



RESOLUCIÓN DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE FUNCIÓN PÚBLICA, POR LA QUE SE DICTAN INSTRUCCIONES EN MATERIA DE PERMISOS, LICENCIAS Y VACACIONES

La presente Resolución recoge las actualizaciones introducidas por dos nuevas modificaciones legales que regulan el ámbito de los permisos del personal empleado público de la Administración Pública Regional.

En este sentido, el Real Decreto-ley 2/2023, de 16 de marzo, de medidas urgentes para la ampliación de derechos de los pensionistas, la reducción de la brecha de género y el establecimiento de un nuevo marco de sostenibilidad del sistema público de pensiones mediante su disposición final cuarta modifica el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto legislativo 5/2015, de 30 de octubre, en materia de permisos del personal empleado público.

Así, se vuelve a dar una nueva redacción a la letra e) del artículo 49 del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, relativo al permiso por cuidado de hijo menor afectado por cáncer u otra enfermedad grave.

La novedad esencial es la ampliación de los supuestos en que se puede conceder el mencionado permiso. En este sentido, 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.

Mencionar que se modifican determinados términos para hacer neutro el género.

También, este Real Decreto-Ley 2/2023, en su disposición transitoria quinta dispone que los empleados públicos que hubieran disfrutado del permiso contemplado en el artículo 49.e) del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público y hayan visto extinguido el mismo, podrán volver a solicitarlo con las condiciones establecidas en dicha disposición transitoria.





Por último, la Ley 14/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI específica en este ámbito de los permisos que los términos "funcionarias embarazadas" incluye a las "personas funcionarias trans gestantes y, así mismo, "madre biológica" incluye también a las personas trans gestantes.

En consecuencia, se estima acertado aprobar una nueva Resolución para que el personal empleado público y los gestores de los recursos humanos puedan disponer de las instrucciones actualizadas con las modificaciones del régimen de disfrute de los permisos antes mencionadas.

De conformidad con lo anterior, se dictan las siguientes

INSTRUCCIONES:

PRIMERA.- ÁMBITO DE APLICACIÓN.

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

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

SEGUNDA.- PERMISOS Y LICENCIAS.

El personal empleado público podrá disfrutar de los permisos y licencias que se recogen en el Anexo de esta Resolución, con las concreciones y especificidades recogidas en las presentes instrucciones.

TERCERA.- PERMISO POR ASUNTOS PARTICULARES.

1. El personal empleado público podrá disfrutar de seis días de permiso al año por asuntos particulares o los días que proporcionalmente correspondan si el tiempo de servicio durante el año fuese menor.





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

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

CUARTA.- MATRIMONIO Y PAREJA DE HECHO.

La Ley 7/2018, de 3 de julio, de Parejas de Hecho de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia extiende, en su artículo 12, los beneficios respecto a la función pública mediante la equiparación de la pareja de hecho al matrimonio y el conviviente al cónyuge, de tal manera que los convivientes mantendrán los mismos beneficios reconocidos a las parejas que hayan contraído matrimonio.

Los permisos por matrimonio o por unión de parejas de hecho tendrán una duración de quince días naturales.

A estos efectos, cabe señalar los siguientes criterios:

a) Disposiciones comunes a los permisos por matrimonio o por unión de parejas de hecho:

En cuanto al disfrute de estos permisos, deberá realizarse de forma ininterrumpida y podrá acumularse al periodo vacacional, siempre que las necesidades del servicio lo permitan.

El inicio de los permisos de 15 días naturales podrá ser anterior al día de la celebración del matrimonio, del acto de comparecencia para la constitución de la unión de parejas de hecho efectuada ante el personal funcionario del Registro de Parejas de Hecho o de la formalización de tal unión en escritura pública otorgada ante notario, siempre que este día esté incluido dentro del permiso.

Asimismo, podrá iniciarse el primer día laborable posterior al día de la celebración, comparecencia o formalización según corresponda, salvo que este día se solicite por el personal empleado público como inicio de estos permisos.

No se podrán disfrutar los 15 días naturales del permiso por matrimonio o unión de parejas de hecho por los mismos convivientes o cónyuges, si con anterioridad se han disfrutado ya por unión de parejas de hecho o matrimonio.





b) Con respecto al disfrute del resto de los permisos y licencias contemplados en esta Resolución, las personas convivientes mantendrán los mismos beneficios reconocidos a las parejas que hayan contraído matrimonio.

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

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

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

Cuando el permiso derive del fallecimiento de un familiar deberá disfrutarse durante los días hábiles inmediatamente siguientes al día del inicio. En los demás casos el permiso se podrá disfrutar en cualquier momento, incluso en días alternativos, siempre que persistan las circunstancias que den derecho al mismo y no se supere el número de días legalmente establecido.

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

c) El permiso por el 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 se podrá disfrutar con motivo de la asistencia médica en caso de hijos/hijas menores o ascendientes a cargo, mayores de 65 años o personas con discapacidad.

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

2. En relación con los permisos de los artículos 48 j) y 49 e) del Estatuto Básico del Empleado Público se aplicarán para su disfrute, de acuerdo con lo recogido en el II Plan de Igualdad entre mujeres y hombres del ámbito de Administración y Servicios, los siguientes criterios:

a) A los efectos de lo dispuesto en artículo 48 j): 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, se considerará deber





relacionado con dicha conciliación, la asistencia a las tutorías de los hijos e hijas en edad escolar.

b) En el permiso por cuidado de hijo menor afectado por cáncer u otra enfermedad grave, regulado en el artículo 49 e) del texto refundido del Estatuto Básico del Empleado Público, en la disposición adicional sexta del Real Decreto-Ley 2/2022, de 22 de febrero y en la disposición transitoria quinta del Real Decreto-ley 2/2023, de 16 de marzo, de medidas urgentes para la ampliación de derechos de los pensionistas, la reducción de la brecha de género y el establecimiento de un nuevo marco de sostenibilidad del sistema público de pensiones, se estará a lo dispuesto en el Acuerdo de la Mesa General de Negociación de fecha 25 de febrero de 2014 (BORM nº 74 de 31 de marzo), en todo aquello que no se oponga a las mencionadas disposiciones.

Asimismo, y de acuerdo con lo contemplado en el II Plan de Igualdad, en los permisos concedidos por conciliación de la vida personal, familiar y laboral (artículo 48, letras a), e), f), g), h), i) y j) y artículo 49, letras a), b), c) y e) del Estatuto Básico del Empleado Público), la sustitución del personal será preferente para la cobertura de los puestos de trabajo correspondientes.

3. Durante los periodos de marcada tradición festiva a que se refiere el Decreto 27/1990, de 3 de mayo, por el que se regula la jornada y horario de trabajo, permisos, licencias y vacaciones del personal funcionario al servicio de la Administración Regional (BORM nº 110, de 15 de mayo de 1990), los permisos por asuntos particulares se disfrutarán, en su caso, preferentemente por turnos, de modo que siempre queden atendidas las necesidades del servicio.

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

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

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

4. Así mismo, se dispondrá de un día de permiso adicional cuando alguna o algunas festividades laborales de ámbito nacional de carácter retribuido, no





recuperable y no sustituible por las Comunidades Autónomas, coincidan con sábado en el correspondiente año, salvo aquel personal empleado público sujeto a jornada especial en cuyo cómputo anual se hayan tenido en cuenta dichos días.

5. En aquellos casos en que los permisos se conceden para cumplir una finalidad (como, por ejemplo, prestar ayuda a un familiar enfermo) debe quedar acreditado que dicha finalidad se cumple.

En los nuevos supuestos del permiso del artículo 48 a), por hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de un familiar dentro de unos determinados grados de parentesco y teniendo en cuenta la localidad, se debe tener en cuenta que su concesión "debe abarcar todos aquellos casos en los que la presencia del familiar no sea un mero capricho sino una necesidad real para prestar ayuda y acompañar al enfermo".

La finalidad del permiso es la ayuda que se ha prestar al familiar ante "una alteración más o menos grave de la salud", pues la razón última del permiso es la atención familiar.

(Recomendación del Defensor del Pueblo de 19 de agosto de 2015).

SEXTA- VACACIONES.

1. El personal empleado público podrá disfrutar, durante cada año natural, de unas vacaciones retribuidas de veintidós días hábiles o de los días que proporcionalmente les correspondan si el tiempo de servicio durante el año fue menor.

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

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

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

3. De conformidad con el artículo 10 del Decreto 27/1990, de 3 de mayo, las vacaciones se disfrutarán, preferentemente, durante los meses de julio y agosto de cada año y, en especial, en este último mes.





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

5. En aquellos centros no señalados en el apartado anterior, con el fin de promover una organización del trabajo que favorezca la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, de conformidad con lo señalado en el artículo 23 de la Ley 7/2007, de 4 de abril, para la Igualdad entre mujeres y hombres y de Protección contra la violencia de género en la Región de Murcia (BORM nº 91 de 21 de abril), el disfrute de las vacaciones podrá hacerse en periodos mínimos de cinco días hábiles consecutivos siempre que sean compatibles con las necesidades del servicio.

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

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

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

6. De conformidad con lo establecido en el artículo 14 del Decreto 27/1990, de 3 de mayo, no podrán acumularse las vacaciones anuales retribuidas, salvo causa de fuerza mayor, a los días de permiso por asuntos particulares sin justificación ni a la licencia por asuntos propios sin retribución, excepto los días de vacaciones que se disfruten de forma independiente, de conformidad con el punto 5, letras b) y c) y siempre que las necesidades del servicio lo permitan.

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





adicional sexta del texto refundido de la Ley de la Función Pública de la Región de Murcia.

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

No obstante lo anterior, en relación con las situaciones de incapacidad temporal, de riesgo durante el embarazo, de riesgo durante la lactancia, con los permisos establecidos en las letras a), b) y c) del artículo 49 del Estatuto Básico del Empleado Público o con el permiso acumulado de lactancia, se estará a lo siguiente:

a) Cuando el período de vacaciones previamente fijado o autorizado, y cuyo disfrute no se haya iniciado, coincidiera en el tiempo con una situación de incapacidad temporal, de riesgo durante el embarazo, de riesgo durante la lactancia, con los permisos establecidos en las letras a), b) y c) del artículo 49 del Estatuto Básico del Empleado Público o con el permiso acumulado de lactancia, se podrá disfrutar de un nuevo período de vacaciones en fecha distinta dentro del mismo año natural.

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

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

d) Si durante el disfrute del período de vacaciones autorizado, sobreviniera una situación de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo y la lactancia natural o se iniciase un permiso de los establecidos en las letras a), b) y c) del artículo 49 del Estatuto Básico del Empleado Público, el período de vacaciones quedará interrumpido. En este supuesto, se podrá disfrutar de un nuevo período de vacaciones a continuación del permiso o de su reincorporación por alta médica por el tiempo restante, aun cuando ya hubiera finalizado el año natural a que tales vacaciones correspondan, siempre, igualmente, que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

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





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

10. 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 dieciocho meses.

SÉPTIMA.- NECESIDADES DEL SERVICIO.

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

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

OCTAVA.- CONSIDERACIÓN ESPECIAL A DETERMINADOS COLECTIVOS.

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

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

1. Continúan vigentes las siguientes Instrucciones de la Dirección General de Función Pública:





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

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

c) Circular 8/2012, de 14 de mayo, de la Dirección General de la Función Pública y Calidad de los Servicios, por la que se aprueba Instrucción en relación a la licencia regulada en el artículo 76.1.b) de la Ley de la Función pública de la Región de Murcia, salvo en lo que se oponga a lo dispuesto en la instrucción quinta.1.d) de la presente Resolución.

2. Quedan sin efecto las siguientes Instrucciones de la Dirección General de Función Pública:

a) Resolución de 27 de abril de 2022, de la de la Dirección General de Función Pública por la que se dictan instrucciones en materia de permisos, licencias y vacaciones.

b) Resolución de 27 de septiembre de 2021, de la Dirección General de Función Pública por la que se dictan instrucciones en materia de permisos, licencias y vacaciones.

c) Resolución de 12 de marzo de 2020, de la Dirección General de Función Pública por la que se dictan instrucciones en materia de permisos, licencias y vacaciones.

d) Resolución de 25 de febrero de 2020, de la Dirección General de Función Pública por la que se dictan instrucciones en materia de permisos, licencias y vacaciones.

e) Resolución de 12 de enero de 2017, de la Dirección General de la Función Pública y Calidad de los Servicios, que modifica, en relación con la duración del permiso de paternidad, la Resolución de 10 de mayo de 2016.

f) Resolución de 10 de mayo de 2016, de la Dirección General de la Función Pública y Calidad de los Servicios por la que se dictan instrucciones en materia de vacaciones, permisos y licencias.





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

h) Circular 11/2012, de 24 de julio, por la que dictan instrucciones en materia de vacaciones, permisos y licencias tras la entrada en vigor del Real Decreto-ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad.

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

LA DIRECTORA GENERAL DE FUNCIÓN PÚBLICA
(Documento firmado electrónicamente al margen).
Fdo. Carmen María Zamora Párraga.

A LAS PERSONAS TITULARES DE LAS SECRETARÍAS GENERALES DE LAS
CONSEJERÍAS Y DIRECCIONES DE ORGANISMOS PÚBLICOS





ANEXO

Régimen de los permisos o licencias.	
Permiso por fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise de reposo domiciliario de familiares	<p>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, tres días hábiles cuando el suceso se produzca en la misma localidad, y cinco días hábiles cuando sea en distinta localidad.</p> <p>Cuando se trate del fallecimiento, accidente o enfermedad 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 dos días hábiles cuando se produzca en la misma localidad y de cuatro días hábiles cuando sea en distinta localidad. (Artículo 48, letra a) del TREBEP)</p> <p><i>El permiso por enfermedad grave de un familiar se podrá iniciar y fraccionar en cualquier momento mientras dure la enfermedad o período de hospitalización.</i></p> <p><i>Cuando el permiso derive del fallecimiento de un familiar deberá disfrutarse durante los días hábiles inmediatamente siguientes al día del inicio. En los demás casos el permiso se podrá disfrutar en cualquier momento, incluso en días alternativos, siempre que persistan las circunstancias que den derecho al mismo y no se supere el número de días legalmente establecido. (I Plan de Igualdad)</i></p>
Permiso por traslado	<p>Por traslado de domicilio sin cambio de residencia, un día. (Artículo 48, letra b) del TREBEP)</p>
Permiso para funciones sindicales o de representación del personal	<p>Para realizar funciones sindicales o de representación del personal, en los términos que se determine. (Artículo 48, letra c) del TREBEP)</p>
Permiso por exámenes	<p>Para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud, durante los días de su celebración. (Artículo 48, letra d) del TREBEP)</p>
Permiso para exámenes prenatales	<p>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.</p>

25/04/2023 13:32:10

ZAMBORA PARRAGA, CARMEN MARIA

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico administrativo archivado por la Comunidad Autónoma de Murcia, según artículo 27.3.c) de la Ley 39/2015. Los firmantes y los hechos de firma se muestran en los recuadros. Su autenticidad puede ser contrastada accediendo a la siguiente dirección: <https://sede.carm.es/verificardocumentos> e introduciendo el código seguro de verificación (CSV) CARM-7116652d-e35d-9900-bccc-0050569934e7





	<p>A efectos de lo dispuesto en el apartado anterior, el término de funcionarias embarazadas incluye también a las personas funcionarias trans gestantes. (Artículo 48, letra e) del TREBEP).</p>
Permiso por lactancia	<ul style="list-style-type: none">▪ Por lactancia de un hijo o hija menor de 12 meses: 1 hora de ausencia del trabajo que podrá dividir en dos fracciones.▪ Podrá sustituirse por una reducción de la jornada normal en media hora al inicio y al final de la jornada, o en una hora al inicio o al final de la jornada, con la misma finalidad.▪ 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. <p>. 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. Se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple. (Artículo 48, letra f) del TREBEP)</p>
Permiso por nacimiento de hijos prematuros	<p>Por nacimiento de hijos prematuros o que por cualquier otra causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la funcionaria o el funcionario tendrá derecho a ausentarse del trabajo durante un máximo de dos horas diarias percibiendo las retribuciones íntegras. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional de sus retribuciones. (Artículo 48, letra g) del TREBEP)</p>
Permiso por guarda legal	<p>Por razones de guarda legal, cuando el funcionario tenga el cuidado directo de algún menor de doce años, de persona mayor que requiera especial dedicación, o de una persona con discapacidad que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a la reducción de su jornada de trabajo, con la disminución de sus retribuciones que corresponda. Tendrá el mismo derecho el funcionario que precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe actividad retribuida. (Artículo 48, letra h) del TREBEP). Esta reducción será de un tercio o un medio de la jornada de trabajo. (Artículo 77, apartados 2 y 3 del texto refundido de la Ley de la Función Pública de la Región de Murcia(BORM ,nº 85 de 12 de abril) <i>Se podrá acumular la reducción de jornada en días completos, en función de las necesidades del servicio (I Plan de Igualdad).</i></p>
Permiso de reducción de jornada por interés particular	<p>El personal funcionario de carrera y el personal estatutario fijo podrá solicitar voluntariamente la reducción de su jornada de trabajo, con la correspondiente reducción proporcional de retribuciones, con el límite máximo de un tercio de la jornada efectiva, y siempre que no afecte a las necesidades del servicio, circunstancia que apreciará el órgano competente en materia de</p>





	<p>personal de la consejería, organismo autónomo u entidad de derecho público en que preste servicios. (Artículo 6.1 de la Ley 5/2012, de 29 de junio, de ajuste presupuestario y de medidas en materia de Función Pública)</p>
Permiso para el cuidado de un familiar de primer grado	<p>Por ser preciso atender el cuidado de un familiar de primer grado, el funcionario tendrá derecho a solicitar una reducción de hasta el cincuenta por ciento de la jornada laboral con carácter retribuido, por razones de enfermedad muy grave y por el plazo máximo de un mes. Si hubiera más de un titular de este derecho por el mismo hecho causante, el tiempo de disfrute de esta reducción se podrá prorratear entre los mismos, respetando, en todo caso, el plazo máximo de un mes. (Artículo 48, letra i) del TREBEP)</p>
Permiso por deberes inexcusables	<p>Por tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal y por deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral. (Artículo 48, letra j) del TREBEP) <i>Se podrá disfrutar este permiso con motivo de la asistencia médica en caso de hijos/hijas menores o ascendientes a cargo, mayores de 65 años o personas con discapacidad. (I Plan de Igualdad).</i> <i>Se considerará deber relacionado con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, la asistencia a las tutorías de los hijos e hijas en edad escolar. (II Plan de Igualdad).</i></p>
Permiso por asuntos particulares	<p>Por asuntos particulares, sin justificación, (subordinados en su concesión a las necesidades del servicio y, en todo caso, deberá garantizarse que la misma unidad orgánica donde el funcionario presta sus servicios asumirá las tareas de éste sin daño para terceros ni para el funcionamiento del servicio o unidad orgánica):</p> <ul style="list-style-type: none">- Por asuntos particulares, seis días al año.- Dos días adicionales de permisos por asuntos particulares al cumplir el sexto trienio, incrementándose en un día adicional por cada trienio cumplido a partir del octavo. <p>(Artículo 48, letra k) y disposición adicional decimotercera del TREBEP; artículo 75 y disposición adicional sexta del TRLFPRM)</p>
Permiso por matrimonio o por unión de parejas de hecho	<p>Los permisos por matrimonio o por unión de parejas de hecho tienen una duración de quince días naturales. (Artículo 48, letra l) del TREBEP y artículo 12 de la Ley 7/2018, de 13 de julio, de Parejas de Hecho de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia).</p>
Permiso por nacimiento para la madre biológica	<p>Tendrá una duración de dieciséis semanas, de las cuales las seis semanas inmediatas posteriores al parto serán en todo caso de</p>





25/04/2023 13:32:10

ZAMORA PARRAGA, CARMEN MARIA

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico administrativo archivado por la Comunidad Autónoma de Murcia, según artículo 27.3.c) de la Ley 39/2015. Los firmantes y las fechas de firma se muestran en los recuadros. Su autenticidad puede ser contrastada accediendo a la siguiente dirección: <https://sede.carm.es/verificardocumentos> e introduciendo el código seguro de verificación (CSV) CARM-7116652d-e35d-99d0-hccc-0050569b34e7



	<p>descanso obligatorio e ininterrumpidas. Este permiso se ampliará en dos 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.</p> <p>En el caso de que ambos progenitores trabajen y transcurridas las seis primeras semanas de descanso obligatorio, el periodo 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 doce meses. En el caso del disfrute interrumpido se requerirá, para cada periodo 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.</p> <p>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 trece semanas adicionales.</p> <p>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 seis semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.</p> <p>Durante el disfrute de este permiso, una vez finalizado el periodo de descanso obligatorio, se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración.</p> <p>A efectos de lo dispuesto en este apartado, el término de madre biológica incluye también a las personas trans gestantes.</p>
<p>Permiso por adopción, por guarda con fines de adopción, o acogimiento, tanto temporal como permanente</p>	<p>Artículo 49 letra a) del TREBEP)</p> <p>Tendrá una duración de dieciséis semanas. Seis 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.</p> <p>En el caso de que ambos progenitores trabajen y transcurridas las seis primeras semanas de descanso obligatorio, el periodo 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 doce meses a contar o bien desde el nacimiento del hijo o hija, o bien desde la</p>



25/04/2023 13:32:10

ZAMBORA PARRAGA, CARMEN MARIA

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico administrativo archivado por la Comunidad Autónoma de Murcia, según artículo 27.3.c) de la Ley 39/2015. Los firmantes y las fechas de firma se muestran en los recuadros. Su autenticidad puede ser contrastada accediendo a la siguiente dirección: <https://sede.carm.es/verificardocumentos> e introduciendo el código seguro de verificación (CSV) CARM-7116652d-e35d-9900-bccc-0050569b34e7



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.

Este permiso se ampliará en dos 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 dos meses de duración, percibiendo durante este periodo exclusivamente las retribuciones básicas.

Con independencia del permiso de hasta dos meses previsto en el párrafo anterior y para el supuesto contemplado en dicho párrafo, el permiso por adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución judicial por la que se constituya la adopción o la decisión administrativa o judicial de acogimiento.

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

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

(artículo 49,letra b) del TREBEP)



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 dieciséis semanas de las cuales las seis semanas inmediatas posteriores al hecho causante serán en todo caso de descanso obligatorio.

Este permiso se ampliará en dos 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 seis 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 seis primeras semanas, el período de disfrute de este permiso podrá llevarse a cabo de manera interrumpida dentro de los doce 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 caso del disfrute interrumpido se requerirá, para cada período de disfrute, un preaviso de al menos quince 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 dieciséis 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 doce 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 diez 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 trece 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





	<p>finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.</p> <p>Durante el disfrute de este permiso, transcurridas las seis primeras semanas ininterrumpidas e inmediatamente posteriores a la fecha del nacimiento, se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración.</p> <p>A efectos de lo dispuesto en este apartado, el término de madre biológica incluye también a las personas trans gestantes</p> <p>(Artículo 49, letra c) del TREBEP)</p>
<p>Normas comunes a los permisos por nacimiento para la madre biológica, adopción o acogimiento y para progenitor diferente de la madre biológica</p>	<p>El tiempo transcurrido durante el disfrute de estos permisos se computará como de servicio efectivo a todos los efectos, garantizándose la plenitud de derechos económicos de la funcionaria y, en su caso, del otro progenitor funcionario, durante todo el periodo de duración del permiso, y, en su caso, durante los periodos posteriores al disfrute de este, si de acuerdo con la normativa aplicable, el derecho a percibir algún concepto retributivo se determina en función del periodo de disfrute del permiso.</p> <p>El personal que haya 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.</p> <p>(Art. 49 letras a, b y c) del TREBEP)</p>
<p>Permiso por razón de violencia de género sobre la mujer funcionaria</p>	<p>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.</p> <p>Asimismo, las funcionarias víctimas de violencia sobre la mujer, para hacer efectiva su protección o su derecho de asistencia social integral, tendrán derecho a la reducción de la jornada con disminución proporcional de la retribución, o la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que sean aplicables, en los términos que para</p>

25/04/2023 13:32:10

ZAMBORA PARRAGA, CARMEN MARIA

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico administrativo archivado por la Comunidad Autónoma de Murcia, según artículo 27.3.c) de la Ley 39/2015. Los firmantes y las fechas de firma se muestran en los recuadros. Su autenticidad puede ser contrastada accediendo a la siguiente dirección: <https://sede.carm.es/verificardocumentos> e introduciendo el código seguro de verificación (CSV) CARM-7116652d-e35d-9900-bccc-0050569134e7





	<p>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. (Artículo 49 letra d) del TREBEP)</p>
<p>Permiso por cuidado de hijo menor afectado por cáncer u otra enfermedad grave</p>	<p>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</p>

25/04/2023 13:32:10

ZAMBORA PARRAGA, CARMEN MARIA

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico administrativo archivado por la Comunidad Autónoma de Murcia, según artículo 27.3.c) de la Ley 39/2015. Los firmantes y las fechas de firma se muestran en los recuadros. Su autenticidad puede ser contrastada accediendo a la siguiente dirección: <https://sede.carm.es/verificardocumentos> e introduciendo el código seguro de verificación (CSV) CARM-7116652d-e35d-99d0-bccc-0050569b34e7





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.

(Artículo 49, letra e) del TREBEP)

Las personas trabajadoras que hubieran disfrutado de una reducción de la jornada de trabajo al amparo del artículo 37.6 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, de un menor a su cargo afectado por cáncer o por otra enfermedad grave y hayan visto extinguida dicha reducción de jornada por haber cumplido aquél 18 años de edad antes del 1 de enero de 2022, podrán volver a solicitar la reducción de la jornada de trabajo prevista en dicho artículo siempre que sigan acreditando los requisitos para acceder a este derecho y el hijo o persona que hubiere estado sujeta a guarda con fines de adopción o a acogimiento de carácter permanente a su cargo no haya cumplido aún 23 años, pudiendo mantener la reducción de jornada mientras siga siendo necesario el cuidado directo, continuo y permanente de esta persona hasta que cumpla, como máximo, 23 años de edad. Si la persona enferma hubiere contraído matrimonio o constituido una pareja de hecho, tendrá derecho a la reducción de jornada quien sea su cónyuge o pareja de hecho, siempre que acredite las condiciones para ser persona beneficiaria.

Idéntica previsión se establece respecto de los empleados públicos que hubieran disfrutado de una reducción de la jornada de trabajo al amparo del artículo 49.e) del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre.

Asimismo, esta reducción de jornada se considerará situación protegida a los efectos de la prestación por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave prevista en el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre.

Real Decreto-Ley 2/2022, de 22 de febrero (BOE, nº 46 de 23/02/22). Disposición Adicional Sexta.

Las personas trabajadoras que hubieran disfrutado de una reducción de la jornada de trabajo al amparo del artículo 37.6 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre,



25/04/2023 13:32:10

ZAMBORA PARRAGA, CARMEN MARIA

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico administrativo archivado por la Comunidad Autónoma de Murcia, según artículo 27.3.c) de la Ley 39/2015. Los firmantes y las fechas de firma se muestran en los recuadros. Su autenticidad puede ser contrastada accediendo a la siguiente dirección: <https://sede.carm.es/verificardocumentos> e introduciendo el código seguro de verificación (CSV) CARM-7116652d-e35d-99d0-bccc-0050569b34e7



	<p>para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, de un hijo, persona sujeta a guarda con fines de adopción o acogida con carácter permanente a su cargo afectado por cáncer o por otra enfermedad grave y hayan visto extinguida dicha reducción de jornada por haber cumplido aquél 23 años de edad antes de la entrada en vigor de este real decreto-ley, podrán volver a solicitar la reducción de la jornada de trabajo prevista en el citado artículo siempre que el hijo, persona sujeta a guarda con fines de adopción o acogida acredite un grado de discapacidad igual o superior al 65 por ciento antes de alcanzar dicha edad y se siga reuniendo el resto de requisitos para acceder a este derecho, pudiendo mantenerse hasta que cumpla, como máximo, 26 años de edad.</p> <p>Si la persona enferma hubiere contraído matrimonio o constituido una pareja de hecho, tendrá derecho a la reducción de jornada quien sea su cónyuge o pareja de hecho, siempre que acredite las condiciones para ser persona beneficiaria.</p> <p>Idéntica previsión se establece respecto de los empleados públicos que hubieran disfrutado de una reducción de la jornada de trabajo al amparo del artículo 49.e) del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre.</p> <p>Asimismo, esta reducción de jornada se considerará situación protegida a los efectos de la prestación por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave prevista en el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015 de 30 de octubre.</p> <p>Real Decreto-ley 2/2023, de 16 de marzo, de medidas urgentes para la ampliación de derechos de los pensionistas, la reducción de la brecha de género y el establecimiento de un nuevo marco de sostenibilidad del sistema público de pensiones. Disposición transitoria quinta.</p> <p>(Se disfrutará de conformidad con lo dispuesto en el Acuerdo de la Mesa General de Negociación de fecha 25 de febrero de 2014 (BORM nº 74 de 31 de marzo) en cuanto no se oponga a lo dispuesto en la regulación de las disposiciones mencionadas).</p> <p>(II Plan de Igualdad).</p>
<p>Víctimas de terrorismo</p>	<p>Para hacer efectivo su derecho a la protección y a la asistencia social integral, los funcionarios que hayan sufrido daños físicos o psíquicos como consecuencia de la actividad terrorista, su cónyuge o persona con análoga relación de afectividad, y los hijos de los heridos y fallecidos, siempre que ostenten la condición de funcionarios y de víctimas del terrorismo de acuerdo con la legislación vigente, así como los funcionarios amenazados en los términos del artículo 5 de la Ley 29/2011, de 22 de septiembre, de Reconocimiento y Protección Integral a las Víctimas del Terrorismo, previo reconocimiento del Ministerio del Interior o de sentencia judicial firme, tendrán derecho a la reducción de la jornada con disminución proporcional de la retribución, o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del</p>



	<p>horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que sean aplicables, en los términos que establezca la Administración competente en cada caso.</p> <p>Dichas medidas serán adoptadas y mantenidas en el tiempo en tanto que resulten necesarias para la protección y asistencia social integral de la persona a la que se concede, ya sea por razón de las secuelas provocadas por la acción terrorista, ya sea por la amenaza a la que se encuentra sometida, en los términos previstos reglamentariamente.</p> <p>(Artículo 49, letra f) del TREBEP)</p>
Licencia por estudios	<p>Para la realización de estudios sobre materias relacionadas con el puesto de trabajo con informe favorable del jefe de la unidad orgánica en la que el funcionario preste sus servicios.</p> <p>(Artículo 76.1, letra a) del TRLFPRM).</p>
Licencia por asuntos propios	<p>Para asuntos propios, sin ninguna retribución, y cuya duración acumulada no podrá exceder en ningún caso de tres meses cada dos años. La concesión de esta licencia se subordinará a las necesidades del servicio.</p> <p>(Artículo 76.1, letra b) del TRLFPRM)</p> <p><i>Respecto a la concesión de esta licencia al personal interino, continúa vigente la Circular 8/2012, de 14 de mayo, de la Dirección General de la Función Pública y Calidad de los Servicios, excepto cuando el motivo de la solicitud sea la atención y cuidado de los hijos e hijas menores a su cargo.</i></p> <p><i>Se facilitará esta licencia para el personal que tenga a su cargo hijos e hijas menores cuando el motivo de la solicitud sea la atención y cuidado de los mismos</i>(I Plan de Igualdad)</p>
Licencia por enfermedad	<p>Se determinarán de acuerdo con el régimen de Seguridad Social en el que se encuentre incluido, las licencias que correspondan al funcionario por razón de enfermedad que impida el normal desempeño de las funciones públicas.</p> <p>(Artículo 76.1, letra c) del TRLFPRM)</p>
Ausencias del trabajo	<p>1) El personal que tenga hijos con discapacidad psíquica, física o sensorial tendrán derecho a ausentarse del trabajo por el tiempo indispensable para asistir a reuniones de coordinación de su centro de educación especial, donde reciba tratamiento o para acompañarlo si ha de recibir apoyo adicional en el ámbito sanitario.</p> <p>2) Las empleadas públicas tendrán derecho a ausentarse del trabajo para someterse a técnicas de fecundación asistida por el tiempo necesario para su realización y previa justificación de la necesidad dentro de la jornada de trabajo.</p> <p>(Disposición adicional quinta del TRLFPRM y apartado quinto, letras d.1) y d.3), del Acuerdo sobre Medidas Sociales para el personal al servicio de la Administración Pública de la Región de Murcia de 18-5-06).</p>
Permiso retribuido para funcionarias en estado de gestación	<p>Las funcionarias públicas en estado de gestación tendrán derecho a disfrutar de un permiso retribuido, a partir del día primero de la semana 37 de embarazo, hasta la fecha de parto. En el supuesto de gestación múltiple, este permiso podrá iniciarse el primer día de la semana 35 de embarazo, hasta la fecha de parto.</p>





	<p>Asimismo, se concederá un permiso retribuido de cinco días hábiles a las mujeres embarazadas a disfrutar entre la semana 33 y 37 de embarazo con anterioridad al permiso para las empleadas públicas en estado de gestación.</p> <p>(Disposición adicional séptima del TRLFPRM) (Acuerdo Mesa General de Negociación de 13 de diciembre de 2021, ratificado por Acuerdo de Consejo de Gobierno de 27 de enero de 2022 (BORM nº 26 de 2 de febrero))</p>
--	---

25/04/2023 13:32:10

ZAMBORA PARRAGA, CARMEN MARIA

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico administrativo archivado por la Comunidad Autónoma de Murcia, según artículo 27.3.c) de la Ley 39/2015. Los firmantes y las fechas de firma se muestran en los recuadros. Su autenticidad puede ser contrastada accediendo a la siguiente dirección: <https://sede.carm.es/verificardocumentos> e introduciendo el código seguro de verificación (CSV) CARM-7116652d-e35d-9900-bccc-0050569b34e7

