

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 ambas personas progenitoras, adoptantes, guardadoras con fines de adopción o acogedoras de carácter permanente trabajen, a una reducción de la **JORNADA** de trabajo de al menos la mitad de la duración de aquella, 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 o hija 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 guarda con fines de adopción cumpla los 23 años. A estos efectos, el mero cumplimiento de los 18 años 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.

No obstante, cumplidos los **18 AÑOS**, se **PODRÁ** reconocer el **DERECHO** a la reducción de jornada hasta que la persona a su cargo cumpla los **23 AÑOS** en los supuestos en que el padecimiento del cáncer o enfermedad grave haya sido diagnosticado antes de alcanzar

la mayoría de edad, **SIEMPRE** que en el momento de la solicitud se acrediten los requisitos establecidos en los párrafos anteriores, **SALVO** la edad.

Asimismo, se mantendrá el **DERECHO** a esta reducción de **JORNADA** hasta que la persona a su cargo cumpla **26 AÑOS** si, antes de alcanzar los **23 AÑOS**, acreditara, además, un grado de discapacidad igual o superior al 65 por ciento.

Cuando concurren en ambas personas progenitoras, adoptantes, guardadoras con fines de adopción o acogedoras 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 beneficiarias de la prestación establecida para este fin en el Régimen de la Seguridad Social que les sea de aplicación, el funcionario o funcionaria tendrá **DERECHO** a la percepción de las retribuciones íntegras durante el tiempo que dure la reducción de su **JORNADA** de trabajo, **SIEMPRE** que la otra persona progenitora, adoptante o guardadora con fines de adopción o acogedora 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 beneficiaria 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 al permiso 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).

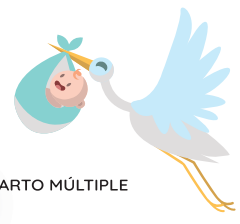
A NACIMIENTO PARA LA MADRE BIOLÓGICA

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 INTERRUMPIDO ▶ Se requerirá, para cada período 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 ▶ SE AMPLIA EN TANTOS DÍAS como el neonato se encuentre hospitalizado ▶ con un **MÁXIMO de 13 semanas adicionales** a continuación del parto

SI FALLECE EL HIJO/A ▶ el período 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 período 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 período 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 constituya 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 2º** ▶ 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 acogimiento

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

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 ▶ SE AMPLIA EN TANTOS DÍAS como el neonato ▶ con un **MÁXIMO de 13 semanas adicionales**
- NEONATO HOSPITALIZADO ▶ se encuentre hospitalizado

SI FALLECE EL HIJO/A ▶ el período de duración ▶ salvo que, una vez finalizadas las **6 semanas** de descanso obligatorio, NO se verá reducido ▶ 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 9° TRLEBEP: APLICACIÓN PROGRESIVA DEL PERMISO DEL PROGENITOR DIFERENTE DE LA MADRE BIOLÓGICA PARA EMPLEADOS PÚBLICOS

Se incrementará de forma progresiva:

2019	8 semanas	<ul style="list-style-type: none"> 2 primeras semanas serán ininterrumpidas e inmediatamente posteriores 6 semanas restantes podrán ser de disfrute interrumpido
2020	12 semanas	<ul style="list-style-type: none"> 4 primeras semanas serán ininterrumpidas e inmediatamente posteriores 8 semanas restantes podrán ser de disfrute interrumpido
2021	16 semanas	<ul style="list-style-type: none"> 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 AMBAS PERSONAS

- progenitoras
- adoptantes
- guardadoras con fines de adopción
- acogedoras de carácter permanente

TRABAJEN



REDUCCIÓN JORNADA

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 o hija 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**

A estos efectos, el mero cumplimiento de los **18 años** 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.

NO OBSTANTE, cumplidos los **18 años**, se podrá reconocer el derecho a la reducción de jornada hasta que la persona a su cargo cumpla los **23 años** en los supuestos en que el padecimiento del cáncer o enfermedad grave haya sido diagnosticado antes de alcanzar la mayoría de edad, siempre que en el momento de la solicitud se acrediten los requisitos establecidos en los párrafos anteriores, salvo la edad

ASIMISMO, se mantendrá el **derecho a esta reducción de jornada** hasta que la persona a su cargo cumpla **26 años** si, antes de alcanzar los **23 años**, acreditara, además, un grado de discapacidad igual o superior al **65%**

Cuando **CONCURRAN** en ambas personas

- progenitoras
- adoptantes
- guardadoras con fines de adopción
- acogedoras 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 beneficiarias 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 LA OTRA PERSONA
- progenitora
 - adoptante
 - guardadora con fines de adopción o
 - acogedora 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 beneficiaria 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**

Disposición adicional decimosexta.

TRLEBEP

Funcionarias en estado de gestación:

1 hijo: DESDE PRIMER DÍA DE LA SEMANA 37 Y HASTA EL PARTO

Gestación Múltiple: DESDE PRIMER DÍA DE LA SEMANA 35 Y HASTA EL PARTO

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)

DURANTE el tiempo que resulten necesarias para la protección y asistencia social integral de la persona a la que se concede

- REDUCCIÓN de jornada con **disminución proporcional de retribuciones**

-REORDENACIÓN del tiempo de trabajo

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

50. ARTÍCULO Vacaciones de los funcionarios públicos

1 Los funcionarios públicos tendrán **DERECHO** a disfrutar, durante cada año natural, de unas **VACACIONES** retribuidas de **22 DÍAS HÁBILES**, o de los días que correspondan **proporcionalmente** si el tiempo de servicio durante el año fue menor.

A los efectos de lo previsto en el presente artículo, no se considerarán como **DÍAS HÁBILES** los sábados, sin perjuicio de las adaptaciones que se establezcan para los horarios especiales.

2 Cuando las situaciones de **PERMISO** de maternidad, incapacidad temporal, ries-



go durante la lactancia o riesgo durante el embarazo impidan iniciar el disfrute de las **VACACIONES** dentro del año natural al que correspondan, o una vez iniciado el periodo vacacional sobreviniera una de dichas situaciones, el periodo vacacional se **PODRÁ** disfrutar aunque haya terminado el año natural a que correspondan y **SIEMPRE** que no hayan transcurrido **MÁS DE 18 MESES** a partir del final del año en que se hayan originado.

AÑOS DE ANTIGÜEDAD	DÍAS HÁBILES DE VACACIONES
15	23
20	24
25	25
30 o MÁS	26

CONEXIÓN con Disposición adicional décimocuarta TRLEBEP. Días adicionales de vacaciones por antigüedad.

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

*Dichos días se podrán disfrutar desde el día siguiente al de cumplimiento de los correspondientes años de servicio.

3 El período de **VACACIONES** anuales retribuidas de los funcionarios públicos no puede ser sustituido por una cuantía económica. En los casos de renuncia voluntaria **DEBERÁ** garantizarse **EN TODO CASO** el disfrute de las **VACACIONES** devengadas.

No obstante lo anterior, en los casos de conclusión de la relación de servicios de los funcionarios públicos por causas ajenas a la voluntad de estos, tendrán **DERECHO** a solicitar el abono de una compensación económica por las **VACACIONES** devengadas y no disfrutadas; y en particular, en los casos de jubilación por incapacidad permanente o por fallecimiento, *hasta un máximo* de **18 MESES**.

51. **ARTÍCULO** Jornada de trabajo, permisos y vacaciones del personal laboral

Para el régimen de **JORNADA** de trabajo, **PERMISOS** y **VACACIONES** del **PERSONAL LABORAL** se estará a lo establecido en este capítulo y en la legislación laboral correspondiente.

• 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.

