

**DOCUMENTO RESUMEN DE LOS
PERMISOS Y LICENCIAS DEL
PERSONAL FUNCIONARIO Y
LABORAL CONTEMPLADOS POR LA
NORMATIVA EN VIGOR**

**SUBDIRECCIÓN GENERAL DE
GESTIÓN ADMINISTRATIVA DE PERSONAL**

Versión 6 de octubre de 2008.

INDICE

| | |
|---|----------|
| INTRODUCCIÓN | 3 |
| NORMATIVA FUNDAMENTAL APLICABLE: | 4 |
| NOTAS PRELIMINARES | 5 |
| RELACIÓN DE PERMISOS Y LICENCIAS | 6 |
| 1. VACACIONES 6/10/2008 | 6 |
| 2. LICENCIA POR ENFERMEDAD Y POR RIESGO DURANTE EL EMBARAZO Y LACTANCIA 6/10/2008 | 8 |
| 3. LICENCIA POR MATRIMONIO 6/10/2008 | 11 |
| 4. PERMISO PARA EMBARAZADAS PARA EXÁMENES PRENATALES Y TÉCNICAS DE PREPARACIÓN AL PARTO 6/10/2008 | 12 |
| 5. PERMISO (Y REDUCCIÓN DE JORNADA) POR NACIMIENTO DE HIJOS PREMATUROS O QUE POR CUALQUIER OTRA CAUSA DEBAN PERMANECER HOSPITALIZADOS A CONTINUACIÓN DEL PARTO 6/10/2008 | 13 |
| 6. PERMISO PARA SOMETERSE A TÉCNICAS DE REPRODUCCIÓN ASISTIDA 6/10/2008 | 15 |
| 7. PERMISO POR PARTO 6/10/2008 | 16 |
| 8. PERMISO POR ADOPCIÓN O ACOGIMIENTO, TANTO PREADOPTIVO COMO PERMANENTE O SIMPLE 6/10/2008 | 19 |
| 9. PERMISO POR LACTANCIA DE UN HIJO MENOR DE 12 MESES 6/10/2008 | 22 |
| 10. PERMISO DE PATERNIDAD POR EL NACIMIENTO, ACOGIMIENTO O ADOPCIÓN DE UN HIJO 6/10/2008 | 25 |
| 11. PERMISO POR EL FALLECIMIENTO, ACCIDENTE O ENFERMEDAD GRAVE DE UN FAMILIAR 6/10/2008 | 27 |
| 12. PERMISO POR ASUNTOS PARTICULARES Y DÍAS ADICIONALES DE LIBRE DISPOSICIÓN 6/10/2008 | 29 |
| 13. PERMISO 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 6/10/2008 | 31 |
| 14. PERMISO POR TRASLADO DE DOMICILIO SIN CAMBIO DE RESIDENCIA 6/10/2008 | 36 |
| 15. DIVERSAS MEDIDAS DE FLEXIBILIZACIÓN HORARIA DEL PLAN CONCILIA, ORDEN APU/3902/2005, DE 15 DE DICIEMBRE, Y DEL APARTADO SEGUNDO, CUARTO DE LA RESOLUCIÓN DE LA SGAP DE 20/12/2005 6/10/2008 | 37 |
| 16. DERECHO A LA REDUCCIÓN DE JORNADA POR INTERÉS PARTICULAR 6/10/2008 | 39 |
| 17. DERECHO A LA REDUCCIÓN DE JORNADA POR GUARDA LEGAL O POR CUIDADO DE FAMILIAR 6/10/2008 | 41 |
| 18. PERMISO A REDUCCIÓN DE JORNADA PARA FUNCIONARIOS A MENOS DE CINCO AÑOS PARA CUMPLIR LA EDAD DE JUBILACIÓN FORZOSA O TEMPORALMENTE EN PROCESOS DE RECUPERACIÓN DE ENFERMEDAD 6/10/2008 | 43 |
| 19. PERMISO (Y REDUCCIÓN DE JORNADA) POR RAZÓN DE VIOLENCIA DE GÉNERO 6/10/2008 | 44 |
| 20. REDUCCIÓN DE JORNADA POR RAZÓN DE ENFERMEDAD MUY GRAVE DE FAMILIAR POR UN PLAZO MÁXIMO DE UN MES 6/10/2008 | 45 |
| 21. DERECHO A LA PAUSA DE TREINTA MINUTOS EN LA JORNADA DE TRABAJO 6/10/2008 | 47 |
| 22. LICENCIA PARA ESTUDIOS SOBRE MATERIAS RELACIONADAS CON LA FUNCIÓN PÚBLICA (Y PERMISO HASTA 40 HORAS ANUALES, CON RETRIBUCIONES BÁSICAS, PARA ASISTIR A CURSOS DE PERFECCIONAMIENTO PROFESIONAL) 6/10/2008 | 48 |
| 23. AUTORIZACIÓN DEL PERÍODO DE PRÁCTICAS O CURSO SELECTIVO 6/10/2008 | 50 |
| 24. PERMISO PARA CONCURRIR A EXÁMENES FINALES Y DEMÁS PRUEBAS DEFINITIVAS DE APTITUD 6/10/2008 | 51 |
| 25. PERMISO PARA CURSOS DE FORMACIÓN PROGRAMADOS POR LA ADMINISTRACIÓN O POR PROMOTORES DE FORMACIÓN CONTINUA 6/10/2008 | 53 |
| 26. PERMISO PARA CURSO DE PERFECCIONAMIENTO PROFESIONAL NO DIRECTAMENTE RELACIONADO CON LA FUNCIÓN PÚBLICA 6/10/2008 | 54 |
| 27. DERECHO A RECIBIR Y PARTICIPAR EN CURSOS DE FORMACIÓN DURANTE LOS PERMISOS DE MATERNIDAD, PATERNIDAD O EXCEDENCIA POR MOTIVOS FAMILIARES 6/10/2008 | 55 |
| 28. LICENCIA DE ASUNTOS PROPIOS NO RETRIBUIDA 6/10/2008 | 56 |
| ANEXO de tipos de resolución | 58 |

INTRODUCCIÓN

La publicación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, así como de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, ha introducido numerosas modificaciones en el régimen existente de los permisos y licencias que puede disfrutar el personal de la Administración General del Estado.

Además, esta normativa y la emisión por parte de Función Pública o de la Comisión Superior de Personal de diversos criterios ha ido clarificando en buena parte la situación de la aplicación de los permisos que había recogido la Orden APU/3902/2005 por la que se publica el Acuerdo de la Mesa General de Negociación por el que se establecen medidas retributivas y para la mejora de las condiciones del trabajo y la profesionalización de los empleados públicos (Plan Concilia).

Con la intención de facilitar la tarea de la aplicación de la diversa normativa que regula los permisos y licencias existentes para los empleados públicos, en el ámbito de la Agencia, así como de conseguir una implementación homogénea en la misma, se acompaña un documento que intenta recoger la situación actual de estos permisos.

Esencialmente, este documento incorpora una serie de aspectos relativos a cada permiso, entre los que podemos destacar, cómo se recoge el permiso literalmente en la norma generalmente de mayor jerarquía, la normativa que lo regula, el órgano competente para su resolución dentro de la Agencia, el plazo de resolución y sentido del silencio que, en su caso, se pueda producir, la tipología de la resolución o forma de concesión o control, y una serie de precisiones, observaciones o comentarios que se han considerado de interés. Ello debe facilitar y agilizar la tramitación ordinaria de estos permisos, así como la posible consulta a la normativa que regule cada uno de ellos y la resolución inmediata de algunas dudas frecuentes que surgen en su aplicación.

El formato que se ofrece facilita un rápido acceso a cada permiso a través del índice inicial. Además, se incorpora un sistema de búsqueda de palabras-clave y un anexo que relaciona los permisos con los códigos de la aplicación de control horario.

Asimismo, este documento se va a incluir en la aplicación de recursos humanos accesible a través de la Intranet para facilitar el conocimiento de estos permisos y licencias por parte del personal al servicio de la Agencia Tributaria. A medida que resulte necesario se actualizarán aquellos permisos que lo precisen indicando la fecha de dicha actualización.

NORMATIVA FUNDAMENTAL APLICABLE:

- Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público (BOE 13 de abril), en adelante EBEP.
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo (BOE 23 de marzo), para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Especialmente sus Disposiciones Adicionales décimo primera y décimo novena.
- Decreto 315/1964, de 7 de febrero, por el que se aprueba el Texto Articulado de la Ley de Funcionarios Civiles del Estado (BOE 15 de febrero), en adelante Ley Articulada de Funcionarios.
- Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública (BOE 3 de agosto).
- R. D. Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, que aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (BOE 29 de marzo).
- IV Convenio Colectivo Personal Laboral AEAT 2005 – 2008, (BOE 11 de julio de 2006).
- R. D. Legislativo 1/1994, de 20 de junio, por el que se aprueba el T. Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, (BOE 29 de junio).
- Resolución de la SGAP de 20/12/2005, instrucciones sobre jornada y horarios de trabajo del personal civil de la AGE, (BOE 27 de diciembre).
- Orden APU/3902/2005, de 15 de diciembre (BOE de 16), que publica el Acuerdo de la Mesa General de Negociación por el que se establecen medidas retributivas y para la mejora de las condiciones del trabajo y la profesionalización de los empleados públicos (Plan Concilia).
- Resoluciones de 24 y 29 de junio de 1999 de Delegación de competencias en la AEAT modificadas por sendas Resoluciones de 12 y 13 de septiembre de 2006.
- R.D. 1777/1994, de 5 de agosto (BOE 20 de agosto), de adecuación de las normas reguladoras de los procedimientos de gestión de personal incluidos en el ámbito de aplicación de la Ley 30/1984 a la Ley 30/1992, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

NOTAS PRELIMINARES

OTROS DOCUMENTOS UTILIZADOS:

- Manual de Procedimiento de Gestión de Recursos Humanos del MAP de 1992 (Resolución SEAP de 14 de diciembre de 1992, BOE de 19 de enero de 1993).
- Resolución de 21/6/2007 de la SGAP, por la que se publican las instrucciones, de 5 de junio, para la aplicación del EBEP en el ámbito de la AGE y sus organismos públicos (BOE 23 de junio).
- Criterios y Directrices de D. G. de la Función Pública de enero de 2006 y de principios del 2007 sobre aplicación del Plan Concilia.
- Dictámenes de la Comisión Superior de Personal o de la D. G. de la Función Pública.
- Diversos documentos de la Subdirección General de Gestión Administrativa de Personal de la AEAT sobre aplicación del Plan Concilia.

DIVERSAS NOTAS O ADVERTENCIAS A TENER EN CUENTA:

- No se incluyen algunos derechos recogidos por la Ley 7/2007 del EBEP (art. 14, 15 y siguientes) o de la Ley Articulada de Funcionarios (art. 66 y 67) bien por apartarse de la finalidad práctica de este documento (derecho a premios o recompensas, derecho a la carrera profesional, a la promoción interna, retributivos, etcétera) bien por su carácter permanente, y por no precisar solicitud de los funcionarios para su eficacia. Tampoco se analizan los derechos relativos a la realización de funciones sindicales, de formación sindical, de representación de los trabajadores o de reunión por no afectar a las competencias de la SGGAP.
- Normalmente cuando la competencia de que se trate corresponda a los Delegados Especiales de la AEAT debe exceptuarse el de Madrid, siendo el órgano competente el Delegado Ejecutivo. Tampoco se ha descendido a detalles excepcionales que harían este documento más complejo y farragoso en el apartado de órganos competentes.
- Debe tenerse en cuenta la necesidad de motivar, con sucinta referencia de hechos y fundamentos de derecho (art 54.1. a, Ley 30/1992 LRJyPAC), los actos que limiten derechos subjetivos o intereses legítimos. **Es importante advertir que aunque en numerosos permisos sólo se recoge como medio de resolver el control horario, en caso de denegarse una solicitud deberá resolverse por escrito motivado.**
- El art. 41.2 de la Ley Articulada del 64 establece que “el disfrute de licencias o permisos reglamentarios no altera la situación de servicio activo”; este art. aparece en la disposición derogatoria única del EBEP pero recordemos que con el alcance establecido en la disposición final cuarta, por lo que ha de entenderse aún vigente.
- Es importante advertir que el art. 51 EBEP hace extensivo al personal laboral lo regulado en sus art. 47, 48, 49 y 50 para funcionarios sobre jornada de trabajo, permisos, permisos por motivo de conciliación y vacaciones.

RELACIÓN DE PERMISOS Y LICENCIAS

1. VACACIONES

6/10/2008

Los funcionarios públicos tendrán derecho a disfrutar como mínimo, durante cada año natural, de unas vacaciones retribuidas de veintidós días hábiles, o de los días que correspondan proporcionalmente si el tiempo de servicio durante el año fue menor.

A los efectos de lo previsto en el presente artículo, no se considerarán como días hábiles los sábados, sin perjuicio de las adaptaciones que se establezcan para los horarios especiales. **(Artículo 50 EBEP).**

Además, conforme a lo estipulado por el artículo 68 de la Ley Articulada del 64 (modificado por el artículo 51 de la Ley 53/2002, de 30 de diciembre), se tendrá derecho a un día hábil adicional al cumplir quince años de servicio, añadiéndose un día hábil más al cumplir los veinte, veinticinco y treinta años de servicio, respectivamente, hasta un total de veintiséis días hábiles por año natural.

Este derecho se hará efectivo a partir del año natural siguiente al del cumplimiento de los años de servicio señalados en el párrafo anterior

Se deben disfrutar dentro del año natural y hasta el quince de enero del año siguiente, en períodos mínimos de cinco días hábiles consecutivos, siempre que los correspondientes períodos vacacionales sean compatibles con las necesidades del servicio.

Normativa reguladora

- Art. 50 de la Ley 7/2007, del EBEP.
- Art. 59 Ley Orgánica 3/2007 y su Disp. Adic. Undécima (38.3 Estatuto Trabajadores).
- Art. 68 de la Ley Articulada de Funcionarios Civiles del Estado del 64.
- Art. 41 del Convenio Colectivo.
- Apartado noveno de la Resolución de la SGAP de 20/12/2005.

Órgano competente

Servicios Centrales: Subdirectores de Departamento competentes en materia de personal, Directores de Servicio, Jefe de Dependencia de GMR de la DCGC, Jefe de la ONIF y Jefe del Gabinete del Director General).

Servicios Territoriales: Delegados Especiales y Delegados.

Resolución

- PLAZO DE RESOLUCIÓN Y SENTIDO DEL SILENCIO:
Funcionarios: un mes. Estimatorio.
Personal Laboral: 7 días. Estimatorio (*artículo 41.7. del C.C.*)
- TIPO DE RESOLUCIÓN:
Autorización de la solicitud telemática a través de la aplicación de RRHH (código 700-710)

Precisiones

- Se considera derogado el artículo 68 de la Ley Articulada del 64 en lo que se refiere a la posibilidad de tener derecho a disfrutar de una vacación retribuida de un mes natural, ya que debe entenderse que se opone a lo establecido por el artículo 50 de la Ley 7/2007, del EBEP que no cita esta posibilidad (Disposición Derogatoria Única con el alcance establecido en la Disposición Final Cuarta).
- El “Plan Concilia”, la Resolución SGAP del 2005 y, concretamente, las Directrices de la D. G. de la Función Pública de principios del 2007 reconocen la posibilidad de acumular el período de vacaciones, aún habiendo expirado ya el año natural a que tal período corresponda, a los permisos de maternidad, adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de un hijo, paternidad, así como al de lactancia de un menor de 12 meses, siempre que el hecho causante de que se trate se haya producido durante el año natural referido al periodo de vacaciones que pretende acumular o, en todo caso, antes del quince de enero del año siguiente. Debe matizarse que no se puede acumular el permiso completo sino, como máximo, tantos días como hay desde el hecho causante hasta el 15 de Enero.

Ejemplo: Nacimiento el 10 de Enero: En esa fecha, el personal sólo tiene posibilidad de disfrutar 5 días de las vacaciones del año anterior, que deberían ser los “trasladables” como consecuencia del hecho del nacimiento (el resto debería de haberlo disfrutado ya).

- Sólo para el personal laboral, la incapacidad temporal sobrevinida durante las vacaciones interrumpe su disfrute (artículo 41.5 C. C.).
- Se recuerda que, como establece la Resolución de la SEAP de 20 de diciembre de 2005 (y aclara el dictamen de la Comisión Superior de Personal de 20 de junio de 2006), “a efectos de determinar el periodo computable para el cálculo de las vacaciones anuales, las ausencias del trabajo por motivos independientes de la voluntad del empleado público, tales como enfermedad, accidente o maternidad, así como aquellas otras derivadas del disfrute de licencias a las que se refieren los artículos 71 y 72 del texto articulado de la Ley de Funcionarios Civiles del Estado de 1964, o los permisos recogidos en el artículo 30 de la Ley 30/9184, de 2 de agosto, computarán como servicios efectivos”. Debe aclararse, en consecuencia, que si se disfruta de algún período de licencia de asuntos propios (artículo 73 del texto articulado de la Ley de funcionarios Civiles del estado de 1964), no se computará a efectos de devengo de vacaciones retribuidas (ya que se trata de que el funcionario continúa en la situación de servicio activo pero NO prestando “servicios efectivos”). Llegado el caso, si resulta necesario, si se ha disfrutado de las vacaciones en un número de días superior al que finalmente corresponda por esta cuestión, deberá tramitarse el correspondiente reintegro en nómina.
- Debe tenerse en cuenta que si se da el caso de que deba reducirse proporcionalmente el número de días de vacaciones que un empleado puede disfrutar en un año natural con relación al tiempo de servicios, esta reducción también debe afectar a los días hábiles adicionales sobre los 22 de inicio por cumplir 15, 20, 25 ó 30 años de servicio. Todo ello como resultado de la aplicación por analogía del Acuerdo de la Comisión Superior de Personal de 29 de febrero de 2008 en relación con los días de libre disposición del EBEP.
- Entre otras, por Sentencia de 30 de junio de 1998 de la Sección séptima de la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Madrid queda aclarado que el período transcurrido entre la finalización del curso selectivo y, en su caso, del periodo de prácticas y la toma de posesión como funcionario de carrera NO puede ser considerado como disfrute formal de vacaciones, ya que el funcionario no puede en este caso solicitarlas ni elegir su período de disfrute, ni disfrutarlas en más de un período, etcétera.

2. LICENCIA POR ENFERMEDAD Y POR RIESGO DURANTE EL EMBARAZO Y LACTANCIA 6/10/2008

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

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

Cuando la circunstancia a que se refiere el número tres del artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, afectase a una funcionaria incluida en el ámbito de aplicación del mutualismo administrativo, podrá concederse licencia por riesgo durante el embarazo en los mismos términos y condiciones que las previstas en los números anteriores.

(Artículo 69 Ley Articulada de Funcionario del 64; el apartado tercero fue añadido por el artículo 21 de la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, de Conciliación de la Vida Familiar y Laboral de las Personas trabajadoras; tal circunstancia se refiere al período de lactancia).

Interesa también reseñar el tenor literal del artículo 58 de la L. O. 3/2007: Cuando las condiciones del puesto de trabajo de una funcionaria incluida en el ámbito de aplicación del mutualismo administrativo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer, del hijo e hija, podrá concederse licencia por riesgo durante el embarazo, en los mismos términos y condiciones previstas en la normativa aplicable. En estos casos, se garantizará la plenitud de los derechos económicos de la funcionaria durante todo el período de licencia, de acuerdo con lo establecido en la legislación específica.

Lo dispuesto en el párrafo anterior también será de aplicación durante el período de lactancia.

Sin perjuicio de la facultad discrecional de las unidades administrativas de exigir en cualquier momento la justificación documental oportuna, a partir del cuarto día de enfermedad será obligatoria la presentación del parte de baja y los sucesivos de confirmación con la periodicidad que reglamentariamente proceda, según se trate de personal incluido en MUFACE o en el Régimen General de la Seguridad Social. **(apartado séptimo de la Resolución de 20/12/2005, de la SGAP)**

Normativa reguladora.

- Art. 69 de la Ley Articulada de Funcionarios
- Art. 18 a 22 del R. D. Legislativo 4/2000, de 23 de junio, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley sobre Seguridad Social de los Funcionarios Civiles del Estado.
- Art. 88 a 101 del Reglamento General del Mutualismo Administrativo, R.D. 375/2003, de 28 de marzo, (BOE de 11 de abril)
- Orden APU/2210/2003, de 17 de julio (BOE 5 de agosto), por la que se regula el procedimiento de las situaciones de incapacidad temporal y de riesgo durante el embarazo, en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Funcionarios Civiles del Estado.
- Artículos 128 y siguientes del Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, que aprueba el Texto Refundido de la Ley General de Seguridad Social (Capítulo IV, Incapacidad temporal)
- Art. 38 y 43.f del Convenio Colectivo.

Órgano competente

Servicios Centrales: Subdirector General de Gestión Administrativa de Personal.

Servicios Territoriales: Delegados Especiales y Delegados.

Resolución

- PLAZO DE RESOLUCIÓN Y SENTIDO DEL SILENCIO:

Tres meses. Desestimatorio por tener efectos económicos.

- TIPO DE RESOLUCIÓN:

Cuando no se superan los tres días de ausencia por enfermedad o accidente: es suficiente con el control horario. Aplicación RRHH (Código 600-620 ó 600-630)

A) Funcionarios incluidos en MUFACE:

Entre los 4 días y tres meses: F17.

Cuando se superan los tres meses de baja y a los 12 y 18 meses: F17 R. Restantes prórrogas de licencias F17 (ver Orden APU/2210/2003, de 17 de julio). Aplicación de RRHH (código 600-615 ó 600-635).

B) Funcionarios del Régimen General de Seguridad Social, como especialidad para este colectivo, se formalizará a los 18 meses de inicio de la baja un F4R, formalización de cese, para posibilitar su baja en nómina y con reserva de puesto de trabajo durante dos años, conforme al 131 bis del RD Legislativo 1/1994.

C) Laborales. El tipo de resolución es L14 y L14R. Llevan "R" la 4ª licencia, cumplimiento de 18 meses (para posibilitar la baja en nómina y la reserva de puesto durante dos años), finalización de la licencia –si ha superado la cuarta- y recaídas.

Precisiones

- Hasta tres días de baja, por ausencia, falta de puntualidad o permanencia de personal, en que se aleguen causas de enfermedad, incapacidad temporal u otras de fuerza mayor, el trabajador debe avisar inmediatamente al responsable de la unidad correspondiente. Se deja al criterio de cada Unidad la decisión de solicitar la documentación justificativa oportuna.
- En Dictamen de la Comisión Superior de Personal de 22 de julio de 1998, esta Comisión indica expresamente que no existe en la normativa de función pública vigente licencia o permiso para que el empleado público acuda a consulta médica durante la jornada laboral al margen de la propia licencia por enfermedad, de modo que en este supuesto cabría aplicar la licencia por enfermedad o también el permiso por asuntos particulares y que, en cualquier caso, el centro directivo del que dependa el empleado tiene la facultad de exigir justificación documental para estas ausencias. Para los laborales sí recoge esta circunstancia el Convenio Colectivo, artículo 43.f, acreditando justificante. En consecuencia, se establece que cuando un empleado público acuda a consulta médico, para visita médica propia, durante el horario de trabajo, deberá acreditar este extremo con el justificante del servicio médico correspondiente, justificante que debe indicar la hora de entrada y de salida en la consulta.

- Cabe señalar aquí y se recoge también en el permiso correspondiente, que debe acudirse también a la nueva figura del permiso relativo al cumplimiento de deberes derivados de la conciliación de la vida familiar y laboral para visitas médicas acompañando a un familiar.
- Resulta citar la modificación de la duración máxima de la situación de incapacidad temporal, de 30 a 27 meses, y posteriormente a 24 meses, que han introducido en el régimen general y en el régimen especial de la seguridad social las leyes 42/2006, de 28 de diciembre, de presupuestos generales del estado para 2007, en su disposición final sexta, y 40/2007, de 4 de diciembre, de medidas en materia de seguridad social, en sus disposiciones adicional decimoséptima y transitoria primera
- Ver el artículo 75 C.C. para el personal laboral.

Por razón de matrimonio, se tendrá derecho a una licencia de 15 días (**Artículo 71.1 Ley Articulada de Funcionarios**).

Estos quince días son naturales y pueden ser anteriores o posteriores en todo o en parte al día en que se celebre el matrimonio, conforme Dictámenes de la Comisión Superior de Personal de 23 de julio y de 27 de septiembre de 1991.

Normativa reguladora

- Art. 71.1 de la Ley Articulada de Funcionarios, merced a la Disp. Final 4ª párrafo 3 de la Ley 7/2007 EBEP, tal y como aclara la Resolución de 21 de junio de 2007 de la SGAP.
- Art. 43.a) del Convenio Colectivo.

Órgano competente

Servicios Centrales: Subdirectores de Departamento competentes en materia de personal, Directores de Servicio, Jefe de Dependencia de GMR de la DCGC, Jefe de la ONIF y Jefe del Gabinete del Director General).

Servicios Territoriales: Delegados Especiales y Delegados.

Resolución

- PLAZO DE RESOLUCIÓN Y SENTIDO DEL SILENCIO:
Diez días. Estimatorio.
- TIPO DE RESOLUCIÓN:
F17 y L14. Aplicación de RRHH (Código 500-510).

Precisiones

- Es una licencia NO extensible a la situación de las parejas de hecho que se inscriban en registros de uniones de hecho, tal y como se recoge en Dictámenes de la Comisión Superior de Personal de 3 de mayo de 1995, de 2 de agosto de 2001 y de 13 de octubre de 2005.
- Si una celebración de matrimonio se efectúa en sábado y el interesado opta por disfrutar todo el permiso después de la celebración, los quince días naturales se empezarán a contar a partir del primer día laborable siguiente.

4 PERMISO PARA EMBARAZADAS PARA EXÁMENES PRENATALES Y TÉCNICAS DE PREPARACIÓN AL PARTO 6/10/2008

Las funcionarias embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, por el tiempo necesario para su práctica y previa justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo. (**artículo 30.1.e, Ley 30/1984 y de modo similar el artículo 48.1.e, Ley 7/2007**).

Normativa reguladora

- Art. 30.1.e, de la Ley 30/1984 y art. 48.1.e, de la Ley 7/2007 EBEP.
- Art. 43.e) del Convenio Colectivo AEAT.

Órgano competente

Servicios Centrales: Subdirectores de Departamento competentes en materia de personal, Directores de Servicio, Jefe de Dependencia de GMR de la DCGC, Jefe de la ONIF y Jefe del Gabinete del Director General).

Servicios Territoriales: Delegados Especiales y Delegados.

Resolución

- PLAZO DE RESOLUCIÓN Y SENTIDO DEL SILENCIO:
Tres meses. Estimatorio.
- TIPO DE RESOLUCIÓN:
Control horario. Aplicación RRHH (Código 200-245).

Precisiones

- Al expresar, de alguna manera, el artículo 48 de la Ley 7/2007 su aplicación "supletoria", se entiende que es necesario justificar la necesidad del disfrute de este permiso dentro del horario de trabajo como establece expresamente la Ley 30/1984.

5. PERMISO (Y REDUCCIÓN DE JORNADA) POR NACIMIENTO DE HIJOS PREMATUROS O QUE POR CUALQUIER OTRA CAUSA DEBAN PERMANECER HOSPITALIZADOS A CONTINUACIÓN DEL PARTO

6/10/2008

En los casos de nacimiento de hijos prematuros o que por cualquier otra causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la funcionaria o el funcionario tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante dos horas. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional de sus retribuciones. Reglamentariamente se determinará la disminución de jornada de trabajo y la reducción proporcional de retribuciones.

(Artículo 30. 1. f, bis) de la Ley 30/1984 y de modo similar el artículo 48.1.g, Ley 7/2007, EBEP).

Normativa reguladora

- Disposición adicional 19ª Ley Orgánica 3/2007, que modifican el 30.1.f bis, de la Ley 30/1984.
- Art. 48.1.g) de la Ley 7/2007 EBEP.
- Art. 4 del R.D. 180/2004, de 30 de enero, que adopta medidas para la conciliación de la vida familiar y laboral en relación con el disfrute a tiempo parcial de los permisos incluidos en el artículo 30.3 de la Ley 30/1984.
- Resolución SGAP de 20/12/2005.

Órgano competente

Servicios Centrales: Subdirectores de Departamento competentes en materia de personal, Directores de Servicio, Jefe de Dependencia de GMR de la DCGC, Jefe de la ONIF y Jefe del Gabinete del Director General).

Servicios Territoriales: Delegados Especiales y Delegados.

Resolución

- PLAZO DE RESOLUCIÓN Y SENTIDO DEL SILENCIO:
Tres meses. Estimatorio para el caso del derecho a ausentarse hasta dos horas diarias por no tener efectos económicos.
Desestimatorio para la reducción de jornada por tener efectos económicos.
- TIPO DE RESOLUCIÓN:
Debe concederse mediante resolución expresa. Aplicación RRHH (Código 100-150´ó 800-150).
Si se trata de la reducción de jornada, correspondería un F.25.R y un L17.R.

Precisiones

- El artículo 4 del R.D. 180/2004, de 30 de enero de 2004, declara incompatible el disfrute a tiempo parcial del permiso de parto con los derechos relativos al nacimiento de hijos prematuros u hospitalizados tras el parto. Por Dictamen de la Comisión Superior de Personal de 28 de septiembre de 2001 vemos que sí resulta acumulable el permiso de lactancia (lógicamente en su modalidad conocida como de disfrute fraccionado) con el de las dos horas de ausencia en caso de hijos prematuros u hospitalizados tras el parto.
- En los casos de parto prematuro y en aquéllos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, **el permiso de maternidad se ampliará** en tantos días como el neonato se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales (recogido en el artículo 49 a) Ley 7/2007, EBEP).
- La reducción de jornada de hasta un máximo de dos horas resulta incompatible, al recogerse en el artículo 30 de la Ley 30/1984 con la reducción de jornada por interés particular, de acuerdo con lo dispuesto por el apartado segundo, punto cuarto de la Resolución de 12 de diciembre de 2005 de la SGAP.
- En el caso de ser los dos cónyuges funcionarios, ambos podrían solicitar la aplicación de este permiso.

6. PERMISO PARA SOMETERSE A TÉCNICAS DE REPRODUCCIÓN ASISTIDA 6/10/2008

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

(Apartado segundo, punto 4, b de la Resolución de 20 de diciembre de 2005, de la SGAP, por la que se dictan instrucciones sobre jornada y horarios de trabajo del personal civil al servicio de la Administración General del Estado).

Normativa reguladora

- Resolución SGAP de 20/12/2005.

Órgano competente

Servicios Centrales: Subdirectores de Departamento competentes en materia de personal, Directores de Servicio, Jefe de Dependencia de GMR de la DCGC, Jefe de la ONIF y Jefe del Gabinete del Director General).

Servicios Territoriales: Delegados Especiales y Delegados.

Resolución

- PLAZO DE RESOLUCIÓN Y SENTIDO DEL SILENCIO:
Tres meses. Estimatorio.
- TIPO DE RESOLUCIÓN:
Control Horario.

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. El permiso se distribuirá a opción de la funcionaria siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste de permiso.

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

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

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

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

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

(Artículo 49 a) Ley 7/2007, EBEP)

Normativa reguladora

- Art. 49 a) de la Ley 7/2007 EBEP.
- Disp. adicionales 11ª y 19ª Ley Orgánica 3/2007. Modifican el 30.3 de la Ley 30/1984 y los artículos 45 y 48 del Estatuto de los Trabajadores
- Art. 49 a) del Convenio Colectivo AEAT.
- R.D. 180/2004, de 30 de enero de 2004, que adopta medidas para la conciliación de la vida familiar y laboral en relación con el disfrute a tiempo parcial de los permisos incluidos en el artículo 30.3 de la Ley 30/1984.

Órgano competente

Servicios Centrales: Subdirectores de Departamento competentes en materia de personal, Directores de Servicio, Jefe de Dependencia de GMR de la DCGC, Jefe de la ONIF y Jefe del Gabinete del Director General).

Servicios Territoriales: Delegados Especiales y Delegados.

Resolución

- PLAZO DE RESOLUCIÓN Y SENTIDO DEL SILENCIO:
Tres días. Estimatorio.
- TIPO DE RESOLUCIÓN:
F17 y L14. Aplicación de RRHH (Código 100-160)

Precisiones

- **Ver otras posibilidades de permisos relacionados con el nacimiento de hijos prematuros u hospitalizados tras parto** hasta el alta del neonato en el anterior permiso contemplado por este documento.
- Para el disfrute de este permiso a tiempo parcial ver R. D. 180/2004, de 30 de enero de 2004.
- Como se señala en el artículo 49 EBEP, el tiempo transcurrido durante el disfrute de este permiso se computará como de servicio efectivo a todos los efectos, garantizándose la plenitud de derechos económicos de la funcionaria y, en su caso, del otro progenitor funcionario, durante todo el período de duración del permiso, y, en su caso, durante los períodos posteriores al disfrute de éste, si de acuerdo con la normativa aplicable, el derecho a percibir algún concepto retributivo se determina en función del período de disfrute del permiso.
- También señala el artículo 49 EBEP que los funcionarios que hayan hecho uso de este permiso tendrán derecho, una vez finalizado el período de permiso, a reintegrarse a su puesto de trabajo en términos y condiciones que no les resulten menos favorables al disfrute del permiso, así como a beneficiarse de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a las que hubieran podido tener derecho durante su ausencia.
- El artículo 4 del R. D. 180/2004, de 30 de enero de 2004, declara incompatible el disfrute a tiempo parcial de los permisos de parto o de adopción con los derechos relativos a la lactancia. Por Dictamen de la Comisión Superior de Personal de 20 de febrero de 2003 se declara la incompatibilidad del permiso de maternidad o parto tanto a tiempo completo como de a tiempo parcial con el de lactancia, es decir, mientras la madre funcionaria disfrute del permiso de maternidad no puede iniciarse el de lactancia por el padre; lo que sí es posible es que si el padre disfruta de todo o parte del período de diez semanas que la madre puede cederle del permiso de maternidad, la funcionaria sí podría utilizar el permiso de lactancia por ser un derecho anudado a su propia condición de funcionaria. Finalmente, por Dictamen de la Comisión Superior de Personal de 28 de septiembre de 2001 vemos que sí resulta acumulable el permiso de lactancia (lógicamente en su modalidad conocida como de disfrute fraccionado) con el de las dos horas de ausencia en caso de hijos prematuros u hospitalizados tras el parto.
- En Acuerdo de la Comisión Superior de Personal de 10 de diciembre de 1987 se aclara que debe concederse el permiso por maternidad íntegramente aunque se produzca el aborto de un feto “viable” o si en el parto el niño no saliera adelante porque el bien que la norma entiende protegible en primer término es la salud y situación física de la embarazada y más fuertemente de la parturienta (otro Dictamen de 30 de junio de 1993 establece que, con carácter general se considera que un feto es viable a partir de las 21 ó 22 semanas de gestación y que en caso de que la funcionaria abortara en el mes anterior a aquél a partir del cual se considera que el feto es viable, sólo existiría el derecho a licencia por enfermedad). Por el contrario, el Dictamen de la Comisión Superior de Personal de 10 de mayo de 1993 aclara que la posibilidad de disfrute del permiso por el padre, está condicionada a la efectiva incorporación de la madre al trabajo, de

donde resulta requisito indispensable la pervivencia del hijo ya que en otro caso carecería de razón de ser la permanencia del padre sin mujer ni hijo que atender.

- El Dictamen de la Comisión Superior de Personal de 25 de febrero de 2003 establece la procedencia de formalizar el cese de una funcionaria interina mientras se encuentra disfrutando el permiso por maternidad si se da el supuesto de ser provista la plaza por el procedimiento legalmente previsto y siempre que el acto del cese se fundamente en causa legal prevista.
- El Dictamen de la Comisión Superior de Personal de 28 de diciembre de 1999 indica que el permiso de maternidad no es óbice para dilatar el plazo de toma de posesión; si no que una vez tomada la posesión podrá seguir disfrutando de su permiso. Es decir, si la funcionaria presta su conformidad, no se considera conveniente posponer la toma de posesión de la funcionaria a la finalización del permiso, situación que podría afectar negativamente a sus derechos, en cuyo caso, debe producirse la toma de posesión y a continuación seguir disfrutando del permiso por maternidad hasta la finalización del mismo.

En este sentido, si fuera formalizada la toma de posesión a pesar de la situación de permiso de maternidad, la funcionaria perderá la opción de disfrutar del plazo posesorio establecido, en su caso, en el artículo 48 del R. D. 364/1995.

- El Dictamen de la Comisión Superior de Personal de 2 de octubre de 2006 señala que si la madre, trabajadora autónoma, reúne los requisitos para ser titular del permiso por maternidad del sistema de la Seguridad Social, podría ejercitar el derecho de opción para que el padre disfrute de parte del permiso (debe acreditarlo mediante Resolución del INSS).

8. PERMISO POR ADOPCIÓN O ACOGIMIENTO, TANTO PREADOPTIVO COMO PERMANENTE O SIMPLE 6/10/2008

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

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

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

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

Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades del servicio lo permitan, y en los términos que reglamentariamente se determine.

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 período exclusivamente las retribuciones básicas.

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

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

Los supuestos de adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, previstos en este artículo. serán los que así se establezcan en el Código Civil o en las Leyes civiles de las Comunidades Autónomas que los regulen, debiendo tener el acogimiento simple una duración no inferior a un año.

(Artículo 49 b) Ley 7/2007, EBEP)

Normativa reguladora

- Art. 49 b) de la Ley 7/2007 EBEP.
- Disp. adicionales 11ª y 19ª Ley Orgánica 3/2007, modifican el 30.3 de la Ley 30/1984 y los artículos 45 y 48 del Estatuto de los Trabajadores

- Art. 49 a) del Convenio Colectivo AEAT.
- R.D. 180/2004, de 30 de enero, que adopta medidas para la conciliación de la vida familiar y laboral en relación con el disfrute a tiempo parcial de los permisos incluidos en el art. 30.3 de la Ley 30/1984.
- Para el inicio del cómputo del plazo de este permiso en lo relativo al reconocimiento de efectos en España de la adopción constituida en el extranjero puede interesar consultar la Disposición Adicional Segunda de la L. O. 1/1996, de 15 de enero, de Protección Jurídica del Menor (Sentencia 41/08, de 23 de enero de 2008, del Juzgado de los social número 3 de Elche)

Órgano competente

Servicios Centrales: Subdirectores de Departamento competentes en materia de personal, Directores de Servicio, Jefe de Dependencia de GMR de la DCGC, Jefe de la ONIF y Jefe del Gabinete del Director General).

Servicios Territoriales: Delegados Especiales y Delegados.

Resolución

- PLAZO DE RESOLUCIÓN Y SENTIDO DEL SILENCIO:
Tres días. Estimatorio.
- TIPO DE RESOLUCIÓN:
F17 y L14. Aplicación de RRHH (Código 100-160 u 800-200). En caso de adopción internacional con desplazamiento al país de origen del niño (Código 100-600)

Precisiones

- Para el disfrute de este permiso a tiempo parcial ver R. D. 180/2004, de 30 de enero.
- Como se señala en el artículo 49 EBEP, el tiempo transcurrido durante el disfrute de este permiso se computará como de servicio efectivo a todos los efectos, garantizándose la plenitud de derechos económicos de la funcionaria y, en su caso, del otro progenitor funcionario, durante todo el período de duración del permiso, y, en su caso, durante los períodos posteriores al disfrute de éste, si de acuerdo con la normativa aplicable, el derecho a percibir algún concepto retributivo se determina en función del período de disfrute del permiso.
- También señala el artículo 49 EBEP que los funcionarios que hayan hecho uso de este permiso tendrán derecho, una vez finalizado el período de permiso, a reintegrarse a su puesto de trabajo en términos y condiciones que no les resulten menos favorables al disfrute del permiso, así como a beneficiarse de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a las que hubieran podido tener derecho durante su ausencia.
- Conforme a las Directrices de la D. G. de la Función Pública de inicios de 2007 sobre interpretación y aplicación de las medidas para la conciliación de la vida familiar y laboral de los empleados públicos de la AGE, el plazo máximo de dos meses del permiso para poder desplazarse, si fuese necesario, al país de origen del adoptado, se computará teniendo en cuenta la comunicación oficial del país de origen del adoptado en la que se señale el plazo o período de recogida del menor. Si, en virtud del procedimiento de adopción aplicable en el país del adoptado, fuese necesario realizar varios desplazamientos, el permiso podrá disfrutarse de

forma fraccionada, siempre que no se superen esos dos meses de duración máxima agregada. Finalmente, este permiso se retribuirá con cargo al Capítulo I de gastos.

- El artículo 4 del R. D. 180/2004, de 30 de enero de 2004, declara incompatible el disfrute a tiempo parcial de este permiso con los derechos relativos a la lactancia, nacimiento de hijos prematuros y disminución de jornada por guarda legal.
- Al igual que en el permiso por parto, para que la madre pueda ceder parte del permiso al otro progenitor es presupuesto que ambos trabajen, en el permiso por adopción o acogimiento, el permiso sólo puede existir si ambos progenitores trabajan. Si no se da el caso de que ambos progenitores trabajen, no puede concederse este permiso. Ello, como aclara la Dirección General de Función Pública en septiembre de 2005 a una consulta de esta Agencia Tributaria, debido a que otra interpretación favorecería el régimen de adopción o acogimiento sobre el del caso del parto.
- Como supuesto de hecho que se da en la práctica, cuando resulta necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado y se disfruta del permiso recogido dentro del artículo 49 b, de la Ley 7/2007, arriba expuesto, al regreso de ese desplazamiento, podrá disfrutarse, en su caso, por el funcionario del permiso de los quince días naturales por paternidad, ya que como recoge asimismo el segundo párrafo artículo 49 c, de la Ley 7/2007, el permiso de paternidad es independiente del disfrute compartido de los permisos por parto o por adopción o acogimiento.
- Cuando se conceda el permiso tratado en este apartado por acogimiento y, por las circunstancias sobrevenidas que fuera, se extinga o finalice dicho acogimiento antes de la finalización de la duración otorgada por este permiso (16 semanas, 18 o las que correspondiera en cada caso), el permiso finalizará al día siguiente al de la extinción de dicho acogimiento, debiendo por tanto el funcionario reincorporarse a su puesto de trabajo.

9. PERMISO POR LACTANCIA DE UN HIJO MENOR DE 12 MESES 6/10/2008

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

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

(Artículo 30.1.f, Ley 30/1984, de 2 de agosto).

Normativa reguladora

- Art. 30. 1.f) Ley 30/1984, modificado por Dis. Adic. 19.8 de la L.O. 3/2007, de 22 de marzo.
- Art. 48. 1.f) de la Ley 7/2007 EBEP
- Art. 4 del R.D. 180/2004, de 30 de enero, que adopta medidas para la conciliación de la vida familiar y laboral en relación con el disfrute a tiempo parcial de los permisos incluidos en el art. 30.3 de la Ley 30/1984.
- Art. 43. g) del Convenio Colectivo AEAT.

Órgano competente

Servicios Centrales: Subdirectores de Departamento competentes en materia de personal, Directores de Servicio, Jefe de Dependencia de GMR de la DCGC, Jefe de la ONIF y Jefe del Gabinete del Director General).

Servicios Territoriales: Delegados Especiales y Delegados.

Resolución

- PLAZO DE RESOLUCIÓN Y SENTIDO DEL SILENCIO:
Un día. Estimatorio.
- TIPO DE RESOLUCIÓN:
F17 y L14. Aplicación de RRHH (Código 200-240 ó 800-400)
En el caso de acumulación del periodo Aplicación de RRHH (Código 200-400).

Precisiones

- El artículo 4 del R. D. 180/2004, de 30 de enero de 2004, declara incompatible el disfrute a tiempo parcial de los permisos de parto o de adopción con los derechos relativos a la lactancia. Por Dictamen de la Comisión Superior de Personal de 20 de febrero de 2003 se declara la incompatibilidad del permiso de maternidad o parto tanto a tiempo completo como de a tiempo parcial con el de lactancia, es decir, mientras la madre funcionaria disfrute del permiso de maternidad no puede iniciarse el de lactancia por el padre; lo que sí es posible es que si el padre disfruta de todo o parte del período de diez semanas que la madre puede cederle del permiso de maternidad, la funcionaria sí podría utilizar el permiso de lactancia por ser un derecho anudado a su propia condición de funcionaria. Por Dictamen de la Comisión Superior de Personal de 28 de septiembre de 2001 vemos que sí resulta acumulable el permiso de lactancia (lógicamente en su modalidad conocida como de disfrute fraccionado) con el de las dos horas de ausencia en caso de hijos prematuros u hospitalizados tras el parto. Finalmente, por Dictamen de la C. S. P. de 12 de julio de 2002 se aclara que lo que sí resulta compatible es la reducción de jornada por lactancia y la reducción de jornada por razón de guarda legal.
- El Dictamen de la Comisión Superior de Personal de 2 de octubre de 2006 señala que no procede ceder a favor del padre el permiso de lactancia, por no tener derecho la madre, trabajadora incluida en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos.

En relación con este asunto, se considera conveniente precisar en primer término que el artículo 48.1 del Estatuto Básico del Empleado Público (donde, entre otros, se recoge el derecho de lactancia) sólo resulta de aplicación directa en defecto de legislación aplicable. Para la Administración General del Estado continúa por tanto vigente la redacción que para este permiso se contiene en el artículo 30.1.f de la Ley 30/1984.

En segundo término, hay que tener en cuenta que la parte dispositiva de la Ley 20/2007, de 11 de julio, que aprueba el Estatuto del trabajo autónomo, no contiene la posibilidad de que una trabajadora autónoma disfrute de dicho derecho, circunstancia que impide que pueda ceder dicho derecho a su cónyuge.

De este modo, y en tanto no se lleve a cabo el previsible desarrollo normativo del EBEP en el que se precisase este asunto en otros términos, o en tanto no se produzca un cambio de criterio por parte de la Comisión Superior de Personal, se considera sigue siendo aplicable lo señalado por el citado Dictamen de la Comisión Superior de Personal de 2 de octubre de 2006.

- Siguiendo un razonamiento similar a la precisión anterior, si una trabajadora que no es lógicamente ni funcionaria ni personal laboral de la Administración General del Estado, por lactancia de su hijo tiene derecho a este permiso pero sólo hasta que el hijo cumpla 9 meses (artículo 37.4 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores) sólo podrá ceder a su cónyuge, funcionario o personal laboral de la A.G.E. el disfrute de dicho permiso de lactancia hasta que el hijo cumpla los 9 meses, nunca hasta los 12 meses del hijo.
- A continuación se exponen las precisiones fundamentales recogidas por las Directrices de la Dirección General de la Función Pública a principios del año 2007 relativas a este permiso en sus dos modalidades:

1.- PERMISO DE LACTANCIA (MODALIDAD DE DISFRUTE POR JORNADAS COMPLETAS).

- Titular del derecho: la madre, el padre, siempre que la madre titular del derecho no haga uso del mismo y le ceda su ejercicio y, en el caso de parejas del mismo sexo, uno de los progenitores.
- Duración del permiso: la duración del permiso se calculará atendiendo a la jornada general de trabajo en la Administración General del Estado, a saber: treinta y siete horas y media semanales, tal y como se dispone en la Resolución de la Secretaría General para la Administración Pública, de 20 de diciembre de 2005, por la que se dictan instrucciones sobre jornada y horarios de trabajo (BOE de 27 de diciembre de 2005), y, en el caso del personal laboral en el artículo 37 del II Convenio Único para el personal laboral de la Administración General del Estado. (En el Convenio de la AEAT en su artículo 32).
La duración máxima de este permiso será de 4 semanas. En los casos de parto múltiple, cada uno de los hijos generará de forma independiente el derecho al disfrute de este permiso, acumulándose su duración.
- Requisitos de la solicitud: el derecho de opción a la sustitución por jornadas completas del permiso por lactancia de un hijo menor de doce meses, deberá ejercerse antes de la conclusión de la baja por maternidad. Una vez que se haya optado por una de las modalidades de este permiso, bien el disfrute fraccionado o la acumulación en jornadas completas, deberá mantenerse dicha opción hasta la finalización.

Nota: El permiso por jornadas completas se deberá disfrutar inmediatamente después de la baja por maternidad. Si, por ejemplo, acumula las vacaciones, el orden deberá ser: maternidad, lactancia, vacaciones.

2.- PERMISO DE LACTANCIA (MODALIDAD DE DISFRUTE FRACCIONADA).

- En relación con las restantes modalidades de disfrute del permiso de lactancia, en los casos de parto múltiple, cada uno de los hijos generará de forma independiente el derecho al disfrute de este permiso, acumulándose su duración.

10. PERMISO DE PATERNIDAD POR EL NACIMIENTO, ACOGIMIENTO O ADOPCIÓN DE UN HIJO 6/10/2008

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

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

(Artículo 49 c, Ley 7/2007, EBEP).

Normativa reguladora

- Art. 49 c) de la Ley 7/2007 EBEP.
- Art. 30.1.a) Ley 30/1984, modificado por Ley 21/2006 y por Ley Orgánica 3/2007.
- Art. 48.bis Estatuto de los Trabajadores por modificación Ley Orgánica 3/2007.
- Art. 43 b) del Convenio Colectivo AEAT.

Órgano competente

Servicios Centrales: Subdirectores de Departamento competentes en materia de personal, Directores de Servicio, Jefe de Dependencia de GMR de la DCGC, Jefe de la ONIF y Jefe del Gabinete del Director General).

Servicios Territoriales: Delegados Especiales y Delegados.

Resolución

- PLAZO DE RESOLUCIÓN Y SENTIDO DEL SILENCIO:
Un día. Estimatorio.
- TIPO DE RESOLUCIÓN:
Control horario a través la aplicación de RRHH (código 100 – 500).

Precisiones

- Como se señala en el artículo 49 EBEP, el tiempo transcurrido durante el disfrute de este permiso se computará como de servicio efectivo a todos los efectos, garantizándose la plenitud de derechos económicos de la funcionaria y, en su caso, del otro progenitor funcionario, durante todo el período de duración del permiso, y, en su caso, durante los períodos posteriores al disfrute de éste, si de acuerdo con la normativa aplicable, el derecho a percibir algún concepto retributivo se determina en función del período de disfrute del permiso.
- También señala el artículo 49 EBEP que los funcionarios que hayan hecho uso de este permiso tendrán derecho, una vez finalizado el período de permiso, a reintegrarse a su puesto de trabajo en términos y condiciones que no les resulten menos favorables al disfrute del permiso, así

como a beneficiarse de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a las que hubieran podido tener derecho durante su ausencia.

- La Comisión Superior de Personal en sesión de 20 de abril de 2007 ha dictaminado que a partir de la entrada en vigor de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del EBEP, sólo existe **un único permiso de paternidad de quince días naturales para funcionarios y laborales**. Además, que este permiso resulta incompatible con la suspensión del contrato de trabajo por paternidad.
- De acuerdo con los Criterios y Directrices de la D. G. de la Función Pública (enero 2006 y principios 2007) los quince días naturales a disfrutar son los inmediatamente posteriores a aquel en que se produzca el hecho causante. El permiso se retribuirá con cargo al Capítulo I de gastos.
- Existe una excepción a la precisión anterior, informada por la División de Consultoría, Asesoramiento y Asistencia de Recursos Humanos de la D. G. de la Función Pública en agosto de 2007 que es el permitir iniciar el cómputo de este permiso no a partir de la fecha de nacimiento del hijo –cuando por parto prematuro o por cualquier otra causa el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto- sino desde el momento del alta hospitalaria, continuando el funcionario desempeñando sus funciones en tanto no se produzca dicha alta.

11. PERMISO POR EL FALLECIMIENTO, ACCIDENTE O ENFERMEDAD GRAVE DE UN FAMILIAR 6/10/2008

Por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves de un familiar dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad, (se concederá un permiso de) tres días hábiles cuando el suceso se produzca en la misma localidad, y cinco días hábiles cuando sea en distinta localidad.

Cuando se trate del fallecimiento, accidente o enfermedad graves de un familiar dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad, el permiso será de dos días hábiles cuando se produzca en la misma localidad y cuatro días hábiles cuando sea en distinta localidad.

(Artículo 30.1.a, bis de la Ley 30/1984, añadido por la dis. adic. 19.7 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo.)

Nota para laborales AEAT: conforme al C. C. AEAT, en este permiso para el personal laboral se concederán 3 y 5 días hábiles (en función de la localidad de **residencia** del trabajador) sea la relación de afinidad o consanguinidad de primer o de segundo grado. Además, se asimila la situación de las parejas de hecho a la del matrimonio.

Normativa reguladora

- Art. 30. 1.a) de la Ley 30/1984, modificado por Ley Orgánica 3/2007.
- Art. 48. 1.a) de la Ley 7/2007, EBEP.
- Art. 43. b) del Convenio Colectivo AEAT.

Órgano competente

Servicios Centrales: Subdirectores de Departamento competentes en materia de personal, Directores de Servicio, Jefe de Dependencia de GMR de la DCGC, Jefe de la ONIF y Jefe del Gabinete del Director General).

Servicios Territoriales: Delegados Especiales y Delegados.

Resolución

- PLAZO DE RESOLUCIÓN Y SENTIDO DEL SILENCIO:
Un día. Estimatorio.
- TIPO DE RESOLUCIÓN:
Control horario a través de la aplicación de RRHH (código 100 – 110 ó 100-115)

Precisiones

- El **artículo 43. b) del C. Colectivo AEAT establece además la posibilidad de un permiso adicional** de hasta un mes sin sueldo por el fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o hijos.
- Aunque en la normativa sobre funcionarios no se cita al cónyuge, se entiende comprendido como familiar dentro del primer grado de afinidad o consanguinidad.
- El Dictamen de la Comisión Superior de Personal de 24 de mayo de 2000 indica que el término “distinta” localidad se refiere a una localidad distinta tanto de la localidad de residencia del funcionario como de la de su trabajo, si éstas no coinciden.
- El Dictamen de la Comisión Superior de Personal de 3 de marzo de 2003 señala que los días de permiso son los inmediatamente posteriores a aquel en que se produzca el hecho causante sin computar, lógicamente, a tales efectos los inhábiles y festivos. Con este esquema general, cabe matizar que los Dictámenes de la citada Comisión de 11 de marzo de 1992 y 27 de diciembre de 2006 señala que en cuanto al momento de utilización de dicho permiso, se significa que está vinculado a la causa que lo motiva, por lo que en los casos de enfermedad, puede solicitarse, en razón a las necesidades familiares, en el momento que el funcionario precise su concesión, **en tanto que dicha causa subsista.**
- Si bien no hay dictámenes de la Comisión Superior de Personal claramente concluyentes (los de 29 de noviembre de 1993, 17 de julio de 2003 y 27 de diciembre de 2006 dejan margen para la ponderación del centro decisor) sobre la acepción de enfermedad grave, recientemente se suelen entender comprendidas las intervenciones quirúrgicas sin hospitalización que requieran reposo domiciliario y las hospitalizaciones (clara resulta al respecto la nueva redacción dada al artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores por la Disposición Adicional 11ª de la Ley Orgánica 3/2007). No se precisa pues la calificación de MUY grave, lo que conllevaría en principio riesgo vital.
- El Dictamen de la Comisión Superior de Personal de 6 de mayo de 2003 extiende este permiso, huyendo de interpretaciones literales de la norma, por analogía y en función de las circunstancias concurrentes más allá del segundo grado de consanguinidad o afinidad, siempre que se tenga reconocida la condición de tutoría de un familiar sobre el otro (en el ejemplo de la consulta la relación era entre tía y sobrina).
- Conforme al Dictamen de la Comisión Superior de Personal de 16 de octubre de 2001 y a la Sentencia del Tribunal Supremo de 18 de febrero de 1998, se considera que existe relación de afinidad de segundo grado entre cuñados, esto es, tanto en los casos de hermano/a del cónyuge del trabajador/a como en el del cónyuge del hermano/a del trabajador/a. Por el contrario no existe parentesco alguno entre los conocidos como “concuñados”, es decir por ejemplo, entre la esposa del hermano del cónyuge de un funcionario y el propio funcionario.
- El parto (ni siquiera el parto con cesárea) no debe ser considerado como una situación asimilada a la enfermedad grave. Por ello, los familiares no deben disfrutar de permiso alguno por este motivo. Se considera que los permisos asociados a esta circunstancia son sólo para la madre y el padre (permisos por parto y de paternidad). Cuestión distinta es que el parto sufra dificultades excepcionales que justifiquen el tratamiento del permiso por enfermedad....
- Lo que sí queda claro (Dictamen de 1 de junio de 2001) es que muerte y enfermedad son causas de pedir distintas que obedecen a circunstancias diferentes desde el punto de vista material y emotivo. Por ello, si ambas causas acontecen de manera sucesiva durante el período en que se está disfrutando del permiso por enfermedad grave del familiar, debe suspenderse éste, al haber decaído el motivo de que trae causa y, consecuentemente, iniciarse, a partir del fallecimiento, un nuevo período de cómputo destinado a dar cobertura a la situación creada.
- Este permiso no resulta adecuado para justificar el hecho de acompañar a un familiar a una consulta médica, dentista, etcétera. Debe acudir a la nueva figura del permiso relativo al cumplimiento de deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral.

12. PERMISO POR ASUNTOS PARTICULARES Y DÍAS ADICIONALES DE LIBRE DISPOSICIÓN

6/10/2008

Por asuntos particulares, seis días.

(Artículo 48.1.k, de la Ley 7/2007, EBEP)

Además de los días de libre disposición establecidos por cada Administración Pública, los funcionarios tendrán derecho al disfrute de dos días adicionales al cumplir el sexto trienio, incrementándose en un día adicional por cada trienio a partir del octavo.

(Artículo 48.2 de la Ley 7/2007, EBEP)

A lo largo del año, los empleados públicos tendrán derecho a disfrutar hasta seis días de permiso por asuntos particulares, sin perjuicio de la concesión de los restantes permisos y licencias establecidos en la normativa vigente. Tales días no podrán acumularse, en ningún caso, a los períodos de vacaciones anuales. El personal podrá distribuir dichos días a su conveniencia, previa autorización de sus superiores, que se comunicará a la respectiva unidad de personal, y respetando siempre las necesidades del servicio. Cuando por estas razones no sea posible disfrutar del mencionado permiso antes de finalizar el mes de diciembre, podrá concederse en los primeros quince días del mes de enero siguiente.

Los calendarios laborales incorporarán dos días adicionales de permiso por asuntos particulares cuando los días 24 y 31 de diciembre coincidan en festivo, sábado o día no laborable.

(Apartado noveno. tres de la Resolución SGAP de 20/12/2005).

Normativa reguladora

- Art. 48. 1. k) y 48.2 de la Ley 7/2007, EBEP.
- Apartado noveno. tres de la Resolución SGAP de 20/12/2005.
- Art. 43. h) del Convenio Colectivo AEAT.

Órgano competente

Servicios Centrales: Subdirectores de Departamento competentes en materia de personal, Directores de Servicio, Jefe de Dependencia de GMR de la DCGC, Jefe de la ONIF y Jefe del Gabinete del Director General).

Servicios Territoriales: Delegados Especiales y Delegados.

Resolución

- PLAZO DE RESOLUCIÓN Y SENTIDO DEL SILENCIO:
Diez días. Estimatorio.
- TIPO DE RESOLUCIÓN:
Control horario a través de la aplicación de RRHH (Código 100-170)

Precisiones

- Es importante tener en cuenta el Acuerdo de la Comisión Superior de Personal de 29 de febrero de 2008 que pretende resolver diversas dudas suscitadas a los responsables de la gestión de los recursos sobre qué reglas deben aplicarse para su concesión.

Indica, entre otras cuestiones: - que el permiso del artículo 48.1,k “días por asuntos particulares” y los “días de libre disposición” del artículo 48.2 del EBEP tienen la misma naturaleza; -que sigue siendo de aplicación lo dispuesto en la Resolución de 20 de diciembre de 2005; - que como regla general, el permiso del artículo 48.1.k, y del 48.2 ha de estar vinculado al tiempo efectivamente trabajado durante el año natural y que con arreglo a este criterio deben resolverse todas las cuestiones que surjan sobre la interpretación y aplicación del permiso.

Dentro de la amplia casuística existente a la hora de reconocer este permiso (reingresos desde servicios especiales, excelencias, servicios en Comunidades Autónomas, etcétera) cabe destacar la regla específica para el caso de los períodos de prácticas y de los cursos selectivos que textualmente recoge: “El período de prácticas y los cursos selectivos serán computados como tiempo trabajado a los efectos del cálculo de los días adicionales del artículo 48.2. Cuando desde la finalización del curso selectivo y/o período de prácticas y la toma de posesión como funcionario de carrera transcurra un período de tiempo igual o superior a seis días hábiles, no corresponderá la concesión del permiso de asuntos particulares.

- La práctica existente en la Administración de imputar a los días de permiso por asuntos particulares aquellos otros utilizados por un funcionario indebidamente y que resultan, por ello, denegados por el órgano administrativo se ha considerado correcta (Sent TSJ de la Rioja 23/09/1996).

13. PERMISO 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 6/10/2008

Podrán concederse permisos por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal y por deberes derivados de la conciliación de la vida familiar y laboral.

(Art. 30.2 Ley 30/1984. modificado por la Disposición Adicional 19ª de la Ley Orgánica 3/2007 y, de modo similar, el Artículo 48.1.j, Ley 7/2007)

Normativa reguladora

- Art. 30.2 de la Ley 30/1984 modificado por Disp. Adic. 19ª Ley Orgánica 3/2007.
- Art. 48. 1.j) de la Ley 7/2007, EBEP
- Orden APU/3902/2005 de 15 de diciembre.
- Art. 43.d) del Convenio Colectivo AEAT.

Órgano competente

Servicios Centrales: Subdirectores de Departamento competentes en materia de personal, Directores de Servicio, Jefe de Dependencia de GMR de la DCGC, Jefe de la ONIF y Jefe del Gabinete del Director General).

Servicios Territoriales: Delegados Especiales y Delegados.

Resolución

- PLAZO DE RESOLUCIÓN Y SENTIDO DEL SILENCIO:
Tres días. Estimatorio.
- TIPO DE RESOLUCIÓN:
Control horario a través de la aplicación de RRHH. (Código 200-250)

Precisiones

- Ver las limitaciones establecidas en el Convenio Colectivo para el personal laboral.

- Destaca la **sistematización de criterios de aplicación** que se efectúa en diversos Dictámenes de la Comisión Superior de Personal sobre el deber inexcusable de carácter público o personal (entre otros, Dictámenes de 29/10/2003, 21/11/2003 y 7/4/2005).

- Ha de tratarse de un deber inexcusable, tal y como es definido por el “Manual de Procedimientos de Gestión de Recursos Humanos” de 1992 de la SGAP, como “obligación que incumbe a una persona cuyo incumplimiento le genera una responsabilidad de índole civil, penal o administrativa; en este concepto pueden considerarse incluidos los deberes de carácter cívico como la participación de procesos electorales y el ejercicio del derecho al sufragio”.
- Fuera de los supuestos que consisten en un deber inexcusable que no pueda cumplirse fuera del horario de trabajo (permiso “debido” porque una norma imponga el deber como inexcusable), la concesión del permiso es potestativa, es decir, no debida. Nota explicativa de esta Unidad: debe tenerse en cuenta que la Ley 30/84 dice “podrán concederse” y no “se concederán” como en otros tipos de permisos...
- Corresponde al órgano competente para la concesión del permiso examinar si las circunstancias de cada caso permiten considerar que se está ante un supuesto de cumplimiento de un deber de carácter cívico.
- La interpretación para la aplicación de este permiso debe ser restrictiva.
- El permiso ha de concederse por el tiempo indispensable para el cumplimiento de la actividad de que se trate.
- En cuanto al carácter público o personal del deber a cumplir, se ha determinado que la asunción voluntaria de actividades privadas no ha de prevalecer sobre las obligaciones de carácter estatutario que obligan al funcionario a la prestación del servicio.

- Continuando la idea anterior, **como exposición a mero título enunciativo**, y siguiendo a Lorenzo de Membiela, podemos enumerar una serie de deberes de carácter inexcusable recogidos por una variada normativa, lo que haría de estos casos ejemplos “debidos” de concesión: serían los siguientes: - pertenencia a un Jurado, artículo 7.2 de la Ley Orgánica 5/1995, de 22 de mayo; - el cumplimiento de la citación por juez o tribunal en proceso penal con reo en prisión provisional, artículo 463 del Código Penal; - comparecer en procesos donde el funcionario concurre al procedimiento en calidad de testigo o perito, artículo 292 de la Ley de Enjuiciamiento Civil del 2000; - comparecer personalmente como demandante o demandado en el procedimiento laboral; - genéricamente, el cumplimiento de las resoluciones judiciales cuando impliquen actos que exijan ausentarse del puesto de trabajo, por aplicación de los artículos 118 de la Constitución Española y 17.2 de la L. O. Poder Judicial; - la participación en procesos electorales y el ejercicio del derecho de sufragio, de acuerdo con el artículo 13 del R. D. 605/1999, de regulación complementaria de los procesos electorales (y la STS de 24 de febrero de 1998 con la fundamentación jurídica del “deber inexcusable” que supone el sufragio): voto; voto por correo; funcionario nombrado Presidente o Vocal de Mesa electoral; caso especial es el de los funcionarios y demás personal de la Administración candidatos a los procesos electorales y la campaña electoral...:

- Sobre este último punto, por su interés, se incluye aquí un informe, de la Subdirección General de Gestión Administrativa de Personal de la Agencia Tributaria, relativa a la concesión de este permiso a los funcionarios que se presentasen como candidatos en los diferentes procesos electorales, que resumía en mayo de 2007 un Dictamen de la Comisión Superior de Personal de 29 de octubre de 2003 con una serie de notas de buena gestión sobre competencias, candidatos suplentes, carácter potestativo, duración del permiso, etcétera.

“Esta cuestión ha sido analizada por la Dirección General de la Función Pública en Dictamen de 29 de octubre de 2003. De este Dictamen podemos seleccionar los aspectos más destacados que además puedan de alguna manera 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”.

Dentro de la AEAT, la competencia para conceder el permiso para cumplir un deber inexcusable de carácter público y personal (así como por deberes derivados de la conciliación de la vida familiar y laboral / artículo 30.2 Ley 30/84) corresponde, por delegación del Director General de 29 de junio de 1999, a los Subdirectores generales que tengan en cada Departamento competencias en personal, así como a los Delegados Especiales, Delegado Ejecutivo de Madrid y Delegados con respecto al personal de ellos dependiente.

El dictamen de Función Pública aclara 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 a casos concretos de esta normativa debe moverse entre dos parámetros: el deber inexcusable de los funcionarios en cuanto al cumplimiento de sus funciones públicas y el derecho fundamental que, como ciudadanos, tienen de participar en los procesos electorales de carácter general.

Partiendo de estas premisas, la Dirección General de la Función Pública llega a proponer unas reglas de buena gestión de este permiso, de las cuales podemos destacar aquéllas que pueden permitir una aplicación que conjugue los parámetros anteriores y el hecho que la Administración debe facilitar –lógicamente- el derecho constitucional de los ciudadanos a participar en los asuntos públicos y a acceder en condiciones de igualdad a las funciones y cargos públicos.

De este modo, podemos destacar como reglas a aplicar:

- 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) Posibles factores de análisis de cada caso concreto pueden ser: 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).
- c) En la aplicación de la concesión o denegación de estos permisos debe evitarse toda posible suspicacia a favor o en contra de cualquiera de las formaciones políticas correspondientes.

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”.
- Distintos Dictámenes de la Comisión Superior de Personal (19 de junio de 1994, 23 de septiembre de 1993, 26 de septiembre de 2003, 29 de octubre de 2003) recogen diversos casos en los que se informa desfavorablemente la posibilidad de conceder este permiso cuando se trata de la asunción voluntaria de actividades privadas incluso aunque se ejerzan en órganos que participen en funciones públicas de carácter administrativo (un Colegio Profesional, un alumno en un Claustro Universitario...), el cumplimiento del régimen de visitas a hijos menores si bien se aconseja máxima flexibilidad para conceder en este caso otros permisos de otra naturaleza para este supuesto (ejemplo días particulares o asuntos propios) Con más claridad aún se deniega este permiso para concurrir a reuniones en condición de directivo de una Federación Deportiva por ser actividad privada y voluntaria.

Finalmente, a continuación se recogen las precisiones fundamentales recogidas por las Directrices de la Dirección General de la Función Pública a principios del año 2007 relativas a este permiso en lo que se refiere expresamente al cumplimiento de un deber inexcusable relacionado con la **conciliación de la vida familiar y laboral**:

- Hecho causante: 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.
- Titular del derecho: el personal funcionario, incluido el personal eventual, así como el personal laboral, fijo o temporal
- Duración del permiso: el tiempo mínimo indispensable para el cumplimiento del citado deber.
- Requisitos de la solicitud: las solicitudes deberán presentarse, con una antelación suficiente en función de la previsibilidad del hecho causante, para permitir su valoración, la garantía de la satisfacción de las necesidades del servicio y la adecuada planificación de los recursos humanos.

La denegación del permiso será siempre motivada por el centro gestor atendiendo a las circunstancias del caso, pudiendo justificarse, entre otros, en los siguientes motivos:

- Necesidades del servicio, debidamente justificadas.
- Reiteración de solicitudes respecto de un mismo hecho causante. En particular, cuando el hecho causante no tenga carácter excepcional y responda a situaciones permanentes o periódicas que puedan ser atendidas con los restantes permisos previstos en la normativa aplicable.

En los supuestos de denegación de este permiso, el centro gestor podrá poner de manifiesto al solicitante, a efectos informativos, la disponibilidad del permiso por asuntos particulares para la satisfacción de las necesidades planteadas, cuando éstas no respondan al hecho causante de este permiso.

- Finalmente y sin ánimo de cerrar otras posibilidades que con el tiempo o futuras regulaciones se irán clarificando, la extensión de este permiso al cumplimiento de los deberes derivados de la conciliación de la vida familiar debe servir para amparar situaciones como: - visitas médicas acompañando a un familiar; - la asistencia a tutorías de colegios de hijos y casos similares por el tiempo indispensable pues son casos no claramente protegidos por otros tipos de permisos; - el hecho de que un empleado público acompañe a su cónyuge a exámenes prenatales y a las técnicas de preparación al parto por el tiempo necesario para su práctica y previa justificación de su realización dentro de la jornada de trabajo.

Por el contrario, no debe servir este permiso para amparar posibles solicitudes como: -dejar y recoger a los hijos de los colegios; - visita a hijo menor tras una separación; -no asistir al trabajo por tener un hijo en casa enfermo o por no tener colegio; -asistencia a procesos derivados de asuntos particulares... Para estos casos, deberá pensarse en los permisos de asuntos particulares o la licencia de asuntos propios.

14. PERMISO POR TRASLADO DE DOMICILIO SIN CAMBIO DE RESIDENCIA 6/10/2008

Se concederán permisos por las siguientes causas justificadas:.... Por traslado de domicilio, sin cambio de residencia, un día.

(Artículo 30.1.b, Ley 30/1984)

En el caso del personal laboral se deben conceder dos días si hay cambio de localidad, por el Convenio AEAT.

Normativa reguladora

- Art. 48. 1.b) de la Ley 7/2007, EBEP.
- Art. 30.1.b) de la Ley 30/1984.
- Art. 43.c) del Convenio Colectivo AEAT.

Órgano competente

Servicios Centrales: Subdirectores de Departamento competentes en materia de personal, Directores de Servicio, Jefe de Dependencia de GMR de la DCGC, Jefe de la ONIF y Jefe del Gabinete del Director General).

Servicios Territoriales: Delegados Especiales y Delegados.

Resolución

- PLAZO DE RESOLUCIÓN Y SENTIDO DEL SILENCIO:
Diez días. Estimatorio.
- TIPO DE RESOLUCIÓN:
Control horario a través de la aplicación de RRHH (código 100-120 ó 100-121)

Precisiones

- Del Dictamen de la Comisión Superior de Personal de 21 de enero de 1993 podemos destacar que el permiso deberá concederse siempre que se produzca traslado de domicilio sin cambio de residencia del puesto de trabajo, aunque tanto el domicilio anterior como el nuevo o, uno de ellos, no correspondan al mismo término municipal donde radique la Oficina o Dependencia donde preste sus servicios el funcionario, ya que el artículo 77 de la Ley Articulada de Funcionarios Civiles del Estado de 1964, prevé la residencia en lugar distinto, siempre y cuando ello sea compatible con el exacto cumplimiento de las tareas propias del cargo. Además, el día de permiso será aquel en que se produzca el cambio de domicilio.

- Queda a la decisión de cada Delegación /Departamento la documentación que se considera adecuada solicitar para que el empleado justifique la utilización de este permiso (certificado de empadronamiento, contrato de alquiler, etcétera).

15. DIVERSAS MEDIDAS DE FLEXIBILIZACIÓN HORARIA DEL PLAN CONCILIA, ORDEN APU/3902/2005, DE 15 DE DICIEMBRE, Y DEL APARTADO SEGUNDO, CUARTO DE LA RESOLUCIÓN DE LA SGAP DE 20/12/2005 **6/10/2008**

15 A.- Los empleados públicos que tengan a su cargo personas mayores, hijos menores de 12 años o personas con discapacidad, así como quien tenga a su cargo directo a un familiar con enfermedad grave hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, tendrán derecho a flexibilizar en una hora diaria el horario fijo de jornada que tengan establecida.

15 B.- Excepcionalmente, se podrá autorizar, con carácter personal y temporal, la modificación del horario fijo en un máximo de dos horas por motivos directamente relacionados con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, y en los casos de familias monoparentales.

Nota: por ejemplo en el calendario laboral del MAP se limita esta posibilidad a seis meses prorrogables por otros seis.

15 C.- Los empleados públicos que tengan hijos con discapacidad, podrán disponer de dos horas de flexibilidad horaria diaria sobre el horario fijo que corresponda, a fin de conciliar los horarios de los centros educativos ordinarios de integración y de educación especial, así como otros centros donde el hijo o hija con discapacidad reciba atención, con los horarios de los propios puestos de trabajo. Además, estos empleados públicos tendrán derecho a ausentarse del trabajo por el tiempo indispensable para asistir a reuniones de coordinación de su centro educativo, ordinario de integración o de educación especial, donde reciba atención, tratamiento o para acompañarlo si ha de recibir apoyo adicional en el ámbito sanitario o social.

Nota: el artículo 49.d, de la Ley 7/2007, EBEP establece el derecho de las funcionarias víctimas de violencia de género a la aplicación del horario flexible en los términos que para estos supuestos establezca la Administración competente en cada caso. Sobre derechos de las víctimas de violencia de género ver el permiso número 19 recogido en este documento.

Normativa reguladora

- Apartado cuarto de la Orden APU/3902/2005, de 15 de diciembre, por la que se dispone la publicación del acuerdo de la Mesa General de Negociación por el que se establecen medidas retributivas y para la mejora de las condiciones de trabajo y la profesionalización de los empleados públicos.
- Apartado segundo, punto cuarto (medidas adicionales de flexibilidad horaria) de la Resolución de 20 de diciembre de 2005, de la Secretaría General para la Administración Pública, por la que se dictan instrucciones sobre jornada y horarios de trabajo del personal civil al servicio de la Administración General del Estado.

Órgano competente

Servicios Centrales: Subdirectores de Departamento competentes en materia de personal, Directores de Servicio, Jefe de Dependencia de GMR de la DCGC, Jefe de la ONIF y Jefe del Gabinete del Director General).

Servicios Territoriales: Delegados Especiales y Delegados.

Resolución

- PLAZO DE RESOLUCIÓN Y SENTIDO DEL SILENCIO:
Tres meses. Estimatorio.
- TIPO DE RESOLUCIÓN:
Mediante resoluciones específicas, salvo las ausencias por el tiempo indispensable posibilitadas por la segunda posibilidad de la tercera medida para lo que cabe el control horario. En la medida que se pudiera, también las otras medidas podrían aplicarse mediante otra fórmulas más ágiles...

Precisiones

- El Acuerdo de la Comisión Superior de Personal de 10 de mayo de 2006, aclara que el concepto de flexibilizar el horario fijo consiste en adelantar o retrasar el momento en el que se inicia el cumplimiento del horario fijo, sin que el desempeño de dicho horario pueda resultar interrumpido durante su ejecución.
- El Acuerdo de la Comisión Superior de Personal de 15 de diciembre de 2006 indica que la flexibilización horaria es compatible con la reducción de jornada. Eso sí, no obstante la compatibilidad de ambas medidas, ha de quedar a salvo, en todo momento, la prestación del servicio público encomendado.
- Cuando se de el caso de que dos empleados de la Agencia Tributaria puedan beneficiarse de alguna de estas posibilidades de flexibilización del horario por el mismo hecho causante (ejemplo, cuidado de hijo menor de 12 años), sólo podrá aplicarse a uno de ellos o bien deberán distribuirse esta medida).

16. DERECHO A LA REDUCCIÓN DE JORNADA POR INTERÉS PARTICULAR

6/10/2008

En aquellos casos en que resulte compatible con la naturaleza del puesto desempeñado y con las funciones del centro de trabajo, el personal que ocupe puestos de trabajo cuyo nivel de complemento de destino sea inferior al 28 podrá solicitar al órgano competente el reconocimiento de una jornada reducida, ininterrumpida, de las nueve a las catorce horas, de lunes a viernes, percibiendo el 75% de sus retribuciones.

No podrá reconocerse esta reducción de jornada al personal que por la naturaleza y características del puesto de trabajo desempeñado deba prestar servicios en régimen de especial disponibilidad (es decir, de 40 horas semanales).

En el supuesto de que la especial dedicación no se derive de las mencionadas circunstancias y venga retribuida exclusivamente mediante el concepto de productividad por la realización de la correspondiente jornada, podrá autorizarse la reducción, previo pase al régimen de dedicación ordinaria con la consiguiente exclusión de dicho concepto retributivo.

Esta modalidad de jornada será incompatible con las reducciones de jornada previstas en el artículo 30 de la Ley 30/9184, de 2 de agosto, y en la disposición adicional quinta del R. D. 365/1995, de 10 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento de Situaciones Administrativas. (Es decir, resulta incompatible con las reducciones de jornada por lactancia de hijo menor de 12 meses, por nacimiento de hijo prematuro u hospitalizado a continuación del parto, por cuidado directo de menor, anciano, disminuido físico o psíquico o familiar que no pueda valerse por sí mismo, por quedarle menos de cinco años para la jubilación o temporalmente por recuperación de una enfermedad y, finalmente, por necesitarlo una funcionaria para una efectiva protección como víctima de violencia de género).

(Apartado segundo, punto cuarto de la Resolución de la SGAP de 20/12/2005)

Normativa reguladora

- Apartado segundo, punto cuarto (medidas adicionales de flexibilidad horaria) de la Resolución de 20 de diciembre de 2005, de la Secretaría General para la Administración Pública, por la que se dictan instrucciones sobre jornada y horarios de trabajo del personal civil al servicio de la Administración General del Estado.
- Art. 33 Convenio Colectivo AEAT.

Órgano competente

Servicios Centrales: Subdirectores de Departamento competentes en materia de personal, Directores de Servicio, Jefe de Dependencia de GMR de la DCGC, Jefe de la ONIF y Jefe del Gabinete del Director General).

Servicios Territoriales: Delegados Especiales y Delegados.

Resolución

- PLAZO DE RESOLUCIÓN Y SENTIDO DEL SILENCIO:
Tres meses. Desestimatorio.
- TIPO DE RESOLUCIÓN:
F 25R Y L 17R. Aplicación RRHH (Código 200-280).

Precisiones

- Para los laborales esta reducción de jornada es incompatible con las reducciones del artículo 37.5 del Estatuto de los Trabajadores.
- El Dictamen de la Comisión Superior de Personal de 26 de marzo de 1996 al comparar la reducción de jornada por interés particular y las motivadas por lactancia o por razón de guarda legal al margen de señalar la incompatibilidad existente entre ellas, hace hincapié, entre otras cuestiones, en el hecho de que la reducción de jornada por razón de guarda legal o por lactancia -a diferencia de la reducción por interés particular- constituyen auténticos derechos de los funcionarios en el sentido de que su disfrute no puede ser denegado por la Administración cuando se produce la causa legal que los determina, entendiéndose que son necesidades de índole familiar que deben ser cubiertas, razón por la que se exime al funcionario del deber de asistir al trabajo por el tiempo y en las condiciones que se fijan en cada caso.

Dicho de otro modo, como lo hace el Dictamen de la misma Comisión Superior de 5 de octubre de 1998, la concesión de la reducción de jornada por interés particular está subordinada a las necesidades del servicio mientras que la reducción de jornada por guarda legal es un auténtico derecho del funcionario.

17. DERECHO A LA REDUCCIÓN DE JORNADA POR GUARDA LEGAL O POR CUIDADO DE FAMILIAR 6/10/2008

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

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

Reglamentariamente se determinará la disminución de jornada de trabajo y la reducción de las retribuciones que correspondan a dicha reducción de jornada.

(Artículo 30.1.g, de la Ley 30/1984 y, de modo similar, artículo 48.1.h, de la Ley 7/2007)

Normativa reguladora

- Art 30.1.g) de la Ley 30/1984 y Disp. Adic. 11ª y 19ª Ley Orgánica 3/2007.
- Art. 48.1.h) de la Ley 7/2007 EBEP.
- Art. 4 del R.D. 180/2004, de 30 de enero, que adopta medidas para la conciliación de la vida familiar y laboral en relación con el disfrute a tiempo parcial de los permisos incluidos en el artículo 30.3 de la Ley 30/1984.
- R.D. 2670/1998, de 11 de diciembre.
- Art. 33 del Convenio Colectivo AEAT.

Órgano competente

Servicios Centrales: Subdirector General de Gestión Administrativa de Personal.

Servicios Territoriales: Delegados Especiales y Delegados.

Resolución

- PLAZO DE RESOLUCIÓN Y SENTIDO DEL SILENCIO:
Diez días. Estimatorio.
- TIPO DE RESOLUCIÓN:
F25 R y L17 R. Aplicación RRHH (Código 200-210/215/220/230).

Precisiones

- El R.D. 2670/1998, desarrolla este permiso estableciendo la posibilidad de la reducción hasta un medio de la jornada y la reducción proporcional de retribuciones y cómo calcular el valor hora. Además, indica que si lo permite la organización de trabajo de la Unidad, se concederá la parte de la jornada que convenga a los intereses personales del funcionario.
- Debe tenerse en cuenta que para el personal laboral, el Convenio Colectivo atiende también la relación de parejas de hecho.
- El Acuerdo de la Comisión Superior de Personal de 26 de agosto de 2002 aclara, por un lado, que la expresión “familiar que se encuentre a su cargo” debe interpretarse en un sentido amplio de atención o cuidado y no circunscribirse a una mera dependencia económica y, por otro lado, que cuando se indica que “no desempeñe actividad retribuida” la norma se está refiriendo al desempeño de una profesión u oficio por la que se perciba una contraprestación económica, no incluyéndose en el concepto de actividad retribuida la percepción de una pensión.
- El artículo 4 del R. D. 180/2004, de 30 de enero de 2004, declara incompatible el disfrute a tiempo parcial de los permisos de parto o de adopción con los derechos relativos a la reducción de jornada por guarda legal o cuidado de familiar.
- Esta reducción de jornada resulta incompatible, al recogerse en el artículo 30 de la Ley 30/1984, con la reducción de jornada por interés particular, de acuerdo con lo dispuesto por el apartado segundo, punto cuarto de la Resolución de 12 de diciembre de 2005 de la SGAP.
- El Acuerdo de la Comisión Superior de Personal de 12 de julio de 2002 indica que sí resultan compatibles la reducción de jornada por razón de guarda legal y por lactancia.
- De los Acuerdos de la Comisión Superior de Personal de 15 de octubre de 1991 y de 16 de febrero de 1995 se extraen dos conclusiones destacadas: - el hecho de que el régimen de jornada reducida por razones de guarda legal quede configurado como un derecho del funcionario, le permite que pueda ser ejercitado por el titular cuantas veces se estime oportuno, siempre que concurren los supuestos de guarda legal previstos en la normativa; así pues, el funcionario puede incorporarse a la jornada normal y regresar a la jornada reducida en cuantas ocasiones lo solicite. – como excepción a la conclusión anterior tendríamos que no procede acogerse al régimen normal de jornada, con ocasión del disfrute de la vacación anual retribuida, cuando antes se ha prestado servicio en régimen de jornada reducida.
- De modo similar, el Acuerdo de la citada Comisión de 9 de septiembre de 2002 completa esta última idea señalando que la reducción de jornada por guarda legal no cabe solicitarla para un período determinado excluyendo a la vez del mismo determinados días no laborables, períodos de baja por enfermedad o vacaciones, a los efectos de que la reducción de retribuciones sea menor, pues ello implicaría una vulneración de la finalidad de la norma, y una actuación en fraude de ley. Dicho esto, la concesión del permiso por maternidad sí interrumpe (Manual de Procedimiento de gestión de recursos humanos de la SEAP de 1992 y Ley 3/1989) los efectos de la reducción de jornada por guarda legal, debiendo el funcionario percibir íntegramente sus retribuciones mientras dure el permiso por maternidad. También cabría retornar al régimen de jornada normal si se padece una enfermedad cuya previsión es de larga duración.

18. PERMISO A REDUCCIÓN DE JORNADA PARA FUNCIONARIOS A MENOS DE CINCO AÑOS PARA CUMPLIR LA EDAD DE JUBILACIÓN FORZOSA O TEMPORALMENTE EN PROCESOS DE RECUPERACIÓN DE ENFERMEDAD 6/10/2008

Los funcionarios a quienes falten menos de cinco años para cumplir la edad de jubilación forzosa, establecida en el art. 33 de esta Ley, podrán obtener, a su solicitud, la reducción de su jornada de trabajo hasta un medio, con la reducción de retribuciones que se determine reglamentariamente, siempre que las necesidades del servicio lo permitan.

Dicha reducción de jornada podrá ser solicitada y obtenida, de manera temporal, por aquellos funcionarios que la precisen en procesos de recuperación por razón de enfermedad, siempre que las necesidades del servicio lo permitan.

(Artículo 30.4 de la Ley 30/1984)

Normativa reguladora

- Art. 30.4 de la Ley 30/1984
- Disp. Adic. quinta del R.D. 365/1995, de 10 de marzo, Reglamento de Situaciones Administrativas.
- Art. 12.6 del Estatuto de los Trabajadores y R.D. 1131/2002, regulan la jubilación del personal laboral a tiempo parcial y el contrato de relevo (en la práctica hasta ahora no son informados favorablemente por los Ministerios MAP y MEH).

Órgano competente

Servicios Centrales: Subdirectores de Departamento competentes en materia de personal, Directores de Servicio, Jefe de Dependencia de GMR de la DCGC, Jefe de la ONIF y Jefe del Gabinete del Director General).

Servicios Territoriales: Delegados Especiales y Delegados.

Resolución

- PLAZO DE RESOLUCIÓN Y SENTIDO DEL SILENCIO:
Tres meses. Desestimatorio.
- TIPO DE RESOLUCIÓN:
F25 R y L17 R. Aplicación RRHH (Código 200-290)

Precisiones

- Ver su desarrollo reglamentario (período de concesión/renovación, duración de la jornada de la mitad o dos tercios de la jornada general, retribuciones del 60% u 80%..., peculiaridades del Régimen de Clases Pasivas o de la Seguridad Social, etcétera) en la Disposición adicional quinta del R. D. 365/1995, que aprueba el Reglamento de Situaciones Administrativas.
- Esta reducción de jornada resulta incompatible, al recogerse en el artículo 30 de la Ley 30/1984, con la reducción de jornada por interés particular, de acuerdo con lo dispuesto por el apartado segundo, punto cuarto de la Resolución de 12 de diciembre de 2005 de la SGAP.

19. PERMISO (Y REDUCCIÓN DE JORNADA) POR RAZÓN DE VIOLENCIA DE GÉNERO 6/10/2008

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

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

(Artículo 49 d, de la Ley 7 /2007, EBEP)

Normativa reguladora

- Art. 49.d) de la Ley 7/2007
- Art. 34 del Convenio Colectivo AEAT.

Órgano competente

Servicios Centrales: Subdirector General de Gestión Administrativa de Personal para las ausencias por analogía y el Director Adjunto de Recursos Humanos para la reducción de jornada.

Servicios Territoriales: Delegados Especiales y Delegados.

Resolución

- PLAZO DE RESOLUCIÓN Y SENTIDO DEL SILENCIO:
Tres meses. Estimatorio para las ausencias y desestimatorio para la reducción de jornada.
- TIPO DE RESOLUCIÓN:
Para la reducción de jornada: F25 R o L17 R
Para las ausencias, control horario.

Precisiones

- No existe desarrollo reglamentario todavía.
- El Convenio Colectivo AEAT establece la posibilidad de o bien reducir la jornada hasta 2/3 sin reducir retribuciones o alternativamente, reordenar temporalmente su horario de trabajo. Puede acreditarse esta situación de diversas formas.

20. REDUCCIÓN DE JORNADA POR RAZÓN DE ENFERMEDAD MUY GRAVE DE FAMILIAR POR UN PLAZO MÁXIMO DE UN MES

6/10/2008

El funcionario que precise atender al cuidado de un familiar de primer grado, tendrá derecho a solicitar una reducción de hasta el cincuenta por ciento de la jornada laboral, con carácter retribuido, por razones de enfermedad muy grave y por el plazo máximo de un mes. Si hubiera más de un titular de este derecho por el mismo hecho causante, el tiempo de disfrute de esta reducción se podrá prorratear entre los mismos, respetando, en todo caso, el plazo máximo de un mes.

(Artículo 30.1.g bis, de la Ley 30/1984 y, de modo similar, Artículo 48.1.i, de la Ley 7/2007, EBEP)

Normativa reguladora

- .Art. 30.1.g, bis, de la Ley 30/9184, añadida por la disp. adicional 19ª Ley Orgánica 3/2007
- Art. 48.1.i, de la Ley 7/2007
- Orden APU/3902/2005, de 15 de diciembre.

Órgano competente

Servicios Centrales: Subdirector General de Gestión Administrativa de Personal

Servicios Territoriales: Delegados Especiales y Delegados.

Resolución

- PLAZO DE RESOLUCIÓN Y SENTIDO DEL SILENCIO:
Tres meses. Estimatorio
- TIPO DE RESOLUCIÓN:
Debe concederse mediante resolución expresa. Una vez concedido, puede controlarse mediante control horario. Aplicación RRHH (Código 200-225).

Precisiones

- A continuación, se exponen las precisiones fundamentales recogidas por las Directrices de la D. G. de la Función Pública a principios del 2007 sobre esta reducción de jornada: - sólo se podrá conceder este permiso una vez por cada proceso patológico; - el plazo máximo es de un mes, concluyendo la vigencia de este permiso en caso de alta o fallecimiento del familiar; - la denegación de esta medida deberá realizarse siempre de forma motivada en función de las circunstancias concurrentes; - las solicitudes deberán acompañarse de documento que acredite la relación de consanguinidad o afinidad en primer grado y de certificado expedido por servicio médico oficial en el que se acredite la enfermedad muy grave del familiar.

- Se recomienda ser muy restrictivo en la concepción de enfermedad MUY GRAVE, diferenciándose claramente del concepto usual, actual de la enfermedad grave de un familiar. Así, una acepción de enfermedad muy grave podría ser que la dolencia de que se trate conlleve riesgo vital.
- El Acuerdo de la Comisión Superior de Personal de 1 de agosto de 2006 determina que no cabe realizar una modificación del permiso establecido para ajustarlo a las necesidades de cada funcionario (el ejemplo expuesto consistía en modificar la reducción hasta el 50% de un mes por quince días completos...).
- El Acuerdo de la Comisión Superior de Personal de 27 de diciembre de 2006 indica que no puede calificarse a priori como atención al cuidado de un familiar, cuando éste esté internado con carácter permanente en un centro asistencial.

21. DERECHO A LA PAUSA DE TREINTA MINUTOS EN LA JORNADA DE TRABAJO

6/10/2008

Durante la jornada de trabajo se podrá disfrutar de una pausa, por un período de treinta minutos, que se computará como trabajo efectivo. Esta interrupción no podrá afectar a la prestación de los servicios y, con carácter general, podrá efectuarse entre las diez y las doce treinta horas.

(Apartado primero. 4. b, de la Resolución de la SGAP de 20 de diciembre de 2005)

Precisiones

- No resulta necesario atender aspectos como normativa, resolución, etcétera.
- El artículo 35 del Convenio Colectivo recoge la particularidad de que los trabajadores con turno de noche tendrán derecho a dos pausas de veinte minutos que no podrán acumularse.
- Como desarrolla el Dictamen de la Comisión Superior de Personal de 17 de junio de 2002, el derecho a la pausa se configura como inherente a la jornada laboral y con independencia del régimen que tuviera ésta, por lo que el hecho de estar en reducción de jornada por guarda legal, no impide el disfrute de dicha pausa.
Parece lógico deducir que lo indicado resulta válido para cualquier tipo de jornada reducida.

22. LICENCIA PARA ESTUDIOS SOBRE MATERIAS RELACIONADAS CON LA FUNCIÓN PÚBLICA (Y PERMISO HASTA 40 HORAS ANUALES, CON RETRIBUCIONES BÁSICAS, PARA ASISTIR A CURSOS DE PERFECCIONAMIENTO PROFESIONAL) 6/10/2008

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

(Artículo 72.1 de la Ley Articulada de Funcionarios)

El período en que se disfruten las vacaciones y la concesión de licencias por razones de estudios y asuntos propios, cuando proceda, se subordinará a las necesidades del servicio (Art. 74 de la Ley Articulada de Funcionarios)

Normativa reguladora

- Art. 72.1 y 74 de la Ley Articulada de Funcionarios.
- Apartado décimo, dos, b, de la Resolución de 20 de diciembre de 2005, de la SGAP.
- Art. 47.c) del Convenio colectivo.

Órgano competente

Servicios Centrales: Director Adjunto de Recursos Humanos.

Servicios Territoriales: Delegados Especiales.

Resolución

- PLAZO DE RESOLUCIÓN Y SENTIDO DEL SILENCIO:
Tres meses. Estimatorio.
- TIPO DE RESOLUCIÓN:
F17 R por la incidencia en nómina. El permiso hasta 40 horas, mediante Aplicación RRHH (Código 100-210)

Precisiones

- Si bien el Convenio Colectivo en su artículo 47 contempla diferentes tipos de permisos para formación del personal laboral, no se encuentra ninguno asimilable a este permiso...
- Como dictamina la Comisión Superior de Personal en Acuerdos de 30 de julio de 1987 y de 5 de septiembre de 1991 y recoge el Manual (SEAP, 1992) de Procedimiento de Gestión de Recursos Humanos, esta licencia debe alcanzar exclusivamente a aquellos estudios que se realicen para consolidar o aumentar la formación del funcionario en relación con el cometido desempeñado en el puesto de trabajo. Estos mismos Acuerdos establecen que esta licencia no puede utilizarse para permitir la preparación de procesos selectivos de acceso a otros Cuerpos o escalas de la Administración.

- **El permiso, percibiendo sólo retribuciones básicas, con un límite máximo de 40 horas al año, para la asistencia a cursos de perfeccionamiento profesional y cuyo contenido esté directamente relacionado con el puesto de trabajo o la correspondiente carrera administrativa, previo informe del superior jerárquico correspondiente, recogido por el apartado décimo, dos, b, de la Resolución de 20 de diciembre de 2005, de la SGAP,** realmente se corresponde con el permiso contemplado aquí, es decir, con el recogido en el artículo 72.1 de la Ley Articulada de 1964 (Acuerdo de la Comisión Superior de Personal de 29 de junio de 1992). Eso sí, cabe matizarse que el permiso de las 40 horas sí puede amparar un curso, externo a la propia Administración, que permita preparar el acceso a otros Cuerpos o Escalas porque alude expresamente a la carrera administrativa. También recoge la Resolución de 20 de diciembre de 2005 que los periodos de disfrute de este permiso no podrán acumularse a otros tipos de permisos y licencias. Esta posibilidad de permiso sí viene recogida en el Convenio Colectivo, en su artículo 47,c.
- El Dictamen de la Comisión Superior de Personal de 29 de septiembre de 1991 analiza y explica que, aunque nada indica el artículo 72.1 sobre la duración de esta licencia de estudios, cabe llegar a la conclusión –toda vez que el funcionario sigue en situación de servicio activo con todos sus derechos pero también con todos sus deberes y responsabilidades- de que debe ser una licencia de corta duración. En todo caso, dado también el carácter facultativo de esta licencia, puede ser revocada a causa sencillamente de su larga duración si así se ha concedido.

23. AUTORIZACIÓN DEL PERÍODO DE PRÁCTICAS O CURSO SELECTIVO

6/10/2008

Igualmente, se concederá esta licencia (entiéndase la licencia para realizar estudios sobre materias directamente relacionadas con la función pública) 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.

(Artículo 72.2 de la Ley Articulada de Funcionarios, párrafo añadido por la Ley 62/2003, de 30 de diciembre)

Normativa reguladora

- Art. 72.2 Ley Articulada de Funcionarios.
- R.D. 456/1986, de 10 de febrero, por el que se fijan las retribuciones de los funcionarios en prácticas (BOE de 6 de marzo).
- Artículo 49,d, del convenio Colectivo.

Órgano competente

Servicios Centrales: Debe considerarse como la licencia para realizar estudios sobre materias directamente relacionadas con la función pública del art. 72.1 de la Ley del 64: Director Adjunto de Recursos Humanos.

Servicios Territoriales: Delegados Especiales.

Resolución

- PLAZO DE RESOLUCIÓN Y SENTIDO DEL SILENCIO:
Tres meses. Estimatorio.
Del tenor literal de la norma queda claro que es un derecho de concesión obligada y, a su vez, el funcionario queda obligado a la asistencia al curso selectivo o prácticas.
- TIPO DE RESOLUCIÓN:
F17 / L14
Aplicación de RRHH: prácticas subgrupo A1 (Código 100-300). Prácticas subgrupo A2 (Código 100-310) y prácticas subgrupos C1/C2 (Código 100-315)

Precisiones

- Conforme indica el Manual de procedimiento de gestión de recursos humanos de la SEAP de 1992, la duración deberá comprender únicamente el período de realización efectiva de las prácticas o del curso selectivo. Consecuentemente, el funcionario en prácticas continuará prestando servicios en su puesto de trabajo hasta la fecha del comienzo efectivo de las prácticas o del curso selectivo y desde la finalización de éste o aquéllas hasta el momento de la toma de posesión en su primer destino como funcionario de carrera del nuevo Cuerpo. **En este sentido resulta muy esclarecedor el consultar el artículo 2.2. del Real Decreto 456/1986.**

24. PERMISO PARA CONCURRIR A EXÁMENES FINALES Y DEMÁS PRUEBAS DEFINITIVAS DE APTITUD 6/10/2008

(Se concederán permisos por las siguientes causas justificadas)...para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación en Centros oficiales, durante los días de su celebración.

(Artículo 30.1.d, de la Ley 30/1984 y, con similar redacción, artículo 48.1.d, de la Ley 7/2007, EBEP)

Normativa reguladora

- Artículo 30.1.d, Ley 30/1984 y, de modo similar, art. 48.1.d, Ley 7/2007, EBEP.
- Apartado décimo, dos, a) de la Resolución de la SGAP de 20 de diciembre de 2005.
- Art. 47 a) y b) del Convenio Colectivo.

Órgano competente

Servicios Centrales: Subdirectores de Departamento competentes en materia de personal, Directores de Servicio, Jefe de Dependencia de GMR de la DCGC, Jefe de la ONIF y Jefe del Gabinete del Director General).

Servicios Territoriales: Delegados Especiales y Delegados.

Resolución

- PLAZO DE RESOLUCIÓN Y SENTIDO DEL SILENCIO:
Tres días. Estimatorio.
- TIPO DE RESOLUCIÓN:
Aplicación de RRHH.
Control horario. Aplicación RRHH (Código 100-130)

Precisiones

- La finalidad de este permiso es facilitar la obtención de títulos académicos o profesionales. El permiso debe concederse por el tiempo mínimo pero suficiente para que la norma cumpla su objetivo de hacer posible la asistencia a exámenes y pruebas definitivas de aptitud. Con carácter orientativo, el Manual de procedimientos de gestión de recursos humanos de 1992 indica que si los exámenes se celebran necesariamente, y no por opción del funcionario, fuera de la localidad de destino, el permiso puede extenderse al tiempo de celebración de los exámenes agregando el necesario para el desplazamiento al lugar de examen y, con el mismo carácter orientativo, que si los exámenes se celebran en la misma localidad y en día inhábil o fuera del horario de trabajo, no resulta procedente la concesión del permiso. En este sentido se pronuncian los Acuerdos de la Comisión Superior de Personal de 29 de junio de 1990, de 24 de abril de 1991 y de 11 de febrero de 1998 que además, señalan que las circunstancias concurrentes de cada supuesto deben ser ponderadas adecuadamente por el Órgano competente para la concesión o denegación del permiso. **Finalmente, cabe concluir que dada la redacción actual de la**

norma, interesa atender al sentido propio de la palabras y conceder el permiso durante la totalidad de la jornada correspondiente al día del examen, con independencia de la hora de celebración del mismo, atendiendo -si fuera necesario- la necesidad de posibilitar el desplazamiento a otras localidades. Y esto tanto para el personal laboral como para el funcionario.

- Según establecen respectivamente los Acuerdos de la Comisión Superior de Personal de 30 de diciembre de 1991 y de 15 de octubre de 1991, deben entenderse incluidos dentro de este permiso tanto la realización de los ejercicios de pruebas selectivas previstos en las correspondientes convocatorias para ingreso en los Cuerpos o Escalas de las Administraciones y Organismos Públicos, como la realización de la entrevista personal como medio subjetivo de valoración de un candidato para la provisión de un puesto de trabajo ofertado mediante concurso.
- Existe un permiso de difícil encaje en este documento recogido en el artículo 134 de la Ley 39/2009, de 19 de noviembre, de Carrera Militar, en el que se dispone que los reservistas voluntarios y los aspirantes a adquirir tal condición, en el caso de que fueran funcionarios al servicio de las Administraciones Públicas tendrán derecho a que los períodos de formación militar, básica y específica, y de formación continuada a los que se refiere el artículo 127 de la misma Ley de Carrera Militar, serán considerados como permiso regulado en el artículo 48 de la Ley 7 /2007, del EBEP.

En principio, este permiso formativo se ajustaría mejor a los recogidos por la Resolución de la SGAP de 20 de diciembre de 2005 (cursos de formación, de perfeccionamiento profesional, etc) pero al hacer referencia concreta al artículo 48 del EBEP, se deja constancia en este documento de la existencia de este permiso en este apartado del permiso para concurrir a exámenes y otras pruebas de aptitud por ser el más cercano de los contenidos en el citado artículo 48 EBEP.

25. PERMISO PARA CURSOS DE FORMACIÓN PROGRAMADOS POR LA ADMINISTRACIÓN O POR PROMOTORES DE FORMACIÓN CONTINUA 6/10/2008

El tiempo de asistencia a los cursos de formación programados por distintos órganos de la Administración General del Estado para la capacitación profesional o para la adaptación a un nuevo puesto de trabajo, y los organizados por los diferentes promotores previstos en el acuerdo de formación continua vigente en las Administraciones Públicas, se considerará tiempo de trabajo a todos los efectos, cuando los cursos se celebren dentro de ese horario.

(Apartado décimo, punto primero de la Resolución SGAP de 20 de diciembre de 2005)

Normativa reguladora

- Apartado décimo, punto primero de la Resolución de la SGAP de 20 de diciembre de 2005.
- Art. 46 del Convenio Colectivo, con alguna peculiaridad en procesos de reorganización de efectivos.

Órgano competente

Servicios Centrales: Subdirectores de Departamento competentes en materia de personal, Directores de Servicio, Jefe de Dependencia de GMR de la DCGC, Jefe de la ONIF y Jefe del Gabinete del Director General).

Servicios Territoriales: Delegados Especiales y Delegados.

Resolución

- PLAZO DE RESOLUCIÓN Y SENTIDO DEL SILENCIO:
Dos meses. Desestimatorio.
- TIPO DE RESOLUCIÓN:
Control horario. Aplicación RRHH (Código 100-125)

26. PERMISO PARA CURSO DE PERFECCIONAMIENTO PROFESIONAL NO DIRECTAMENTE RELACIONADO CON LA FUNCIÓN PÚBLICA 6/10/2008

Para facilitar la formación profesional y el desarrollo personal de los empleados públicos se concederán permisos para: permiso no retribuido, de una duración máxima de tres meses, para la asistencia a cursos de perfeccionamiento profesional no directamente relacionados con la función pública, siempre que la gestión del servicio y la organización del trabajo lo permitan.

(Apartado décimo. 2.c) de la Resolución de la SGAP de 20 de diciembre de 2005)

Normativa reguladora

- Apartado décimo, 2.c) de la Resolución de la SGAP de 20 de diciembre de 2005.
- Art. 47.d) del Convenio Colectivo.

Órgano competente

Servicios Centrales: Subdirectores de Departamento competentes en materia de personal, Directores de Servicio, Jefe de Dependencia de GMR de la DCGC, Jefe de la ONIF y Jefe del Gabinete del Director General).

Servicios Territoriales: Delegados Especiales y Delegados.

Resolución

- PLAZO DE RESOLUCIÓN Y SENTIDO DEL SILENCIO:
Dos meses. Desestimatorio.
- TIPO DE RESOLUCIÓN:
F17R / L14R. Aplicación RRHH (Código 100-200)

Precisiones

- Se considera conveniente que el interesado solicite este permiso con la suficiente antelación como para que el órgano competente pueda analizar adecuadamente si la gestión del servicio y la organización del trabajo pueden permitir la concesión del mismo. El solicitante deberá presentar una memoria justificativa relativa al curso de perfeccionamiento que pretenda realizar.

En caso de que efectivamente se conceda este permiso, la persona autorizada deberá justificar finalmente la matriculación en el curso de que se trate así como acreditar al final del mismo la asistencia al mismo. Lógicamente, el permiso no podrá superar la extensión del curso de que se trate.

27. DERECHO A RECIBIR Y PARTICIPAR EN CURSOS DE FORMACIÓN DURANTE LOS PERMISOS DE MATERNIDAD, PATERNIDAD O EXCEDENCIA POR MOTIVOS FAMILIARES 6/10/2008

Los empleados públicos podrán recibir y participar en cursos de formación durante los permisos de maternidad, paternidad, así como durante las excedencias por motivos familiares.

(Apartado cuarto Orden APU/3902/2005, de 15 de diciembre)

Normativa reguladora

- Art. 49 a, y b, de la Ley 7/2007, EBEP.
- Art. 30.3 de la Ley 30/1984, modificado por la Disp. Adic. 19ª de la Ley Orgánica 3/2007.
- Orden APU/3902/2005, de 15 de diciembre.
- Art. 60 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo.

Órgano competente

Servicios Centrales: Subdirectores de Departamento competentes en materia de personal, Directores de Servicio, Jefe de Dependencia de GMR de la DCGC, Jefe de la ONIF y Jefe del Gabinete del Director General).

Servicios Territoriales: Delegados Especiales y Delegados.

Resolución.

- PLAZO DE RESOLUCIÓN Y SENTIDO DEL SILENCIO:
Dos meses. Desestimatorio.
- TIPO DE RESOLUCIÓN:
F17 / L14

Precisiones:

- El artículo 60 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, establece una serie de acciones positivas dentro de las actividades de formación para los empleados públicos, consistentes en otorgar preferencia, durante un año, a quienes reingresen al servicio activo de permisos de maternidad o paternidad y de excedencias por guarda legal o por cuidado de familiar, y en la reserva de un 40% de las plazas a empleadas públicas para favorecer su promoción.

Podrán concederse licencias por asuntos propios. Dichas licencias se concederán sin retribución alguna, y su duración acumulada no podrá en ningún caso exceder de tres meses cada dos años.

El período en que se disfruten las vacaciones y la concesión de licencias por razones de estudios y asuntos propios, cuando proceda, se subordinará a las necesidades del servicio.

(Artículos 73 y 74 de la Ley Articulada de Funcionarios de 1964)

Normativa reguladora

- Art. 73 y 74 de la Ley Articulada de Funcionarios.
- Art. 42.1 del Convenio Colectivo.

Órgano competente

Servicios Centrales: Subdirectores de Departamento competentes en materia de personal, Directores de Servicio, Jefe de Dependencia de GMR de la DCGC, Jefe de la ONIF y Jefe del Gabinete del Director General).

Servicios Territoriales: Delegados Especiales y Delegados.

Resolución.

- PLAZO DE RESOLUCIÓN Y SENTIDO DEL SILENCIO:
Para funcionarios: Tres meses. Desestimatorio.
Para laborales: 20 días. Estimatorio.
- TIPO DE RESOLUCIÓN:
F17 R y L14 R. Aplicación de RRHH (Código 500-520)

Precisiones:

- Ver las matizaciones del convenio (artículo 42) para personal laboral.
- **Dada la existencia de diversos Acuerdos de la Comisión Superior de Personal y diversas Sentencias sobre este permiso, se establecen los siguientes criterios de actuación:**
 - A) Sí se puede conceder este permiso por períodos inferiores a una semana.
 - B) El cómputo de días se realizará desde el primer día de ausencia del trabajador (no se contabilizan los días anteriores festivos) hasta el último día de ausencia de trabajo (no se contabilizan los días posteriores si son sábados o festivos).
 - C) Este permiso puede denegarse por necesidades del servicio y deberá denegarse en aquellos supuestos en los que se deduzca la existencia de abuso del derecho o fraude de ley, por –entre otras posibilidades- intercalar varias licencias por asuntos propios entre días festivos, sábados o permisos por asuntos particulares, sin justificación suficiente, y con la

intención de percibir unas retribuciones sin proporcionalidad con los días realmente trabajados.

- D) Este permiso, en principio, puede unirse a las vacaciones, asuntos particulares, maternidad, enfermedad sin que haya “reincorporación efectiva”.
- Los Acuerdos de la Comisión Superior de Personal de 7 de marzo de 1990 y de 23 de enero de 1992 reconocen que el tiempo disfrutado con esta licencia es computable a efectos de trienios por tener la consideración de servicio activo.
- Del Acuerdo de la Comisión Superior de Personal de 28 de octubre de 1991 se obtienen diversas conclusiones interesantes: 1- que el plazo para el cómputo de los dos años para el disfrute de una nueva licencia por asuntos propios debe comenzar a computarse en el momento en que concluyó el disfrute de la licencia anterior, sin que sea posible que, una vez disfrutado el máximo total previsto de tres meses, se conceda otra licencia de este tipo (entiéndase, por el matiz que luego se aclara, por tres meses) hasta que hayan transcurrido dos años naturales; 2 - que, aunque la redacción del precepto de esta licencia se expresa en meses, nada impide su concesión por períodos de tiempo inferiores, por lo que podría solicitarse antes de transcurridos dos años, por los días que proporcionalmente correspondan al tiempo en que se ha permanecido en servicio activo. 3 – que no resulta posible conceder esta licencia “a cuenta” de años sucesivos porque se fundamentaría en una previsión, como es la permanencia del funcionario en el servicio activo, de realización incierta.
- El Acuerdo de la Comisión Superior de Personal analiza como debe computarse el tiempo transcurrido en excedencia por cuidado de hijos a la hora de calcular el conceder, a una funcionaria reingresada, una licencia de asuntos propios. Llega a la conclusión de que el período transcurrido en este tipo de excedencia debe contarse como si hubiera estado en servicio activo debido a la equiparación en la práctica de la situación de excedencia por cuidado de hijos y del servicio activo (se les computa para trienios, grado, derechos pasivos...).

Por ello, y a “sensu contrario”, el tiempo transcurrido en otras situaciones no equiparables al servicio activo no permitiría su cómputo a la hora de conceder esta licencia de asuntos propios (por ejemplo, período transcurrido en suspensión firme de funciones o en excedencia voluntaria por interés particular).

ANEXO de tipos de resolución

| <u>PERMISO O LICENCIA</u> | <u>TIPO DE RESOLUCIÓN</u> |
|--|---|
| 1. VACACIONES | Aplicación de RR.HH. (código 700-710) |
| 2. LICENCIA POR ENFERMEDAD Y RIESGO DURANTE EL EMBARAZO Y LACTANCIA | |
| Hasta 3 días de ausencia por enfermedad o accidente | Aplicación de RR.HH. (código 600-620 ó código 600-630) |
| Entre 4 días y 3 meses (Func. MUFACE) | F.17 o L.14 Aplicación de RR.HH. (código 600-615 ó código 600-635) |
| A partir de 3 meses, a los 12 y 18 meses | F.17.R o L.14.R |
| 3. LICENCIA POR MATRIMONIO | F.17 o L.14 Aplicación de RR.HH. (código 500-510) |
| 4. PERMISO PARA EXÁMENES PRENATALES Y TÉCNICAS DE PREPARACIÓN AL PARTO | Aplicación de RR.HH. (código 200-245) |
| 5. PERMISO POR NACIMIENTO DE HIJOS PREMATUROS O QUE REQUIERIESEN HOSPITALIZACIÓN TRAS EL PARTO | Aplicación de RR.HH. (código 100-150 ó código 800-150) |
| Si se tratase de reducción de jornada | F.25.R o L.17.R |
| 6. PERMISO PARA SOMETERSE A TÉCNICAS DE REPRODUCCIÓN ASISTIDA | Control horario |
| 7. PERMISO POR PARTO | F.17 o L.14 Aplicación de RR.HH. (código 100-160) |
| 8. PERMISO POR ADOPCIÓN O ACOGIMIENTO | F.17 o L.14 Aplicación de RR.HH. (código 100-160 ó código 800-200) |
| En caso de adopción internacional que requiera el desplazamiento al país de origen del niño | Aplicación de RR.HH. (código 100-600) |
| 9. PERMISO POR LACTANCIA DE UN HIJO MENOR DE 12 MESES | F.17 o L.14 Aplicación de RR.HH. (código 200-240 ó código 800-400) |
| En caso de acumulación del período de lactancia | Aplicación de RR.HH. (código 200-400) |
| 10. PERMISO POR PATERNIDAD DEBIDO AL NACIMIENTO, ACOGIMIENTO O ADOPCIÓN DE UN HIJO | Aplicación de RR.HH. (código 100-500) |
| 11. PERMISO POR FALLECIMIENTO, ACCIDENTE O ENFERMEDAD GRAVE DE FAMILIAR | Aplicación de RR.HH. (código 100-110 ó código 100-115) |
| 12. PERMISO POR ASUNTOS PARTICULARES Y DÍAS ADICIONALES DE LIBRE DISPOSICIÓN | Aplicación de RR.HH. (código 100-170) |

| <u>PERMISO O LICENCIA</u> | <u>TIPO DE RESOLUCIÓN</u> |
|--|---|
| 13. PERMISOS POR CUMPLIMIENTO DE DEBER INEXCUSABLE PÚBLICO O PERSONAL Y POR CONCILIACIÓN DE VIDA FAMILIAR Y LABORAL | Aplicación de RR.HH. (código 200-250) |
| 14. PERMISO POR TRASLADO DE DOMICILIO SIN CAMBIO DE RESIDENCIA (o cambio de residencia personal laboral) | Aplicación de RR.HH. (código 100-120 ó código 100-121) |
| 15. MEDIDAS DE FLEXIBILIZACIÓN HORARIA PLAN CONCILIA ORDEN APU/3902/2005 | Resolución expresa |
| 16. DERECHO A LA REDUCCIÓN DE JORNADA POR INTERÉS PARTICULAR | F.25.R o L.17.R Aplicación de RR.HH. (código 200-280) |
| 17. DERECHO A LA REDUCCIÓN DE JORNADA POR GUARDA LEGAL O CUIDADO DE FAMILIAR | F.25.R o L.17.R Aplicación de RR.HH. (código 200-210 / 215 / 220 / 230) |
| 18. REDUCCIÓN DE JORNADA PARA FUNCIONARIOS A MENOS DE 5 AÑOS DE EDAD DE JUBILACIÓN O PROCESOS DE RECUPERACIÓN ENFERMEDAD | F.25.R o L.17.R Aplicación de RR.HH. (código 200-290) |
| 19. PERMISO (Y REDUCCIÓN DE JORNADA) POR RAZÓN DE VIOLENCIA DE GÉNERO | |
| En caso de Reducción de Jornada | F.25.R o L.17.R |
| En caso de ausencias | Control horario |
| 20. REDUCCIÓN DE JORNADA POR ENFERMEDAD MUY GRAVE DE FAMILIAR (MÁXIMO UN MES) | Resolución expresa Aplicación de RR.HH. (código 200-225) |
| 21. DERECHO A LA PAUSA DE TREINTA MINUTOS EN LA JORNADA DE TRABAJO | Control horario |
| 22. LICENCIA PARA ESTUDIOS SOBRE MATERIAS RELACIONADAS CON LA FUNCIÓN PÚBLICA | F.17.R |
| Las 40 horas anuales para asistencia a cursos de perfeccionamiento profesional | Aplicación de RR.HH. (código 100-210) |
| 23. AUTORIZACIÓN DEL PERÍODO DE PRÁCTICAS O CURSO SELECTIVO | F.17 o L.14 |
| Período prácticas subgrupo A1 | Aplicación de RR.HH. (código 100-300) |
| Período prácticas subgrupo A2 | Aplicación de RR.HH. (código 100-310) |
| Período prácticas subgrupo C1 / C2 | Aplicación de RR.HH. (código 100-315) |
| 24. PERMISO PARA CONCURRIR A EXÁMENES Y DEMÁS PRUEBAS DEFINITIVAS DE APTITUD | Aplicación de RR.HH. (código 100-130) |
| 25. PERMISO PARA CURSOS DE FORMACIÓN PROGRAMADOS POR LA ADMÓN. O POR PROMOTORES DE FORMACIÓN CONTINUA | Aplicación de RR.HH. (código 100-125) |

PERMISO O LICENCIA

TIPO DE RESOLUCIÓN

- | | |
|---|---|
| 26. PERMISO PARA CURSOS DE PERFECCIONAMIENTO PROFESIONAL NO DIRECTAMENTE RELACIONADOS CON LA FUNCIÓN PÚBLICA | F.17 o L.14 Aplicación de RR.HH. (código 100-200) |
| 27. DERECHO A RECIBIR Y PARTICIPAR EN CURSOS DE FORMACIÓN DURANTE EL DISFRUTE DE PERMISOS DE MATERNIDAD, PATERNIDAD O EXCEDENCIA POR MOTIVOS FAMILIARES | F.17 o L.14 |
| 28. LICENCIA POR ASUNTOS PROPIOS NO RETRIBUIDA | F.17.R o L.14.R Aplicación de RR.HH. (código 500-520) |