

**PERMISOS Y LICENCIAS DEL PERSONAL TÉCNICO, DE GESTIÓN Y ADMINISTRACIÓN Y  
SERVICIOS FUNCIONARIO Y LABORAL**

<SUPUESTO	DURACIÓN	JUSTIFICACIÓN
<p><b>1.1.- Matrimonio o pareja de hecho inscrita legalmente</b></p> <p><b>1.2.- Matrimonio de un familiar hasta 2º grado</b></p>	<p><b>15 días naturales ininterrumpidos</b>, que abarcaran, en todo caso, el hecho causante, salvo en el caso de que el hecho causante coincida en un día no laborable, que comenzará a computar el primer día laborable siguiente al hecho causante.</p> <p><b>1 día natural</b> que coincidirá con el hecho causante</p>	<p>Libro de familia o documento público de registro o constitución de pareja de hecho</p> <p>Declaración jurada, indicando nombre y parentesco</p>
<p><b>2.- Realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto</b> y tratamiento de fecundación asistida 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>	<p>Por el <b>tiempo necesario</b> para su realización</p>	<p>-Documentación que proceda, previa justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.</p>
<p><b>3.- Permiso por nacimiento y cuidado del menor para la madre, adopción o acogimiento. (RDL 9/2025, de 29 de julio)</b></p>	<p><b>19 semanas</b> (32 semanas en caso de familias monoparentales), de las cuales las <b>seis</b> semanas inmediatas posteriores al parto serán en todo caso de descanso obligatorio e ininterrumpidas.</p> <p><b>Once</b> semanas (22 en caso de familias monoparentales) se podrán disfrutar hasta que el menor cumpla 12 meses en periodos semanales, tanto de forma acumulada como interrumpida y de forma completa o parcial.</p> <p>En el caso de que ambos progenitores trabajen y transcurridas las seis primeras semanas de descanso obligatorio, el período de disfrute de este permiso podrá llevarse a cabo a voluntad de aquellos, de manera interrumpida y ejercitarse desde la finalización del descanso obligatorio posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. En el caso del disfrute interrumpido se requerirá, para cada período de disfrute, un preaviso de al menos 15 días y se realizará por semanas completas. Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades del servicio lo permitan</p> <p><b>Dos</b> semanas (4 en el caso de monoparentales) para el cuidado del menor que podrán distribuirse a voluntad de la madre, en periodos semanales de forma acumulada o interrumpida hasta que el hijo</p>	<p>Informe de maternidad, resolución administrativa o resolución judicial</p>

**PERMISOS Y LICENCIAS DEL PERSONAL TÉCNICO, DE GESTIÓN Y ADMINISTRACIÓN Y  
SERVICIOS FUNCIONARIO Y LABORAL**

	<p>o hija cumpla los 8 años, así como de forma completa o parcial.</p> <p>Este permiso <b>se ampliará en 2 semanas</b> más en el supuesto de <b>discapacidad del hijo o hija y, por cada hijo o hija a partir del segundo en los supuestos de parto múltiple</b>, una para cada uno de los progenitores.</p>	
<b>4.- Permiso por nacimiento y cuidado del menor para el progenitor distinto de la madre, adopción o acogimiento de un hijo.</b>	<p><b>19 semanas</b> de las cuales las <b>6 semanas inmediatas</b> posteriores al hecho causante serán en todo caso de descanso obligatorio y en los términos establecidos en el RDL 9/2025, de 29 de julio. La distribución será la misma que la recogida en el permiso 3.</p> <p>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.</p> <p>En el caso de familias monoparentales, estas 2 semanas se disfrutarán por el único progenitor.</p>	Informe de maternidad, resolución administrativa o resolución judicial
<b>5.- Adopción o acogimiento internacional, con desplazamiento previo al país de origen</b>	<p>Si fuera necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, se tendrá derecho, además del permiso por adopción, a un permiso, <b>hasta 2 meses de duración</b>.</p> <p><b>El permiso por adopción podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes</b> de la resolución judicial por la que se constituya la adopción o la decisión administrativa o judicial de acogimiento.</p>	Resolución administrativa o resolución judicial
<b>6.- Por parto prematuro y casos en los que el neonato deba permanecer hospitalizado</b>	<p><b>El permiso de maternidad se ampliará en tantos días como el neonato se encuentre hospitalizado, con un máximo de 13 semanas adicionales.</b></p> <p>También se tendrá derecho a <b>ausentarse</b> del trabajo durante un <b>máximo de dos horas diarias</b> percibiendo las retribuciones íntegras. Así mismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional de sus retribuciones.</p>	Libro de familia o resolución administrativa o judicial con el informe médico correspondiente
<b>7.- Por cuidado del hijo/a lactante menor de 12 meses</b>	<p><b>1 hora</b> de ausencia del trabajo que podrá dividir en dos fracciones. Este derecho podrá sustituirse por una reducción de la jornada normal en media hora al inicio y al final de la jornada, o en una hora</p>	Libro de Familia

**PERMISOS Y LICENCIAS DEL PERSONAL TÉCNICO, DE GESTIÓN Y ADMINISTRACIÓN Y  
SERVICIOS FUNCIONARIO Y LABORAL**

	<p>al inicio o al final de la jornada, con la misma finalidad.</p> <p>Se podrá solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente. Se incrementará proporcionalmente en caso de parto o adopciones o acogimientos múltiples.</p>	
<b>8.1.- Guarda legal</b>	<p>Por tener el cuidado directo de algún <b>menor de doce años</b>, de persona mayor que requiera especial dedicación, o de una persona con discapacidad que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a la <b>reducción de su jornada de trabajo de hasta un máximo del 50%, con la disminución proporcional de sus retribuciones</b>.</p> <p>Tendrá el mismo derecho por encargarse del cuidado directo del cónyuge o pareja de hecho o de un familiar hasta el <b>segundo grado</b> de consanguinidad o afinidad incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe actividad retribuida.</p> <p><b>Una hora diaria de ausencia en el trabajo</b>, previa acreditación de la necesidad de atención al mismo. El empleado por su voluntad podrá sustituir este derecho por una <b>reducción de su jornada en media hora</b> con la misma finalidad.</p>	<p>-Libro de Familia</p> <p>-Certificado de Discapacidad</p> <p>- Certificado de no realizar actividad retribuida</p> <p>- Documento acreditativo guarda legal</p> <p>- Otros documentos que procedan</p>
<b>8.2.-Por guarda legal de un familiar con discapacidad</b>		<p>-Certificado de Discapacidad</p> <p>- Certificado de no realizar actividad retribuida</p> <p>- Documento acreditativo guarda legal</p> <p>- Otros documentos que procedan</p>
<b>9.- Cuidado de hijo menor afectado por cáncer u otra enfermedad grave</b>	<p>Siempre que ambos progenitores, adoptantes, guardadores con fines de adopción o acogedores de carácter permanente trabajen, tendrán derecho a una <b>reducción de la jornada de trabajo de al menos la mitad de la duración de aquélla</b>, percibiendo las retribuciones íntegras durante la hospitalización y tratamiento continuado, del hijo menor de edad afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas o carcinomas) o por cualquier otra enfermedad grave que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los 23 años o hasta que cumpla 26 años si, antes de los 23 años, acreditara un grado de discapacidad igual o superior al 65 %.</p>	<p>-Informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma o, en su caso, de la entidad sanitaria concertada correspondiente</p> <p>- Libro de familia</p>
<b>En caso de que la persona enferma indicada anteriormente contraiga matrimonio o constituya pareja de hecho</b>	<p>El beneficiario del permiso recogido en el párrafo anterior será el cónyuge o pareja de hecho siempre que acredite las condiciones para serlo</p>	

**PERMISOS Y LICENCIAS DEL PERSONAL TÉCNICO, DE GESTIÓN Y ADMINISTRACIÓN Y  
SERVICIOS FUNCIONARIO Y LABORAL**

<b>10.- Cuidado de un familiar de primer grado, por razones de enfermedad muy grave</b>	<b>Reducción de hasta el 50%</b> de la jornada laboral, con carácter retribuido, por razones de enfermedad muy grave y por el plazo <b>máximo de un mes.</b>	Libro de familia, informe médico y/u otra documentación que proceda.
<b>11.- Víctimas de terrorismo</b>	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	Acreditación víctima de terrorismo mediante resolución del Ministerio del Interior o de sentencia judicial firme
<b>12.- Violencia de género sobre la mujer funcionaria</b>	<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 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 este caso, mantendrá sus retribuciones íntegras cuando reduzca su jornada en un tercio o menos</p>	<p>-Sentencia condenatoria por un delito de violencia de género.</p> <p>-Orden de protección o cualquier otra resolución judicial que acuerde una medida cautelar a favor de la víctima.</p> <p>Informe del ministerio fiscal que indique la existencia de indicios de que la demandante es víctima de violencia de género.</p> <p>-Informe de los servicios sociales, de los servicios especializados o de los servicios de acogida destinados a víctimas de violencia de género de la Administración Pública competente</p> <p>-Cualquier otro título, siempre que ello esté previsto en las disposiciones normativas de carácter sectorial que regulen el acceso a cada uno de los derechos y recursos.</p>
<b>13.-Traslado de domicilio habitual</b>	<b>2 días naturales</b>	Declaración jurada indicando el nuevo y el viejo domicilio o certificado de empadronamiento y Solicitud de modificación a través del portal del empleado
<b>14.- Exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud</b>	Los <b>días de su celebración</b> , cuando se trate de estudios encaminados a la obtención de un título oficial, académico o profesional.	Justificante asistencia examen

**PERMISOS Y LICENCIAS DEL PERSONAL TÉCNICO, DE GESTIÓN Y ADMINISTRACIÓN Y  
SERVICIOS FUNCIONARIO Y LABORAL**

	Igualmente se reconocerá tal derecho en los supuestos de asistencia a pruebas para el acceso a la función pública de las distintas Administraciones, incluidas las bolsas de empleo y las convocatorias de promoción interna.	
<b>15.- Deber inexcusable de carácter público o personal</b>	Por el <b>tiempo indispensable</b> 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	-Justificante correspondiente
<b>16.- Fallecimiento del cónyuge, la pareja de hecho o familiar hasta el 2º grado por consanguinidad o afinidad</b>	<p><b>Fallecimiento del cónyuge, la pareja de hecho o familiar dentro del 1º grado:</b> 4 días hábiles cuando el suceso se produzca en la misma localidad.</p> <p><b>Fallecimiento del cónyuge, la pareja de hecho o familiar dentro del 1º grado:</b> 5 días hábiles cuando el suceso se produzca en distinta localidad.</p> <p><b>Fallecimiento Familiar de 2º Grado:</b> 4 días hábiles cuando el suceso se produce en la misma o distinta localidad.</p> <p>Se iniciará desde el día del hecho causante salvo que sea un día no laborable o que la jornada se haya trabajado, en cuyo caso se iniciará el primer día laborable que le siga a aquel en que se produjo el hecho.</p> <p><b>NOTA:</b> se entenderá por localidad la de residencia y su alfoz y la del puesto de trabajo y su alfoz.</p>	<p>- Documento acreditativo del fallecimiento (certificado de defunción o esquelera)</p> <p>-Documento que acredite el parentesco (libro de familia, declaración jurada...)</p>
<b>17- Fallecimiento de un familiar hasta 4º grado</b>	<b>1 día</b> a contar desde el día del hecho causante salvo que sea un día no laborable o que la jornada se haya trabajado, en cuyo caso se iniciará el primer día laborable que le siga a aquel en que se produjo el hecho.	<p>- Documento acreditativo del fallecimiento</p> <p>-Documento que acredite el parentesco</p>
<b>18.- Accidente, Enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, la pareja de hecho o parientes hasta el 2º grado por consanguinidad o afinidad incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores que conviva con el empleado público en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.</b>	<b>5 días hábiles</b>	<p>-Certificado médico que acredite el hecho causante y la necesidad de reposo, en su caso.</p> <p>-Para justificar que se requiere el cuidado efectivo del solicitante, se deberá acreditar, en su caso, que las demás personas que conviven en el domicilio no pueden hacerse cargo del cuidado de la persona que ha originado la solicitud. La documentación que se deba presentar en este</p>

**PERMISOS Y LICENCIAS DEL PERSONAL TÉCNICO, DE GESTIÓN Y ADMINISTRACIÓN Y  
SERVICIOS FUNCIONARIO Y LABORAL**

		<p>supuesto podrá ser variada teniendo en cuenta la amplia casuística, pudiendo aportar en este caso documentos tales como contratos de trabajo, horarios, etc.</p> <p>-Documento que acredite el parentesco (libro de familia, declaración jurada...).</p>
<b>19.-Permiso por ausencia por fuerza mayor en caso de enfermedad o accidente.</b>	<p>Cuando sea por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata: <b>Hasta el equivalente a 4 días retribuidos al año (28 horas)</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Informe médico que acredite el hecho causante u otra documentación acreditativa.</li> </ul>
<b>20.- Enfermedad sin baja médica</b>	<p><b>4 días al año</b>, de las cuales sólo tres podrán tener lugar en días consecutivos, siempre que estén motivadas en enfermedad o accidente, y no den lugar a incapacidad temporal.</p> <p>Los cuatro días anuales de ausencia se podrán justificar los <b>dos primeros</b>, además de mediante <b>justificante médico</b> emitido por un facultativo del Servicio Público de Salud o Mutua, por medio de una <b>declaración jurada</b>. Los <b>dos restantes días</b>, deberán justificarse mediante <b>justificante médico de asistencia a la consulta, o mediante justificante de haber solicitado la cita para consulta</b>, imprimiendo el documento que se obtiene al realizar el trámite por internet</p>	
<b>21.- A quienes falten menos de 5 años para la jubilación forzosa y empleados públicos en procesos de recuperación por enfermedad.</b>	<b>Reducción de jornada hasta el 50%</b> , con reducción proporcional de retribuciones.	-Certificado médico
<b>22.- Funciones sindicales o representación del personal</b>	<p>En los términos que se determinen.</p> <p>20 horas laborales al año como permiso retribuido en los términos establecidos en el artículo 81.C.C.</p>	-Convocatoria o citación.
<b>23.1.- Asuntos particulares</b>	<b>6 días al año</b>	
<b>23.2.- Asuntos particulares por antigüedad</b>	<b>2 días adicionales</b> de permiso por asuntos particulares al cumplir el <b>sexto trienio</b> , incrementándose, como máximo, en 1 día adicional por cada <b>trienio cumplido a partir del octavo</b>	
<b>24.1.- Vacaciones</b>	<b>22 días hábiles</b> , o de los días que correspondan proporcionalmente si el tiempo de servicio durante el año fue menor.	
<b>24.2.- Vacaciones por antigüedad</b>		

**PERMISOS Y LICENCIAS DEL PERSONAL TÉCNICO, DE GESTIÓN Y ADMINISTRACIÓN Y  
SERVICIOS FUNCIONARIO Y LABORAL**

	<b>4 días adicionales</b> de vacaciones en función del tiempo de servicios prestados por los funcionarios públicos: – 15 años de servicio: 23 días hábiles – 20 años de servicio: 24 días hábiles – 25 años de servicio: 25 días hábiles – 30 o más años de servicio: 26 días hábiles	
<b>25.- Semana Santa</b>	Cierre conforme al calendario laboral.	
<b>26.-Navidad</b>	<b>Cierre conforme al calendario laboral 24 y 31 de diciembre.</b> Cuando los días 24 y 31 de diciembre coincidan en festivo, sábado o día no laborable se procederá a fijar en el calendario laboral una minoración equivalente en la jornada a realizar de dos días compensatorios.	
<b>27.- Fiesta de Centro</b>	<b>1 día hábil</b> conforme al calendario laboral	
<b>28.- Descansos por horas extraordinarias</b> (exclusivamente para el personal laboral)	<b>1,75 por hora trabajada</b>	
<b>29.- Puentes</b>	Según lo establecido en el calendario Laboral	
<b>30.- Permiso no retribuido por colaboración internacional en los términos establecidos en el art. 87 TREBEP para funcionarios y el art. 38.2 Convenio Colectivo para laborales</b>	Por servicios de colaboración internacional: podrá concederse un permiso no retribuido, con reserva de puesto, condicionado a una antigüedad mínima del trabajador de 1 año. La duración del permiso estará entre un mínimo de 3 meses y un máximo de 1 año.	Documentación acreditativa correspondiente.
<b>31.- Asuntos propios sin retribución</b>	Podrán concederse licencias por asuntos propios cuya duración acumulada no podrá exceder de <b>tres meses cada dos años</b> ni podrá ser inferior a cinco días hábiles. A efectos de computar el límite de los dos años, se irán tomando en consideración aquellos que correspondan a partir del ingreso como empleado público.	
<b>32. Permiso parental por cuidado de hijo/a o menor en acogimiento temporal superior a un año, hasta que cumpla 8 años</b>	Tendrá una duración máxima de 8 semanas, continuas o discontinuas. Podrá disfrutarse a tiempo completo o en régimen de jornada a tiempo parcial. Permiso condicionado a las necesidades del servicio y no retribuido.	Libro de familia
<b>33. Permiso por emergencia climática (art. 37.3 E.T.)</b>	Hasta 4 días por imposibilidad de acceder al centro de trabajo o transitar por las vías de circulación necesarias para acudir al mismo, como consecuencia de las recomendaciones, limitaciones o prohibiciones al desplazamiento establecidas por las autoridades competentes, así como cuando concurra una situación de riesgo	

**PERMISOS Y LICENCIAS DEL PERSONAL TÉCNICO, DE GESTIÓN Y ADMINISTRACIÓN Y  
SERVICIOS FUNCIONARIO Y LABORAL**

	grave e inminente, incluidas las derivada de una catástrofe o fenómeno meteorológico adverso	
--	---	--