

PERMISOS, LICENCIAS Y VACACIONES

NORMATIVA APLICABLE

— Ley Orgánica 19/2003, de 23 de diciembre, de modificación de la Ley Orgánica 6/85, de 1 de julio, del Poder Judicial.

— L.O. 3/07, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de hombres y mujeres.

— Ley 7/07, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público.
— Orden APU/3902/2005, de 15 de diciembre, Acuerdo de la Mesa General de Negociación, de Medidas para la Conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

— Ley 21/2006, de 20 de junio, de modificación de la ley 30/84, de Medidas para la Reforma de la Función Pública.

— Instrucción de 15 de noviembre de 2007, de la Dirección General de Justicia y Menor, por la que se regula el régimen de vacaciones, permisos y licencias del personal de los cuerpos de Gestión Procesal, Tramitación Procesal, Auxilio Judicial y Médicos Forenses de la administración de justicia valenciana.

Disponible en www.intersindical.org

PERMISOS

No precisan autorización, pero se deben comunicar.

ASUNTOS PARTICULARES

9 días al año. No pueden acumularse a las vacaciones. Pueden disfrutarse incluso en enero siguiente. Su disfrute estará subordinado a las necesidades del servicio. Los días por asuntos particulares será proporcional al de servicios efectivos prestados durante el año. Además de los nueve días, se tendrá derecho al disfrute de dos días adicionales al cumplir el sexto trienio, incrementándose en un día adicional por cada trienio cumplido a partir del octavo.

FALLECIMIENTO, ENFERMEDAD O ACCIDENTE GRAVE

■ 1. Por fallecimiento o enfermedad grave del cónyuge o pareja de hecho o de un familiar de primer grado, en línea directa, por consanguinidad o afinidad, se tendrá derecho a un permiso de 4 días. Si el hecho causante ocurriera a más de 60 kilómetros de la localidad de residencia del personal, el permiso será de 6 días.

■ 2. Por fallecimiento o enfermedad grave de un familiar de segundo grado en línea directa o colateral, por consanguinidad o afinidad, se tendrá derecho a un permiso de 3 días. Si el hecho causante ocurriera a más de 60 kilómetros de la localidad de residencia del personal el permiso será de 5 días.

■ 3. Se tomará en días naturales a partir del hecho causante y es compatible y no necesariamente consecutivo con el permiso de enfermedad grave.

■ 4. Se tendrá derecho al permiso por enfermedad cada vez que se acredite una nueva situación de gravedad. En el caso de que la hospitalización fuese inferior a los días a que por enfermedad grave se tiene

permiso y no mediase certificado de gravedad, este permiso se reducirá a los días que efectivamente el familiar del afectado haya estado hospitalizado.

■ 5. En los supuestos de enfermedad grave, hospitalización en institución sanitaria u hospitalización domiciliaria de larga duración, los días de permiso podrán utilizarse seguidos o alternos, a petición del personal.

GRADOS DE PARENTESCO (POR CONSANGUINIDAD O AFINIDAD)

- 1º grado: Padre/madre, suegro/suegra, hijo/hija, yerno/nuera
- 2º grado: Abuelo/a, hermano/a, cuñado/a, nieto/a
- 3º grado: Bisabuelo/a, tío/a, sobrino/a, biznieto/a
- 4º grado: Primo/prima

TRASLADO DE DOMICILIO

Dos días naturales consecutivos por traslado de su domicilio habitual. Cuando el nuevo domicilio se encuentre a más de 60 kilómetros del actual, serán tres días naturales consecutivos.

EXÁMENES FINALES

El personal dispondrá de permiso el día del examen para concurrir a pruebas selectivas para el ingreso en cualquier Administración Pública, a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación en centros oficiales, aunque la realización del ejercicio sea compatible con la jornada laboral.

CAMPAÑA ELECTORAL

Los funcionarios que se presenten como candidatos a los distintos procesos electorales, podrán ser dispensados de la prestación del servicio durante el tiempo de duración de la campaña electoral. Regulado por el Real Decreto 421/1991.

POR FUNCIONES REPRESENTATIVAS Y FORMACIÓN

Se concederán permisos para realizar funciones sindicales, de formación o de representación del personal, en los términos en que se establece en la normativa vigente.

DEBER INEXCUSABLE

Los funcionarios tendrán derecho a la concesión de permisos por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal. Se entiende por "deber inexcusable" la obligación que incumbe a una persona cuyo incumplimiento le genera una responsabilidad de índole civil, penal o administrativa. ■ Citaciones de Juzgados, Tribunales de Justicia o cualquier otro organismo oficial. ■ Cumplimiento de deberes ciudadanos derivados de una consulta electoral.

■ Trámites necesarios en organismos oficiales cuando coinciden con el horario de trabajo.

■ Asistencia a las reuniones de los órganos de gobierno y comisiones dependientes de los mismos, cuando derive estrictamente del cargo electivo de los previstos en la Ley Orgánica de Régimen Electoral General.

■ Asistencia, como miembro, a las sesiones de un Tribunal de examen o de oposición, con nombramiento de la autoridad pertinente.

■ Por el cumplimiento de deber relacionado con la conciliación de la vida familiar y laboral.

TÉCNICAS PRENATALES

Se concederán permisos al personal por el tiempo indispensable para la asistencia a la realización de exámenes prenatales y cursos de técnicas para la preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada

laboral, así como la asistencia a tratamientos basados en técnicas de fecundación asistida, por el tiempo necesario y previa justificación.

El funcionario que opte por la adopción o el acogimiento permanente o preadoptivo tiene derecho a ausentarse del lugar de trabajo para realizar los trámites administrativos requeridos por la administración competente durante el tiempo necesario, con la justificación previa de que se han de realizar dentro de la jornada de trabajo.

Su duración será por el tiempo necesario para la práctica de los exámenes y técnicas de preparación al parto programadas, para llevar a cabo el tratamiento de fecundación o para los trámites administrativos preceptivos de adopción o acogimiento permanente o preadoptivo.

VIOLENCIA DE GÉNERO SOBRE LA MUJER FUNCIONARIA

Las faltas de asistencia, o de puntualidad, 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.

LACTANTES

Por lactancia de un hijo menor de doce meses tendrá derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrá dividirse 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. Previa renuncia del padre, éste permiso podrá disfrutarlo el cónyuge o la pareja de hecho de la madre. Igualmente la funcionaria podrá solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente.

INTERRUPCIÓN VOLUNTARIA DEL EMBARAZO

La trabajadora tendrá derecho a seis días naturales y consecutivos a partir del hecho causante, siempre y cuando no se encuentre en situación de incapacidad temporal.

MÉDICO Y ASISTENCIAL

El personal podrá acudir durante su jornada laboral, por necesidades propias o de menores, ancianos o discapacitados físicos, psíquicos o sensoriales a su cargo, a:

■ Consultas, tratamientos y exploraciones de tipo médico durante el tiempo indispensable.

■ Reuniones de coordinación de sus centros de educación especial.

■ Consultas de apoyo adicional en el ámbito socio-sanitario.

Las ausencias de la jornada de trabajo causadas por cualquiera de los motivos enumerados en el apartado 1 durarán el tiempo indispensable para su realización.

CELEBRACIÓN DE MATRIMONIO O UNIÓN DE HECHO

El personal tendrá derecho a permiso el día de la celebración de su matrimonio o inscripción de su unión de hecho. Asimismo, el personal tendrá derecho a permiso el día de la celebración del matrimonio o inscripción de la unión de hecho de sus padres, padres políticos, hermanos, hermanos políticos, hijos, hijos del cónyuge o pareja de hecho, nietos y abuelos. Si el lugar en el que se realiza la celebración supera la distancia de 375 km, computados desde la localidad de residencia de dicho personal, el permiso será de dos días naturales consecutivos.

PATERNIDAD (POR NACIMIENTO, ACOGIMIENTO O ADOPCIÓN)

Tendrá una duración de quince días, a disfrutar por el padre o el otro progenitor a partir de la fecha de nacimiento, de la decisión administrativa o judicial por la que se constituye la adopción. Este permiso es independiente del disfrute compartido de los permisos por parto o permiso por adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente.

PREMATUROS O HOSPITALIZADOS DESPUÉS DEL PARTO

En los casos de nacimiento de hijos prematuros o que por cualquier causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la funcionaria o funcionario tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante un máximo de dos horas diarias percibiendo las retribuciones íntegras, durante el plazo máximo de dos meses.

MATERNIDAD

16 semanas ininterrumpidas, más 2 más por cada hijo a partir del segundo y por discapacidad del hijo. Parto prematuro u hospitalización del bebé: el permiso se computa a partir del alta hospitalaria. 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 del permiso.

En caso de disfrute simultáneo, la suma no podrá exceder de las 16 semanas. Emplea a computarse a partir del día que la funcionaria desee, siempre dentro de las 10 semanas anteriores al parto, o a partir de la

fecha del parto. Se tiene derecho aunque el bebé no sobreviva o se produzca el aborto de feto viable.

ADOPCIÓN O ACOGIMIENTO

Adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple. 16 semanas ininterrumpidas, más 2 más en los supuestos de adopción o acogimiento de menores mayores de seis años de edad, cuando se trate de menores discapacitados o minusválidos, o que por circunstancias y experiencias personales o que, provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar, debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes.

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

ADOPCIÓN INTERNACIONAL

Si fuera necesario el desplazamiento previo al país de origen del adoptado, se tendrá derecho, además de lo previsto anteriormente, a un permiso de hasta dos meses de duración, percibiendo durante este período exclusivamente las retribuciones básicas.

DISFRUTE A TIEMPO PARCIAL DE LOS PERMISOS DE MATERNIDAD, ADOPCIÓN O ACOGIMIENTO

El disfrute a tiempo parcial de estos permisos se ajustará a las siguientes reglas:

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

■ En el supuesto de parto, la madre no podrá hacer uso de esta modalidad del permiso durante las seis semanas inmediatas posteriores al parto, que serán de descanso obligatorio.

■ El periodo durante el que se disfrute del permiso se ampliará proporcionalmente en función de la jornada de trabajo que se realice, sin que, en ningún caso, se pueda superar la duración establecida para los citados permisos.

■ El disfrute en esta modalidad será ininterrumpido. Una vez acordado, solo podrá modificarse el régimen pactado mediante acuerdo entre la Dirección General de Justicia y el funcionario afectado, a iniciativa de éste y debido a causas relacionadas con su salud o la del menor.

■ Durante el periodo de disfrute del permiso a tiempo parcial, el funcionario no podrá realizar servicios extraordinarios fuera de la jornada que deba cumplir en esta modalidad.

PERMISOS, LICENCIAS Y VACACIONES

LICENCIAS

Es necesaria autorizació expresa. La denegación deberá ser motivada.

ASUNTOS PROPIOS

Hasta 3 meses naturales cada 2 años de servicios efectivos. Comprende desde el primer día en que deja de trabajar el funcionario hasta el día en que se reincorpora efectivamente al trabajo.

La denegación deberá ser motivada y la concesión está subordinada a las necesidades del servicio. Se trata de la única licencia sin retribución.

MATRIMONIO

Quince días naturales. Matrimonio o por inscripción en cualquier Registro Público Oficial de Uniones de Hecho. Se puede acumular a las vacaciones y al permiso por celebración de matrimonio o unión de hecho. No es necesario su disfrute a continuación del hecho causante. Se justifica con el libro de familia, certificación de celebración del matrimonio o del Registro de Uniones de Hecho.

PERFECCIONAMIENTO PROFESIONAL

Su duración es la de los cursos, congresos o jornadas. Se podrá asistir a éstos siempre que estén relacionadas con las funciones propias de su cuerpo y supongan completar su formación para el ejercicio de sus funciones.

Esta licencia dará derecho a percibir las retri-

buciones básicas y las prestaciones por hijo a cargo. Concesión subordinada a necesidades del servicio y disponibilidades presupuestarias. La denegación debe ser motivada.

FUNCIONARIADO EN PRÁCTICAS

Licencia extraordinaria durante el tiempo que se prolongue dicha situación. Finaliza por la reincorporación al servicio de origen o por el pase a excedencia voluntaria por prestación de servicios en el sector público en otro puesto. Percibirán las retribuciones que para los funcionarios en prácticas establezca la normativa vigente.

CURSOS DE FORMACIÓN

Su duración es la del curso a realizar. Cursos de formación incluidos en los planes de formación organizados por el Ministerio de Justicia, Dirección General de Justicia, Organizaciones Sindicales, u otras entidades públicas o privadas.

POR RAZÓN DE ENFERMEDAD

Enfermedad o accidente que impida el normal desempeño de sus funciones. Se concederán licencias derivadas de un mismo proceso patológico, hasta un máximo de 12 meses prorrogables por otros seis, si se presume que pueda ser dado/a de alta por curación.

Transcurridos dichos plazos, se prorrogarán las licencias hasta el momento de la declaración de jubilación por incapacidad permanente o del alta médica sin que, en

ningún caso, puedan exceder de 30 meses desde la fecha de la solicitud de la licencia inicial. Se entenderá que existe nueva licencia por enfermedad cuando el proceso patológico sea diferente y, en todo caso, cuando las licencias se hayan interrumpido durante un mínimo de un año.

Personal de Mugeju: las licencias por enfermedad darán lugar a plenitud de derechos económicos durante los 6 primeros meses desde la inicial, siempre que se deriven del mismo proceso patológico y de forma continuada o con una interrupción de hasta un mes. Las posteriores prórrogas devengarán sólo las retribuciones básicas y ayuda familiar.

RIESGO DURANTE EL EMBARAZO Y LACTANCIA

Cuando las condiciones del puesto de trabajo de una funcionaria pudieran influir negativamente en su salud, la del hijo o hija, podrá concederse licencia, en los mismos términos y condiciones previstas en la normativa aplicable. Se garantizará la plenitud de los derechos económicos de la funcionaria durante la duración de la licencia. Esto mismo será también de aplicación durante el periodo de lactancia natural. Para su concesión se deberá emitir informe por el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales que ponga de manifiesto la imposibilidad de adaptar el puesto o de desempeñar un puesto distinto, de conformidad con la normativa de prevención de riesgos laborales.

REDUCCIONES DE JORNADA

GUARDA LEGAL Y CUIDADO DE FAMILIAR

Se contemplan tres supuestos:

■ A.- 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 una persona con discapacidad, que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a la disminución de hasta la mitad de la jornada de trabajo, con la reducción proporcional de las retribuciones.

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.

■ B.- El funcionario que precise atender al cuidado de un familiar en 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 esta reducción se podrá prorrogar entre los mismos, respetando, en todo caso, el plazo de un mes.

■ C.- El empleado público tendrá derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional de retribuciones, en el supuesto

de hijos prematuros o que deban permanecer hospitalizados después del parto, una vez haya finalizado el permiso previsto en el número 17 de la presente Instrucción.

CESE PROGRESIVO DE ACTIVIDADES

Reducción de jornada hasta la mitad. Seis meses a partir del primer día del mes siguiente a cuando se conceda. Funcionarios a los que falte menos de cinco años para la jubilación forzosa. Se reducen las retribuciones. Se concede cuando las necesidades del servicio lo permitan. Renovación automática cada seis meses hasta la jubilación, salvo que éste solicite volver al régimen de jornada anterior. Denegación motivada.

PERMISOS, LICENCIAS Y VACACIONES

RECUPERACIÓN DE ENFERMEDAD

Reducción de jornada hasta la mitad. Personal funcionario en proceso de recuperación de una enfermedad. Se reducen las retribuciones tal y como se determine reglamentariamente. Se concede siempre que las necesidades del servicio lo permitan.

INTERÉS PARTICULAR

Indefinida. Jornada de 9 a 14 horas de lunes a viernes. Reducción al 75% del total de retribuciones. Incompatible con las reducciones descritas anteriormente. Cuando resulte compatible con la naturaleza del puesto de

sempañado y siempre que las necesidades del servicio lo permitan. No podrá reconocerse quien preste servicio en especial dedicación.

VIOLENCIA CONTRA LA MUJER

Funcionarias víctimas de violencia contra la mujer, para hacer efectiva su protección o derecho a la asistencia social integral. Reducción de la jornada con disminución proporcional de la retribución, o reordenación del tiempo de trabajo a través de la adaptación del horario o aplicación del horario flexible.

POR LARGA O CRÓNICA ENFERMEDAD

Quien, por larga o crónica enfermedad, no

pueda realizar su jornada laboral completa, tendrá derecho a una disminución de hasta la mitad de su jornada, con reducción proporcional de retribuciones, previa certificación de esta situación por la unidad de salud competente. Cuando la reducción no supere la hora diaria, no generará deducción de retribuciones.

FIESTAS LOCALES, SEMANA SANTA Y NAVIDAD

Art. 7 R.17/7/2006

Jornada de nueve a catorce horas: cinco días durante las fiestas locales y cuatro días durante Semana Santa. Los días 24 y 31 de diciembre cerrarán las oficinas judiciales.

VACACIONES

DURACIÓN

Un mes natural o 22 días hábiles anuales por año de servicio o el tiempo que corresponda proporcionalmente si los servicios prestados fueren inferiores. Si se han completado durante el año anterior los siguientes años de antigüedad, se tiene derecho a 23 días de vacaciones a los 15 años; 24 días a los 20 años; 25 a los 25 años y 26 a los 30 años de servicio.

OBSERVACIONES

Se disfrutarán obligatoriamente dentro del año natural y hasta el quince de enero siguiente, en periodos mínimos de cinco días hábiles consecutivos. Se pueden alterar las vacaciones ya concedidas por razones justificadas. No se pueden denegar las vacaciones fuera del periodo estival en caso de embarazo y hasta que el hijo cumpla 9 meses. Si transcurri-

er un mes desde la solicitud y la Administración no ha resuelto, se entenderá estimada la petición por silencio administrativo. La denegación del periodo solicitado deberá ser motivada.

Se interrumpen las vacaciones en caso de baja por enfermedad o ingreso hospitalario. En caso de incapacidad temporal, se tiene derecho al retraso de las vacaciones ya concedidas

RETRIBUCIONES

COMPARATIVA COMPLEMENTS AUTONÒMICS *

	2007 €/mes	2008 €/mes	2009 €/mes	2010 €/mes	2011 €/mes
Andalusia	295	446	562	P. negociació	
Madrid	252	382	544	619	709
País Basc	467	511	511	P. negociació	
Catalunya	355	467	491	P. negociació	
Navarra	379	472	P. negociació		
País Valencià (***)	274	330 - 355	462 - 487	+2%	+2%
Cantabria	199	353	460	549	640
Aragó (**)	199	303	383	457	P. negociació
Galícia	285	320	445	P. negociació	
Canàries	367	372	P. negociació		
Territori Ministeri	199	363	370	400	P. negociació

[*] Quantitats que corresponen al cos de Tramitació no s'inclou el CAT, productivitat, programes de millora, etc.

[**] A més a més, incorpora la clàusula de revisió salarial en increment del complement autonòmic.

[***] L'acord de València signat en 2007 per CSIF, CC00 i UGT és per 4 anys, ja que inclou una clàusula de compromís per part d'aquests sindicats de no demanar cap increment retributiu al llarg de la resta de la legislatura (fins el 2011) per aquells conceptes que són competència de la Generalitat.