Hecho causante<sup>10</sup> Cuando tras el nacimiento, el hijo deba permanecer hospitalizado.

Duración<sup>11</sup> Ausencia del trabajo durante un máximo de dos horas diarias percibiendo las retribuciones integrales.

Justificación documental<sup>12</sup> Informe médico que señale la condición de prematuro o cualquier otra causa, siempre que justifique la hospitalización a continuación del parto. Si dicha situación perdura, mensualmente el empleado público deberá justificarla con el informe médico correspondiente.

### **Guarda legal de menores, mayores dependientes o discapacitados**

Empleado Personal funcionario y laboral

Hecho causante<sup>13</sup> Por razones de guarda legal, los empleados públicos que tengan 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 proporcional retributiva que corresponda.  
Tiene la misma consideración el 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.

Duración<sup>14</sup> Se iniciará tras la solicitud del empleado y su correspondiente autorización; la duración vendrá determinada por el mantenimiento de las circunstancias que lo generan, cesando cuando las mismas desaparezcan o cuando así lo solicite el empleado. En ningún caso, se podrá acumular la reducción para disfrutar jornadas completas

Justificación documental<sup>15</sup> En el caso de hijos, basta el libro de familia correspondiente.  
En los demás casos de guarda legal, documento judicial o administrativo acreditativo de dicha circunstancia, así como acreditación del grado de minusvalía expedida por la Administración Pública correspondiente, e informe de los servicios sociales correspondientes que certifique la necesidad de cuidado del familiar con discapacidad y la implicación efectiva del peticionario en dicho cuidado.

En los casos de cuidado directo de familiar por razón de edad, accidente o enfermedad, será imprescindible el acreditar tal circunstancia por cualquier prueba válida en Derecho (informes médicos, certificados de empadronamiento donde conste identidad de domicilio entre el familiar y el solicitante,...), así como el vínculo familiar con el Libro de Familia.

### **Cuidado de un familiar de primer grado por razón de enfermedad muy grave**

Empleado	Personal funcionario y laboral
Hecho causante <sup>16</sup>	Cuidado de un familiar de primer grado por razón de enfermedad muy grave, con reducción de hasta el cincuenta por ciento de la jornada laboral, con carácter retribuido.
Duración <sup>17</sup>	Se iniciará tras la autorización del permiso solicitado, concluyendo cuando transcurra un mes o la parte proporcional que corresponda cuando desaparezcan las circunstancias que motivaron su concesión, o a petición del solicitante, aunque no haya transcurrido todo el periodo autorizado.
Justificación documental	Se deberán acreditar los cuatro elementos que configuran el derecho al permiso: vínculo familiar de primer grado, enfermedad muy grave, necesidad de cuidado y en caso de que hubiera más de un titular de este derecho por el mismo hecho causante, se prorratearía la reducción de la jornada entre los mismos.

### **Cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal y por deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral**

Empleado	Personal funcionario y laboral
Hecho causante <sup>18</sup>	El cumplimiento de una obligación que incumbe a una persona cuyo incumplimiento genera una responsabilidad de índole penal, civil o administrativa, así como a los deberes que suponen el ejercicio de actividades inexcusables vinculadas directamente al entorno familiar del titular del derecho.
Duración <sup>19</sup>	El permiso se concederá previa solicitud del interesado, y su duración se prolongará por el tiempo mínimo indispensable para el cumplimiento del citado deber.
Justificación documental <sup>20</sup>	Las solicitudes del permiso, deberán presentarse con la antelación suficiente en función de la previsibilidad del hecho causante, a efectos de permitir su valoración, y garantizar la normalidad del servicio con la correspondiente planificación de personal. Junto a la solicitud habrá de acompañarse necesariamente la documentación justificativa correspondiente.

Especial referencia al ejercicio del derecho de sufragio pasivo<sup>21</sup>

Permiso con carácter potestativo que requiere una solicitud previa. Su límite temporal debe fijarse en el tiempo indispensable para su cumplimiento, es decir, no supone la dispensa del servicio durante toda la campaña electoral, si no para actos puntuales de ésta y por el tiempo indispensable para su cumplimiento, siempre con la posterior y debida justificación. En su valoración pueden ser factores a tener en cuenta: la incidencia en la prestación del servicio público, la condición del candidato como titular o suplente, el número de orden en la lista de las candidaturas, la previsible carga de participación en actos propios de la campaña electoral, etc.

### Permiso por asuntos particulares

Empleado	Personal funcionario y laboral
Hecho causante	El artículo 48 k) del EBEP
Duración <sup>22</sup>	El número de días de permiso por asuntos particulares, ha de ser proporcional al de servicios efectivos prestados durante el año

### Permiso por matrimonio

Empleado	Personal funcionario y laboral
Hecho causante <sup>23</sup>	La celebración del matrimonio
Duración	Tiene una duración de 15 días naturales, y se autorizara a partir de la fecha en que se celebre el matrimonio.
Justificación documental	El Libro de Familia.

### Permiso por parto

Empleado	Personal funcionario y laboral
Hecho causante <sup>24</sup>	Tiene consideración de parto la finalización del embarazo, a partir de las 22 semanas de gestación.
Duración <sup>25</sup>	Dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliándose en dos semanas más en los supuestos de discapacidad del hijo y por cada hijo a partir del segundo, en los supuestos de parto múltiple. Obligatoriamente, la madre debe disfrutar del permiso durante las seis semanas inmediatas y posteriores al parto.

Justificación documental <sup>26</sup>

La necesaria para acreditar todos los elementos que confluyen en el permiso: fecha de parto, número de hijos nacidos, condición de prematuros o no, ingreso del neonato, discapacidad, etc.

**Permiso por adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple**

Empleado

Personal funcionario y laboral

Hecho causante <sup>27</sup>

Los supuestos de adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente.

Duración <sup>28</sup>

16 semanas ininterrumpidas, ampliándose en dos semanas más en los supuestos de discapacidad del hijo, y por cada hijo partir del segundo, en los casos de adopción o acogimiento múltiple.

Justificación documental

La necesaria para acreditar todos los elementos que confluyen en el permiso: la adopción o el acogimiento, número de hijos, etc.

**Permiso de paternidad por el nacimiento, acogimiento o adopción de un hijo**

Empleado

Personal funcionario y laboral

Hecho causante <sup>29</sup>

A favor del padre o el otro progenitor a partir de la fecha de nacimiento, de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción.

Duración <sup>30</sup>

Básicamente quince días naturales y se iniciará a partir de la fecha de nacimiento, adopción o acogimiento. La duración puede sufrir modificaciones de acuerdo a las circunstancias.

Justificación documental

La necesaria para acreditar todos los elementos que confluyen en el permiso: fecha de parto, adopción o acogimiento, número de hijos, discapacidad del nuevo miembro familiar y la de otros miembros de la familia en su caso, reconocimiento como familia numerosa, etc

**Permiso por razón de violencia de genero sobre la mujer empleada publica**

Empleado

Personal funcionario y laboral

Hecho causante <sup>31</sup>

Violencia de género contra empleadas públicas.

Duración

Las faltas de asistencia, totales o parciales, de las empleadas públicas víctimas de violencia de género, tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones en que así lo

determinen en cada caso los servicios sociales de atención o de salud.

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.

En las actuaciones y procedimientos relacionados con la violencia de género, se protegerá la intimidad de las víctimas, en especial, sus datos personales, los de sus descendientes y los de cualquier persona que esté bajo su guarda o custodia.

### **Permiso por cuidado de hijo menor afectado por cáncer u otra enfermedad grave**

Empleado Personal funcionario y laboral

Hecho causante<sup>32</sup> El cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del hijo menor de edad afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas, carcinomas) o cualquier otra enfermedad grave que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente.

Duración El funcionario tendrá derecho, siempre que ambos progenitores trabajen, a una reducción de su jornada laboral no inferior al 50%, percibiendo las retribuciones integrales. La duración del permiso, se otorgará tanto para el periodo de hospitalización como el del tratamiento continuado.  
El permiso se extinguirá porque desaparezca la causa que generó su concesión, o cuando el menor alcance la edad de 18 años.

Justificación documental<sup>33</sup> Es necesario acreditar:  
La filiación del menor, incluyendo su edad.  
Que el otro progenitor trabaje y en su caso, no disfrute el permiso en la modalidad que lo solicita el empleado, ni sea beneficiario de la prestación establecida para este fin en el Régimen de Seguridad Social que le sea de aplicación.  
El carácter de “enfermedad grave” mediante informe que a tal efecto será remitido por el Servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma o en su caso, por la entidad sanitaria concertada correspondiente.  
El hecho de que el menor precisa cuidado directo, continuo y permanente de su progenitor.

### **Formación**

Empleado Personal funcionario y laboral

Hecho causante Concurrir a exámenes finales y pruebas definitivas de aptitud, la

asistencia a cursos de formación o para asistencia a otros cursos de perfeccionamiento profesional.

Duración<sup>34</sup>

**Exámenes finales y pruebas definitivas de aptitud:** se concederá permiso por el tiempo necesario para la asistencia a los exámenes y pruebas de aptitud durante los días de su celebración.

**Cursos de formación<sup>35</sup>:**

a) Programados dentro de los Acuerdos de Formación para el empleo o por la AGE, se considerará tiempo de trabajo a todos los efectos, siempre y cuando se celebren dentro del horario de trabajo, y así lo permitan las necesidades del servicio.

b) Si no son organizados por la AGE y son programados fuera de los Acuerdos pero su contenido esta directamente relacionado con el puesto de trabajo o carrera profesional, percibiendo solo retribuciones básicas, no excediendo del límite máximo de 40 horas anuales.

**Permiso para asistencia a otros cursos de perfeccionamiento profesional<sup>36</sup>:** permiso no retribuido, por una duración máxima de tres meses para asistir a cursos de perfeccionamiento profesional, siempre que la gestión del servicio y la organización del trabajo lo permitan y no puede ser unido a otros permisos o licencias.

Justificación documental<sup>37</sup>

**Asistencia a pruebas de aptitud o selectivas:** se precisa justificar estar matriculado en un centro oficial, admitido a pruebas selectivas, y presentar justificación de la asistencia a la prueba ante la dirección del centro o unidad de destino.

**Asistencia a cursos programados:**

a) Programados por los promotores contemplados en los diferentes Acuerdos de Formación para el Empleo: se deberá cursar por el interesado, con la antelación suficiente, la solicitud de permiso junto con el programa del curso y la justificación de haber sido seleccionado para asistir al mismo. En esta documentación deberá constar que se trata de un curso incluido dentro del Plan de Formación para el Empleo. Si se tratara de cursos promovidos por los distintos órganos de la Administración General del Estado, la documentación referida a solicitud, programa, y comunicación de selección, así como justificación de asistencia, deberá ser presentada ante el Director del Centro Penitenciario.

b) En el caso de cursos ajenos a la Administración General del Estado y a los promotores previstos en los Acuerdos de Formación para el Empleo, pero en directa relación con el puesto de trabajo o carrera profesional, se justificarán del mismo modo, y habrán de dirigirse a la Subdirección General de Recursos Humanos .

En el caso del permiso no retribuido para perfeccionamiento profesional, junto a su solicitud se deberá presentar programa del/los curso/s a realizar, así como justificación de haber sido seleccionado para el mismo; y posteriormente justificante de asistencia, la solicitud habrá de dirigirse a la Subdirección General de Recursos Humanos (Area de Formación).

<b>Por asuntos propios</b>	
Empleado	Personal funcionario y laboral
Hecho causante <sup>38</sup>	A petición del empleado. En caso del personal laboral sujeto al Convenio Único, es necesario, haber cumplido un año de servicio efectivo para poder solicitar licencia sin sueldo por asuntos propios. La concesión está supeditada a las necesidades de servicio.
Duración	Su duración acumulada no puede exceder de tres meses cada dos años, sin derecho a retribución alguna, pudiendo disfrutarse por días, siempre con el límite establecido legalmente.
Justificación documental	Sólo precisa la solicitud del interesado. Respecto al personal laboral sujeto a Convenio Único, la petición se cursará con un mes antelación a la fecha prevista para su disfrute, y la denegación, en su caso, deberá ser motivada y resuelta en el plazo de veinte días desde su recepción en el órgano competente.

<b>Por estudios</b>	
Empleado	Personal funcionario
Hecho causante <sup>39</sup>	Realizar estudios sobre materias directamente relacionadas con la función pública. Requieren informe previo favorable del superior jerárquico correspondiente. El funcionario sólo percibirá las retribuciones correspondientes a sueldo y complemento familiar. La concesión de esta licencia estará supeditada a las necesidades del servicio.  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.
Duración	Se corresponderá con la formación que se pretenda realizar.
Justificación documental	Acreditar el contenido curricular del curso y su duración; en el caso de los funcionarios en prácticas, el nombramiento como tales.

# NOTAS

## PERMISOS

### **Permiso por fallecimiento, accidente o enfermedad grave de familiar.**

<sup>1</sup> El Concepto de “accidente o enfermedad grave” no es un término preciso en sí mismo y puede ser calificado como “concepto jurídico indeterminado” que requiere una ponderación casuística por los responsables de la autorización del permiso (en aquellos casos en los que la justificación presentada no lo refiera expresamente), debiendo valorarse entonces las circunstancias objetivas y subjetivas que concurren para considerar un supuesto concreto de enfermedad como grave o no, especialmente la condición del paciente, edad, estado físico, entorno familiar etc. No necesariamente cualquier intervención quirúrgica debe tener la consideración de enfermedad grave, pues bajo esta expresión, quedan englobadas intervenciones menores con otras de notable gravedad, siendo preciso valorar individualmente cada caso.

El parto, en cualquiera de sus modalidades (eutócica o distócica) no debe ser considerado como una situación asimilada a la enfermedad grave. Los permisos asociados a esta circunstancia son sólo para la madre y el otro progenitor (permiso por parto y paternidad, respectivamente). Cuestión distinta es que del parto se deriven complicaciones graves que comprometan la salud de la madre y/o del neonato que justifiquen la posible autorización del permiso por enfermedad grave (para otros familiares).

<sup>2</sup> Es necesario recordar que no tiene la condición de familiar de segundo grado quien no es consanguíneo del titular del derecho o de su cónyuge o asimilado, excepto, obviamente, si el vínculo se produjo por adopción, así pues y por más que en sentido coloquial se conozca al marido de la hermana del cónyuge como “cuñado o concuñado” o la esposa del hermano del cónyuge como “cuñada o concuñada”, este parentesco en sentido técnico jurídico es inexistente, por lo que no procede la concesión del permiso por fallecimiento o enfermedad grave en esos supuestos

<sup>3</sup> Una vez reconocida la situación de gravedad del familiar y autorizado el permiso, éste se concede por la totalidad de los días a los que tenga derecho el empleado en virtud de sus concretas circunstancias, lo que no obsta, a que pueda incorporarse antes al servicio, si así lo considera. Obviamente, si esta situación se diera, los días no disfrutados no pueden ser objeto de compensación posterior.

En el caso de concurrencia de “accidente o enfermedad grave” de varios familiares, los permisos no son acumulativos, concediéndose solamente el permiso de mayor duración que corresponda.

En el caso de concurrencia de “accidente o enfermedad grave” y “fallecimiento”, la muerte y la enfermedad/accidente grave de familiar son supuestos de hecho distintos y cada uno da lugar al correspondiente permiso. Por ello, si el fallecimiento acontece durante el período en que se está disfrutando del permiso por accidente o enfermedad grave del mismo familiar, debe suspenderse éste e iniciarse, a partir del fallecimiento, el permiso previsto para dar cobertura a tal situación.

El cómputo de estos permisos se iniciará el día que tenga lugar el hecho que los origine, siendo necesaria la presentación de la documentación justificativa pertinente. Si el hecho causante sucediera en el día en que se ha completado ya la jornada laboral, el permiso se iniciará a partir del siguiente día hábil. Los sábados, a efectos de estos permisos, deben considerarse días hábiles.

### **Permiso por hospitalización.**

<sup>4</sup> El artículo 47 c) y d) del IICU recoge explícitamente esta posibilidad para el personal laboral, no así la legislación aplicable al personal funcionario, por lo que solo resulta de aplicación al primer colectivo.

Una vez reconocida la situación de hospitalización y autorizado el permiso, éste se concede por la totalidad de los días que esté ingresado el familiar, con el límite máximo establecido para el caso de enfermedad grave de familiar de acuerdo con lo señalado el apartado anterior. No obstante, si se produce el alta hospitalaria antes de agotarse el periodo máximo de concesión, se podrá prolongar el permiso hasta concluir éste si en el informe expedido por Facultativo Médico del Hospital donde se ha producido el ingreso hospitalario, se expresa motivadamente que el alta hospitalaria no conlleva alta médica y que el paciente requiere cuidados de terceros en el domicilio.

<sup>5</sup> En el caso de concurrencia de hospitalización y enfermedad/accidente grave, los permisos no son acumulativos, concediéndose exclusivamente el de mayor duración.

Tampoco los permisos son acumulativos en el caso de concurrencia de hospitalización de varios familiares, concediéndose el permiso de mayor duración.

El cómputo de estos permisos se iniciará el día que tenga lugar el hecho que los origine, siendo necesaria la presentación de la documentación justificativa pertinente. Si el hecho causante sucediera en el día en que se ha completado ya la jornada laboral, el permiso se iniciará a partir del siguiente día hábil. Los sábados, a efectos de estos permisos, deben considerarse días hábiles.

---

### **Lactancia de un hijo menor de doce meses.**

<sup>6</sup> Una vez agotado el permiso por parto o el de adopción se tendrá derecho, hasta que el menor cumpla los doce meses, a una hora de ausencia del trabajo, incrementada proporcionalmente en caso de parto o adopción múltiple.

El derecho podrá ser ejercido indistintamente por uno u otro de los progenitores, pero sólo uno podrá disfrutar de la totalidad del mismo, sin que quepa el disfrute simultáneo o compartido.

<sup>7</sup> En la actualidad se considera que no es tanto la necesidad de lactancia, en sí misma, sino el cuidado del nuevo hijo menor de doce meses lo que este permiso protege, por ello, aun siendo el titular del permiso la madre, puede ser ejercido indistintamente por ambos progenitores, siempre que ambos trabajen.

<sup>8</sup> El permiso se inicia una vez agotado el permiso por parto o adopción y se prolonga hasta que el menor cumple los 12 meses.

Para su ejercicio, se puede elegir por reducir la jornada normal en media hora al inicio y al final de la jornada, o bien disfrutar de una hora completa al inicio o al final de ésta.

Otra opción consiste en solicitar la sustitución de esa hora diaria de lactancia por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente, (lo que supone un total de 28 días por hijo) sin que, en ningún caso, pueda fraccionarse su disfrute.

Este permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto o adopción múltiple, cada hijo genera un derecho en sí mismo, por lo que el permiso vera modificada su extensión en virtud de los hijos incorporados al núcleo familiar; si son dos, generan el derecho a disfrutar dos horas diarias, sin variar el límite de los doce meses de edad.

<sup>9</sup> En el caso de ejercicio del derecho por la madre biológica, queda justificado con el permiso por parto. En el supuesto de adopción, habrá de justificarse la edad del/los adoptados, al igual que será preciso acreditar el número de hijos en caso de parto o adopción múltiple a los efectos de determinar la extensión del permiso.

Para que el otro progenitor pueda ejercer el derecho a este permiso, es preciso acreditar que esta realizando una actividad laboral remunerada, mediante cualquier medio de prueba admitido en derecho; a estos efectos, la búsqueda activa de empleo se asimila a la realización de actividad laboral retribuida y se admitirá en su prueba, la inscripción como demandante de empleo, la realización de cursos de formación para el empleo, etc., con una antigüedad mínima de 6 meses respecto de la fecha de solicitud del permiso.

### **Nacimiento de hijos prematuros o que deban permanecer hospitalizados a continuación del parto.**

<sup>10</sup> El empleado publico tiene derecho a ausentarse del trabajo durante un máximo de dos horas diarias percibiendo las retribuciones integras. Asimismo, ello es compatible con una reducción de su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas con la disminución proporcional de retribuciones, mientras el/los hijo/s permanezca/n hospitalizado/s.

<sup>11</sup> Inicio del cómputo del permiso. Se iniciará cuando tras el nacimiento, el/los hijo/s deba/n permanecer hospitalizado/s.

<sup>12</sup> Justificación documental. Requiere además de la inherente al nacimiento del/los hijo/s, informe médico que señale la condición de prematuro/s, o cualquier otra causa, siempre que justifique la hospitalización a continuación del parto. Si dicha situación perdura, mensualmente el empleado público deberá justificarla con el informe médico correspondiente.

### **Guarda legal de menores, mayores dependientes o discapacitados**

<sup>13</sup> En el primer caso, el solicitante debe tener asignada la guarda legal del familiar; en cuanto a la disminución física o psíquica mencionada, el causante habrá de padecerla en un porcentaje igual o superior al 33% y que haya sido así acreditado por la Administración Pública correspondiente. En el segundo supuesto, el empleado tiene que encargarse efectivamente del cuidado directo del familiar.

El derecho al permiso no se genera cuando el familiar causante desempeña una actividad retribuida, no teniendo esa consideración los ingresos procedentes de pensiones.

<sup>14</sup> Este permiso es compatible con el permiso de lactancia de un hijo menor de doce meses siempre y cuando éste se disfrute en la modalidad de disminución de una hora diaria de la jornada laboral y con el permiso por nacimiento de hijos prematuros o que, por cualquier otra causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto.

Se iniciará tras la solicitud del empleado y su correspondiente autorización; la duración vendrá determinada por el mantenimiento de las circunstancias que lo generan, cesando cuando las mismas desaparezcan o cuando así lo solicite el empleado.

La reducción de jornada habrá que concederla en la franja horaria que favorezca el interés personal del empleado público, previa ponderación de las necesidades del servicio, que deberá verse afectado en el menor grado posible, y se aplicará a cada jornada laboral ordinaria. En el caso de que la reducción de jornada afecte a personal con obligación de realizar guardias sanitarias, el porcentaje de reducción se aplicará sobre el número de guardias a realizar en términos mensuales y no sobre las horas de duración de aquéllas.

---

En ningún caso, se podrá acumular la reducción para disfrutar jornadas completas.

<sup>15</sup> Cuando sea preciso, un certificado de vida laboral emitido por la Seguridad Social en el que conste la ausencia de actividad laboral retribuida por la persona que es objeto de cuidado o guarda legal.

### **Cuidado de un familiar de primer grado por razón de enfermedad muy grave**

<sup>16</sup> El familiar lo ha de ser en primer grado y la enfermedad que padezca muy grave, con una necesidad extraordinaria de cuidado y acompañamiento por parte del solicitante.

<sup>17</sup> La autorización deberá contener expresamente el porcentaje de jornada ordinaria que se reduce y la parte de la misma a la que afecta y habrá que concederla en la franja horaria que favorezca el interés personal del empleado público, previa ponderación de las necesidades del servicio, que deberá verse afectado en el menor grado posible, sin que quepa acumularse en jornadas completas.

### **Cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal y por deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral.**

<sup>18</sup> Existencia de un deber cuyo cumplimiento coincide necesariamente, y no por voluntad del interesado, en todo o parte con la jornada laboral, y que en caso de incumplimiento le generara una responsabilidad de índole penal, civil o administrativa.

Pueden considerarse como manifestaciones de dicho deber a título de ejemplo, comparecer en procesos judiciales en calidad de testigos, o peritos por causa exclusivamente derivada de actividad profesional pública que realiza el peticionario (artículo 292 de la Ley 1/2000, de 7 de enero, de Enjuiciamiento Civil), nombramiento como miembro de una mesa electoral (art. 26 de la L.O. 5/1985, de 19 de junio, del Régimen Electoral General, modificada por L.O. 2/2011, de 28 de enero), ejercicio del derecho de sufragio activo y pasivo previsto en el artículo 23.2 de la CE, analizado pormenorizadamente el apartado 2.11.5 y, genéricamente, el cumplimiento de las resoluciones judiciales cuando impliquen actos que exijan ausentarse del puesto de trabajo (artículo 17.2 de la Ley Orgánica 6/1985, de 1 julio, del Poder Judicial).

Por otra parte, hay que entender como supuestos excluidos del concepto de permiso por deber inexcusable todas aquellas actuaciones del interesado que impliquen su presencia, pero que puedan realizarse fuera del horario de trabajo, o cuyo incumplimiento no le genere responsabilidad de índole penal, civil o administrativa.

Es criterio jurisprudencial que no pueden entenderse como deber inexcusable los deberes de carácter social, como por ejemplo la asistencia a funerales de familiares, ni los derivados de la voluntad del propio empleado público, tales como la asistencia voluntaria a oficinas de Hacienda (incluso en el programa de cita previa para ayuda a la formulación de declaraciones), despachos de abogados, notarias, gestiones bancarias; la habilitación pedida por el interesado a los colegios de abogados para representarse a sí mismo o a familiares de primer y segundo grado en un pleito; la asistencia a eventos políticos o religiosos, etc., todo ello sin perjuicio de su eventual consideración como hecho causante de cualquier otro permiso o licencia existente.

Deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral. De la lectura del artículo 48.1.j) del EBEP se entiende que tanto los deberes inexcusables así como aquellos que la norma califique como deberes de conciliación de la vida familiar, estarán englobados en este permiso si no tuvieran cabida en otro. Así pues, estos deberes suponen el ejercicio de actividades inexcusables vinculadas directamente al entorno familiar del titular del derecho. En todo caso, será 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. El supuesto más habitual es aquel en que un familiar directo y dependiente del solicitante requiere asistencia médica ordinaria o de urgencia y precisa ser acompañado.

Este permiso se concederá por el tiempo mínimo imprescindible para atender tales deberes, correspondiendo al peticionario adjuntar la documentación que proceda a efectos de justificar su autorización, que quedara condicionada, en caso de hacerlo con posterioridad, a la presentación de aquella.

<sup>19</sup> La denegación del permiso aparejado al cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal y por deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral, deberá ser motivada por la ausencia de todos o parte de los requisitos necesarios para su autorización manifestados por escrito, a la vista de la solicitud y documentación justificativa presentada por el peticionario, pudiéndose ponderar, fuera de los supuestos conceptuados como deber inexcusable que no puede cumplirse fuera del horario de trabajo, otros elementos como son las necesidades del servicio, la posible reiteración de solicitudes respecto a un mismo hecho causante, en particular cuando este hecho no tenga carácter excepcional y responda a situaciones permanentes o periódicas y puedan ser atendidas por los restantes permisos previstos en la norma.

En los casos de denegación del permiso, el centro gestor, informará al solicitante de la disponibilidad de otros permisos como el de asuntos particulares, compensación de festivos, acumulación de jornada, etc. para la atender a las necesidades planteadas.

<sup>20</sup> Una vez disfrutado el permiso se justificará convenientemente la asistencia a la cita, con expresión de día y hora de cumplimiento del deber.

---

<sup>21</sup> Criterios respecto a la autorización del permiso para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público, cuando se ejercita el derecho de sufragio pasivo previsto en el artículo 23.2 de la CE, es decir, el derecho que tienen los ciudadanos (y por tanto, los empleados públicos), salvo que concurren causas de inelegibilidad, para presentarse como candidatos en los distintos procesos electorales para ser elegidos por los electores.

Esta cuestión ha sido analizada por la Dirección General de la Función Pública en Dictamen de 29 de octubre de 2003; de dicho Dictamen se seleccionan los aspectos más destacados que, puedan facilitar su aplicación práctica.

El artículo 13.5 del R. D. 605/1999, de 16 de abril, de regulación complementaria de los procesos electorales, establece que “los funcionarios públicos y demás personal al servicio de la A.G.E. y sus Organismos autónomos, incluida la Seguridad Social, que se presenten como candidatos a los distintos procesos electorales, podrán ser dispensados, previa solicitud de los interesados, de la prestación de servicio en sus respectivas unidades, de acuerdo con lo establecido en el artículo 30.2 de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, durante la campaña electoral. La competencia para la concesión del referido permiso corresponderá al Subsecretario del Departamento ministerial, o al Delegado del Gobierno o Subdelegado del Gobierno, cuando el puesto de trabajo se desempeñe en los Servicios Periféricos”

El Dictamen citado, señala, que se trata, en todo caso, de un permiso, con carácter potestativo y que requiere la previa solicitud del interesado. Su límite temporal se sitúa en el marco de la campaña electoral, pero la duración real del mismo, debido a la remisión al artículo 30.2 de la Ley 30/84, debe fijarse en el tiempo indispensable para su cumplimiento.

La aplicación práctica de la normativa citada debe ponderar dos parámetros básicos; de una parte el deber inexcusable de los funcionarios en cuanto al cumplimiento de sus funciones públicas y, de la otra el derecho fundamental que, como ciudadanos, tienen de participar en los procesos electorales para acceder en condiciones de igualdad a las funciones y cargos públicos.

De este modo, se puede destacar como CRITERIOS APLICABLES:

a) El contenido del permiso no ha de suponer la dispensa del servicio durante toda la campaña electoral (tal posibilidad, sería lo excepcional), si no para actos puntuales de la campaña electoral, por el tiempo indispensable para su cumplimiento y siempre con la posterior y debida justificación.

b) La valoración se efectuará en cada Unidad Administrativa, pudiendo ser posibles factores de análisis de cada caso concreto: por un lado, la incidencia en la prestación del servicio público correspondiente y, por otro lado, la condición del candidato como titular o suplente, su ubicación o número de orden en la lista de las candidaturas, la previsible carga de participación del candidato proclamado en actos propios de la campaña electoral (según certificación de la programación diseñada por el propio partido, coalición, federación o candidatura).

Así mismo, se habrá de ponderar la continuidad del servicio público, en este caso penitenciario, especialmente en el aspecto de seguridad.

c) Para la propuesta (Servicios Periféricos) y concesión/denegación ( Servicios Centrales) de estos permisos debe evitarse toda posible suspicacia a favor o en contra de cualquiera de las formaciones políticas correspondientes.

d) La resolución que se adopte tendrá en cuenta además cuanto establece el art. 25 de la C.E. que en tanto que configurador de la finalidad de la pena, ha de ser objeto de continuidad aplicativa durante la campaña electoral.

e) Los solicitantes, en todo caso, habrán de ser proclamados candidatos electos en los términos del art. 47 de la L.O.R.R.E.G. de 1985.

Finalmente, no debe olvidarse la necesidad de procurar la mayor celeridad posible y de motivar adecuadamente las denegaciones relativas a las solicitudes que se reciban por parte de los empleados públicos.” (Mayo 2007/ SGGAP).

Los Dictámenes de la Comisión Superior de Personal de 30 de noviembre 1994 y de 15 de abril de 1999, analizando el artículo 75.6 de la Ley 7/1985, reguladora de las Bases del Régimen Local, delimitan la aplicación práctica de este permiso por parte de los funcionarios una vez elegidos concejales de Ayuntamiento para su asistencia, por el tiempo indispensable, a Plenos de la Corporación o de las Comisiones o Delegaciones de que forme parte sin, por ello, dejar de cumplir el artículo 20 de la Ley 53/1984 “el ejercicio de cualquier actividad compatible no servirá de excusa al deber de residencia, a la asistencia al lugar de trabajo que requiera su puesto o cargo, ni al atraso, negligencia o descuido en el desempeño de sus funciones”.

### **Permiso por asuntos particulares**

<sup>22</sup> En este sentido, deben descontarse los correspondientes cuando se haya disfrutado previamente de una licencia por asuntos propios.

En el momento actual, tras la modificación del artículo 48 k) del EBEP por la Disposición Adicional Duodécima de Ley 15/2014, de 16 de septiembre, de racionalización del sector público y otras medidas de reforma administrativa, el permiso por asuntos particulares es de cinco días

Los días de permiso por asuntos particulares no podrán acumularse a los periodos de vacaciones anuales, excepto a los días que se pueden disfrutar de forma independiente.

---

**Días adicionales de permiso:** Los días adicionales de permiso por la coincidencia de los días 24 y 31 de diciembre en festivo, sábado o día no laborable, así como el día adicional que pueda incorporarse por coincidencia con alguna o algunas festividades de ámbito nacional, sólo son de aplicación a los empleados públicos no sujetos al régimen de turnicidad, toda vez que los horarios sujetos al régimen de turnicidad en virtud de lo dispuesto en el apartado 14 de la I 3/2013 tienen disponibles entre 6 y 16 días anuales de compensación de festivos, según su calendario laboral y sin que estos días se vean modificados por razón de coincidencia ninguna. En el caso del día adicional, por coincidencia con festividad de ámbito nacional, sólo estará disponible tras ser reconocido en la preceptiva Resolución del Secretario General.

Los días adicionales podrán acumularse a los demás días de asuntos particulares y a los días de vacaciones que se pueden disfrutar de forma independiente.

### **Permiso por matrimonio**

<sup>23</sup> El permiso por matrimonio tiene por finalidad permitir al empleado público ausentarse del puesto de trabajo cuando concurra la causa justificada prevista por la norma. Esta causa es la celebración del matrimonio, institución que produce los efectos determinados en el Código Civil, que no generan las denominadas uniones de hecho, aún cuando las mismas se inscriban en los Registros creados por las Comunidades Autónomas o Ayuntamientos. En consecuencia, en el momento presente, no es posible la aplicación analógica de los permisos por matrimonio a las uniones de hecho.

No cabe la posibilidad de disfrutar el permiso en fechas no coincidentes con la causa que lo determina o con carácter discontinuo, precisamente por la razón legal del precepto. Tiene una duración de 15 días naturales, y se autorizará a partir de la fecha en que se celebre el matrimonio, existiendo la posibilidad de autorizarlo los días inmediatamente anteriores a aquella.

### **Permiso por parto**

<sup>24</sup> Si el embarazo se interrumpiera antes de ese momento, tal situación tendrá la consideración de incapacidad temporal y, por tanto, no quedara amparada por este permiso.

<sup>25</sup> La madre debe disfrutar del permiso durante las seis semanas inmediatas y posteriores al parto, pudiendo ceder la parte del permiso restante al otro progenitor siempre y cuando ambos trabajen; la cesión se efectuará en el momento de iniciarse el permiso por parto y podrá disfrutarse de forma simultánea o sucesiva con la madre, sin que en ninguna caso, la suma de ambos periodos exceda de las 16 semanas de permiso, o las que correspondan en caso de discapacidad o parto múltiple. Durante el disfrute de este permiso se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración. En caso de fallecimiento de la madre, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad del permiso o, en su caso, de la parte que reste del mismo.

En caso de fallecimiento del neonato, la duración del permiso no se verá reducida, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas posteriores al parto, la madre solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo. En este caso, quedará sin efecto la opción ejercida por la madre a favor del otro progenitor.

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

<sup>26</sup> La necesaria para acreditar todos los elementos que confluyen en el permiso: fecha de parto, número de hijos nacidos, condición de prematuros o no, ingreso del neonato, discapacidad, etc. Si el empleado es el otro progenitor y se produce cesión de la madre a su favor, deberá acreditarse la condición de trabajadora de aquella.

### **Permiso por adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple**

<sup>27</sup> Los supuestos de adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, previstos en este apartado 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.

<sup>28</sup> El cómputo del plazo se contará, a elección del interesado, 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 disfrutar varias veces de este permiso. Así mismo este permiso, si los progenitores deben desplazarse previamente al país de origen del adoptado, 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.

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. Esta opción es compatible con lo previsto en el apartado anterior.

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. En el caso de disfrute simultáneo, la suma de ambos periodos no podrá exceder de las dieciséis semanas o las que correspondan en caso de adopción o acogimiento y de discapacidad del menor.

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

---

### **Permiso de paternidad por el nacimiento, acogimiento o adopción de un hijo**

<sup>29</sup> Este permiso es independiente del disfrute compartido de los permisos de parto y adopción o acogimiento

En los supuestos de parto prematuro y, en general, todos aquellos que impliquen la permanencia en ingreso hospitalario del neonato tras el parto, al no disponer así la norma, no existe la posibilidad de disfrute del permiso de paternidad en período distinto a los quince días naturales posteriores al nacimiento.

Cuando las vacaciones autorizadas coincidan en el tiempo con el permiso por paternidad, se tendrá derecho a disfrutar las mismas o el periodo que falte al finalizar dicho permiso, aunque haya terminado el año natural al que correspondan

<sup>30</sup> En supuestos de discapacidad del nacido o adoptado igual o superior al 33 por ciento, conforme al Real Decreto 1971/1999, de 23 de diciembre, el permiso será de veinte días naturales ininterrumpidos a partir de la fecha de nacimiento, de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituye la adopción. La misma duración tendrá cuando el nuevo nacimiento, adopción o acogimiento se produzca en una familia numerosa o que adquiera dicha condición tras el mismo o cuando en la familia existiera previamente una persona con discapacidad, en un grado igual o superior al 33 por ciento.

En los supuestos de parto, adopción o acogimiento múltiples la duración se ampliará en dos días más por cada hijo a partir del segundo. El incremento de la duración es único, sin que proceda su acumulación cuando concurren dos o más de las circunstancias señaladas.

### **Permiso por razón de violencia de género sobre la mujer empleada pública**

<sup>31</sup> Las empleadas públicas 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.

En las actuaciones y procedimientos relacionados con la violencia de género, se protegerá la intimidad de las víctimas, en especial, sus datos personales, los de sus descendientes y los de cualquier persona que esté bajo su guarda o custodia.

### **Permiso por cuidado de hijo menor afectado por cáncer u otra enfermedad grave**

<sup>32</sup> El funcionario tendrá derecho, siempre que ambos progenitores trabajen, a una reducción de su jornada laboral no inferior al 50%, percibiendo las retribuciones íntegras con cargo al Capítulo 1 de gastos de los presupuestos de la Secretaría General, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del hijo menor de edad afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas, carcinomas) o 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 un informe del Servicio de Salud Público u órgano administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma o, en su caso, de la entidad sanitaria concertada que corresponda y, como máximo hasta que el menor cumpla los 18 años.

Si por el mismo sujeto causante, los dos progenitores tuviesen derecho al permiso, o en su caso puedan tener condición de beneficiarios de la prestación establecida a este fin en el Régimen de la Seguridad Social, que les sea de aplicación. En este caso el funcionario podrá optar:

- Por disfrutar del permiso con el cobro íntegro de sus retribuciones, en cuyo caso deberá acreditar que el otro progenitor no percibe sus retribuciones íntegras o la prestación económica prevista para tal fin en la Ley General de la Seguridad Social.
- o bien, por disfrutar el permiso pero percibiendo únicamente las retribuciones proporcionales a la jornada efectiva que realice; en cuyo caso, el otro progenitor sí podrá percibir sus retribuciones íntegras o la prestación económica prevista para tal fin en la Ley General de Seguridad Social.

En el supuesto que ambos progenitores presten servicios en la misma Unidad o dependencia, se podrá limitar el ejercicio simultáneo del permiso, mediante resolución motivada que fundamente la denegación en la salvaguarda del correcto funcionamiento del servicio.

Según criterios fijados por la Dirección General de la Función Pública, este permiso tiene lugar en dos supuestos concretos, que el menor padezca cáncer, o bien, una enfermedad grave.

<sup>33</sup> Será preciso acreditar los siguientes extremos:

- Filiación del menor, incluyendo su edad.
- Que el otro progenitor trabaje y en su caso, no disfrute el permiso en la modalidad que lo solicita el empleado, ni sea beneficiario de la prestación establecida para este fin en el Régimen de Seguridad Social que le sea de aplicación.
- El carácter de "enfermedad grave" mediante informe que a tal efecto será remitido por el Servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma o en su caso, por la entidad sanitaria concertada correspondiente.
- El hecho de que el menor precisa cuidado directo, continuo y permanente de su progenitor.

---

## Formación

<sup>34</sup> Los permisos abarcarán el periodo de tiempo necesario para llevar a cabo la celebración de las distintas pruebas definitivas de aptitud o cursos.

Si la celebración de las pruebas, o la asistencia al curso, son en la misma localidad y en día inhábil, o en día que el empleado no presta servicio o no coincide con el horario de trabajo, no resulta procedente la concesión del permiso. En otro caso, deberá conferirse el correspondiente permiso, que podrá extenderse, al tiempo necesario para el desplazamiento al lugar de celebración y regreso, si el examen o el curso se celebrara en localidad distinta a la de destino, necesariamente, y no por libre opción del empleado público.

<sup>35</sup> La realización de cursos de formación dirigidos a mejorar la capacitación profesional de los empleados públicos o la adaptación a las exigencias de los puestos de trabajo, programados por los diferentes promotores previstos en los diferentes Acuerdos de Formación para el empleo, así como los distintos órganos de la Administración General del Estado, se considerará tiempo de trabajo a todos los efectos, siempre y cuando se celebren dentro del horario de trabajo y así lo permitan las necesidades del servicio. Por todo ello, no conllevan ningún tipo de compensación horaria.

Si la Administración Penitenciaria determinara la asistencia obligatoria a actividades formativas necesarias para un buen desempeño de las tareas propias del puesto de trabajo, tendrá la consideración de tiempo de trabajo a todos los efectos y el periodo de asistencia será objeto de compensación horaria en los términos previsto en el artículo 286.2 del Reglamento Penitenciario.

Si las acciones formativas no han sido organizadas por la Administración General del Estado, ni por los promotores previstos en los Acuerdos de Formación para el Empleo, pero su contenido esta directamente relacionado con el puesto de trabajo o carrera profesional, se podrá disponer de un permiso por formación, percibiendo solo retribuciones básicas, que no excederá del límite máximo de 40 horas anuales, previo informe favorable del superior jerárquico y autorización de la Subdirección General de Recursos Humanos.

<sup>36</sup> Previsto en el punto 10.2,c) de la Orden HAP de 28 de diciembre de 2012, sobre jornadas y horarios, en los apartado 10 de la Instrucción 4/2013 y 15 de la I 3/2013, ambas de la Secretaría General de IIPP. Es un permiso no retribuido, que se podrá conceder por una duración máxima de tres meses para asistir a cursos de perfeccionamiento profesional, siempre que la gestión del servicio y la organización del trabajo lo permitan y no puede ser unido a otros permisos o licencias.

<sup>37</sup> Para la asistencia a pruebas de aptitud o selectivas, se precisa justificar estar matriculado en un centro oficial, admitido a pruebas selectivas, y presentar justificación de la asistencia a la prueba ante la dirección del centro o unidad de destino.

Para la asistencia a cursos programados por los Promotores contemplados en los diferentes Acuerdos de Formación para el Empleo, se deberá cursar por el interesado, con la antelación suficiente, la solicitud de permiso junto con el programa del curso y la justificación de haber sido seleccionado para asistir al mismo. En esta documentación deberá constar que se trata de un curso incluido dentro del Plan de Formación para el Empleo. Si se tratara de cursos promovidos por los distintos órganos de la Administración General del Estado, la documentación referida a solicitud, programa, y comunicación de selección, así como justificación de asistencia, deberá ser presentada ante el Director del Centro Penitenciario.

En el caso de cursos ajenos a la Administración General del Estado y a los promotores previstos en los Acuerdos de Formación para el Empleo, pero en directa relación con el puesto de trabajo o carrera profesional, se justificarán del mismo modo, y habrán de dirigirse a la Subdirección General de Recursos Humanos (Area de Formación), siendo preceptiva la autorización previa de esta Unidad para la realización de esta actividad formativa con cargo al permiso de formación de 40 horas anuales.

En cuanto al permiso no retribuido para perfeccionamiento profesional, junto a su solicitud se deberá presentar programa del/los curso/s a realizar, así como justificación de haber sido seleccionado para el mismo; y posteriormente justificante de asistencia, la solicitud habrá de dirigirse a la Subdirección General de Recursos Humanos (Area de Formación), y será autorizado siempre y cuando la gestión del servicio y la organización del trabajo lo permitan.

---

## LICENCIAS

### Por asuntos propios

<sup>38</sup> Está recogida en el artículo 73 del Decreto 315/1964, por el que se aprueba la Ley articulada de los Funcionarios civiles del Estado, y en art. 46 del III Convenio Único, en ambos, se contempla que podrán concederse licencias por asuntos propios cuya duración acumulada no podrá exceder tres meses cada dos años. Esta licencia se concede sin retribución alguna, pudiendo disfrutarse por días, siempre con el límite establecido legalmente. La concesión está supeditada a las necesidades de servicio.

### Por estudios

<sup>39</sup> 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.