



RESOLUCIÓN DE 10 DE MAYO DE 2016, DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE LA FUNCIÓN PÚBLICA Y CALIDAD DE LOS SERVICIOS, POR LA QUE SE DICTAN INSTRUCCIONES EN MATERIA DE VACACIONES, PERMISOS Y LICENCIAS.

Por la Circular 11/2012, de 24 de julio, de la Dirección General de la Función Pública y Calidad de los Servicios se dictaron instrucciones en materia de vacaciones, permisos y licencias tras la entrada en vigor del Real Decreto-Ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad que, a su vez, modificaba el artículo 48 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, homogeneizando el régimen de permisos de los empleados públicos.

A los permisos regulados en el artículo 49 del mencionado Estatuto Básico, se añade por Ley Orgánica 9/2015, de 28 de julio, de Régimen de Personal de la Policía Nacional, un nuevo permiso para las víctimas del terrorismo y sus familiares directos.

Por Real Decreto-ley 10/2015, de 11 de septiembre, por el que se conceden créditos extraordinarios y suplementos de crédito en el presupuesto del Estado y se adoptan otras medidas en materia de empleo público y de estímulo a la economía, se modifica nuevamente el artículo 48 de Estatuto Básico del Empleado Público estableciendo en seis al año el número de días que se pueden disfrutar por asuntos particulares y añadiendo las disposiciones adicionales decimocuarta, decimoquinta y decimosexta en las que se da a las Administraciones Públicas la potestad de ampliar el número de días de permiso por asuntos particulares y de vacaciones en función de la antigüedad, así como de establecer un permiso retribuido para las funcionarias en estado de gestación. Esta regulación ha sido recogida en el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre (en adelante TREBEP).

Por Ley 1/2016, de 5 de febrero, de Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia para 2016, se modifica el texto refundido de la Ley de la Función Pública de la Región de Murcia, aprobado por Decreto Legislativo 1/2001, de 26 de enero (en adelante TRLFPRM), añadiendo un nuevo párrafo al artículo 74 en el que se incrementa el número de días de vacaciones anuales que se podrán disfrutar en función de la antigüedad, una disposición adicional sexta en la que se incrementa el número de días de permiso por asuntos particulares, también en función de la antigüedad, y una séptima que regula un permiso retribuido para las funcionarias en estado de gestación.

La entrada en vigor de estas normas implica, pues, una modificación en el régimen actual de los permisos, licencias y vacaciones de los empleados públicos de la Administración Pública de la Región de Murcia.

10/05/2016 15:50:33

Firmante: GALLEGO MARTÍN, ENRIQUE

Este es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico administrativo archivado por la Comunidad Autónoma de Murcia, según el artículo 30.5 de la Ley 11/2007, de 22 de junio. Su autenticidad puede ser contrastada accediendo a la siguiente dirección: <https://sede.carm.es/verificardocumentos> e introduciendo el código seguro de verificación (CSV) 9ae87d1c-0003-7c8f-058496655995





Igualmente, la presente Resolución recoge las medidas contempladas en el Plan de Igualdad, aprobado por la Mesa General de Negociación en su reunión de 1 de marzo de 2016 y por Acuerdo de Consejo de Gobierno de 13 de abril de 2016, que requieren de la aplicación de unos determinados criterios para la concesión de algunos de los permisos.

A la vista de las anteriores modificaciones y teniendo en cuenta el régimen de licencias de los empleados públicos contemplado en el artículo 76.1, letras a), b) y c) del TRLFPRM, así como el apartado quinto, letras c), d.1) y d.3) del Acuerdo de 18 de mayo de 2006, de medidas sociales para el personal al servicio de la Administración Pública de la Región de Murcia (Suplemento nº 2 del BORM nº 115, de 20 de mayo de 2006), en relación con la disposición adicional quinta de la citada Ley, se pretende realizar una refundición y racionalización de las instrucciones que se han venido dictando, año tras año, con motivo de las vacaciones y periodos de marcada tradición festiva, clarificando la vigencia de otras instrucciones dictadas anteriormente sobre esta materia, de modo que los empleados públicos y los gestores de los recursos humanos puedan disponer de la información unificada y actualizada.

Se ha tenido en cuenta lo regulado en la Resolución de 28 de diciembre de 2012, de la Secretaría de Estado de Administraciones Públicas, por la que se dictan instrucciones sobre jornada y horarios de trabajo del personal al servicio de la Administración General del Estado y sus organismos públicos, en lo que respecta a la consideración de los días 24 y 31 como no laborables y a la posibilidad de incrementar un día de permiso cuando alguna de las festividades de ámbito nacional de carácter retribuido coincida en sábado.

De conformidad con lo anterior, se dictan las siguientes

INSTRUCCIONES:

PRIMERA.- ÁMBITO DE APLICACIÓN.

Las presentes instrucciones serán de aplicación al personal de la Administración Regional que presta servicios en el ámbito de la Mesa Sectorial de Administración y Servicios.

En cuanto al personal docente no universitario de la Consejería de Educación y Universidades y el personal del Servicio Murciano de Salud, se estará a las instrucciones que dispongan sus órganos competentes en materia de recursos humanos.

Firmante: GALLEGO MARTIN ENRIQUE
10/05/2016 15:50:33
Este es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico administrativo archivado por la Comunidad Autónoma de Murcia, según el artículo 30.5 de la Ley 11/2007, de 27 de junio. Su autenticidad puede ser contrastada accediendo a la siguiente dirección: <https://sede.carm.es/verificardocumentos> e introduciendo el código seguro de verificación (CSV) 9ae7d1e-anb3-7d8f-0384-96655995





SEGUNDA.- PERMISOS Y LICENCIAS.

Los empleados públicos podrán disfrutar de los permisos y licencias que se recogen en el Anexo de esta Resolución, con las concreciones y especificidades recogidas en las presentes instrucciones.

TERCERA.- PERMISO POR ASUNTOS PARTICULARES.

1. Los empleados públicos podrán disfrutar de seis días de permiso al año por asuntos particulares o los días que proporcionalmente correspondan si el tiempo de servicio durante el año fuese menor.

2. Tendrán, además, derecho a disfrutar dos días adicionales al cumplir el sexto trienio, incrementándose un día más por cada trienio cumplido a partir del octavo.

Estos días adicionales se podrán disfrutar desde el día siguiente al del cumplimiento del correspondiente trienio.

CUARTA.- PERMISO RETRIBUIDO PARA LAS FUNCIONARIAS EN ESTADO DE GESTACIÓN.

Las empleadas públicas en estado de gestación tendrán derecho a disfrutar de un permiso retribuido, a partir del día primero de la semana 37 de embarazo, hasta la fecha del parto.

En el supuesto de gestación múltiple, este permiso podrá iniciarse el primer día de la semana 35 de embarazo, hasta la fecha del parto.

QUINTA.- RÉGIMEN DE DISFRUTE DE LOS PERMISOS Y LICENCIAS.

1. Los permisos y licencias que se otorguen por días se computarán por días naturales, conforme a lo dispuesto en el artículo 15.1 de la Ley 5/2012, de 29 de junio, a excepción del permiso por fallecimiento o enfermedad grave de un familiar que se computará por días hábiles, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 48.a) del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

2. En relación con los permisos por fallecimiento o enfermedad grave de familiares, por guarda legal, por deberes inexcusables y licencia por asuntos propios sin ninguna retribución, se aplicarán para su disfrute, de acuerdo con lo recogido en el Plan de Igualdad, los siguientes criterios:

a) El permiso por enfermedad grave de un familiar se podrá iniciar y fraccionar en cualquier momento mientras dure la enfermedad o período de hospitalización.





b) Se podrá acumular la reducción de jornada en días completos, en función de las necesidades del servicio.

c) El permiso por el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal y por deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral se podrá disfrutar con motivo de la asistencia médica en caso de hijos/hijas menores o ascendientes a cargo, mayores de 65 años o personas con discapacidad.

d) Se facilitará la concesión de la licencia por asuntos propios sin ninguna retribución para el personal que tenga a su cargo hijos e hijas menores cuando el motivo de la solicitud sea la atención y cuidado de los mismos.

3. Durante los periodos de marcada tradición festiva a que se refiere el Decreto 27/1990, de 3 de mayo, los permisos por asuntos particulares se disfrutarán, en su caso, preferentemente por turnos, de modo que siempre queden atendidas las necesidades del servicio.

Estos días de permiso se podrán disfrutar hasta el día 31 de enero del año siguiente al que correspondan. Sin perjuicio de ello, con carácter excepcional y por necesidades del servicio debidamente acreditadas, la Dirección General de la Función Pública y Calidad de los Servicios podrá ampliar este plazo, a propuesta de la Consejería u Organismo afectado.

Los días 24 y 31 de diciembre las oficinas administrativas permanecerán cerradas, con excepción del Registro General de la Comunidad Autónoma. Cuando estos días coincidan en festivo, sábado o día no laborable se podrán disfrutar dos días de permiso más en el año correspondiente.

En el caso de centros que, por sus peculiaridades, deban permanecer abiertos dichos días, el personal que preste servicios en los mismos podrá disfrutar los dos días de permiso en otras fechas, de conformidad con lo señalado en el párrafo segundo de este apartado y siempre respetando las necesidades de los servicios.

4. Así mismo, se dispondrá de un día de permiso adicional cuando alguna o algunas festividades laborales de ámbito nacional de carácter retribuido, no recuperable y no sustituible por las Comunidades Autónomas, coincidan con sábado en el correspondiente año, salvo aquellos empleados públicos sujetos a jornada especial en cuyo cómputo anual se hayan tenido en cuenta dichos días.

SEXTA- VACACIONES.

1. Los empleados públicos podrán disfrutar, durante cada año natural, de unas vacaciones retribuidas de **veintidós días hábiles** o de los días que proporcionalmente les correspondan si el tiempo de servicio durante el año fue menor.

2. En el supuesto de haber completado en la Administración los años de servicio que se indican se tendrá derecho a los siguientes días de vacaciones anuales:





- Por 15 años de servicio: 23 días hábiles.
- Por 20 años de servicio: 24 días hábiles.
- Por 25 años de servicio: 25 días hábiles.
- Por 30 o más años de servicio: 26 días hábiles.

Estos días adicionales se podrán disfrutar desde el día siguiente al del cumplimiento de los correspondientes años de servicios.

3. De conformidad con el artículo 10 del Decreto 27/1990, de 3 de mayo, por el que se regula la jornada y horario de trabajo, permisos, licencias y vacaciones del personal funcionario al servicio de la Administración Regional (BORM nº 110, de 15 de mayo de 1990), las vacaciones se disfrutarán, preferentemente, durante los meses de julio y agosto de cada año y, en especial, en este último mes.

4. Cuando se prevea el cierre de los centros debido a la inactividad estacional de determinados servicios públicos, los periodos de disfrute de las vacaciones de sus empleados coincidirán con la franja temporal del cierre de los mismos.

5. En aquellos centros no señalados en el apartado anterior, con el fin de promover una organización del trabajo que favorezca la conciliación de la vida personal y familiar, de conformidad con lo señalado en el artículo 23 de la Ley 7/2007, de 4 de abril, para la Igualdad entre mujeres y hombres y de Protección contra la violencia de género en la Región de Murcia, el disfrute de las vacaciones podrá hacerse en periodos mínimos de cinco días hábiles consecutivos siempre que sean compatibles con las necesidades del servicio.

Sin perjuicio de lo anterior, y siempre que las necesidades del servicio permitan, los empleados públicos podrán solicitar el disfrute, de manera independiente, de hasta cuatro días hábiles por año natural de vacaciones y de los días que en base a su antigüedad le correspondan, sin necesidad de atenerse a los periodos mínimos de cinco días hábiles consecutivos señalados.

Como consecuencia de lo anterior, el disfrute de los días de vacaciones a que tuvieran derecho los empleados públicos (o los días que en proporción le correspondan cuando el tiempo de servicio durante el año fuera menor) deberá adecuarse a lo siguiente:

- a) Al menos 18 días de vacaciones deberán ser disfrutados en periodos mínimos de cinco días hábiles consecutivos.
- b) 4 días de vacaciones podrán ser disfrutados, además de en la forma establecida en el apartado anterior, de manera independiente, sin necesidad de atenerse a los periodos mínimos de cinco días hábiles señalados.
- c) Los días adicionales de vacaciones a que se tenga derecho en función de la antigüedad se podrán disfrutar asimismo de manera independiente.

6. De conformidad con lo establecido en el artículo 14 del Decreto 27/1990, de 3 de mayo, no podrán acumularse las vacaciones anuales retribuidas, salvo causa de fuerza





mayor, a los días de permiso por asuntos particulares, asuntos personales sin justificación o días de libre disposición ni a la licencia por asuntos propios sin retribución.

Sin perjuicio de lo anterior, y siempre que las necesidades del servicio lo permitan, los días de vacaciones que se disfruten de forma independiente de acuerdo con estas instrucciones podrán acumularse a los días de permiso por asuntos particulares establecidos en el artículo 48, letra k) del TREBEP y en la disposición adicional sexta del texto refundido de la Ley de la Función Pública de la Región de Murcia.

7. Las vacaciones se disfrutarán dentro del año natural, salvo los días de disfrute independiente indicados en el apartado 5 que podrán disfrutarse hasta el 31 de enero del año siguiente.

No obstante lo anterior, en relación con las situaciones de incapacidad temporal, de riesgo durante el embarazo, de riesgo durante la lactancia con los permisos de maternidad o paternidad o con el permiso acumulado de lactancia, se estará a lo siguiente:

a) Cuando el período de vacaciones previamente fijado o autorizado, y cuyo disfrute no se haya iniciado, coincidiera en el tiempo con una situación de incapacidad temporal, de riesgo durante el embarazo, de riesgo durante la lactancia, con los permisos de maternidad o paternidad o con el permiso acumulado de lactancia, se podrá disfrutar de un nuevo período de vacaciones en fecha distinta dentro del mismo año natural.

b) Sin perjuicio de lo anterior, cuando las situaciones o permisos indicados en el apartado anterior impidan iniciar el disfrute de las vacaciones dentro del año natural al que correspondan, las mismas se podrán acumular a continuación de las situaciones o permisos indicados, aun cuando hubiera finalizado ya el año natural a que tales vacaciones correspondan.

c) En el supuesto de incapacidad temporal, el periodo de vacaciones se podrá disfrutar una vez haya finalizado dicha incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado, iniciándose las vacaciones el día siguiente al de finalización de la situación de incapacidad temporal.

d) Si durante el disfrute del período de vacaciones autorizado, sobreviniera una situación de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo y la lactancia natural o se iniciase un permiso por maternidad o paternidad, el período de vacaciones quedará interrumpido. En este supuesto, se podrá disfrutar de un nuevo período de vacaciones a continuación del permiso o de su reincorporación por alta médica por el tiempo restante, aun cuando ya hubiera finalizado el año natural a que tales vacaciones correspondan, siempre, igualmente, que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

Firmante: GALLEGO MARTÍN, ENRIQUE
10/05/2016 15:50:33
Este es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico administrativo archivado por la Comunidad Autónoma de Murcia, según el artículo 30.5 de la Ley 11/2007, de 22 de junio. Su autenticidad puede ser contrastada accediendo a la siguiente dirección: <https://sede.carm.es/verificardocumentos> e introduciendo el código seguro de verificación (CSV) 9a0f7de-ca03-7c85-0584-96655995





8. Lo dispuesto en los apartados anteriores se entenderá sin perjuicio de las peculiaridades de aquellos colectivos sujetos a jornadas y horarios especiales.

9. De acuerdo con lo recogido en el Plan de Igualdad, para la concesión de los días de vacaciones, el personal con responsabilidades familiares tendrán un tratamiento preferente en función de las necesidades del servicio.

SÉPTIMA.- NECESIDADES DEL SERVICIO.

De conformidad con la normativa vigente en esta materia, la concesión de los días de vacaciones y asuntos personales estará subordinada a las necesidades del servicio y, en todo caso, deberá garantizarse que la misma unidad orgánica donde el funcionario presta sus servicios asumirá las tareas de este, sin menoscabo para el funcionamiento del servicio o unidad orgánica.

En aquellos centros o servicios que por razones organizativas debidamente acreditadas a la Dirección General de la Función Pública y Calidad de los Servicios, no puedan asumir las tareas con personal propio, se podrán articular las medidas de recursos humanos adecuadas.

OCTAVA.- CONSIDERACIÓN ESPECIAL A DETERMINADOS COLECTIVOS.

Para la concesión de los permisos y vacaciones recogidos en las presentes instrucciones se tendrá especial consideración con los empleados públicos que formen familias monoparentales y con las que tengan hijos/hijas menores o ascendientes a su cargo, mayores de 65 años o personas con discapacidad.

NOVENA.- TABLA DE VIGENCIA DE INSTRUCCIONES EN MATERIA DE PERMISOS, LICENCIAS Y VACACIONES.

1. Continúan vigentes las siguientes Instrucciones de la Dirección General de la Función Pública y Calidad de los Servicios en materia de permisos, licencias y vacaciones:

a) Circular 3/2006, de 9 de octubre de la Dirección General de Función Pública, por la que se dictan instrucciones para el cumplimiento del Acuerdo Alcanzado por la Mesa General de Negociación de 18 de mayo de 2006, sobre medidas sociales para el personal al servicio de la Administración Pública de la Región de Murcia, en relación con las medidas relativas a la Conciliación de la Vida Familiar y Profesional, salvo en lo que se oponga a lo establecido en la presente Resolución.

b) Circular 1/2009, de 22 de enero, de la Dirección General de Empleo Público, por la que se dictan instrucciones en relación al permiso por lactancia acumulada.

c) Circular 8/2012, de 14 de mayo, de la Dirección General de la Función Pública y Calidad de los Servicios, por la que se aprueba Instrucción en relación a la licencia regulada





en el artículo 76.1.b) de la Ley de la Función pública de la Región de Murcia, salvo en lo que se oponga a lo dispuesto en el apartado quinto.2.d) de la presente Resolución.

d) Instrucción de 21 de noviembre de 2012, de la Dirección General de la Función Pública y Calidad de los Servicios, en relación con el permiso por fallecimiento, accidente o enfermedad grave de un familiar, excepto el apartado III.3.

2. Queda sin efecto la Circular 11/2012, de 24 de julio, por la que dictan instrucciones en materia de vacaciones, permisos y licencias tras la entrada en vigor del Real Decreto-ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad, así como el apartado III.3 de la Instrucción de 21 de noviembre de 2012, de la Dirección General de la Función Pública y Calidad de los Servicios, en relación con el permiso por fallecimiento, accidente o enfermedad grave de un familiar.

Lo que le comunico a los efectos de que, como jefe de personal de su Consejería u Organismo, adopte las medidas necesarias en relación con estas Instrucciones.

**EL DIRECTOR GENERAL DE LA FUNCIÓN PÚBLICA Y
CALIDAD DE LOS SERVICIOS**

(Documento firmado electrónicamente al margen)

Fdo. Enrique Gallego Martín

**A TODOS LOS SECRETARIOS GENERALES DE LAS CONSEJERÍAS Y
DIRECTORES DE ORGANISMOS**

10/05/2016 15:50:33

Firmante: GALLEGO MARTIN, ENRIQUE

Este es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico administrativo archivado por la Comunidad Autónoma de Murcia, según el artículo 38.5 de la Ley 11/2007, de 22 de junio. Su autenticidad puede ser contrastada accediendo a la siguiente dirección: <https://sede.carm.es/verificardocumentos> e introduciendo el código seguro de verificación (CSV) 9ae711e-a003-7d8f-058496655995





ANEXO

Régimen de permisos y licencias

Régimen de los permisos o licencias en la Mesa Sectorial de Administración y Servicios.	
Permiso por fallecimiento o enfermedad grave familiares	<p>Por fallecimiento, accidente o enfermedad grave de un familiar dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad, tres días hábiles cuando el suceso se produzca en la misma localidad, y cinco días hábiles cuando sea en distinta localidad.</p> <p>Cuando se trate del fallecimiento, accidente o enfermedad grave 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 de cuatro días hábiles cuando sea en distinta localidad. (Artículo 48, letra a) del TREBEP)</p> <p><i>El permiso por enfermedad grave de un familiar se podrá iniciar y fraccionar en cualquier momento mientras dure la enfermedad o periodo de hospitalización.</i></p> <p><i>Cuando el permiso derive del fallecimiento de un familiar deberá disfrutarse durante los días hábiles inmediatamente siguientes al día del inicio. En los demás casos el permiso se podrá disfrutar en cualquier momento, incluso en días alternativos, siempre que persistan las circunstancias que den derecho al mismo y no se supere el número de días legalmente establecido.</i></p> <p><i>Respecto a la aplicación de este permiso, continúa vigente la Instrucción de la Dirección General de Función Pública y Calidad de los Servicios de 21 de noviembre de 2012, salvo su apartado III.3, de acuerdo con lo dispuesto en la instrucción novena de la presente resolución.</i></p>
Permiso por traslado	Por traslado de domicilio sin cambio de residencia, un día. (Artículo 48, letra b) del TREBEP)
Permiso para funciones sindicales o de representación del personal	Para realizar funciones sindicales o de representación del personal, en los términos que se determine. (Artículo 48, letra c) del TREBEP)
Permiso por exámenes	Para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud, durante los días de su celebración. (Artículo 48, letra d) del TREBEP)

10/05/2016 15:50:33

Firmante: GALLEGO MARTIN, ENRIQUE

Este es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico administrativo archivado por la Comunidad Autónoma de Murcia, según el artículo 30.5 de la Ley 1/2007, de 22 de junio. Su autenticidad puede ser contrastada accediendo a la siguiente dirección: <https://sede.carm.es/verificadores> e introduciendo el código seguro de verificación (CSV) 90a7d1a-0a037c6f-058496655995





Permiso para exámenes prenatales	Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto por las funcionarias embarazadas y, en los casos de adopción o acogimiento, o guarda con fines de adopción, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo (Artículo 48, letra e) del TREBEP).
Permiso por lactancia	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. 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 48, letra f) del TREBEP)
Permiso por nacimiento de hijos prematuros	Por nacimiento de hijos prematuros o que por cualquier otra causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la funcionaria o el funcionario tendrá derecho a ausentarse del trabajo durante un máximo de dos horas diarias percibiendo las retribuciones íntegras. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional de sus retribuciones. (Artículo 48, letra g) del TREBEP)
Permiso por guarda legal	Por razones de guarda legal, cuando el funcionario tenga el cuidado directo de algún menor de doce años, de persona mayor que requiera especial dedicación, o de una persona con discapacidad que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a la reducción de su jornada de trabajo, con la disminución de sus retribuciones que corresponda. Tendrá el mismo derecho el funcionario que precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe actividad retribuida. (Artículo 48, letra h) del TREBEP) <i>Se podrá acumular la reducción de jornada en días completos, en función de las necesidades del servicio.</i>
Permiso de reducción de jornada por interés particular	El personal funcionario de carrera y el personal estatutario fijo podrá solicitar voluntariamente la reducción de su jornada de trabajo, con la correspondiente reducción proporcional de retribuciones, con el límite máximo de un tercio de la jornada efectiva, y siempre que no afecte a las necesidades del servicio, circunstancia que apreciará el órgano competente en materia de personal de la consejería, organismo autónomo u entidad de derecho público en que preste servicios. (Artículo 6.1 de la Ley 5/2012, de 29 de junio, de ajuste presupuestario y de medidas en materia de Función Pública)

10.05.2016 15:50:33

Firmante: GALLEGO MARTIN, ENRIQUE

Este es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico administrativo archivado por la Comunidad Autónoma de Murcia, según el artículo 30.5 de la Ley 11/2007, de 22 de junio. Su autenticidad puede ser contrastada accediendo a la siguiente dirección: <https://sede.carm.es/verificardocumento> e introduciendo el código seguro de verificación (CSV) 9a0c741e-0a03-7c81-058494655995





Permiso para el cuidado de un familiar de primer grado	Por ser preciso atender el cuidado de un familiar de primer grado, el funcionario tendrá derecho a solicitar una reducción de hasta el cincuenta por ciento de la jornada laboral, con carácter retribuido, por razones de enfermedad muy grave y por el plazo máximo de un mes. Si hubiera más de un titular de este derecho por el mismo hecho causante, el tiempo de disfrute de esta reducción se podrá prorratear entre los mismos, respetando en todo caso, el plazo máximo de un mes. (Artículo 48, letra i) del TREBEP)
Permiso por deberes inexcusables	Por tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal y por deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral. (Artículo 48, letra j) del TREBEP) <i>Se podrá disfrutar este permiso con motivo de la asistencia médica en caso de hijos/hijas menores o ascendientes a cargo, mayores de 65 años o personas con discapacidad.</i>
Permiso por asuntos particulares	Por asuntos particulares, sin justificación, (subordinados en su concesión a las necesidades del servicio y, en todo caso, deberá garantizarse que la misma unidad orgánica donde el funcionario presta sus servicios asumirá las tareas de éste sin daño para terceros ni para el funcionamiento del servicio o unidad orgánica) : <ul style="list-style-type: none">➤ Por asuntos particulares, seis días al año.➤ Dos días adicionales de libre disposición al cumplir el sexto trienio, incrementándose en un día adicional por cada trienio cumplido a partir del octavo. (Artículo 48.1, letra k) y disposición adicional decimotercera del TREBEP; artículo 75 y disposición adicional sexta del TRLFPRM)
Permiso por matrimonio	Por matrimonio, quince días. (Artículo 48, letra l) del TREBEP)

19-05-2014 15:50:33

Firmante: GALLEGO MARTIN, ENRIQUE

Este es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico administrativo archivado por la Comunidad Autónoma de Murcia, según el artículo 30.5 de la Ley 11/2007, de 22 de junio. Su autenticidad puede ser contrastada accediendo a la siguiente dirección: <https://sede.carm.es/verificardocumentos> e introduciendo el código seguro de verificación (CSV) 9ae7d1a-0003-7d1-058496655995





<p style="text-align: center;">Permiso por parto</p>	<p>Tendrá una duración de dieciséis 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.</p> <p>No obstante lo 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 periodo de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del periodo 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.</p> <p>En los casos de disfrute simultáneo de periodos 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. (Art. 49 letra a) del TREBEP)</p>
---	---

10/05/2016 15:50:33

Firmante: GALLEGO MARTIN, ENRIQUE

Este es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico administrativo archivado por la Comunidad Autónoma de Murcia, según el artículo 30.5 de la Ley 11/2007, de 22 de junio. Su autenticidad puede ser contrastada accediendo a la siguiente dirección: <https://sede.carm.es/verificardocumentos> e introduciendo el código seguro de verificación (CSV) 9ae7d1e-aa03-7d6f-0384-96a655995





**Permiso por adopción,
por guarda con fines de
adopción o acogimiento
tanto temporal como
permanente**

Permiso por adopción, por guarda con fines de adopción, o acogimiento, tanto temporal como permanente: tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas. Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del menor adoptado o acogido y por cada hijo, a partir del segundo, en los supuestos de adopción o acogimiento múltiple.

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

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

En los casos de disfrute simultáneo de periodos 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 de 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 periodo 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, guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución judicial por la que se constituya la adopción o la decisión administrativa o judicial de acogimiento.

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

Los supuestos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente, previstos en este artículo serán los que así se establezcan en el Código Civil o en las leyes civiles de las comunidades autónomas que los regulen, debiendo tener el acogimiento temporal una duración no inferior a un año.

(Art. 49, letra b) del TREBEP)

10.05.2018 15:50:32

Firmante: GALLEGO MARTIN, ENRIQUE

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico administrativo archivado por la Comunidad Autónoma de Murcia, según el artículo 30.5 de la Ley 11/2007, de 22 de junio. Su autenticidad puede ser contrastada accediendo a la siguiente dirección: <https://sede.com.es/verificardocumentos> e introduciendo el código seguro de verificación (CSV) 9a6f7d16-00037-7d81-030496653995





<p>Permiso de paternidad</p>	<p>Permiso de paternidad por el nacimiento, guarda con fines de adopción, acogimiento o adopción de un hijo: tendrá una duración de cuatro semanas*, a disfrutar por el padre o el otro progenitor a partir de la fecha del nacimiento, de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o acogimiento, o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción.</p> <p>Este permiso es independiente del disfrute compartido de los permisos por parto o por adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento.</p> <p>(Artículo 49, letra c) del TREBEP)</p> <p>Cuando el nuevo nacimiento, adopción o acogimiento se produzca en una familia numerosa, o bien cuando la familia adquiera dicha condición con el nuevo nacimiento, adopción o acogimiento o cuando en la familia haya una persona con discapacidad, la duración del permiso de paternidad será de veinte días, ampliándose en el caso de parto, adopción o acogimiento múltiple en dos días más por cada hijo a partir del segundo, o si uno de ellos es una persona con discapacidad. (D.A. 6ª de la Ley 2/2008, de 23 de diciembre)</p> <p>La duración será también de veinte días naturales ininterrumpidos cuando el hijo nacido tenga una discapacidad en un grado igual o superior al 33 por 100 (Real Decreto 295/2009, de 6 de marzo).</p> <p>*La duración del permiso de paternidad seguirá siendo de 15 días hasta la entrada en vigor del artículo 2 de la Ley 9/2009, de 6 de octubre. (Disposición transitoria sexta del TREBEP)</p>
<p>Normas comunes a los permisos por parto, adopción o acogimiento y paternidad</p>	<p>El tiempo transcurrido durante el disfrute de estos permisos se computará como de servicio efectivo a todos los efectos, garantizándose la plenitud de derechos económicos de la funcionaria y, en su caso, del otro progenitor funcionario, durante todo el periodo de duración del permiso, y, en su caso, durante los periodos posteriores al disfrute de este, si de acuerdo con la normativa aplicable, el derecho a percibir algún concepto retributivo se determina en función del periodo de disfrute del permiso.</p> <p>Los funcionarios que hayan hecho uso del permiso por parto o maternidad, paternidad, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento tanto temporal como permanente, tendrán derecho, una vez finalizado el periodo de permiso, a reintegrarse a su puesto de trabajo en términos y condiciones que no les resulten menos favorables al disfrute del permiso, así como a beneficiarse de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a las que hubieran podido tener derecho durante su ausencia. (Art. 49 letra c) del TREBEP)</p>

10/05/2016 15:50:33

Firmado por: GALLEGO MARTÍN, ENRIQUE

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico administrativo archivado por la Comunidad Autónoma de Murcia, según el artículo 39.5 de la Ley 11/2007, de 27 de junio. Su autenticidad puede ser contrastada accediendo a la siguiente dirección: <https://sede.carm.es/verificardocumentos> e introduciendo el código seguro de verificación (CSV) 9ae771e-and03-7d8-0384964655995





**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 Pública competente en cada caso.
(Art. 49 letra d) del TREBEP)

10/05/2018 15:50:23

Firmante: GALLEGO MARTIN, ENRIQUE

Este es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico administrativo archivado por la Comunidad Autónoma de Murcia, según el artículo 30.5 de la Ley 11/2007, de 22 de junio. Su autenticidad puede ser contrastada accediendo a la siguiente dirección: <https://sede.carm.es/verificardocumentos> e introduciendo el código seguro de verificación (CSV) 9a41761e-0a03-7f81-450149665395





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

El funcionario tendrá derecho, siempre que ambos progenitores, adoptantes, guardadores con fines de adopción o acogedores de carácter permanente trabajen, a una reducción de la jornada de trabajo de al menos la mitad de la duración de aquélla, percibiendo las retribuciones íntegras con cargo a los presupuestos del órgano o entidad donde venga prestando sus servicios, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del hijo menor de edad afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas o carcinomas) o por cualquier otra enfermedad grave que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma o, en su caso, de la entidad sanitaria concertada correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los 18 años.

Cuando concurren en ambos progenitores, adoptantes, guardadores con fines de adopción o acogedores de carácter permanente, por el mismo sujeto y hecho causante, las circunstancias necesarias para tener derecho a este permiso o, en su caso, puedan tener la condición de beneficiarios de la prestación establecida para este fin en el Régimen de la Seguridad Social que les sea de aplicación, el funcionario tendrá derecho a la percepción de las retribuciones íntegras durante el tiempo que dure la reducción de su jornada de trabajo, siempre que el otro progenitor, adoptante o guardador con fines de adopción o acogedor de carácter permanente, sin perjuicio del derecho a la reducción de jornada que le corresponda, no cobre sus retribuciones íntegras en virtud de este permiso o como beneficiario de la prestación establecida para este fin en el Régimen de la Seguridad Social que le sea de aplicación. En caso contrario, sólo se tendrá derecho a la reducción de jornada, con la consiguiente reducción de retribuciones.

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

Reglamentariamente se establecerán las condiciones y supuestos en los que esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas.

(Art. 49, letra e) del TREBEP)

10/05/2016 15:50:33

Firmante: GALLEGO MARTIN, ENRIQUE

Este es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por la Comunidad Autónoma de Murcia, según el artículo 30.5 de la Ley 11/2007, de 22 de junio. Su autenticidad puede ser contrastada accediendo a la siguiente dirección: <https://sede.carm.es/verificadores> e introduciendo el código seguro de verificación (CSV) 9ae7d1e-aa03-7d8f-058496655995





Víctimas de terrorismo	<p>Para hacer efectivo su derecho a la protección y a la asistencia social integral, los funcionarios que hayan sufrido daños físicos o psíquicos como consecuencia de la actividad terrorista, su cónyuge o persona con análoga relación de afectividad, y los hijos de los heridos y fallecidos, siempre que ostenten la condición de funcionarios y de víctimas del terrorismo de acuerdo con la legislación vigente, así como los funcionarios amenazados en los términos del artículo 5 de la Ley 29/2011, de 22 de septiembre, de Reconocimiento y Protección Integral a las Víctimas del Terrorismo, previo reconocimiento del Ministerio del Interior o de sentencia judicial firme, tendrán derecho a la reducción de la jornada con disminución proporcional de la retribución, o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que sean aplicables, en los términos que establezca la Administración competente en cada caso.</p> <p>Dichas medidas serán adoptadas y mantenidas en el tiempo en tanto que resulten necesarias para la protección y asistencia social integral de la persona a la que se concede, ya sea por razón de las secuelas provocadas por la acción terrorista, ya sea por la amenaza a la que se encuentra sometida, en los términos previstos reglamentariamente.</p> <p>(Art. 49, letra f) del TREBEP)</p>
Licencia por estudios	<p>Para la realización de estudios sobre materias relacionadas con el puesto de trabajo con informe favorable del jefe de la unidad orgánica en la que el funcionario preste sus servicios (Art. 76.1, letra a) del TRLFPRM).</p>
Licencia por asuntos propios	<p>Para asuntos propios, sin ninguna retribución, y cuya duración acumulada no podrá exceder en ningún caso de tres meses cada dos años. La concesión de esta licencia se subordinará a las necesidades del servicio. (Art. 76.1, letra b) del TRLFPRM)</p> <p><i>Respecto a la concesión de esta licencia al personal interino, continúa vigente la Circular 8/2012, de 14 de mayo, de la Dirección General de la Función Pública y Calidad de los Servicios, excepto cuando el motivo de la solicitud sea la atención y cuidado de los hijos e hijas menores a su cargo.</i></p>
Licencia por enfermedad	<p>Se determinarán de acuerdo con el régimen de Seguridad Social en el que se encuentre incluido, las licencias que correspondan al funcionario por razón de enfermedad que impida el normal desempeño de las funciones públicas.</p> <p>(Art. 76.1, letra c) del TRLFPRM)</p>

10/05/2014 15:50:33

Firmante: GALLEGO MARTIN, ENRIQUE

Este es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico administrativo archivado por la Comunidad Autónoma de Murcia, según el artículo 30.5 de la Ley 11/2007 de 22 de junio. Su autenticidad puede ser contrastada accediendo a la siguiente dirección: <https://sede.carm.es/verificardocumentos> e introduciendo el código seguro de verificación (CSV) 9ae7d1a-a-aa03-768-03849655995





<p>Flexibilidad horaria para conciliación de la vida familiar</p>	<p>1) Se podrá flexibilizar en un máximo de una hora diaria el horario de obligado cumplimiento para quienes 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.</p> <p>2) Excepcionalmente se podrá conceder, con carácter personal y temporal, la modificación del horario de obligado cumplimiento 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.</p> <p>3) Los empleados públicos que tengan hijos con discapacidad psíquica, física o sensorial, tendrán dos horas de flexibilidad horaria diaria a fin de conciliar los horarios de los centros de educación especial y otros centros donde el hijo o hija discapacitado reciba atención, con los horarios de los propios puestos de trabajo.</p> <p>(Disposición adicional quinta del TRLFPRM y apartado quinto, letra c), del Acuerdo sobre Medidas Sociales para el personal al servicio de la Administración Pública de la Región de Murcia de 18-5-06)</p>
<p>Ausencias del trabajo</p>	<p>1) El personal que tenga hijos con discapacidad psíquica, física o sensorial tendrán derecho a ausentarse del trabajo por el tiempo indispensable para asistir a reuniones de coordinación de su centro de educación especial, donde reciba tratamiento o para acompañarlo si ha de recibir apoyo adicional en el ámbito sanitario.</p> <p>2) 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.</p> <p>(Disposición adicional quinta del TRLFPRM y apartado quinto, letras d.1) y d.3), del Acuerdo sobre Medidas Sociales para el personal al servicio de la Administración Pública de la Región de Murcia de 18-5-06).</p>
<p>Permiso retribuido para funcionarias en estado de gestación</p>	<p>Las funcionarias públicas en estado de gestación tendrán derecho a disfrutar de un permiso retribuido, a partir del día primero de la semana 37 de embarazo, hasta la fecha de parto.</p> <p>En el supuesto de gestación múltiple, este permiso podrá iniciarse el primer día de la semana 35 de embarazo, hasta la fecha de parto.</p> <p>(Disposición adicional séptima del TRLFPRM)</p>

10/05/2016 15:50:33

Firmante: SALLES MARTIN ENRIQUE

Este es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico administrativo archivado por la Comunidad Autónoma de Murcia, según el artículo 30.5 de la Ley 11/2007, de 22 de junio. Su autenticidad puede ser contrastada accediendo a la siguiente dirección: <https://sede.carm.es/verificardocumentos> e introduciendo el código seguro de verificación (CSV) 9ae7d1e-aa03-7d84-08046655995

