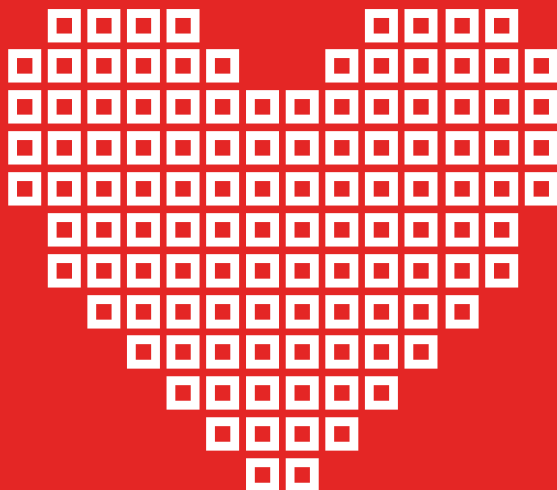


Guía de vacaciones, permisos y licencias en
Instituciones Penitenciarias
Año 2020



*El corazón de la gente
trabajadora*



servicios a la ciudadanía
instituciones penitenciarias sae

EN TU LUCHA DIARIA

Guía de vacaciones, permisos y licencias en **Instituciones Penitenciarias** Año 2020

Sección Sindical Estatal CC00 en IIPP

Calle Juan de Vera, 8-10, 28045 Madrid
Teléfono: 91 539 82 61 Fax: 91 467 07 53

seccionestataliipp@fsc.ccoo.es
www.prisiones.ccoo.es
facebook.com/prisiones.CC00
@CC00_Prisiones

Depósito Legal: M-35910-2019

Noviembre 2019



servicios a la ciudadanía
instituciones penitenciarias sae

VACACIONES - OBSERVACIONES

- Duración: 22 días hábiles (o el tiempo proporcional correspondiente, si el tiempo de servicios efectivos prestados durante el año natural fuera inferior)
- De los 22 días, 5 de ellos se podrán disfrutar de manera independiente.
- El periodo anual de disfrute será hasta el 31 de enero, en periodos mín. de 5 días hábiles consecutivos (sábados se consideran inhábiles)
- Personal sujeto a turnicidad: periodo de disfrute, preferentemente entre el 1 de mayo y el 31 de octubre. No obstante, previa petición, el Director/a podrá autorizar su disfrute en distintos periodos.
- Se podrán unir los días de vacaciones adicionales (hasta 4) a los asuntos particulares (propios).

Resolución de 28 de febrero de 2019 sobre jornada y horarios. Punto 9. Instrucción 7/2019 apartado 13.1 y 2 Servicios Periféricos. Instrucción 6/2019, Servicios Centrales. ART. 73 IV CU.

Días de vacaciones adicionales: si se han completado los años de antigüedad siguientes:

- 15 años de servicios → 23 días hábiles de vacaciones anuales.
- 20 años de servicios → 24 días hábiles de vacaciones anuales.
- 25 años de servicios → 25 días hábiles de vacaciones anuales.
- 30 o más años de servicios → 26 días hábiles de vacaciones anuales.

(Podrán disfrutarse de manera independiente).

Resolución de 28 de febrero de 2019 sobre jornada y horarios del personal de la AGE. ART. 73 IV CU.

Notas:

- A los efectos de este apartado, se computará como servicio efectivo las ausencias del trabajo por motivos de enfermedad, accidente o maternidad, así como los períodos de licencias por riesgo durante el embarazo, los de los permisos previstos en los artículos 48 y 49 del RD 5/2015, que regula el Texto Refundido del Estatuto Básico del Empleado Público.
- Cuando el periodo de vacaciones, previamente autorizado, coincida con una situación de IT, riesgo de lactancia, riesgo durante el embarazo o con los permisos de maternidad o paternidad o acumulación de lactancia, se podrá disfrutar en distinta fecha.

Art. 59 de la LO 3/2007. Directiva 2003/88/CE.

- Aunque **el periodo de vacaciones no se haya fijado o autorizado** previamente cuando las situaciones arriba indicadas impidan iniciar su disfrute dentro del año natural se podrán disfrutar en el año natural inmediatamente posterior. No obstante en caso de IT, las vacaciones podrán disfrutarse una vez finalizada la IT (siempre que no hayan pasado +18 meses a partir del final del año en el que se hayan originado).
- Si durante el disfrute del periodo de vacaciones autorizado **sobreviniera el periodo de maternidad o paternidad o una situación de riesgo durante el embarazo**, el periodo de vacaciones quedará interrumpido pudiendo disfrutarse el tiempo que reste en un periodo diferente dentro del mismo año o año natural inmediatamente posterior, y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.
- Si durante el disfrute de vacaciones, sobreviniera una situación de IT, el periodo de vacaciones quedará interrumpido pudiendo disfrutarse una vez finalizada la IT y siempre que no hayan transcurrido +18 meses a partir del año en que se hayan originado.
 - El periodo de vacaciones, una vez iniciado su disfrute, no se verá interrumpido si durante el mismo sobreviene algún permiso o licencia diferente de los enumerados en el párrafo anterior.

Resolución de 28 de febrero de 2019 sobre jornada y horarios del personal de la AGE

- A todos los efectos sobre vacaciones los sábados se considerarán inhábiles, sin perjuicio de las adaptaciones que se establezcan para los horarios especiales.

Resolución de 28 de febrero de 2019 sobre jornada y horarios del personal de la AGE

Personal laboral:

Se establece el derecho de los progenitores a acumular el periodo de disfrute de vacaciones al permiso de maternidad, lactancia y paternidad, aun habiendo expirado ya, el año natural a que tal periodo corresponda. Asimismo se reconoce este derecho en el caso de adopción y acogimiento.

Art. 73.3 IV CU

PERMISOS - OBSERVACIONES

Los horarios sujetos a turnicidad estarán a lo dispuesto en los apartados 13.6 y 13.7 de la Instrucción 7/2019 a efectos de imputación de días de permiso a jornadas de trabajo, cuando se realicen dos jornadas en un mismo día.

PERMISO POR ASUNTOS PARTICULARES (asuntos propios)

- Aplicables a personal laboral y funcionario.
- **6 días. Periodo anual de disfrute hasta el 31 de enero**, siempre que las necesidades del servicio lo permitan podrán acumularse a las vacaciones que se disfruten de forma independiente.

Art. 48 k) del TREBEP. Resolución de 28 de febrero de 2019 sobre jornada y horarios del personal de la AGE (Punto 9.7) Instrucción 7/2019 Jornada y Horario IIPP apartado 13.3. Servicios Periféricos e Instrucción 6/2019 Jornada y Horarios Servicios Centrales. .Art. 75 o) IV CU.

Días de asuntos particulares adicionales por antigüedad:

- **2 días adicionales desde el día siguiente** al del cumplimiento del sexto trienio.
- Incrementándose en **1 día adicional** por cada trienio cumplido a partir del octavo.
- Los asuntos particulares pueden acumularse a los días de vacaciones que se disfruten de forma independiente.

Resolución de 28 de febrero de 2019 sobre jornada y horarios del personal de la AGE (Punto 9.7) Instrucción 7/2019 Jornada y Horario IIPP Servicios Periféricos e Instrucción 6/2019 Jornada y Horarios Servicios Centrales.

Días de permiso por asuntos particulares adicionales por festivo (para horarios no sujetos a turnicidad):

- Los calendarios laborales incorporarán **dos días de permiso** cuando los días 24 y 31 de diciembre coincidan en festivo, sábado o día no laborable.
- Asimismo los calendarios laborales incorporarán un **día de permiso** cuando alguna de las **fiestas laborales de ámbito nacional**, no recuperable y no sustituible por las CCAA coincidan con sábado en dicho año.

Resolución de 28 de febrero de 2019 sobre jornada y horarios del personal de la AGE (Punto 9.8) Instrucción 7/2019 Jornada y Horario IIPP apartado 13.4. Servicios Periféricos e Instrucción 6/2019 Jornada y Horarios Servicios Centrales. Art. 75 p) IV CU.

JORNADA DE LIBRANZA POR FESTIVIDAD DÍA DE LA MERCED

- Una jornada de libranza.
- Para todo el personal penitenciario (con tiempo superior a 6 meses).
- A disfrutar desde el 1 de enero al 31 de diciembre del año natural correspondiente.
- Puede acumularse a asuntos particulares, vacaciones y días de compensación (cuando las necesidades del servicio lo permitan).
- Personal a turnos que realicen dos jornadas acumuladas en un día: Sólo podrá atribuir esta libranza a una de las dos jornadas laborales.

Instrucción 7/2019 Jornada y Horario IIPP apartado 13.5. Servicios Periféricos e Instrucción 6/2019 Jornada y Horarios Servicios Centrales apartado 9.

UN DÍA DE LIBRANZA A LA SEMANA

- Para el personal directivo con jornada y horario de especial dedicación que realice turno de incidencias el fin de semana.
- Librará un día la semana siguiente excepto los lunes.

JORNADAS DE COMPENSACIÓN DE FESTIVOS

Servicio Interior I ó asimilados

- Aplicables al personal sujeto a turnicidad.
- 16 jornadas de compensación de festivos.
- Se deduce 1 jornada por cada 23 días de baja.

Servicio Interior II ó asimilados

- 10, 9 ó 6 jornadas de compensación de festivos.
- Se deduce 1 jornada por cada 37, 41 y 92 días de baja respectivamente según el horario.
- Disfrute sujeto a las necesidades de servicio.

PERMISO POR TRASLADO DE DOMICILIO

Funcionarios:

- 1 día natural. Sin cambio de residencia.
- Art. 48 b) TREBEP. I 7/2019 jornada y horario SGIP (Apartado 13.7).**

Personal Laboral:

- 1 día en misma localidad o 2 días en distinta localidad.
- Art.75 e) IV CU.**

PERMISO POR PARTO

- 16 Semanas ininterrumpidas ampliables en dos semanas en supuesto de hijo con discapacidad o parto múltiple.
- Obligatoria, la madre debe de disfrutar del permiso durante las seis semanas inmediatas y posteriores al parto.
- Durante disfrute del permiso se podrá participar en cursos de formación que convoque la Administración, una vez finalizado el período obligatorio de descanso de las seis semanas después del parto.

Art. 49 a) TREBEP.

PERMISO POR ADOPCIÓN O ACOGIMIENTO, TANTO PREADOPTIVO COMO PERMANENTE O SIMPLE

- 16 Semanas.
- Seis semanas deberán disfrutarse a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial o decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.
- Ampliables en dos semanas más en supuesto de discapacidad del menor, y por cada hijo/a a partir del segundo o acogimiento múltiple.
- Posibilidad de disfrute a tiempo completo o parcial. Sujeto a necesidades del servicio.
- Si fuera necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado (casos de adopción o acogimiento internacional) se tendrá derecho, a permiso de hasta 2 meses percibiendo exclusivamente las retribuciones básicas.

Art.49 b) TREBEP.

PERMISO DE PATERNIDAD POR : NACIMIENTO/ ACOGIMIENTO/ ADOPCIÓN

- Permiso de 16 semanas.
- Proceso de implementación del **permiso de paternidad:**
 - **2019:** Permiso de 8 semanas, con cuatro semanas inmediatamente posteriores a la fecha de parto, decisión administrativa de guarda con fines de adopción o acogimiento, o resolución judicial por la que se constituya la adopción; y cuatro semanas disfrutadas de forma ininterrumpida, anteriores o sucesivas al descanso del otro progenitor.

- **2020:** Permiso de 12 semanas, con cuatro semanas inmediatamente posteriores a la fecha de parto, decisión administrativa de guarda con fines de adopción o acogimiento, o resolución judicial por la que se constituya la adopción; y ocho semanas disfrutadas de forma ininterrumpida, anteriores o sucesivas al descanso del otro progenitor.
- **2021:** Permiso de 16 semanas, con cuatro semanas inmediatamente posteriores a la fecha de parto, decisión administrativa de guarda con fines de adopción o acogimiento, o resolución judicial por la que se constituya la adopción; y doce semanas disfrutadas de forma ininterrumpida, anteriores o sucesivas al descanso del otro progenitor.
- **Permiso no transferible, distribución a opción de la persona solicitante, siempre que:**
 - Las 4 primeras semanas sean ininterrumpidas e inmediatamente posteriores a la fecha del parto, de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o acogimiento, o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción.
 - Las 12 semanas restantes no sean simultáneas, sino anteriores o sucesivas, e ininterrumpidas, a las semanas siete a dieciséis del permiso por parto, o a las semanas cinco a la dieciséis del permiso por adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, del otro progenitor.

Resolución de 22 de noviembre de 2018, de la Secretaría de Estado de Función Pública, por la que se publican los acuerdos para la ampliación del permiso de paternidad a dieciséis semanas y para la aplicación de la bolsa de horas prevista en la Disposición Adicional centésima cuadragésima cuarta de la Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018. RDL 6/2019, de 1 de marzo.

- **Personal laboral:** el padre tiene 2 días de permiso retribuido por nacimiento de hijo más el permiso por paternidad.

Art.75 b) IV CU.

PERMISOS DE MATERNIDAD Y PATERNIDAD EN LOS SUPUESTOS DE HIJOS PREMATUROS Y HOSPITALIZACIÓN DESPUES DEL PARTO

- Ampliación del permiso de maternidad de 16 semanas en tantos días como el nacido prematuro se encuentre hospitalizado, con un máximo de 13 semanas adicionales.
- **Permiso retribuido:** la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo hasta un máximo de 2 horas diarias sin reducción de retribuciones hasta el alta hospitalaria.
- **Reducción de jornada:** la madre o el padre tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo 2 horas diarias con disminución retributiva proporcional.
Art. 48 g) TREBEP y Art. 75.m) IV CU
- **Personal laboral:** el padre tiene 2 días de permiso retribuido por nacimiento de hijo más el permiso por paternidad.
Art.75 b) IV CU.

PERMISO POR EXÁMENES PRENATALES, PREPARACIÓN AL PARTO, TÉCNICAS DE FECUNDACIÓN ASISTIDA

- Tiempo indispensable.
- Han de realizarse dentro de la jornada de trabajo
Resolución de 28 de febrero de 2019 sobre jornada y horarios del personal de la AGE (apartado 8). Art. 48 e) TREBEP Y Art.75 g) y h) IV CU.

PERMISO RETRIBUIDO PARA FUNCIONARIAS Y PERSONAL LABORAL POR ESTADO DE GESTACIÓN

- 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 de parto.
Disposición adicional decimosexta TREBEP y Art. 75 i) IV CU.

PERMISO PARA HIJOS CON DISCAPACIDAD PSÍQUICA, FÍSICA O SENSORIAL

- Derecho a 2 horas de flexibilidad horaria sobre el horario fijo.
- Derecho para ausentarse por el tiempo indispensable para asistir a reuniones de coordinación de su centro educativo especial, tratamiento, o acompañamiento apoyo adicional sanitario.
Art. 75 n) IV CU y punto 8.1, y 8.2 de la Resolución de 28 de febrero de 2019 sobre jornada y horarios del personal de la AGE.

PERMISO DE LACTANCIA DEL MENOR DE 12 MESES

- Este permiso se inicia una vez agotado el permiso de maternidad, paternidad o adopción, guarda o acogimiento hasta que el menor cumpla los 12 meses.
- Opciones:
 - 1 hora diaria o dos medias horas del inicio y/o final de jornada.
 - Se podrá solicitar la sustitución de esa hora diaria por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente (Serán 4 semanas).
 - Este permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple.

Art.48 f) TREBEP. Art 75 K) IV CU. Instrucción 6 y 7/2019 de Jornada y horario de IIPP.

Personal Laboral:

PERMISO POR FALLECIMIENTO, ACCIDENTE O ENFERMEDAD GRAVES, HOSPITALIZACIÓN O INTERVENCIÓN QUIRURGICA DE FAMILIAR

- Familiares de primer grado por consanguinidad o afinidad: 3 días hábiles **misma localidad**. 5 días hábiles **distinta localidad**.
- Familiares de segundo grado por consanguinidad o afinidad: 2 días hábiles **misma localidad**. 4 días hábiles **distinta localidad**.
- Para el personal laboral en caso de fallecimiento de cónyuge, pareja de hecho o hijos podrá solicitar adicionalmente permiso no retribuido de duración no superior a un mes.

Art.75 c) y d) IV CU.

ACUERDOS DE CIVEA:

- **El disfrute de los permisos** por accidente o enfermedad grave u hospitalización de familiares de primer y segundo grado **podrán fraccionarse** a petición del trabajador en un máximo de dos periodos siempre que persistan las causas que dieron origen al mismo y no hayan transcurrido 20 días desde el inicio del primer periodo de disfrute.
- El **permiso por hospitalización se podrá mantener tras el alta hospitalaria** si persiste la necesidad de atención y/o reposo domiciliario del enfermo recogido en el informe médico correspondiente.

Acuerdo CIVEA de 23 de febrero de 2011.

Personal Funcionario:

PERMISO POR FALLECIMIENTO, ACCIDENTE O ENFERMEDAD GRAVE DE UN FAMILIAR

- Familiares de **primer grado** por consanguinidad o afinidad: 3 días hábiles **misma localidad**. 5 días hábiles **distinta localidad**.
- Familiares de **segundo grado** por consanguinidad o afinidad: 2 días hábiles **misma localidad**. 4 días hábiles **distinta localidad**.
- Hacer referencia a que son días hábiles y no naturales. (Se consideran hábiles los sábados, domingos y festivos en personal sujeto a turnicidad y personal sujeto a horarios especiales. (I 7/2019 Jornada y horarios IIPP); e inhábiles para Servicios Centrales (I 4/2013).

Art 48. a) TREBEP (RD 5/2015).

Personal Laboral:

PERMISO POR INTERVENCIÓN QUIRURGICA SIN HOSPITALIZACIÓN Y SE PRECISA REPOSO DOMICILIARIO

- 2 días sin desplazamiento.
- 4 días si necesita realizar desplazamiento.
- Permiso retribuido.

Art. 37.3 b ET.

Personal Laboral:

PERMISO PARA ASISTIR A CONSULTAS MÉDICAS, PRUEBA O TTO. MÉDICO EN HORARIO DE TRABAJO

- El tiempo estrictamente necesario acreditando debidamente este extremo con el justificante del servicio sanitario correspondiente (sea centro público o privado).

Art. 47 j) IV CU.

PERMISO POR DEBER INEXCUSABLE

- El tiempo indispensable.
- Permisos por deber inexcusable de carácter público o personal y por deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral. (Ej.: juzgados, tribunales, tribunales de selección, consultas electorales, etc.).

Art. 48. j) TREBEP y Art. 47 f) IV CU.

PERMISOS DE FORMACIÓN

PERMISO RETRIBUIDO PARA EXÁMENES FINALES Y PRUEBAS DEFINITIVAS DE APTITUD PARA OBTENCIÓN DE TÍTULO ACADÉMICO O PROFESIONAL

Personal Funcionario:

- Exámenes finales o parciales liberatorios o de pruebas selectivas.
- Durante los días de su celebración.

Art. 48 d) TREBEP.

Personal Laboral:

- Exámenes finales, pruebas selectivas en AAPP y pruebas definitivas para título académico o profesional.
- El tiempo necesario para su celebración y desplazamiento.

Art. 79 a) IV CU.

PERMISOS DE FORMACIÓN PARA LA ASISTENCIA A CURSOS DE PERFECCIONAMIENTO PROFESIONAL

- Acciones formativas no organizadas por la Administración ni por los promotores previstos en los Acuerdos de formación de empleo pero su contenido está directamente relacionado con el puesto de trabajo o carrera profesional
- 40 horas anuales.
- Se perciben solo retribuciones básicas.
- Se requiere informe favorable del superior jerárquico.

Resolución de 28 de febrero de 2019 sobre jornada y horarios del personal de la AGE (Apartado 10.2, b)), Art. 79 b) IV CU.

Permiso para cursos de formación dirigidos a la capacitación profesional o a la adaptación de puestos de trabajo previstos mediante acuerdos de formación u organizados por la administración

- Cursos de capacitación profesional programados por los diferentes Acuerdos de formación u organizados por la Administración.
- Se consideran tiempo de trabajo si son dentro de la jornada laboral.
- Podrán ser obligatorios.
- El tiempo de su duración.

Resolución de 28 de febrero de 2019 sobre jornada y horarios del personal de la AGE (Apartado 10.1). Art.23.3 ET

PERMISO PARA ASISTIR A OTROS CURSOS DE PERFECCIONAMIENTO PROFESIONAL

- Es un permiso no retribuido.
- Concesión sujeto a necesidades del servicio.
- Podrá concederse por una duración máxima de 3 meses.

Resolución de 28 de febrero de 2019 sobre jornada y horarios del personal de la AGE (Apartado 10.2, c)) y Art. 79 c) del IV Convenio Unico.

PERMISOS PARCIALMENTE RETRIBUIDOS Y REDUCCIÓN DE JORNADA

MEDIDA FLEXIBILIDAD HORARIA PERSONAL LABORAL

- Jornada reducida continua e ininterrumpida de 5 horas diarias, percibiendo el 75% del total de las retribuciones.
- Incompatible con reducciones de jornadas Art. 37.5 del ET
- Tiempo: máx. 1 mes.

Art. 66.1 IV CU.

PERMISO RETRIBUIDO DE REDUCCIÓN DE JORNADA PARA ATENDER FAMILIAR DE PRIMER GRADO, POR RAZONES DE ENFERMEDAD MUY GRAVE

- Reducción hasta el 50% de la jornada por el plazo máximo de 1 mes.
- Es una reducción retribuida: Se percibe la totalidad del salario.

Art. 48. i) TREBEP. Art. 66.1 IV CU.

PERMISO DE REDUCCIÓN DE JORNADA POR CUIDADO DE HIJO/A MENOR CON CÁNCER O ENFERMEDAD GRAVE

Personal Funcionario:

- Cuidado durante la hospitalización y tratamiento continuado del menor afectado.
- Si ambos padres trabajan: Reducción de jornada mínima al 50% percibiendo las retribuciones íntegras.
- Si el otro progenitor también tiene derecho solo uno puede recibir retribuciones íntegras (o prestaciones de la Seguridad Social).

Art 49 e) TREBEP.

Personal Laboral:

- Derecho a reducción de jornada, con disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor afectado por cáncer o enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente.
- Acreditar mediante informe
- Tiempo: como máximo, hasta que el menor cumpla los dieciocho años.
- Se podrán establecer las condiciones y supuestos en los que esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas.
- OBSERVACIÓN: Existe prestación económica consistente en un subsidio de la Seguridad social para situaciones de reducción de jornada de trabajo en, al menos, un 50% de su duración.

Art 66.3 IV CU.

PERMISO POR GUARDA LEGAL DE HIJO/A MENOR DE 12 AÑOS, ANCIANO/A CON DEDICACIÓN ESPECIAL O DISCAPACITADA/O

- Reducción de jornada.
 - Mismo derecho hasta familiar de 2º grado de consanguinidad o afinidad que no se valga por sí mismo y no tenga actividad retribuida.
 - Reducción proporcional de las retribuciones que correspondan.
- Art. 48 h) TREBEP Instrucción 7/2019 jornada y horarios IIPP.

FLEXIBILIDAD HORARIA POR CUIDADO DE HIJO/A MENOR DE 12 AÑOS, PERSONAS MAYORES O DISCAPACITADOS DE PRIMER GRADO O FAMILIAR HASTA 2º GRADO CON ENFERMEDAD GRAVE

- Flexibilizar en 1 hora diaria el horario fijo.
 - También para familias con enfermedad grave hasta 2º grado
 - Excepcionalmente 2 horas diarias para la conciliación de la vida personal, laboral y familiar y en familias monoparentales.
- Resolución de 28 de febrero de 2019 sobre jornada y horarios del personal de la AGE (apartado 8). Art. 66.2 y 66.4 IV CU.

PERMISO POR RAZÓN DE VIOLENCIA DE GÉNERO SOBRE LA EMPLEADA PUBLICA

- Flexibilidad necesaria para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral.
 - Las faltas de asistencia de las funcionarias víctimas de violencia de género, tendrán consideración de justificadas.
 - Tendrán derecho a reducción de jornada, con disminución proporcional de la retribución, o la reordenación del tiempo de trabajo, de la aplicación de horario flexible. Manteniendo retribuciones integras cuando reduzca su jornada en 1/3 o menos.
 - Excedencia: Duración min. 2 años y máx. de 15 años.
- Art. 49 d) TREBEP.

- *NOTA:** las empleadas públicas víctimas de violencia de género que para hacer efectiva su protección, su derecho a la asistencia social integral o para recibir asistencia sanitaria, se vean obligadas a abandonar el lugar donde venían prestando sus servicios, tendrán derecho al cambio de destino.
- Protección de sus datos personales en las actuaciones y procedimientos relacionados con la violencia de género.

Resolución de 25 de noviembre de 2015, de la Secretaria de Administraciones Públicas, por la que se establece el procedimiento de movilidad de las empleadas públicas víctimas de violencia de género.

REDUCCIÓN DE JORNADA POR SUFRIR DAÑOS POR VIOLENCIA TERRORISTA

- Para la protección y asistencia social integral de daños físicos o psicológicos sufridos o amenazas.
- Disminución proporcional de retribuciones. Reordenación del tiempo del trabajo y adaptación del horario.

Art. 49 f) TREBEP.

JORNADA REDUCIDA POR INTERÉS PARTICULAR

- De 9 a 14 y de L a V percibiendo el 75% de sus retribuciones (Funcionarios solo para nivel igual o inferior a 28).

Resolución de 28 de febrero de 2019 sobre jornada y horarios del personal de la AGE (apartado 5). Instrucción 6 y 7/2019 jornada y horarios IIPP (Apartado 11).

ADAPTACIÓN PROGRESIVA POR REINCORPORACIÓN AL SERVICIO TRAS LA FINALIZACIÓN DE TRATAMIENTO DE RADIOTERAPIA O QUIMIOTERAPIA

- Hasta un mes desde el alta médica y podrá afectar hasta un 25% de la jornada diaria, preferentemente en la parte flexible de la misma, considerándose trabajo efectivo.
- La Administración debe resolver en un plazo de tres días.
- Plazo ampliable un mes más justificado.

Resolución de 28 de febrero de 2019 sobre jornada y horarios del personal de la AGE (apartado 8.7).

MODALIDAD DE JORNADA INTENSIVA DE VERANO

- Para el periodo comprendido entre el 16 de junio y el 15 de septiembre, a razón de 6 horas y media de jornada continuada de trabajo. La jornada reducida se recuperará en el cómputo anual. Sujeta a necesidades.
- Por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, hijos/as hasta 12 años o personas a cargo con discapacidad igual o superior al 33%, podrá ejercerse **desde el 1 de junio al 30 de septiembre de cada año**.

Resolución de 28 de febrero de 2019 sobre jornada y horarios del personal de la AGE (apartado 7) Art. 68 IV CU .Instrucción 7/2019 jornada y horarios IIPP (Apartado 10). Instrucción 6/2019 jornada y horarios SSCC (Apartado 7).

BOLSA DE HORAS DE HASTA EL 5% DE LA JORNADA MÁXIMA ANUAL

- Para cuidado de hijo/a menores de edad, atención a de personas mayores y con discapacidad hasta primer grado.
- Flexibilidad de la jornada y horario a disposición del trabajador/a.
- Recuperable en un máximo 3 meses.
- Posibilidad de acumulación en jornadas completas.
- Necesaria justificación: mediante declaración responsable.

Resolución de 28 de febrero de 2019 sobre jornada y horarios del personal de la AGE (apartado 8.8) Art. 68 IV CU. Instrucción 7/2019 jornada y horarios IIPP (Apartado 12). Instrucción 6/2019 jornada y horarios SC (Apartado 8).

LICENCIA POR MATRIMONIO

- 15 días naturales y consecutivos.
- A continuación del hecho causante.

Art. 48 I) TREBEP y Art.75 a) IV CU.

LICENCIA POR ASUNTOS PROPIOS

- Duración máxima 3 meses cada 2 años, previo cumplimiento de un año de servicio.
- Si es para misiones en países en vías de desarrollo se puede extender a UN AÑO cada CINCO años para el personal laboral siendo el disfrute máximo continuo de tres meses.
- Sin retribución, sujeto a necesidades del servicio.
- Computa a efectos trienios, derechos pasivos y seguridad social.
- Reserva de puesto de trabajo el primer año y los restantes reserva en la misma localidad y nivel

Art. 73 del RD 315/1964 por el que se aprueba la Ley articulada de los funcionarios civiles del Estado. DFª 4ª TREBEP. Art. 74 del IV Convenio Único.

EXCEDENCIAS

EXCEDENCIA POR CUIDADO DE HIJOS Y OTROS FAMILIARES

Personal Funcionario:

- Causas y duración:

- Para atender al **cuidado de cada hijo/a**, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción o acogimiento, permanente o preadoptivo.--> **La duración máxima será de 3 años** a contar desde la fecha de nacimiento o resolución judicial o administrativa. (Si antes de la finalización del período de excedencia para el cuidado de hijos no solicita el reintegro al servicio activo, el trabajador o trabajadora será declarado de oficio en la situación de excedencia voluntaria por interés particular)
- Para atender al **cuidado de un familiar** que se encuentre a su cargo, hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.--> **La duración no será superior a 3 años.**

- Más información:

- El período de permanencia en esta situación será computable a efectos de trienios, carrera, derechos en el régimen de la Seguridad Social.
- Derecho a la reserva del puesto de trabajo que desempeñaban, al menos, dos años. Transcurrido este tiempo, dicha reserva lo será al puesto en la misma localidad y de igual retribución.
- Se podrá participar en cursos de formación que convoque la Administración.

Art 89. 4 del TREBEP.

Personal Laboral:

- Causas y duración:

- Para el **cuidado de hijo/a**, tanto cuando sea por naturaleza como por adopción o acogimiento permanente, a contar desde la fecha de nacimiento o resolución judicial o administrativa. La excedencia podrá solicitarse en cualquier momento posterior a la fecha del nacimiento o resolución judicial de adopción, guarda o acogimiento desde fecha de resolución judicial o administrativa, teniendo en todo caso el **límite de edad de 3 años.**
- Si el hijo/a tiene discapacidad física o psíquica, y previa acreditado. La duración de la excedencia podrá ser de hasta 5 años.
- Para **cuidado** de cónyuge, pareja de hecho, o familiar hasta el segundo grado por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad, que no desempeñen actividad retributiva y no puedan valerse por sí mismo, por **un período máximo de 3 años.**

- Más información:

- Tendrá derecho a reserva de puesto durante los dos primeros años, transcurridos estos la reserva será a un puesto de mismo grupo profesional, familia y/o especialidad en mismo departamento y en misma localidad.
- El período de permanencia en esta situación será computable a efectos de antigüedad y promoción, y para la solicitud de excedencia voluntaria por interés particular, y tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación y participación en el concurso y promoción interna.
- Si antes de la finalización del período de excedencia para el cuidado de hijos no solicita el reingreso al servicio activo, con 15 días hábiles de antelación, el trabajador/a será declarado de oficio en la situación de excedencia voluntaria por interés particular por un período mínimo de dos años.
- No devengan derechos económicos.

Art 95.2 IV CU.

EXCEDENCIA VOLUNTARIA POR INTERÉS PARTICULAR

Personal Funcionario:

- Requisitos: Podrá pedir esta excedencia cuando haya prestado servicios efectivos en cualquiera de las Administraciones Públicas durante los **cinco años inmediatamente anteriores a la solicitud.**

- Más información:

- La concesión de esta excedencia quedará subordinada a las necesidades del servicio debidamente motivadas. No podrá declararse cuando al trabajador o trabajadora se le instruya expediente disciplinario.
- Quienes se encuentren en situación de excedencia por interés particular no devengarán retribuciones, ni les será computable el tiempo que permanezcan en tal situación a efectos de ascensos, trienios y derechos en el régimen de Seguridad Social que les sea de aplicación.

Art 89.2 del TREBEP.

EXCEDENCIA VOLUNTARIA POR INTERÉS PARTICULAR

Personal Laboral:

- **Requisitos:** Podrá ser solicitada por el personal laboral fijo **con un año de antigüedad continuada** ininterrumpidamente anterior a la fecha de la solicitud. La solicitud deberá cursarse como mínimo con 1 mes de antelación a la fecha de inicio de disfrute de la excedencia. Y en el plazo de 1 mes se comunicará al trabajador/a.
- **Sujeta a necesidades del servicio** (debiendo estar debidamente motivadas)
- **Duración:** La duración mínima será de 4 meses y su duración máxima indefinida.
- **Más información:**
 - Solo podrá solicitarse esta excedencia otra vez si han transcurrido 3 años desde el final de la anterior excedencia voluntaria.
 - No podrá solicitarse en caso de expediente disciplinario.
 - No será computable el tiempo de permanencia a efectos de antigüedad ni promoción. Ni devengarán derechos económicos.

Art. 95. 1 IVI CU.

EXCEDENCIA VOLUNTARIA POR AGRUPACIÓN FAMILIAR

- **Requisitos:** Podrá concederse la excedencia voluntaria por agrupación familiar al personal funcionario o personal laboral fijo cuyo cónyuge resida en otra localidad (en personal laboral fuera del territorio nacional) por haber obtenido y estar desempeñando un puesto de trabajo de carácter definitivo como funcionario/a de carrera, o como laboral fijo, en cualquiera de las Administraciones Públicas, organismo o entidad de derecho público, así como UE u organizaciones internacionales, etc.
- **Duración:** La duración mínima de este tipo de excedencia es de dos años en el caso del personal laboral, y la máxima indefinida.

Art 89.3 del TREBEP. Art. 95.3 IV CU.

EXCEDENCIA VOLUNTARIA POR VIOLENCIA DE GÉNERO

- Las trabajadoras víctimas de violencia de género, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho a solicitar la excedencia sin tener que haber prestado un tiempo mínimo de servicios previos y sin que sea exigible plazo de permanencia en la misma.
- Durante los 2 primeros meses tendrán derecho a percibir las retribuciones íntegras y durante los 6 primeros a la reserva del puesto de trabajo que desempeñaran, siendo computable dicho período a efectos de antigüedad, carrera y derechos del régimen de Seguridad Social aplicables.
- Cuando las actuaciones judiciales lo exigieran se podrá prorrogar este periodo por tres meses, con un máximo de dieciocho, con idénticos efectos a los señalados anteriormente, a fin de garantizar la efectividad del derecho de protección de la víctima.

Art 89.5 del TREBEP. Art. 95.6 IV CU.

EXCEDENCIA POR PRESTAR SERVICIO ACTIVO EN EL SECTOR PÚBLICO O POR INCOMPATIBILIDAD

- **Requisitos:** Se producirá cuando el personal funcionario o personal laboral, como consecuencia de la aplicación de la normativa de incompatibilidades, opte por desempeñar un puesto de trabajo en el sector público excluido del ámbito del CU, o cuando dentro del CU acceda a grupo profesional distinto mediante convocatoria libre, en el caso del personal laboral. O cuando se encuentren en servicio activo en otro Cuerpo o Escala de cualquiera de las Administraciones Públicas, Organismos o Entidades del sector público, en el caso del personal funcionario.
- **Duración:** podrán permanecer en esta situación en tanto se mantenga la relación de servicios que dio origen a la misma. Una vez producido el cese en ella, el funcionario deberá solicitar el reingreso al servicio activo en el plazo máximo de un mes. De no hacerlo, se declarará situación de excedencia voluntaria por interés particular.

RD 365/1995 por el que se aprueba el Reglamento de Situaciones Administrativas de los Funcionarios Civiles de la AGE (Art.15, modificado parcialmente por el RD 255/2006, de 3 de marzo). Art. 95.4 IV CU.

EXCEDENCIA POR RAZON DE VIOLENCIA TERRORISTA

- El personal funcionario o laboral que haya sufrido daños físicos o psíquicos como consecuencia de la actividad terrorista.
- Dicha excedencia será autorizada y mantenida en el tiempo en tanto que resulte necesaria 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.
- Mismas condiciones que la excedencia por violencia de género.

Art 89.6 del TREBEP. Art. 95.6 IV CU.

MOVILIDAD

SITUACIONES VIOLENCIA DE GÉNERO

- La trabajadora víctima de violencia de género **tendrá derecho al traslado** a un puesto de trabajo propio de su cuerpo, escala o categoría, en el caso de funcionaria, o de su grupo, familia profesional y/o especialidad, en el caso del personal laboral, ya sea en la misma o en distinta localidad, sin necesidad de que se trate de una vacante de necesaria cobertura.
- Aún así, la Administración está obligada a comunicarle las vacantes ubicadas en la misma localidad o en las localidades que la interesada solicite expresamente.
- El traslado tendrá consideración de traslado forzoso.
- En los procedimientos y actuaciones se protegerá la intimidad de las víctimas.

Art 89.6 del TREBEP. Art. 95.6 IV CU.

SITUACIONES VIOLENCIA TERRORISTA 1/2

- Para hacer efectivo su derecho a la protección y a la asistencia social integral, el personal funcionario o laboral que haya sufrido daños físicos o psíquicos como consecuencia de la actividad terrorista, su cónyuge o persona que haya convivido con análoga relación de afectividad, y los hijos/as de los heridos y fallecidos, siempre que ostenten la condición de funcionarios o personal laboral y de víctimas del terrorismo, así como amenazados en los términos de la normativa específica, previo reconocimiento del Ministerio del Interior o de sentencia judicial firme, **tendrán derecho al traslado**.

SITUACIONES VIOLENCIA TERRORISTA 2/2

- El traslado será a otro puesto de trabajo propio de su cuerpo, escala o categoría profesional, de análogas características, en caso de personal funcionario, o mismo grupo, familia y/o especialidad, en caso de personal laboral, cuando la vacante sea de necesaria cobertura o en la misma o distinta localidad.
- Aun así, en tales supuestos la Administración Pública competente estará obligada a comunicarle las vacantes ubicadas en la misma localidad o en las localidades que el interesado expresamente solicite.
- Este traslado tendrá la consideración de traslado forzoso.
- En todo caso este derecho podrá ser ejercitado en tanto resulte necesario para la protección y asistencia social integral de la persona a la que se concede.
- En las actuaciones y procedimientos relacionados con la violencia terrorista se protegerá la intimidad de las víctimas.

Art 82.2 del TREBEP. Art. 40.2 IV CU

SITUACIONES PROTECCIÓN MATERNIDAD 1/2

- **Objeto:** Garantizar la protección efectiva de la madre y el feto durante el embarazo o tras el parto reciente y durante la lactancia natural frente a las condiciones nocivas para su salud.
- **La trabajadora tendrá derecho a la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo.**
- **Dichas medidas podrán incluir:** cambio de turno de trabajo o la no realización de trabajo nocturno o cambio temporal de puesto de trabajo o de funciones (Cuando la adaptación no resultara posible o las condiciones de su puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud del feto, de la trabajadora embarazada o en período de lactancia natural).
- Los servicios médicos de la Administración y el servicio de prevención correspondiente acreditarán la existencia de los riesgos.
- El cambio de puesto de trabajo o de funciones se llevará a cabo respetando, siempre que fuera posible, la clasificación profesional de la trabajadora. En caso de no existir puesto de trabajo o función correspondiente a su grupo profesional, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto del mismo o inferior grupo profesional, en la misma localidad, manteniendo las retribuciones del puesto de trabajo de origen.

SITUACIONES PROTECCIÓN MATERNIDAD 2/2

- **Procedimiento 301 de IIPP:** Pauta de actuación:

- Comunicación situación de embarazo o lactancia.
- Determinación de la existencia de riesgo en el puesto de trabajo: La Dirección comunicará la situación al servicio de prevención, quien evaluará el puesto y realizará informe pertinente y propondrá medidas preventivas.
- Adaptación de condiciones de trabajo: si hay existencia de riesgos, la Dirección hará adaptación del puesto, comunicándolo a la trabajadora (La trabajadora NO realizará trabajo a turnos, NI nocturno, NI jornadas prolongadas)
- Si no hay adaptación posible, la trabajadora desempeñara un puesto de trabajo o función diferente, compatible con su estado y conservando retribuciones.
- Si el cambio de puesto no resultase reglamentariamente, técnica u objetivamente posible, por motivos justificados, se solicitará la situación de licencia por riesgo durante el embarazo, con plenos derechos económicos.

Art. 41 IV CU. Procedimiento 301-IIPP(Procedimiento de actuación para la protección de la maternidad en los centros de trabajo dependientes de la Secretaría General de IIPP).

SITUACIONES DE SEGURIDAD, SALUD LABORAL Y DEPENDENCIA

- Razones de seguridad probadas. Haber sido víctima de un incidente grave o sufrir lesiones consecuencia del servicio. Enfermedad muy grave o tener una situación socio-familiar límite que afecte al personal penitenciario, familiares de primer grado.
- La solicitud se acompañará de la documentación acreditativa de la situación.
- Necesidad de informe del Director del establecimiento.

Art. 66 bis RD 364/95, de 10 de marzo. Instrucción 6/2011 de provisión de puestos de trabajo a través de comisión de servicios. PPRL 300-IIPP.

RETRIBUCIONES ECONÓMICAS POR ENFERMEDAD E INCAPACIDAD TEMPORAL (IT)

- El 100% de las retribuciones, excepto el complemento de productividad, cuando se esté en situación IT por un periodo superior a 7 días naturales al mes.
- No se detraerá la productividad es casos de IT por:
 - Accidente laboral o enfermedad profesional.
 - Hospitalización, intervención quirúrgica (al menos 24 h de duración)
 - Radioterapia, quimioterapia.
 - Tratamientos que tengan inicio durante el estado de gestación.
 - Riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia y violencia de género.

Instrucción 4/2018 que modifica parcialmente la I-9/97 que regula la asignación del complemento de productividad en el ámbito de la Secretaría General de IIPP.

PRODUCTIVIDAD EN DÍAS ESPECIALES - 2020

El personal que preste sus servicios durante los días establecidos en la tabla percibirá las siguientes cuantías en concepto de productividad:

Días especiales 2020-IIPP	PERSONAL SANITARIO		RESTO de PERSONAL	
	Guardia física	Guardia localizada	Mañana o tarde	Noche
1 de enero	114 € (+)	57 € (+)	38 €	76 €
5 de enero (sólo noche)			NO	76 €
6 enero (mañana o tarde)			38 €	NO
24 de marzo(*)			38 €	76 €
25 de marzo			38 €	76 €
28 de marzo(*)			38 €	76 €
1 de mayo			38 €	76 €
15 de agosto			38 €	76 €
12 de octubre	57 €	28,5 €	19 €	38 €
1 de noviembre				
6 de diciembre	114 €	57 €	38 €	76 €
8 de diciembre	57 €	28,5 €	19 €	38 €
24 de diciembre	152 €	95 €	38 €	114 €
25 de diciembre	114 €	57 €	38 €	76 €
31 de diciembre	152 €	95 €	38 €	114 €

(+)El importe a cobrar está referido a día completo (M, T, N) y cada jornada realizada constituye 1/3 de la cuantía total.

SILENCIO ADMINISTRATIVO EN MATERIA DE GESTIÓN DE PERSONAL EN EL ÁMBITO DE LA AGE Art. 24 de la Ley 39/2015 y Real Decreto 1777/94 (BOE de 20 de agosto de 1994). Solicitudes estimadas sino se dicta resolución expresa en el plazo indicado (Art. 3.1).	Plazos
Permiso por nacimiento de hijo o muerte o enfermedad grave de familiar hasta 2º grado.	1 día
Permisos de 1 ó ½ hora de ausencia del trabajador por cuidado de hijo menor de 9 meses	1 día
Permisos para concurrir a exámenes finales	3 días
Permisos para cumplimiento de deber inexcusable de carácter público o personal	3 días
Permisos por maternidad o adopción	3 días
Permisos de traslado d domicilio sin cambio de residencia	10 días
Permiso por asuntos particulares	10 días
Reducción de jornada por razones de guarda legal	10 días
Ampliación de jornada para quien la tenga reducida por guarda legal	10 días
Licencia por matrimonio	10 días
Reingreso procedente de suspensión por tiempo inferior a 6 meses	10 días
Suspensión de contrato de trabajo por desempeño de puesto de Alto Cargo o Cargo Electivo	10 días
Vacaciones en periodo ordinario	1 mes
Excedencia para cuidados de hijos	1 mes
Servicios especiales	2 meses
Servicios en Comunidades Autónomas	2 meses
Licencia por estudios sobre materias relacionadas con la Función Pública	3 meses
Permisos sindicales	3 meses

Reingreso al servicio activo del personal con reserva de plaza y destino	3 meses
Excedencia voluntaria por Agrupación Familiar	3 meses
Excedencia voluntaria por interés particular (art. 29.3ª) de la Ley 30/84)	3 meses
Reconocimiento de compatibilidad para ejercer en actividades privadas.	3 meses
Autorización de compatibilidad para ejercer un segundo puesto de trabajo en el sector público.	4 meses
Movilidad de la Empleada Pública por violencia de género	3 meses
Permuta	3 meses
Pase a la segunda actividad por razones de edad	6 meses
Jubilaciones Voluntarias	3 meses
Reconocimiento de los derechos derivados del accidente en acto de servicio o enfermedad prof.	2 meses

GRADOS DE CONSANGUINIDAD Y AFINIDAD

Supuestos para permisos por enfermedad grave o fallecimiento de familiares

Grados	Titular / cónyuge			
	1º	Madre/Padre	Suegra/o	Hija/o
2º	Abuela/o	Hermana/o	Cuñada/o	Nieta/o
3º	Bisabuela/o	Tía/o	Sobrino/a	Biznieta/o
4º	Prima/o			

LEGISLACIÓN Y NORMATIVA DE REFERENCIA:

- RDL 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el TREBEP
- IV Convenio Único para el Personal Laboral de la AGE (BOE de 17 de mayo de 2019)
- RD 365/1995, de 10 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento de Situaciones Administrativas de los Funcionarios Civiles de la AGE (Modificado por RD 255/2006, de 3 de marzo)
- Resolución de 28 de febrero de 2019, de la Secretaría de Estado de Función Pública, por la que se dictan instrucciones sobre jornada y horarios de trabajo del personal al servicio de la AGE y sus organismos públicos.
- Resolución de 22 de noviembre de 2018, de la Secretaría de Estado de Función Pública, por la que se publican los acuerdos para la ampliación del permiso de paternidad a dieciséis semanas y para la aplicación de la bolsa de horas prevista en la Disposición Adicional centésima cuadragésima cuarta de la Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018.
- I-7/2019: Resolución del Secretario General de Instituciones Penitenciarias y Presidente de la ETPFE, por la que se dictan instrucciones sobre jornada y horarios de trabajo del personal funcionario y laboral destinado en los servicios periféricos de la Secretaría General de Instituciones Penitenciarias y de la EETPFE.
- I- 6/2019: Instrucción sobre calendario laboral, jornada y horarios del personal que presta servicios en los Servicio Centrales de la Secretaría General de Instituciones Penitenciarias.
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- RD-Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación (BOE 7 de marzo).
- Directiva 2003/88/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo.

*Por unas
Instituciones
Penitenciarias
públicas*



servicios a la ciudadanía
instituciones penitenciarias sae