

*Real Decreto legislativo 5/2015, de 30 de octubre,  
por el que se aprueba el texto refundido de la ley del  
estatuto básico del empleado público*

## **- Título III -**



**Derechos y deberes.  
Código de conducta de  
los empleados públicos**

# CAPÍTULO I

## - Derechos de los empleados públicos -



### 14. ARTÍCULO Derechos individuales

Los empleados públicos tienen los siguientes **DERECHOS** de **CA- RÁCTER INDIVIDUAL** en correspondencia con la naturaleza jurídica de su relación de servicio:

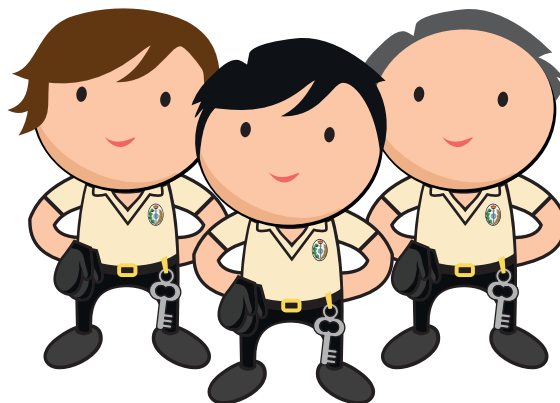
- a)** A la in**MOVILIDAD** en la condición de **FUNCIONARIO DE CARRERA**.
- b)** Al desempeño efectivo de las **FUNCIONES** o tareas propias de su condición profesional y de acuerdo con la progresión alcanzada en su **CARRERA PROFESIONAL**.
- c)** A la progresión en la **CARRERA PROFESIONAL** y **PROMOCIÓN INTERNA** según **PRINCIPIOS** constitucionales de igualdad, mérito y capacidad mediante la implantación de sistemas objetivos y transparentes de evaluación.
- d)** A percibir las retribuciones y las indemnizaciones por razón del servicio.
- e)** A participar en la consecución de los objetivos atribuidos a la unidad donde preste sus servicios y a ser informado por sus superiores de las tareas a desarrollar.
- f)** A la defensa jurídica y protección de la Administración Pública en los procedimientos que se sigan ante cualquier orden jurisdiccional como consecuencia del ejercicio legítimo de sus **FUNCIONES** o cargos públicos.
- g)** A la formación continua y a la actualización permanente de sus conocimientos y capacidades profesionales, preferentemente en horario laboral.
- h)** Al respeto de su intimidad, orientación e identidad sexual, expresión de género, características sexuales, propia imagen y dignidad en el trabajo, especialmente frente al acoso sexual y por razón de sexo, de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales, moral y laboral.
- i)** A la no discriminación por razón de nacimiento, origen racial o étnico, género, sexo u orientación e identidad sexual, expresión de género, características sexuales, religión o convicciones, opinión, discapacidad, edad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.
- j)** A la adopción de medidas que favorezcan la **CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL**.
- j bis)** A la intimidad en el uso de dispositivos digitales puestos a su disposición y frente al uso de dispositivos de videovigilancia y geolocalización, así como a la desconexión digital en los términos establecidos en la legislación vigente en materia de protección de datos personales y garantía de los **DERECHOS** digitales.

- k)** A la libertad de expresión dentro de los límites del ordenamiento jurídico.
- l)** A recibir protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.
- m)** A las **VACACIONES**, descansos, **PERMISOS** y **LICENCIAS**.
- n)** A la jubilación según los términos y condiciones establecidas en las normas aplicables.
- o)** A las prestaciones de la Seguridad Social correspondientes al régimen que les sea de aplicación.
- p)** A la libre asociación profesional.
- q)** A los demás **DERECHOS** reconocidos por el ordenamiento jurídico.

### **15.** **ARTÍCULO** *Derechos individuales ejercidos colectivamente*

Los empleados públicos tienen los siguientes **DERECHOS** individuales que se ejercen de forma colectiva:

- a)** A la libertad sindical.
- b)** A la **NEGOCIACIÓN COLECTIVA** y a la participación en la determinación de las **CONDICIONES DE TRABAJO**.
- c)** Al ejercicio de la huelga, con la garantía del mantenimiento de los servicios esenciales de la comunidad.
- d)** Al planteamiento de conflictos colectivos de trabajo, de acuerdo con la legislación aplicable en cada caso.
- e)** Al de **REUNIÓN**, en los términos establecidos en el artículo 46 de este Estatuto.



## CAPÍTULO II

### - Derecho a la carrera profesional y a la promoción interna. La evaluación del desempeño -

OBSERVACIONES: Lo establecido en este Capítulo producirá efectos a partir de la entrada en vigor de las Leyes de Función Pública que se dicten en desarrollo del Estatuto, por tanto en materia de provisión de puestos de trabajo, promoción interna y carrera profesional de los funcionarios se aplica lo dispuesto en el R.D. 364/95 de 10 de marzo

CONEXIÓN con la Disposición Final 4ª TRLEBEP. Entrada en vigor.

CONEXIÓN con la Disposición Adicional 9ª TRLEBEP.

### 16. ARTÍCULO *Concepto, principios y modalidades de la carrera profesional de los funcionarios de carrera*

1 Los **FUNCIÓNARIOS DE CARRERA** tendrán **DERECHO** a la **PROMOCIÓN PROFESIONAL**.

2 La CARRERA PROFESIONAL es el conjunto ordenado de oportunidades de ascenso y expectativas de progreso profesional conforme a los **PRINCIPIOS** de igualdad, mérito y capacidad.

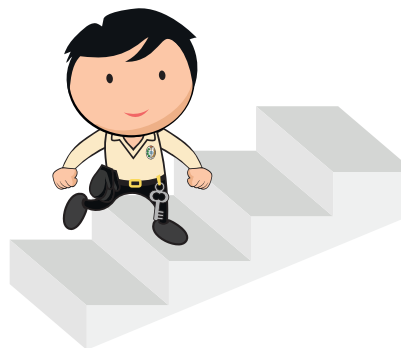
A tal objeto las Administraciones Públicas promoverán la actualización y perfeccionamiento de la cualificación profesional de sus **FUNCIÓNARIOS DE CARRERA**.

3 Las leyes de **FUNCIÓN PÚBLICA** que se dicten en desarrollo de este Estatuto regularán la CARRERA PROFESIONAL aplicable en cada ámbito que **PODRÁN** consistir, entre otras, en la aplicación aislada o simultánea de alguna o algunas de las siguientes modalidades:

a) **CARRERA HORIZONTAL**, que consiste en la progresión de grado, categoría, escalón u otros conceptos análogos, sin necesidad de cambiar de puesto de trabajo y de conformidad con lo establecido en la letra b) del artículo 17 y en el apartado 3 del artículo 20 de este Estatuto.

b) **CARRERA VERTICAL**, que consiste en el ascenso en la estructura de puestos de trabajo por los procedimientos de provisión establecidos en el capítulo III del título V de este Estatuto.

c) **PROMOCIÓN INTERNA VERTICAL**, que consiste en el ascenso desde un CUERPO o ESCALA



3 El personal que preste sus servicios mediante teletrabajo tendrá los mismos deberes y derechos, individuales y colectivos, recogidos en el presente Estatuto que el resto del personal que preste sus servicios en modalidad presencial, incluyendo la normativa de prevención de riesgos laborales que resulte aplicable, salvo aquellos que sean inherentes a la realización de la prestación del servicio de manera presencial.

4 La Administración proporcionará y mantendrá a las personas que trabajen en esta modalidad, los medios tecnológicos necesarios para su actividad.

5 El personal laboral al servicio de las Administraciones Públicas se regirá, en materia de teletrabajo, por lo previsto en el presente Estatuto y por sus normas de desarrollo.

## 48. ARTÍCULO *Permisos de los funcionarios públicos*

La DGFP ha establecido en consulta de 2009, que la normativa en materia de permisos contenida en los arts. 48 y 49 del TRLEBEP es aplicable a las parejas de hecho al no estar condicionados estos permisos a la forma jurídica que reviste la unión entre dos personas, aunque hay que excluir la licencia por matrimonio que regula la LFCE de 1964.

Los funcionarios públicos tendrán los siguientes **PERMISOS**:

a) Por fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise de reposo domiciliario, de un familiar dentro del PRIMER GRADO DE CONSANGUINIDAD O AFINIDAD, 3 DÍAS HÁBILES cuando el suceso se produzca en la misma localidad, y 5 DÍAS HÁBILES cuando sea en distinta localidad.

Cuando se trate del fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise de reposo domiciliario, de un familiar dentro del SEGUNDO GRADO DE CONSANGUINIDAD O AFINIDAD, el **PERMISO** será de 2 DÍAS HÁBILES cuando se produzca en la misma localidad y de 4 DÍAS HÁBILES cuando sea en distinta localidad.

OBSERVACIONES: Existe una interpretación de la Dirección General de Función Pública, de fecha 10/11/2010, por la cual la ampliación del permiso de tres a cinco días hábiles o de dos a cuatro días hábiles únicamente procede cuando el suceso se produce en una tercera localidad distinta de la de residencia o trabajo habitual del empleado público.

b) Por traslado de domicilio sin cambio de residencia, 1 DÍA.

c) Para realizar **FUNCIONES SINDICALES** o de **REPRESENTACIÓN** del personal, en los términos que se determine.

**d)** Para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud, durante los días de su celebración.

**e)** 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.

A efectos de lo dispuesto en este apartado, el término de funcionarias embarazadas incluye también a las personas funcionarias trans gestantes.

**f)** Por lactancia de un hijo menor de 12 MESES tendrán **DERECHO** a **1 HORA** de ausencia del trabajo que **PODRÁ** dividir en dos fracciones. Este **DERECHO PODRÁ** sustituirse por una reducción de la **JORNADA** normal en **1/2 HORA** al inicio y al final de la **JORNADA**, o en **1 HORA** al inicio o al final de la **JORNADA**, con la misma finalidad.

El **PERMISO** contemplado en este apartado constituye un **DERECHO** INDIVIDUAL DE LOS FUNCIONARIOS, sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor.

Se **PODRÁ** solicitar la **SUSTITUCIÓN DEL TIEMPO DE LACTANCIA** por un **PERMISO** retribuido que acumule en **JORNADAS** completas el tiempo correspondiente. Esta modalidad se **PODRÁ** disfrutar únicamente a partir de la finalización del **PERMISO** por nacimiento, adopción, guarda, acogimiento o del progenitor diferente de la madre biológica respectivo.

Este **PERMISO** se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple.

**g)** 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 **2 HORAS DIARIAS** percibiendo las retribuciones íntegras.

Asimismo, tendrán **DERECHO** a reducir su **JORNADA** de trabajo hasta un máximo de **2 HORAS**, con la disminución proporcional de sus retribuciones.

**h)** Por razones de guarda legal, cuando el funcionario tenga el cuidado directo de algún menor de **12 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.

**i)** Por ser preciso atender el cuidado de un familiar de primer grado, el funcionario tendrá **DERECHO** a solicitar una reducción de hasta el 50% de la JORNADA laboral, con carácter retribuido, por razones de enfermedad muy grave y por el plazo máximo de **1 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 **1 MES**.

**j)** 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**.

**k)** Por asuntos particulares, **6 DÍAS AL AÑO**.

**l)** Por matrimonio, **15 DÍAS**.

CONEXIÓN con la Disposición Adicional decimotercera TRLEBEP. Permiso por asuntos particulares por antigüedad.

CONEXIÓN con Artículo 9 Resolución de 28 de febrero de 2019, sobre jornada y horarios de trabajo del personal al servicio de la AGE y sus OP.

**A FALLECIMIENTO, ACCIDENTE O ENFERMEDAD GRAVES, HOSPITALIZACIÓN O INTERVENCIÓN QUIRÚRGICA SIN HOSPITALIZACIÓN QUE PRECISE DE REPOSO DOMICILIARIO**



Familiar de **1º GRADO** de consanguinidad o afinidad

**3 días** HÁBILES  
MISMA LOCALIDAD

**5 días** HÁBILES  
DISTINTA LOCALIDAD

Familiar de **2º GRADO** de consanguinidad o afinidad

**2 días** HÁBILES  
MISMA LOCALIDAD

**4 días** HÁBILES  
DISTINTA LOCALIDAD

\*DGFP: LOCALIDAD: TERCERA LOCALIDAD DIFERENTE A LA QUE RESIDE Y A LA QUE TRABAJA

**B POR TRASLADO DE DOMICILIO SIN CAMBIO DE RESIDENCIA** **1 día**

**C FUNCIONES SINDICALES O DE REPRESENTACIÓN DEL PERSONAL** en los **términos** que se **determine**

**D CONCURRIR A EXÁMENES FINALES y PRUEBAS DEFINITIVAS DE APTITUD** durante **los días de su celebración**

\*DGFP: TIEMPO INDISPENSABLE (DESPLAZAMIENTO Y REALIZACIÓN) DURANTE EL DÍA DE SU REALIZACIÓN

**E EMBARAZO Y PREADOPCIÓN**



**EMBARAZO**

Realización de:  
- exámenes prenatales  
- técnicas de preparación al parto

**ADOPCIÓN, ACOGIMIENTO O GUARDA CON FINES DE ADOPCIÓN**

Asistencia a:  
- sesiones de información y preparación  
Realización de:  
- informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad

dentro de la jornada de trabajo

**tiempo** INDISPENSABLE

funcionarias embarazadas = incluye a las personas funcionarias trans gestantes

**F LACTANCIA DE UN HIJO/A MENOR DE 12 MESES**

**1 hora** AUSENCIA del trabajo que podrá dividirse en **2** FRACCIONES

**DERECHO INDIVIDUAL, NO TRANSFERIBLE** al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor

Se podrá solicitar la **SUSTITUCIÓN DEL TIEMPO DE LACTANCIA** por un permiso retribuido que **ACUMULE EN JORNADAS COMPLETAS EL TIEMPO CORRESPONDIENTE**

**reducción de la jornada**

**1/2 hora** AL INICIO de la jornada  
**1 hora** AL FINAL de la jornada  
**1 hora** AL INICIO O AL FINAL de la jornada

**ESTA MODALIDAD SE PODRÁ DISFRUTAR ÚNICAMENTE:** a partir de la finalización del permiso por nacimiento, adopción, guarda, acogimiento o del progenitor diferente de la madre biológica respectivo



Este permiso se **INCREMENTARÁ PROPORCIONALMENTE** en los casos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple

**G NACIMIENTO DE HIJOS PREMATUROS O QUE POR CUALQUIER OTRA CAUSA TENGAN QUE PERMANECER HOSPITALIZADOS DESPUÉS DEL PARTO**

**ausencia del trabajo MÁXIMO**

**2 horas** DIARIAS

PERCIBIENDO **RETRIBUCIONES ÍNTEGRAS**

**reducir su jornada MÁXIMO**

**2 horas** DIARIAS

**DISMINUCIÓN PROPORCIONAL DE RETRIBUCIONES**

**H RAZONES DE GUARDA LEGAL POR CUIDADO**

- Menor de **12 años**  
- Persona mayor que requiere especial atención  
- Persona con discapacidad que no desempeñe actividad retribuida

**reducción su jornada**

**DISMINUCIÓN DE RETRIBUCIONES**

- Familiar, hasta el **2º 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

**I ATENDER AL CUIDADO DE UN FAMILIAR DE 1º GRADO**

**DERECHO**  
**REDUCCIÓN 50%** JORNADA LABORAL

**MOTIVOS**  
Enfermedad muy grave

**TIEMPO**  
PLAZO MÁXIMO  
**1 mes**

**CARÁCTER RETRIBUIDO**

Si hay **+DE 1 TITULAR** por el MISMO HECHO CAUSANTE

el tiempo de disfrute de esta reducción se **PODRÁ PRIORITIZAR** entre los mismos

**respetando**  
PLAZO MÁXIMO  
**1 mes** (en todo caso)



**J CUMPLIMIENTO DE UN DEBER INEXCUSABLE DE CARÁCTER PÚBLICO O PERSONAL Y POR DEBERES RELACIONADOS CON LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL**

**tiempo** INDISPENSABLE

**L MATRIMONIO**  
**15 días** (naturales)



**K ASUNTOS PARTICULARES**

Disfrute antes de finalizar el mes de diciembre y si no es posible por necesidades del servicio se disfrutarán antes del 31 de Enero siguiente

**HASTA 6 días/cada año natural**

**+ 2 días**

Desde el día siguiente al cumplimiento del sexto Trienio, incrementándose en **1 día adicional** por cada trienio cumplido a partir del octavo



## 49. **ARTÍCULO** Permisos por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, por razón de violencia de género o de violencia sexual y para las víctimas de terrorismo y sus familiares directos

**EN TODO CASO** se concederán los siguientes **PERMISOS** con las correspondientes condiciones mínimas:

**a)** **PERMISO** por nacimiento para la madre biológica: tendrá una duración de **16 SEMANAS**, de las cuales las **6 SEMANAS** inmediatas posteriores al parto serán **EN TODO CASO** de descanso obligatorio e ininterrumpidas. Este **PERMISO** se ampliará en **2 SEMANAS** más en el supuesto de discapacidad del hijo o hija y, por cada hijo o hija a partir del segundo en los supuestos de parto múltiple, una para cada uno de los progenitores.

No obstante, 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**.

En el caso de que ambos progenitores trabajen y transcurridas las **6 PRIMERAS SEMANAS** de descanso obligatorio, el período de disfrute de este **PERMISO PODRÁ** llevarse a cabo a voluntad de aquellos, de manera interrumpida y ejercitarse desde la finalización del descanso obligatorio posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla **12 MESES**. En el caso del disfrute interrumpido se requerirá, para cada período de disfrute, un preaviso de al menos 15 DÍAS y se realizará por **SEMANAS COMPLETAS**.

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, conforme a las reglas establecidas en el presente artículo.

En los casos de parto prematuro y en aquellos 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 **13 SEMANAS ADICIONALES**.

En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el periodo de duración del **PERMISO** no se verá reducido, **SALVO** que, una vez finalizadas las **6 SEMANAS** de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

Durante el disfrute de este **PERMISO**, una vez finalizado el período de descanso obligatorio, se **PODRÁ** participar en los cursos de formación que convoque la Administración.

A efectos de lo dispuesto en este apartado, el término de madre biológica incluye también a las personas trans gestantes.

**b)** **PERMISO** por ADOPCIÓN, POR GUARDA CON FINES DE ADOPCIÓN, O ACOGIMIENTO, TANTO TEMPORAL COMO PERMANENTE: tendrá una duración de **16 SEMANAS. 6 SEMANAS DEBERÁN** disfrutarse a **JORNADA** completa de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.

En el caso de que ambos progenitores trabajen y transcurridas las 6 PRIMERAS SE-

MANAS de descanso obligatorio, el período de disfrute de este **PERMISO PODRÁ** llevarse a cabo de manera interrumpida y ejercitarse desde la finalización del descanso obligatorio posterior al hecho causante dentro de los **12 MESES** a contar o bien desde el nacimiento del hijo o hija, o bien desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. En el caso del **DISFRUTE INTERRUPTIDO** se requerirá, para cada período de disfrute, un preaviso de al menos 15 DÍAS y se realizará por **SEMANAS COMPLETAS**.

Este **PERMISO** se ampliará en **2 SEMANAS** más en el supuesto de discapacidad del menor adoptado o acogido y por cada hijo o hija, a partir del segundo, en los supuestos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple, una para cada uno de los progenitores.

El cómputo del plazo se contará a elección del progenitor, 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**.

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, conforme a las reglas establecidas en el presente artículo.

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 2 MESES** de duración, percibiendo durante este período exclusivamente las **RETRIBUCIONES BÁSICAS**.

Con independencia del **PERMISO** de **HASTA 2 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 4 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 1 AÑO.

**C) PERMISO DEL PROGENITOR DIFERENTE DE LA MADRE BIOLÓGICA POR NACIMIENTO, GUARDA CON FINES DE ADOPCIÓN, ACOGIMIENTO O ADOPCIÓN DE UN HIJO O HIJA:** tendrá una duración de **16 SEMANAS** de las cuales las **6 SEMANAS** inmediatas posteriores al hecho causante serán **EN TODO CASO** de descanso obligatorio. Este **PERMISO** se ampliará en **2 SEMANAS** más, una para cada uno de los progenitores, en el supuesto de discapacidad del hijo o hija, y por cada hijo o hija a partir del segundo en los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples, a disfrutar

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.

Este **PERMISO PODRÁ** distribuirse por el progenitor que vaya a disfrutar del mismo **SIEMPRE** que las **6 PRIMERAS SEMANAS** sean ininterrumpidas e *inmediatamente posteriores* a la fecha del nacimiento, de la decisión judicial de guarda con fines de adopción o acogimiento o decisión judicial por la que se constituya la adopción.

En el caso de que ambos progenitores trabajen y transcurridas las **6 PRIMERAS SEMANAS**, el período de disfrute de este **PERMISO PODRÁ** llevarse a cabo de manera interrumpida de dentro de los **12 MESES** a contar o bien desde el nacimiento del hijo o hija, o bien desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. En el caso del disfrute interrumpido se requerirá, para cada período de disfrute, un preaviso de *al menos 15 DÍAS* y se realizará por **SEMANAS COMPLETAS**.

En el caso de que se optara por el disfrute del presente **PERMISO** con posterioridad a la **SEMANA 16** del **PERMISO** por nacimiento, si el progenitor que disfruta de este último **PERMISO** hubiere solicitado la acumulación del tiempo de lactancia de un hijo menor de **12 MESES** en **JORNADAS** completas del apartado f) del artículo 48, será a la finalización de ese período cuando se dará inicio al cómputo de las **10 SEMANAS** restantes del **PERMISO** del progenitor diferente de la madre biológica.

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, conforme a las reglas establecidas en el presente artículo.

En los casos de parto prematuro y en aquellos 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 **13 SEMANAS ADICIONALES**.

En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el periodo de duración del **PERMISO** no se verá reducido, **SALVO** que, una vez finalizadas las **6 SEMANAS** de descanso obligatorio se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

Durante el disfrute de este **PERMISO**, transcurridas las **6 PRIMERAS SEMANAS** ininterrumpidas e *inmediatamente posteriores* a la fecha del nacimiento, se **PODRÁ** participar en los cursos de formación que convoque la Administración.

En los casos previstos en los apartados a), b), y c) 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**.

Los funcionarios que hayan hecho uso del **PERMISO** por nacimiento, 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.

A efectos de lo dispuesto en este apartado, el término de madre biológica incluye también a las personas trans gestantes.

**d) 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 o de **VIOLENCIA SEXUALES**, 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 el plan de igualdad de aplicación o, en su defecto, la Administración Pública competente en cada caso.

En el supuesto enunciado en el párrafo anterior, la funcionaria pública mantendrá sus retribuciones íntegras cuando reduzca su **JORNADA** en un tercio o menos.

**e) PERMISO** por cuidado de hijo menor afectado por cáncer u otra enfermedad grave: el funcionario tendrá **DERECHO, SIEMPRE** que ambos progenitores, 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 hijo o persona que hubiere sido objeto de acogimiento permanente o de guarda con fines de adopción cumpla los 23 años. En consecuencia, el mero cumplimiento de los 18 años de edad del hijo o del menor sujeto a acogimiento permanente o a guarda con fines de adopción, no será causa de extinción de la reducción de la jornada, si se mantiene la necesidad de cuidado directo, continuo y permanente.

Cuando concurren en ambos progenitores, 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.

Cuando la persona enferma contraiga matrimonio o constituya una pareja de hecho, tendrá derecho a la prestación quien sea su cónyuge o pareja de hecho, siempre que acredite las condiciones para ser beneficiario.

Reglamentariamente se establecerán las condiciones y supuestos en los que esta **REDUCCIÓN DE JORNADA** se **PODRÁ** acumular en **JORNADAS** completas

**f)** 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.

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.

CONEXIÓN con Real Decreto-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 (arts. 48 f) y 49 a), b), c) y d)

CONEXIÓN Disposición transitoria novena TRLEBEP. Aplicación progresiva del permiso del progenitor diferente de la madre biológica para empleados públicos según lo previsto en el RDL 6/2019 de 1 de marzo.

CONEXIÓN Disposición adicional 16ª TRLEBEP. Permiso Retribuido para las funcionarias gestantes.

CONEXIÓN con art. 72 LFCE de 1964: LICENCIA POR ESTUDIOS RELACIONADOS DIRECTAMENTE CON LA FUNCIÓN PÚBLICA (Ejemplo Funcionario de carrera del Cuerpo de Ayudantes de IIPP que promociona internamente al Cuerpo Especial de IIPP y se encuentra realizando las prácticas de este último Cuerpo, para ello hará uso de esta Licencia).

CONEXIÓN con art. 73 y 74 LFCE de 1964: LICENCIA POR ASUNTOS PROPIOS (3 meses cada 2 años y no dará derecho a indemnización alguna).

## A NACIMIENTO PARA LA MADRE BIOLÓGICA



**16 semanas**

▶ **6 semanas** inmediatas posteriores al parto de **descanso obligatorio** e **ininterrumpidas**

**+ 2 semanas**

(1 para cada progenitor)

- DISCAPACIDAD HIJO/A

- POR CADA HIJO/A

▶ A PARTIR DEL 2º

▶ si PARTO MÚLTIPLE



SI FALLECE LA MADRE ▶ El otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste de permiso

SI AMBOS PROGENITORES TRABAJAN

▶ y transcurridas las **6 primeras semanas** de descanso obligatorio

-el periodo de **disfrute** podrá llevarse a cabo de manera **interrumpida**

-ejercitarse desde el fin del descanso obligatorio posterior al parto hasta que el hijo/a cumpla **12 meses**

EN EL CASO DE DISFRUTE INTERRUPTIDO

▶ Se requerirá, para cada periodo de disfrute, un **preaviso** de al menos **15 días**

▶ y se realizará por **semanas completas**

PODRÁ DISFRUTARSE

▶ - a **jornada completa** o

- a **tiempo parcial** (condicionado a necesidades del servicio)

En los casos de:

- PARTO PREMATURO y  
- NEONATO HOSPITALIZADO a continuación del parto

▶ SE AMPLIA EN TANTOS DÍAS como el neonato se encuentre hospitalizado

▶ con un **MÁXIMO de 13 semanas adicionales**

SI FALLECE EL HIJO/A

▶ el periodo de duración NO se verá reducido

▶ salvo que, una vez finalizadas las **6 semanas** de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo

CURSOS DE FORMACIÓN QUE CONVOQUE LA ADMINISTRACIÓN

▶ finalizado el periodo de descanso obligatorio ▶ se podrá participar

El tiempo se computará como de servicio efectivo a todos los efectos (garantizándose la plenitud de derechos económicos)

Tendrán derecho, una vez finalizado el periodo de permiso

▶ -reintegrarse a su puesto de trabajo en términos y condiciones que no les resulten menos favorables al disfrute del permiso

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

**madre biológica = incluye también a las personas trans gestantes**

## B

## PERMISO POR ADOPCIÓN, POR GUARDA CON FINES DE ADOPCIÓN, O ACOGIMIENTO, TANTO TEMPORAL COMO PERMANENTE



**16 semanas**

▶ **6 semanas** de **descanso obligatorio** e **ininterrumpidas**

▶ inmediatas después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción

▶ o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento

SI AMBOS PROGENITORES TRABAJAN

▶ y transcurridas las **6 primeras semanas** de descanso obligatorio

▶ -el periodo de **disfrute** podrá llevarse a cabo de manera **interrumpida**

▶ -ejercitarse desde el fin del descanso obligatorio posterior al hecho causante dentro de los **12 meses** a contar o bien desde el nacimiento del hijo o hija, o bien desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.

Se requerirá, para cada periodo de disfrute, un **PREAVISO** de al menos **15 días** y se realizará por **SEMANAS COMPLETAS**

SE AMPLIARÁ

**+ 2 semanas**

(1 para cada progenitor)

-DISCAPACIDAD DEL MENOR ADOPTADO O ACOGIDO

- POR CADA HIJO/A

▶ A PARTIR DEL 2º

▶ si ADOPCIÓN, GUARDA CON FINES DE ADOPCIÓN O ACOGIMIENTO MÚLTIPLE

EL CÓMPUTO DEL PLAZO SE CONTARÁ A ELECCIÓN DEL PROGENITOR (sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios periodos de disfrute de este permiso):

- 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 constituye la adopción

PODRÁ DISFRUTARSE | - a **jornada completa** o  
- a **tiempo parcial** (condicionado a necesidades del servicio)

Si fuera necesario ▶ **DESPLAZAMIENTO PREVIO DE LOS PROGENITORES AL PAIS DE ORIGEN DEL ADOPTADO, en los casos de adopción o acogimiento internacional** ▶ permiso de **hasta 2 meses** de duración ▶ percibiendo durante este periodo exclusivamente las **retribuciones básicas**

ADOPCIÓN O ACOGIMIENTO INTERNACIONAL (con independencia del permiso de hasta dos meses): se podrá iniciarse **hasta 4 semanas** antes de la resolución judicial por la que se constituya la adopción o la decisión administrativa o judicial de acogimiento

CURSOS DE FORMACIÓN QUE CONVOQUE LA ADMINISTRACIÓN ▶ se podrá participar durante el disfrute del permiso

ACOGIMIENTO TEMPORAL debe tener una duración no inferior a **1 año**

El tiempo se computará como de servicio efectivo a todos los efectos (garantizándose la plenitud de derechos económicos)

Tendrán derecho, una vez finalizado el periodo de permiso | -reintegrarse a su puesto de trabajo en términos y condiciones que no les resulten menos favorables al disfrute del permiso  
-beneficiarse de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a las que hubieran podido tener derecho durante su ausencia

## C PERMISO DEL PROGENITOR DIFERENTE DE LA MADRE BIOLÓGICA POR NACIMIENTO, GUARDA CON FINES DE ADOPCIÓN, ACOGIMIENTO O ADOPCIÓN DE UN HIJO/A

**16 semanas** ▶ **6 semanas** inmediatas posteriores al hecho causante serán en todo caso de **descanso obligatorio**  
**+ 2 semanas** (1 para cada progenitor) | - DISCAPACIDAD HIJO/A  
- POR CADA HIJO/A ▶ A PARTIR DEL 2° ▶ si nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples, a disfrutar 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

DISTRIBUCIÓN por el progenitor que vaya a disfrutarlo (siempre que las **6 primeras semanas** sean **ininterrumpidas** e **inmediatamente posteriores** a la fecha del nacimiento, de la decisión judicial de guarda con fines de adopción o acogimiento o decisión judicial por la que se constituya la adopción)

SI AMBOS PROGENITORES TRABAJAN y ▶ transcurridas **6 primeras semanas** | -el periodo de **disfrute** podrá llevarse a cabo de manera **interrumpida** dentro de los **12 meses** a contar | - o bien desde el nacimiento del hijo o hija,  
- o bien desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción  
- o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento

EN EL CASO DE DISFRUTE INTERRUMPIDO ▶ Se requerirá, para cada período de disfrute, un **preaviso** de al menos **15 días** | y se realizará por **semanas completas**

SI SE OPTA por el disfrute con posterioridad a la **semana 16** del permiso por nacimiento ▶ si el progenitor que disfruta del permiso ▶ hubiere solicitado la acumulación del tiempo de lactancia de un hijo menor de **12 meses** en jornadas completas del apartado f) del artículo 48 ▶ será a la finalización de ese periodo cuando se dará inicio al cómputo de las **10 semanas restantes** del permiso del progenitor diferente de la madre biológica

PODRÁ DISFRUTARSE | - a **jornada completa** o  
- a **tiempo parcial** (condicionado a necesidades del servicio)

En los casos de:  
- PARTO PREMATURO y  
- NEONATO HOSPITALIZADO a continuación del parto ▶ SE AMPLIA EN TANTOS DÍAS como el neonato se encuentre hospitalizado ▶ con un **MÁXIMO de 13 semanas adicionales**

SI FALLECE EL HIJO/A ▶ el periodo de duración NO se verá reducido ▶ salvo que, una vez finalizadas las **6 semanas** de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo

CURSOS DE FORMACIÓN QUE CONVOQUE LA ADMINISTRACIÓN ▶ finalizado el periodo de descanso obligatorio ▶ se podrá participar

El tiempo se computará como de servicio efectivo a todos los efectos (garantizándose la plenitud de derechos económicos)

Tendrán derecho, una vez finalizado el periodo de permiso | -reintegrarse a su puesto de trabajo en términos y condiciones que no les resulten menos favorables al disfrute del permiso  
-beneficiarse de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a las que hubieran podido tener derecho durante su ausencia

## DT 9º TRLEBEP: APLICACIÓN PROGRESIVA DEL PERMISO DEL PROGENITOR DIFERENTE DE LA MADRE BIOLÓGICA PARA EMPLEADOS PÚBLICOS

Se incrementará de forma progresiva:

<b>2019</b>	<b>8 semanas</b>	2 primeras semanas serán ininterrumpidas e inmediatamente posteriores 6 semanas restantes podrán ser de disfrute interrumpido
<b>2020</b>	<b>12 semanas</b>	4 primeras semanas serán ininterrumpidas e inmediatamente posteriores 8 semanas restantes podrán ser de disfrute interrumpido
<b>2021</b>	<b>16 semanas</b>	6 primeras semanas serán ininterrumpidas e inmediatamente posteriores 10 semanas restantes podrán ser de disfrute interrumpido

madre biológica = incluye también a las personas trans gestantes

## D PERMISO POR RAZÓN DE VIOLENCIA DE GÉNERO SOBRE LA MUJER FUNCIONARIA

FALTAS DE ASISTENCIA FUNCIONARIAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

-totales o  
-parciales

**JUSTIFICADAS** (por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales de atención o de salud según proceda)

ASIMISMO

para hacer efectiva su protección o su derecho de asistencia social integral

-REDUCCIÓN de la jornada

con **disminución proporcional retribución**

-REORDENACIÓN del tiempo de

-adaptación del horario  
-aplicación del horario flexible o  
-de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo

en los términos que para estos supuestos establezca el plan de igualdad de aplicación o, en su defecto, la Administración Pública competente en cada caso

**retribuciones íntegras** cuando reduzca su jornada en un **1/3 o menos**

## E PERMISO POR CUIDADO DE HIJO MENOR AFECTADO POR CÁNCER U OTRA ENFERMEDAD GRAVE

SIEMPRE QUE AMBOS

- progenitores  
- guardadores con fines de adopción  
- acogedores de carácter permanente

TRABAJEN

**REDUCCIÓN JORNADADA**

de al menos **1/2** de su duración

**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**

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

COMO MÁXIMO, HASTA QUE EL MENOR CUMPLA LOS **23 AÑOS**

En consecuencia, el mero cumplimiento de los **18 años** de edad del hijo o del menor sujeto a acogimiento permanente o a guarda con fines de adopción, no será causa de extinción de la reducción de la jornada, si se mantiene la necesidad de cuidado directo, continuo y permanente.

Cuando **CONCURREN EN**

- ambos progenitores  
- 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

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  
- 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)

Cuando la persona enferma contraiga matrimonio o constituya una pareja de hecho, **tendrá derecho a la prestación quien sea su cónyuge o pareja de hecho**, siempre que acredite las condiciones para ser beneficiario. Reglamentariamente se establecerán las condiciones y supuestos en los que esta reducción de jornada se podrá acumular en **jornadas completas**





• NO DIGO QUE VAYA •  
**A SER FÁCIL**  
— pero sin duda —  
**MERECERA LA PENA**

## CAPÍTULO VI

### - Deberes de los empleados públicos. Código de conducta -

#### 52. ARTÍCULO Deberes de los empleados públicos. Código de conducta

Los empleados públicos **DEBERÁN** desempeñar con diligencia las tareas que tengan asignadas y velar por los intereses generales con sujeción y observancia de la Constitución y del resto del ordenamiento jurídico, y **DEBERÁN** actuar con arreglo a los siguientes **PRINCIPIOS**: objetividad, integridad, neutralidad, responsabilidad, imparcialidad, confidencialidad, dedicación al servicio público, transparencia, ejemplaridad, austeridad, accesibilidad, eficacia, honradez, promoción del entorno cultural y medioambiental, y respeto a la igualdad entre mujeres y hombres, que inspiran el Código de Conducta de los empleados públicos configurado por los **PRINCIPIOS** éticos y de conducta regulados en los artículos siguientes.

Los **PRINCIPIOS** y reglas establecidos en este capítulo informarán la interpretación y aplicación del RÉGIMEN DISCIPLINARIO de los empleados públicos.

#### 53. ARTÍCULO Principios éticos

1 Los empleados públicos respetarán la Constitución y el resto de normas que integran el ordenamiento jurídico.

2 Su actuación perseguirá la satisfacción de los intereses generales de los ciudadanos y se fundamentará en consideraciones objetivas orientadas hacia la imparcialidad y el interés común, al margen de cualquier otro factor que exprese posiciones personales, familiares, corporativas, clientelares o cualesquiera otras que puedan colisionar con este PRINCIPIO.

3 Ajustarán su actuación a los **PRINCIPIOS** de lealtad y buena fe con la Administración en la que presten sus servicios, y con sus superiores, compañeros, subordinados y con los ciudadanos.

4 Su conducta se basará en el respeto de los **DERECHOS** fundamentales y libertades públicas, evitando toda actuación que pueda producir discriminación alguna por razón de nacimiento, origen racial o étnico, género, sexo, orientación e identidad sexual, expresión de género, características sexuales, religión o convicciones, opinión, discapacidad, edad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

5 Se abstendrán en aquellos asuntos en los que tengan un interés personal, así como de toda **ACTIVIDAD PRIVADA** o interés que pueda suponer un riesgo de plantear conflictos de intereses con su puesto público.



**CONCURSOS** de provisión de puestos de trabajo.

3 En las **CONVOCATORIAS** de **CONCURSOS** **PODRÁ** establecerse una puntuación que, como máximo, **PODRÁ** alcanzar la que se determine en las mismas para la antigüedad, para quienes tengan la condición de víctima del terrorismo o de amenazados, en los términos fijados en el artículo 35 de la Ley 29/2011, de 22 de septiembre, de Reconocimiento y Protección Integral a las Víctimas del Terrorismo, **SIEMPRE** que se acredite que la obtención del puesto sea preciso para la consecución de los fines de protección y asistencia social integral de estas personas.

Para la acreditación de estos extremos, reglamentariamente se determinarán los órganos competentes para la emisión de los correspondientes informes. **EN TODO CASO**, cuando se trate de garantizar la protección de las víctimas será preciso el informe del Ministerio del Interior.

4 En el caso de supresión o remoción de los puestos obtenidos por **CONCURSO** se **DEBERÁ** asignar un puesto de trabajo conforme al sistema de CARRERA PROFESIONAL propio de cada Administración Pública y con las garantías inherentes de dicho sistema.

CONEXIÓN con el artículo 63.1 n) LRJSP

## 80. **ARTÍCULO** libre designación con convocatoria pública del personal funcionario de carrera



1 La **LIBRE DESIGNACIÓN** con **CONVOCATORIA** pública consiste en la apreciación discrecional por el órgano competente de la idoneidad de los candidatos en relación con los requisitos exigidos para el desempeño del puesto.

2 Las leyes de **FUNCIÓN PÚBLICA** que se dicten en desarrollo del presente Estatuto establecerán los criterios para determinar los puestos que por su especial responsabilidad y confianza puedan cubrirse por el procedimiento de **LIBRE DESIGNACIÓN** con **CONVOCATORIA** pública.

3 El órgano competente para el nombramiento **PODRÁ** recabar la intervención de especialistas que permitan apreciar la idoneidad de los candidatos.

4 Los titulares de los puestos de trabajo provistos por el procedimiento de **LIBRE DESIGNACIÓN** con **CONVOCATORIA** pública **PODRÁN** ser cesados discrecionalmente. En caso de cese, se les **DEBERÁ** asignar un puesto de trabajo conforme al sistema de CARRERA PROFESIONAL propio de cada Administración Pública y con las garantías inherentes de dicho sistema.

COMENTARIOS: En los Centros Penitenciarios, los puestos de Director, Subdirector y Administrador se cubren mediante el procedimiento de Libre Designación.

## 81. **ARTÍCULO** *Movilidad del personal funcionario de carrera*

1 Cada Administración Pública, en el marco de la planificación general de sus recursos humanos, y sin perjuicio del **DERECHO** de los funcionarios a la **MOVILIDAD PODRÁ** establecer reglas para la ordenación de la **MOVILIDAD** voluntaria de los funcionarios públicos cuando considere que existen sectores prioritarios de la actividad pública con necesidades específicas de efectivos.

2 Las Administraciones Públicas, de manera motivada, **PODRÁN** trasladar a sus funcionarios, por necesidades de servicio o funcionales, a unidades, departamentos u organismos públicos o entidades distintos a los de su destino, respetando sus retribuciones, condiciones esenciales de trabajo, modificando, en su caso, la adscripción de los puestos de trabajo de los que sean titulares. Cuando por motivos **EXCEPCIONALES** los planes de ordenación de recursos impliquen cambio de lugar de residencia se dará prioridad a la voluntariedad de los traslados. Los funcionarios tendrán **DERECHO** a las indemnizaciones establecidas reglamentariamente para los **TRASLADOS FORZOSOS**.

3 En caso de urgente e inaplazable necesidad, los puestos de trabajo **PODRÁN** proveerse con carácter provisional debiendo procederse a su **CONVOCATORIA** pública dentro del plazo que señalen las normas que sean de aplicación.

A TÍTULO INFORMATIVO: I ACUERDO DE MOVILIDAD DEL PERSONAL FUNCIONARIO AL SERVICIO DE LA AGE conforme Resolución de 16-11-18 de la entonces SEFP.

## 82. **ARTÍCULO** *Movilidad por razón de violencia de género, violencia sexual y violencia terrorista*

1 Las mujeres víctimas de VIOLENCIA DE GÉNERO que se vean obligadas a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venían prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o el **DERECHO** a la asistencia social integral, tendrán **DERECHO** al traslado a otro puesto de trabajo propio de su **CUERPO**, **ESCALA** o categoría profesional, de análogas características, sin necesidad de que sea vacante de necesaria cobertura. 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 la interesada expresamente solicite.

Este traslado tendrá la consideración de **TRASLADO FORZOSO**.

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



## 88. **ARTÍCULO** *Servicio en otras administraciones públicas*

1 Los **FUNCIONARIOS DE CARRERA** que, en virtud de los procesos de transferencias o por los procedimientos de provisión de puestos de trabajo, obtengan destino en una Administración Pública distinta, serán declarados en la situación de **SERVICIO EN OTRAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS**. Se mantendrán en esa situación en el caso de que por disposición legal de la Administración a la que acceden se integren como personal propio de ésta.

2 Los funcionarios transferidos a las comunidades autónomas se integran plenamente en la organización de la **FUNCIÓN PÚBLICA** de las mismas, hallándose en la situación de **SERVICIO ACTIVO** en la **FUNCIÓN PÚBLICA** de la comunidad autónoma en la que se integran.

Las comunidades autónomas al proceder a esta integración de los funcionarios transferidos como funcionarios propios, respetarán el **GRUPO** o **SUBGRUPO** del **CUERPO** o **ESCALA** de procedencia, así como los **DERECHOS** económicos inherentes a la posición en la carrera que tuviesen reconocido.

Los funcionarios transferidos mantienen todos sus **DERECHOS** en la Administración Pública de origen como si se hallaran en **SERVICIO ACTIVO** de acuerdo con lo establecido en los respectivos Estatutos de Autonomía.

Se reconoce la igualdad entre todos los funcionarios propios de las comunidades autónomas con independencia de su Administración de procedencia.

3 Los **FUNCIONARIOS DE CARRERA** en la situación de **SERVICIO EN OTRAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS** que se encuentren en dicha situación por haber obtenido un puesto de trabajo mediante los sistemas de provisión previstos en este Estatuto, se rigen por la legislación de la Administración en la que estén destinados de forma efectiva y conservan su condición de funcionario de la Administración de origen y el **DERECHO** a participar en las **CONVOCATORIAS** para la provisión de puestos de trabajo que se efectúen por esta última. El tiempo de servicio en la Administración Pública en la que estén destinados se les computará como de **SERVICIO ACTIVO** en su **CUERPO** o **ESCALA** de origen.

4 Los funcionarios que reingresen al **SERVICIO ACTIVO** en la Administración de origen, procedentes de la situación de **SERVICIO EN OTRAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS**, obtendrán el reconocimiento profesional de los progresos alcanzados en el sistema de **CARRERA PROFESIONAL** y sus efectos sobre la posición retributiva conforme al procedimiento previsto en los convenios de Conferencia Sectorial y demás instrumentos de colaboración que establecen medidas de **MOVILIDAD** interadministrativa, previstos en el artículo 84 del presente Estatuto. En defecto de tales convenios o instrumentos de colaboración, el reconocimiento se realizará por la Administración Pública en la que se produzca el reingreso.

## 89. ARTÍCULO Excedencia

1 La excedencia de los **FUNCIONARIOS DE CARRERA** **PODRÁ** adoptar las siguientes modalidades:

- a) **EXCEDENCIA VOLUNTARIA POR INTERÉS PARTICULAR.**
- b) **EXCEDENCIA VOLUNTARIA POR AGRUPACIÓN FAMILIAR.**
- c) **EXCEDENCIA POR CUIDADO DE FAMILIARES.**
- d) **EXCEDENCIA POR RAZÓN DE VIOLENCIA DE GÉNERO.**
- e) **EXCEDENCIA POR RAZÓN DE VIOLENCIA TERRORISTA.**

2 Los **FUNCIONARIOS DE CARRERA** **PODRÁN** obtener la **EXCEDENCIA VOLUNTARIA POR INTERÉS PARTICULAR** cuando hayan prestado servicios efectivos en cualquiera de las Administraciones Públicas durante un periodo mínimo de **5 AÑOS** inmediatamente anteriores.

No obstante, las leyes de **FUNCIÓN PÚBLICA** que se dicten en desarrollo del presente Estatuto **PODRÁN** establecer una duración menor del periodo de prestación de servicios exigido para que el **FUNCIONARIO DE CARRERA** pueda solicitar la excedencia y se determinarán los periodos mínimos de permanencia en la misma.

La concesión de **EXCEDENCIA VOLUNTARIA POR INTERÉS PARTICULAR** quedará subordinada a las necesidades del servicio debidamente motivadas. **NO PODRÁ** declararse cuando al funcionario público se le instruya expediente disciplinario.

Procederá declarar de **OFICIO** la **EXCEDENCIA VOLUNTARIA POR INTERÉS PARTICULAR** cuando finalizada la causa que determinó el pase a una situación distinta a la de **SERVICIO ACTIVO**, se incumpla la obligación de solicitar el **REINGRESO AL SERVICIO ACTIVO** en el plazo en que se determine reglamentariamente.

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.

3 **PODRÁ** concederse la **EXCEDENCIA VOLUNTARIA POR AGRUPACIÓN FAMILIAR** sin el requisito de haber prestado servicios efectivos en cualquiera de las Administraciones Públicas durante el periodo establecido a los funcionarios cuyo cónyuge resida en otra localidad por haber obtenido y estar desempeñando un puesto de trabajo de carácter definitivo como **FUNCIONARIO DE CARRERA** o como **LABORAL FIJO** en cualquiera de las Administraciones Públicas, organismos públicos y entidades de **DERECHO** público dependientes o vinculados a ellas, en los Órganos Constitucionales o del Poder Judicial y órganos similares de las comunidades autónomas, así como en la Unión Europea o en organizaciones internacionales.

Quienes se encuentren en situación de **EXCEDENCIA VOLUNTARIA POR AGRUPACIÓN FAMILIAR** 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.

4 Los **FUNCIONARIOS DE CARRERA** tendrán **DERECHO** a un período de excedencia de duración no superior a 3 AÑOS para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, o de cada menor sujeto a guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán **DERECHO** a un período de excedencia de duración no superior a 3 AÑOS, para atender al cuidado de un familiar que se encuentre a su cargo, hasta el segundo grado inclusive de consanguinidad o afinidad que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

El período de excedencia será único por cada sujeto causante. Cuando un nuevo sujeto causante diera origen a una nueva excedencia, el inicio del período de la misma pondrá fin al que se viniera disfrutando.

En el caso de que dos funcionarios generasen el **DERECHO** a disfrutarla por el mismo sujeto causante, la Administración **PODRÁ** limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas relacionadas con el funcionamiento de los servicios.

El tiempo de permanencia en esta situación será computable a efectos de trienios, carrera y **DERECHOS** en el régimen de Seguridad Social que sea de aplicación. El puesto de trabajo desempeñado se reservará, al menos, durante 2 AÑOS. Transcurrido este periodo, dicha reserva lo será a un puesto en la misma localidad y de igual retribución.

Los funcionarios en esta situación **PODRÁN** participar en los cursos de formación que convoque la Administración.

5 Las funcionarias víctimas de **VIOLENCIA DE GÉNERO**, para hacer efectiva su protección o su **DERECHO** a la asistencia social integral, tendrán **DERECHO** a solicitar la situación de 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 6 PRIMEROS MESES tendrán **DERECHO** a la reserva del puesto de trabajo que desempeñarán, siendo computable dicho período a efectos de antigüedad, carrera y **DERECHOS** del régimen de Seguridad Social que sea de aplicación.

Cuando las actuaciones judiciales lo exigieran se **PODRÁ** prorrogar este periodo por 3 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.

Durante los 2 PRIMEROS MESES de esta excedencia la funcionaria tendrá **DERECHO** a

percibir las retribuciones íntegras y, en su caso, las prestaciones familiares por hijo a cargo.

**6** Los funcionarios que hayan sufrido daños físicos o psíquicos como consecuencia de la actividad terrorista, así como los 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 disfrutar de un periodo de excedencia en las mismas condiciones que las víctimas de **VIOLENCIA DE GÉNERO**.

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, en los términos previstos reglamentariamente.

CONEXIÓN con artículos 14 y 17 RD 365/95. Art. 29.8 Ley 30/84 de 2 de agosto, introducido por la LO 1/2004 de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género y modificado por LO 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres

**QUE NADIE  
DECIDA POR TI  
LOS LÍMITES EN  
LA OPOSICIÓN  
LOS PONES TÚ**



# 1 EXCEDENCIA VOLUNTARIA POR INTERÉS PARTICULAR // ART. 89.2 TRLEBEP

**Podrán OBTENERLA** cuando hayan **PRESTADO SERVICIOS EFECTIVOS** en cualquiera de las AP durante un periodo mínimo de **5 años** INMEDIATAMENTE ANTERIORES **RD 365/95** La situación de EVIP se declarará a petición del funcionario

No obstante, las **LEYES DE FUNCIÓN PÚBLICA** que se dicten en desarrollo del TRLEBEP podrán establecer una duración menor del periodo de prestación de servicios exigido y se determinarán periodos mínimos de permanencia en la misma


**CONCESIÓN** quedará subordinada a las necesidades del servicio (debidamente motivadas) **RD 365/95** Cada periodo de excedencia tendrá una duración no inferior a **2 años** CONTINUADOS

**NO PODRÁ DECLARARSE** cuando al funcionario público **SE LE INSTRUYA EXPEDIENTE DISCIPLINARIO** pudiendo permanecer hasta la jubilación, al no existir en la actualidad límite máximo (Ha quedado suprimido el límite máximo marcado en el RD 365/95)

**PROCEDERÁ DECLARARLA DE OFICIO** cuando **FINALIZA** la causa que determinó el pase a una situación distinta a la de servicio activo se **INCUMPLA** la obligación de solicitar el reintegro al servicio activo en el plazo en que se determine reglamentariamente

**RD 365/95** La situación de EVIP se declarará de oficio, en los supuestos establecidos reglamentariamente

- por incumplimiento de las obligaciones impuestas a los excedentes forzosos
- no solicitar el reintegro al servicio activo:
  - al cesar en servicios especiales,
  - al finalizar la excedencia por cuidado de hijos,
  - al finalizar la excedencia por agrupación familiar,
  - al finalizar la excedencia voluntaria incentivada,
  - al finalizar la suspensión firme,
  - al cesar en excedencia voluntaria por prestación de servicios en el sector público
  - no tomar posesión los funcionarios rehabilitados



**QUIÉN SE ENCUENTRE EN ESTA SITUACIÓN** **NO** devengarán retribuciones **NO** les será computable el tiempo que permanezcan en tal situación a efectos de:
 

- ascensos
- trienios
- derechos

 en el régimen de S.S que les sea de aplicación

# 2 EXCEDENCIA VOLUNTARIA POR AGRUPACIÓN FAMILIAR // ART. 89.3 TRLEBEP

**Podrá CONCEDERSE** sin el requisito de haber **PRESTADO SERVICIOS EFECTIVOS** en cualquiera de las AP a funcionarios cuyo **CÓNYUGE** resida en otra localidad por haber obtenido y estar desempeñando un puesto de trabajo de carácter **DEFINITIVO** - como funcionario de CARRERA - como laboral FIJO

- en cualquiera de las AP  
 - organismos públicos y entidades de derecho público dependientes o vinculados a ellos,  
 - en los Órganos: Constitucionales; del Poder Judicial; y órganos similares de las comunidades autónomas,  
 - así como en la Unión Europea o -en organizaciones internacionales



**RD 365/95** con una duración mínima de **2 años** máxima de **15 años** Antes de finalizar el periodo de **15 años** de duración de esta situación deberá solicitarse el reintegro al servicio activo, declarándose, de no hacerlo, de oficio la situación de excedencia voluntaria por interés particular; No obstante, en la actualidad se podría interpretar que **NO OPERA LÍMITE MÁXIMO**

**QUIÉN SE ENCUENTRE EN ESTA SITUACIÓN** **NO** devengarán retribuciones **NO** les será computable el tiempo que permanezcan en tal situación a efectos de:
 

- ascensos
- trienios
- derechos

 en el régimen de S.S. que les sea de aplicación

# 3 EXCEDENCIA POR CUIDADO DE FAMILIARES // ART. 89.4 TRLEBEP

**TENDRÁN DERECHO** a un periodo de excedencia **NO SUPERIOR** a **3 años** PARA EL CUIDADO DE

- CADA HIJO (tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción), O DE CADA MENOR (sujeto a guarda con fines de adopción o acogimiento permanente)

A CONTAR DESDE LA FECHA DE NACIMIENTO O EN SU CASO, DE LA RESOLUCIÓN JUDICIAL O ADMINISTRATIVA

**RD 365/95**

- familiar a cargo

hasta 2º grado inclusive

consanguinidad 0 afinidad

que por razones de:
 

- edad
- accidente
- enfermedad
- discapacidad

**NO PUEDA** valerse por sí mismo **NO DESEMPEÑE** actividad retribuida

La concesión se hará previa declaración del peticionario de que no desempeña actividad que pueda impedir o menoscabar el cuidado personal del hijo menor

## el periodo de excedencia

SERÁ ÚNICO por cada sujeto causante

Cuando un NUEVO sujeto causante diera origen a una NUEVA excedencia el INICIO del periodo de la misma PONDRÁ FIN al que se viniera disfrutando

Si **2** funcionarios generasen el derecho a disfrutarla POR EL MISMO SUJETO CAUSANTE la Administración podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas relacionadas con el funcionamiento de los servicios

El tiempo de permanencia COMPUTA a efectos de:
 

- efectos de trienios
- carrera
- derechos en el régimen de S.S que sea de aplicación

El puesto de trabajo **SE RESERVARÁ** AL MENOS **2 años** TRANSCURRIDO ESTE PERIODO la reserva lo será a un puesto en **LA MISMA LOCALIDAD y de igual RETRIBUCIÓN**

EN ESTA SITUACIÓN **PODRÁN PARTICIPAR** en los cursos de formación que convoque la Administración



## 4 EXCEDENCIA POR RAZON DE VIOLENCIA DE GENERO // ART. 89.5 TRLEBEP

Las funcionarias víctimas de violencia de género para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social **TENDRÁN DERECHO** a solicitar la situación de excedencia **SIN** tener que haber prestado un **TIEMPO MÍNIMO** de servicios previos y **SIN** que sea exigible **PLAZO DE PERMANENCIA** en la misma

**DURANTE** **6 primeros meses** **TENDRÁN DERECHO** a la reserva del puesto de trabajo **COMPUTABLE A EFECTOS DE** **3** años **TENDRÁN DERECHO** a disfrutar de un período de excedencia en las mismas condiciones que las víctimas de violencia de género

- antigüedad,
- carrera y
- derechos del régimen de SS aplicable

Cuando las actuaciones judiciales lo exigieran **SE PODRÁ PRORROGAR** este período por **3 meses** con un **MÁXIMO** de **18 meses** con idénticos efectos a los señalados en el párrafo anterior a fin de garantizar la efectividad del derecho de protección de la víctima

**DURANTE LOS** **2 primeros meses** funcionaria **TENDRÁ DERECHO** a percibir las retribuciones íntegras y, en su caso, las prestaciones familiares por hijo a cargo

## 5 EXCEDENCIA POR RAZON DE VIOLENCIA TERRORISTA // ART. 89.6 TRLEBEP

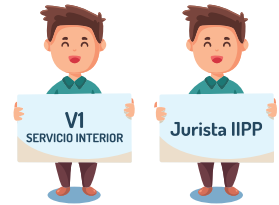
Los funcionarios que hayan sufrido daños físicos o psíquicos como consecuencia de la actividad terrorista, así como los funcionarios amenazados en los términos del artículo 5 de la Ley 29/2011, de 22 de septiembre, de Reconocimiento y Protección Integral a las Víctimas del Terrorismo, previo reconocimiento del Ministerio del Interior o de sentencia judicial firme) **TENDRÁN DERECHO** a disfrutar de un período de excedencia en las mismas condiciones que las víctimas de violencia de género

LA EXCEDENCIA SERÁ AUTORIZADA Y MANTENIDA en el tiempo en tanto que resulte necesaria para la protección y asistencia social integral ya sea por razón de las secuelas provocadas por la acción terrorista o la amenaza a la que se encuentra sometida

## 6 EXCEDENCIA VOLUNTARIA POR PRESTACIÓN DE SERVICIOS EN EL SECTOR PÚBLICO // ART. 15 RD 365/95

**PROCEDERÁ DECLARAR DE OFICIO O A INSTANCIA DE PARTE**

- a los **FUNCIONARIOS DE CARRERA QUE SE ENCUENTREN EN SERVICIO ACTIVO EN OTRO CUERPO O ESCALA DE CUALQUIERA DE LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS**, salvo que hubieran obtenido la oportuna compatibilidad  
 - y a los que pasen a prestar servicios como **PERSONAL LABORAL FIJO EN ORGANISMOS O ENTIDADES DEL SECTOR PÚBLICO** y no les corresponda quedar en las situaciones de servicio activo o servicios especiales  
 - a los **FUNCIONARIO DEL ESTADO INTEGRADOS EN LA FUNCIÓN PÚBLICA DE LAS CCAA QUE INGRESEN VOLUNTARIAMENTE EN CUERPOS O ESCALAS DE FUNCIONARIOS PROPIOS DE LAS MISMAS** distintos a aquellos en que inicialmente se hubieran integrado



El desempeño de puestos con carácter de **FUNCIONARIO INTERINO** o de **PERSONAL LABORAL TEMPORAL** **NO** habilitará para pasar a esta situación administrativa

**PRODRÁN PERMANECER** en esta situación en tanto se mantenga la relación de servicios que dio origen a la misma

**PRODUCIDO EL CESE** como funcionario de carrera o como personal laboral fijo **deberán solicitar REINGRESO** al servicio activo en el **PLAZO MÁXIMO** de **1 mes** (sino lo hacen se les declara en EVIP)

## 7 EXCEDENCIA VOLUNTARIA INCENTIVADA // ART. 18 RD 365/95

**PODRÁN SER DECLARADOS** Los funcionarios afectados por un **PROCESO DE REASIGNACIÓN DE EFECTIVOS** que se encuentren en alguna de las dos primeras fases a que hace referencia el artículo 20.1.G) de la Ley 30/1984 de 2 de agosto

**TENDRÁN DERECHO** a pasar a su solicitud a esta excedencia Quienes se encuentren en las situaciones de **EXPECTATIVA DE DESTINO** o **EXCEDENCIA FORZOSA** como consecuencia de la aplicación de un Plan de Empleo.

LA DECLARACIÓN DE EVI corresponde a la Secretaría de Estado para la Administración Pública (actual Secretaría de Estado de Función Pública)

**DURACIÓN DE** **5 años** - impedirá desempeñar puestos de trabajo en el sector público (bajo ningún tipo de relación funcional o contractual, sea ésta de naturaleza laboral o administrativa)  
 - si no se solicita el reingreso al servicio activo **DENTRO DEL MES SIGUIENTE** al de la finalización del período citado, el Departamento ministerial (al que esté adscrito el Cuerpo o Escala del funcionario) le declarará en EVIP

**TENDRÁN DERECHO A** **1 mensualidad** **DE LAS RETRIBUCIONES DE CARÁCTER PERIÓDICO** (excluidas las pagas extraordinarias y el complemento de productividad) **DEVENGADAS** **EN EL ÚLTIMO PUESTO DE TRABAJO** desempeñado **POR CADA AÑO COMPLETO DE SERVICIOS EFECTIVO** y con un **MÁXIMO DE 12 MENSUALIDADES**

## 95. **ARTÍCULO** *Faltas disciplinarias*

1 Las **FALTAS** disciplinarias pueden ser **MUY GRAVES, GRAVES Y LEVES**.

2 Son **FALTAS MUY GRAVES**:

a) El incumplimiento del deber de respeto a la Constitución y a los respectivos Estatutos de Autonomía de las comunidades autónomas y ciudades de Ceuta y Melilla, en el ejercicio de la **FUNCIÓN PÚBLICA**.

b) Toda actuación que suponga discriminación por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad, orientación sexual, identidad sexual, características sexuales, lengua, opinión, lugar de nacimiento o vecindad, sexo o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, así como el acoso por razón de sexo, origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad, orientación sexual, expresión de género, características sexuales, y el acoso moral y sexual.

c) El abandono del servicio, así como no hacerse cargo voluntariamente de las tareas o **FUNCIÓNES** que tienen encomendadas.

d) La adopción de acuerdos manifiestamente ilegales que causen perjuicio grave a la Administración o a los ciudadanos.

e) La publicación o utilización indebida de la documentación o información a que tengan o hayan tenido acceso por razón de su cargo o función.

f) La negligencia en la custodia de secretos oficiales, declarados así por Ley o clasificados como tales, que sea causa de su publicación o que provoque su difusión o conocimiento indebido.

g) El notorio incumplimiento de las **FUNCIÓNES** esenciales inherentes al puesto de trabajo o **FUNCIÓNES** encomendadas.

h) La violación de la imparcialidad, utilizando las facultades atribuidas para influir en procesos electorales de cualquier naturaleza y ámbito.

i) La desobediencia abierta a las órdenes o instrucciones de un superior, **SALVO** que constituyan **INFRACCIÓN** manifiesta del Ordenamiento jurídico.

j) La prevalencia de la condición de EMPLEADO PÚBLICO para obtener un beneficio indebido para sí o para otro.

k) La obstaculización al ejercicio de las libertades públicas y **DERECHOS** sindicales.

l) La realización de actos encaminados a coartar el libre ejercicio del **DERECHO** de huelga.

m) El incumplimiento de la obligación de atender los servicios esenciales en caso de huelga.



**n)** El incumplimiento de las normas sobre **INCOMPATIBILIDADES** cuando ello dé lugar a una situación de **INCOMPATIBILIDAD**.

**ñ)** La incomparecencia injustificada en las Comisiones de Investigación de las Cortes Generales y de las asambleas legislativas de las comunidades autónomas.

**o)** El acoso laboral.

**p)** También serán **FALTAS MUY GRAVES** las que queden tipificadas como tales en ley de las Cortes Generales o de la asamblea legislativa de la correspondiente comunidad autónoma o por los convenios colectivos en el caso de **PERSONAL LABORAL**.

**3** Las **FALTAS GRAVES** serán establecidas por ley de las Cortes Generales o de la asamblea legislativa de la correspondiente comunidad autónoma o por los convenios colectivos en el caso de **PERSONAL LABORAL**, atendiendo a las siguientes circunstancias:

**a)** El grado en que se haya vulnerado la legalidad.

**b)** La gravedad de los daños causados al interés público, patrimonio o bienes de la Administración o de los ciudadanos.

**c)** El descrédito para la imagen pública de la Administración.

**4** Las leyes de **FUNCIÓN PÚBLICA** que se dicten en desarrollo del presente Estatuto determinarán el régimen aplicable a las **FALTAS LEVES**, atendiendo a las anteriores circunstancias.

## **96.** **ARTÍCULO** Sanciones

**1** Por razón de las **FALTAS** cometidas **PODRÁN** imponerse las siguientes **SANCIONES**:

**a)** **SEPARACIÓN DEL SERVICIO** de los funcionarios, que en el caso de los **FUNCIONARIOS INTERINOS** comportará la revocación de su nombramiento, y que sólo **PODRÁ** sancionar la comisión de **FALTAS MUY GRAVES**.

**b)** **DESPIDO DISCIPLINARIO** del **PERSONAL LABORAL**, que sólo **PODRÁ** sancionar la comisión de **FALTAS MUY GRAVES** y comportará la inhabilitación para ser titular de un nuevo contrato de trabajo con **FUNCIONES** similares a las que desempeñaban.

**c)** **SUSPENSIÓN FIRME** de **FUNCIONES**, o de empleo y sueldo en el caso del **PERSONAL LABORAL**, con una duración máxima de **6 AÑOS**.

**d)** **TRASLADO FORZOSO**, con o sin cambio de localidad de residencia, por el período que en cada caso se establezca.

**e)** **DEMÉRITO**, que consistirá en la penalización a efectos de carrera, promoción o **MOVILIDAD** voluntaria.

**f)** **APERCEBIMIENTO**.