



	- también por <u>este Estatuto</u> - y por la legislación de las <u>comunidades autónomas</u>, - excepto en lo establecido para ellos en la <u>Ley Orgánica 2/1986, de 13 de marzo, de Fuerzas y Cuerpos de Seguridad</u>.
Artículo 4. Personal con legislación específica propia.	Las disposiciones de este Estatuto sólo se aplicarán directamente cuando <u>así lo disponga su legislación específica</u> al siguiente personal: a) Personal funcionario de las <u>Cortes Generales y de las asambleas legislativas</u> de las comunidades autónomas. b) Personal funcionario de los demás <u>Órganos Constitucionales del Estado</u> y de los <u>órganos estatutarios</u> de las comunidades autónomas. c) <u>Jueces, Magistrados, Fiscales</u> y demás personal funcionario al servicio de la Administración de Justicia. d) Personal militar de <u>las Fuerzas Armadas</u>. e) Personal de las <u>Fuerzas y Cuerpos de Seguridad</u>. f) <u>Personal retribuido por arancel</u>. g) Personal del <u>Centro Nacional de Inteligencia</u>. h) Personal del <u>Banco de España</u> y del <u>Fondo de Garantía de Depósitos</u> de Entidades de Crédito.
Artículo 5. Personal de la Sociedad Estatal Correos y Telégrafos.	El personal funcionario de la Sociedad Estatal Correos y Telégrafos - se registrá - por sus normas específicas - y supletoriamente por lo dispuesto en este Estatuto. Su personal laboral - se registrá por - la <u>legislación laboral</u> - y demás normas convencionalmente aplicables.
Artículo 6. Leyes de Función Pública.	En desarrollo de este Estatuto, - las Cortes Generales y las asambleas legislativas de las comunidades autónomas - aprobarán, en el ámbito de sus competencias, - las leyes reguladoras de la Función Pública de la Administración General del Estado y de las comunidades autónomas



Artículo 7. Normativa aplicable al personal laboral. <i>Actualización 30/07/2025.</i>	El personal laboral al servicio de las Administraciones Públicas - se rige, - además de por la <u>legislación laboral</u> y por las demás normas convencionalmente aplicables, - por los <u>preceptos de este Estatuto</u> que así lo dispongan. No obstante, en materia de permisos de nacimiento, adopción, del progenitor diferente de la madre biológica, de lactancia y parental, el personal laboral al servicio de las Administraciones Públicas - se regirá - por lo previsto en el presente <u>Estatuto</u>, - no siendo de aplicación a este personal, por tanto, - o las previsiones del <u>texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores</u> - o sobre las suspensiones de los contratos de trabajo que, en su caso, corresponderían por los mismos supuestos de hecho.
TÍTULO II Personal al servicio de las Administraciones Públicas	
CAPÍTULO I Clases de personal	
Artículo 8. Concepto y clases de empleados públicos.	1. Son empleados públicos - quienes desempeñan <u>funciones retribuidas</u> - en las Administraciones Públicas - al servicio de los intereses generales. 2. Los empleados públicos se CLASIFICAN en: a) Funcionarios de carrera. b) Funcionarios interinos. c) Personal laboral, ya sea fijo, por tiempo indefinido o temporal. d) Personal eventual.
Artículo 9. Funcionarios de carrera.	1. Son funcionarios de carrera quienes, - en virtud de nombramiento legal, - están vinculados a una Administración Pública - por una <u>relación estatutaria</u> regulada por el Derecho Administrativo - para el desempeño de servicios profesionales retribuidos



	- sin que <u>pueda transferirse</u> su ejercicio - al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor. Se podrá solicitar la sustitución del tiempo de lactancia - por un permiso retribuido que <u>acumule en jornadas completas</u> el tiempo correspondiente. - Esta modalidad se podrá <u>disfrutar únicamente a partir de la finalización</u> del permiso por nacimiento, adopción, guarda, acogimiento o del progenitor diferente de la madre biológica respectivo (<i>16 semanas</i>). 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 <u>el cuidado directo</u> 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 <u>encargarse del cuidado directo</u> de - un familiar, hasta el <u>segundo grado</u> 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 <u>familiar de primer grado</u>, el funcionario tendrá derecho a - solicitar una reducción de hasta el 50 por ciento de la jornada laboral, con carácter retribuido, - por razones de <u>enfermedad muy grave</u> - y por el plazo máximo de 1 mes. Si hubiera <u>más de un titular de este derecho</u> por el <u>mismo</u> hecho causante,
HIJOS PREMATUROS U HOSPITALIZADOS	
CUIDADO DE NIÑOS	
CUIDADO DE FAMILIARES 2º GRADO	
CUIDADO DE FAMILIARES 1º GRADO. Enfermedad muy grave	



CUMPLIMIENTO DE UN DEBER. CONCILIACIÓN ASUNTOS PARTICULARES MATRIMONIO o PAREJA DE HECHO DONACIÓN DE ÓRGANOS	- el tiempo de disfrute de esta reducción - se podrá prorratear entre los mismos, - <u>respetando</u> 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 o registro o constitución formalizada por documento público de pareja de hecho, 15 días. m) Por el tiempo indispensable para la realización de los actos preparatorios de la donación de órganos o tejidos - siempre que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.
Artículo 49. Permisos. <i>Actualización 30/07/2025.</i> NACIMIENTO PARA LA MADRE BIOLÓGICA Ampliación del permiso en caso de neonato hospitalizado Fallecimiento del hijo/a Ampliación por discapacidad o parto múltiple	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 19 semanas. En el supuesto de monoparentalidad, por existir una única persona progenitora, - el permiso será de 32 semanas. 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. Este permiso se ampliará para ambos progenitores en 2 semanas más en el supuesto de - <u>discapacidad</u> del hijo o hija - y, por cada hijo o hija a partir del segundo en los supuestos de <u>parto múltiple</u>, - una para cada uno de los progenitores.



Fallecimiento de la madre	No obstante, en caso de fallecimiento de la madre, - el otro progenitor <u>podrá hacer uso</u> de la totalidad - o, en su caso, de la parte que reste de permiso.
Disfrute del permiso	El permiso por el cuidado de menor se distribuye de la siguiente manera: 1. 6 semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, ▪ serán obligatorias y habrán de disfrutarse a jornada completa. 2. 11 semanas, ▪ 22 en el caso de monoparentalidad, ▪ que podrán distribuirse a voluntad de la madre, ▪ en períodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida ▪ y ejercitarse <u>desde la finalización del descanso obligatorio</u> posterior al parto ▪ <u>hasta</u> que el hijo o la hija cumpla 12 meses. 3. 2 semanas, ▪ 4 en el caso de monoparentalidad, para el cuidado del menor ▪ que podrán distribuirse a voluntad de la madre, ▪ en períodos semanales de forma acumulada o interrumpida ▪ hasta que el hijo o la hija cumpla los 8 años. Este permiso, constituye un derecho individual de la madre biológica, sin que pueda transferirse su ejercicio. El permiso previsto en los apartados 2.º y 3.º 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 <u>reglas</u> establecidas en el presente artículo. En el caso del disfrute interrumpido del permiso se requerirá, - para cada período de disfrute, - un preaviso de al menos 15 días - y se realizará por semanas completas. En el caso de las semanas a que se refiere el párrafo 3.º, - cuando concurran en ambas personas progenitoras, adoptantes, o acogedoras, - por el mismo sujeto y hecho causante, - y el período solicitado ▪ altere seriamente el correcto funcionamiento ▪ de la unidad de la administración en la que ambas presten servicios, - esta podrá aplazar la concesión del permiso ▪ por un período razonable, ▪ justificándolo por escrito



	y después de haber ofrecido una alternativa de disfrute más flexible
PERMISO POR ADOPCIÓN, GUARDA, ACOGIMIENTO	Durante el disfrute de este permiso, - una vez finalizado el período de descanso obligatorio (<i>6 semanas</i>), - se podrá <u>participar en los cursos de formación</u> que convoque la Administración.  A efectos de lo dispuesto en este apartado, el término de madre biológica incluye también a las <u>personas trans gestantes</u>. b) Permiso por ADOPCIÓN, por GUARDA con fines de adopción, o ACOGIMIENTO, tanto temporal como permanente: - tendrá una duración de 19 semanas - para cada adoptante, guardador o acogedor. En el supuesto de monoparentalidad, por existir una única persona progenitora, - el permiso será de 32 semanas.
Ampliación por discapacidad o adopción múltiple	Este permiso se ampliará para ambos progenitores en 2 semanas más en el supuesto de <u>discapacidad</u> del hijo o hija - y, por cada hijo o hija a partir del segundo en los supuestos de <u>nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple</u>, una para cada uno de los progenitores.
Disfrute del permiso	El permiso de cada uno de los progenitores por el cuidado de menor se distribuye de la siguiente manera: 6 semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores a 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, - serán obligatorias y habrán de disfrutarse a jornada completa. 11 semanas, 22 en el caso de monoparentalidad, - que podrán distribuirse a voluntad de aquellos, - en períodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida - y ejercitarse <u>desde la finalización del descanso obligatorio</u> 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.



Desplazamiento a país de origen	3. 2 semanas, ▪ 4 en el caso de monoparentalidad, para el cuidado del menor ▪ que podrán distribuirse a voluntad de aquellos, ▪ en períodos semanales de forma acumulada o interrumpida ▪ hasta que el hijo o la hija cumpla los 8 años. En ningún caso un mismo menor podrá dar derecho a - varios periodos de disfrute de este permiso. Este permiso constituye un derecho individual de - las personas progenitoras, adoptantes o acogedoras, hombres o mujeres, - sin que pueda transferirse su ejercicio. El permiso previsto en los apartados 2.º y 3.º 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 <u>reglas</u> establecidas en el presente artículo. En el caso del disfrute interrumpido del permiso se requerirá, - para cada período de disfrute, - un preaviso de al menos 15 días - y se realizará por semanas completas. En el caso de las semanas a que se refiere el párrafo 3.º, - cuando concurran en ambas personas progenitoras, adoptantes, o acogedoras, - por el mismo sujeto y hecho causante, - y el período solicitado ▪ altere seriamente el correcto funcionamiento ▪ de la unidad de la administración en la que ambas presten servicios, - esta podrá aplazar la concesión del permiso ▪ por un período razonable, ▪ justificándolo por escrito ▪ y después de haber ofrecido una alternativa de disfrute más flexible Si fuera necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, en los casos de adopción o acogimiento internacional, <u>se tendrá derecho, además,</u> - a un permiso de hasta 2 meses de duración, - percibiendo durante este periodo exclusivamente las retribuciones básicas. Con independencia del permiso de hasta 2 meses previsto en el párrafo anterior y para el <u>supuesto contemplado en dicho párrafo (adopción o acogimiento internacional)</u> - el permiso por adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente, - <u>podrá iniciarse</u> hasta 4 semanas antes
--	--



	- de la resolución judicial por la que se constituya la adopción o la decisión administrativa o judicial de acogimiento.
Participación en formaciones	<u>Durante</u> el disfrute de este permiso, - una vez finalizado el período de descanso obligatorio - se podrá <u>participar</u> - en los <u>cursos de formación</u> que convoque la Administración. Los supuestos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente, previstos <u>en este artículo</u> serán - los que así se establezcan en el <u>Código Civil</u> - o en las <u>leyes civiles de las comunidades autónomas</u> que los regulen, - debiendo tener el acogimiento temporal una duración no inferior a 1 año.
PERMISO PROGENITOR DIFERENTE A LA MADRE BIOLÓGICA	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 19 semanas. En el supuesto de monoparentalidad, por existir una única persona progenitora, - el permiso será de 32 semanas.
Parte prematuro u hospitalización del neonato	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 <u>ampliara</u> - en tantos días como el neonato se encuentre hospitalizado, - con un máximo de 13 semanas adicionales.
Fallecimiento del hijo/a	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 <u>solicite la reincorporación</u> al puesto de trabajo.
Ampliación por discapacidad o parto/adopción múltiple	Este permiso se ampliara para ambos progenitores en 2 semanas más, - en el supuesto de <u>discapacidad</u> 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 <u>múltiples</u>, - una para cada uno de los progenitores.
Fallecimiento del progenitor	En caso de fallecimiento del progenitor distinto de la madre biológica, - el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad - o, en su caso, de la parte que reste de permiso.



Disfrute del permiso	El permiso de cada uno de los progenitores por el cuidado de menor se distribuye de la siguiente manera: 1. 6 semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores a 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, ▪ serán obligatorias y habrán de disfrutarse a jornada completa. 2. 11 semanas, ▪ 22 en el caso de monoparentalidad, ▪ que podrán distribuirse a voluntad de aquellos, ▪ en períodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida ▪ y ejercitarse <u>desde la finalización del descanso obligatorio</u> 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. 3. 2 semanas, ▪ 4 en el caso de monoparentalidad, para el cuidado del menor ▪ que podrán distribuirse a voluntad de aquellos, ▪ en períodos semanales de forma acumulada o interrumpida ▪ hasta que el hijo o la hija cumpla los 8 años. Este permiso constituye un derecho individual de - las personas progenitoras, adoptantes o acogedoras, hombres o mujeres, - sin que pueda transferirse su ejercicio. El permiso previsto en los apartados 2.º y 3.º 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 <u>reglas</u> establecidas en el presente artículo. En el caso del disfrute interrumpido del permiso 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 del periodo de las **doce semanas** restantes del permiso del progenitor diferente de la madre biológica.

En el caso de las **semanas** a que se refiere el [párrafo 3.º](#),

- cuando **concurran en ambas personas** progenitoras, adoptantes, o acogedoras,
- por el **mismo sujeto y hecho causante**,
- y el período solicitado
 - **altere seriamente el correcto funcionamiento**
 - de la unidad de la administración en la que ambas presten servicios,
- esta podrá **aplazar la concesión** del permiso
 - por un período razonable,
 - justificándolo por escrito
 - y después de haber ofrecido una alternativa de disfrute más flexible

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.

En los casos previstos en los [apartados](#)

- [a\)](#), (PERMISO DE MATERNIDAD)
- [b\)](#), (PERMISO ADOPCIÓN, GUARDA Y ACOGIMIENTO)
- [y c\)](#) (PERMISO OTRO PROGENITOR)

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.



**PERMISOS POR
VIOLENCIA DE
GÉNERO**

*Actualización
02/08/2024
Incorporación de
indicaciones con
subrayado: o de
violencia sexual*

d) Permiso por **razón de violencia de género o de violencia sexual sobre la mujer funcionaria:**

- las **faltas de asistencia** de las funcionarias víctimas de violencia de género o de violencia sexual,
- 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 sexual, **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,
 - o a través de la adaptación del horario,
 - o de la aplicación del horario flexible
 - o o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que sean aplicables,
 - o 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 1/3 o menos**.

**PERMISO POR
CUIDADO DE HIJO
MENOR, AFECTADO
POR CÁNCER O
ENFERMEDAD
GRAVE**

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 aquélla,
- percibiendo las **retribuciones íntegras** con cargo a los presupuestos del órgano o entidad donde venga prestando sus servicios,
- para el **CUIDADO**,
 - o durante la hospitalización y tratamiento continuado,
 - o del hijo o hija **menor de edad**,
 - o afectado por **cáncer** (tumores malignos, melanomas o carcinomas)
 - o 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



Cuidado hasta los 26 años Concurra en ambos progenitores las circunstancias para disfrutar este derecho	- y, <u>como máximo</u>, hasta que el hijo o persona que hubiere sido objeto de acogimiento permanente o guarda con fines de adopción <u>cumpla los 23 años</u>. 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 <u>causa de extinción</u> de la reducción de la jornada, si se mantiene la necesidad de cuidado directo, continuo y permanente. No obstante, cumplidos los 18 años, <u>se podrá reconocer el derecho</u> a la REDUCCIÓN de jornada - hasta que la persona a su cargo <u>cumpla los 23 años</u> - en los supuestos en que el padecimiento del cáncer o enfermedad grave - haya <u>sido diagnosticado antes</u> de alcanzar la mayoría de edad, siempre que en el momento de la solicitud <u>se acrediten</u> 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 <u>alcanzar los 23 años</u>, <u>acreditara</u>, además, un grado de <u>discapacidad</u> igual o superior al 65 por ciento. Cuando concurran <u>en ambas personas progenitoras</u>, adoptantes, guardadoras con fines de adopción o acogedoras de carácter permanente, <u>por el mismo sujeto y hecho</u> 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 <u>la otra persona progenitora</u>, 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,
---	---



Persona enferma contrae matrimonio/pareja de hecho	- con la consiguiente reducción de retribuciones. Asimismo, en el supuesto de que ambos presten servicios - en el mismo órgano o entidad, - ésta <u>podrá limitar su ejercicio</u> simultáneo - por razones fundadas en el correcto funcionamiento del servicio. Cuando la persona enferma - contraiga matrimonio - o constituya una pareja de hecho, - <u>tendrá derecho al permiso</u> quien sea su cónyuge o pareja de hecho, - siempre que acredite las condiciones para ser beneficiario.
PERMISO VÍCTIMAS ACTOS TERRORISTAS	<u>Reglamentariamente</u> 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 <u>disminución</u> proporcional de la <u>retribución</u>, - o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de - o la adaptación del horario, - o de la aplicación del horario flexible - o o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que sean aplicables, - o en los términos que establezca la Administración competente en cada caso.
PERMISO PARA CUIDADO DE HIJOS DE MENOS DE 8 AÑOS	Dichas medidas serán adoptadas y mantenidas en el tiempo - en tanto que <u>resulten necesarias</u> para la protección y asistencia social integral de la persona a la que se concede, - <u>ya sea por</u> razón de las secuelas provocadas por la acción terrorista, - <u>ya sea por</u> la amenaza a la que se encuentra sometida, - en los términos previstos reglamentariamente.



	g) Permiso parental para el cuidado de hijo, hija o menor acogido por tiempo superior a un año, hasta el momento en que el menor cumpla ocho años: - no tendrá carácter retribuido y - tendrá una duración no superior a 8 semanas, - continuas o discontinuas, - podrá disfrutarse a <u>tiempo completo</u>, o en régimen de jornada a <u>tiempo parcial</u>, - cuando las necesidades del servicio lo permitan y conforme a los términos que reglamentariamente se establezcan. Este permiso, constituye un derecho individual de las personas progenitoras, adoptantes o acogedoras, hombres o mujeres, sin <u>que pueda transferirse su ejercicio</u>. Cuando las necesidades del servicio lo permitan, corresponderá a la persona progenitora, adoptante o acogedora especificar - la <u>fecha de inicio y fin del disfrute</u> - o, en su caso, de los <u>períodos</u> de disfrute, - debiendo comunicarlo a la Administración con una <u>antelación</u> de 15 días - y realizándose por <u>semanas completas</u>. Cuando concurran en ambas personas progenitoras, adoptantes, o acogedoras, por el mismo sujeto y hecho causante, las circunstancias necesarias para tener derecho a este permiso - en los que el disfrute del permiso parental en el período solicitado - <u>altere seriamente el correcto funcionamiento</u> de la unidad de la administración en la que ambas presten servicios, - esta podrá <u>aplazar la concesión</u> del permiso por un período razonable, - <u>justificándolo</u> por escrito - y después de <u>haber ofrecido una alternativa</u> de disfrute más flexible.  A efectos de lo dispuesto en este apartado, el término de madre biológica incluye también a las <u>personas trans gestantes</u>.
Artículo 50. 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.
Coincidencia de las vacaciones con un permiso	2. Cuando las situaciones de - permiso de maternidad, incapacidad temporal, riesgo durante la lactancia o riesgo durante el embarazo