



Conciliación de la vida personal, familiar y laboral

Permisos Retribuidos
Personal Funcionario y Laboral





MINISTERIO DE
EDUCACIÓN, CULTURA Y
DEPORTE

SUBSECRETARÍA
INSPECCIÓN GENERAL DE SERVICIOS


UNIDAD DE IGUALDAD

GUÍA DE CONCILIACIÓN FAMILIAR



PATERNIDAD

Desde la fecha del parto, de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o acogimiento, o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción.

PERSONAL FUNCIONARIO

15 días naturales

A partir del 1 enero 2017 el permiso será de 4 semanas.

PERSONAL LABORAL

10 días

Sin perjuicio del derecho por maternidad o por adopción o acogimiento.re



MATRIMONIO

PERSONAL FUNCIONARIO Y LABORAL

15 días naturales





DEBER INEXCUSABLE

Cumplimiento de un deber inexcusable de carácter: público, personal o relacionado con la conciliación de la vida familiar y laboral

PERSONAL FUNCIONARIO

Tiempo Indispensable

PERSONAL LABORAL

Tiempo Indispensable

Sin que pueda superarse, cuando se trate de un deber de carácter personal, la quinta parte de las horas laborales en cómputo trimestral.



TRASLADO DE DOMICILIO

PERSONAL FUNCIONARIO

PERSONAL LABORAL

Sin cambio de residencia
1 día

Misma localidad 1 día
Distinta localidad 2 días



REALIZACIÓN DE EXÁMENES

Concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud

PERSONAL FUNCIONARIO

Tiempo necesario para la
realización del examen

PERSONAL LABORAL

Durante el tiempo necesario
para su celebración y
desplazamiento en su caso.



LICENCIAS Y PERMISOS POR ESTUDIOS

PERSONAL FUNCIONARIO

Realizar estudios sobre materias directamente relacionados con la función pública.
Tiempo necesario para su realización

Facilitar la formación y el desarrollo profesional.
Tiempo desinado a la realización de cursos de formación dirigidos a la capacitación profesional o a la adaptación a las exigencias de los puestos de trabajo.

Asistencia a cursos de perfeccionamiento profesional cuyo contenido sea directamente relacionado con el puesto de trabajo o la carrera profesional administrativa.
40 horas al año como límite máximo.

PERSONAL LABORAL

Formación
Tiempo destinado a la realización de cursos de formación dirigidos a la capacitación profesional o a la adaptación a las exigencias de los puestos de trabajo.

Formación
40 horas al año, como máximo, para la asistencia a cursos de perfeccionamiento profesional distintos a los anteriores y cuyo contenido esté directamente relacionado con el puesto de trabajo o la carrera profesional-administrativa.



FUNCIONES SINDICALES

Realización de Funciones Sindicales o de Representación del Personal.

PERSONAL FUNCIONARIO Y LABORAL

En los términos en se determine por
normativa de aplicación.





ASUNTOS PARTICULARES

PERSONAL FUNCIONARIO Y LABORAL

8 días hábiles al año.
Cuando coincidan en sábado de los días 24 y 31 de diciembre, dos días más adicionales de permiso.
Dos días adicionales de permiso por asuntos particulares al cumplir el sexto trienio incrementándose, como máximo, en un día adicional por cada trienio cumplido a partir del octavo.





VACACIONES PERSONAL FUNCIONARIO Y LABORAL

VACACIONES
PERSONAL
FUNCIONARIO
Y LABORAL

- ANUALES
- FLEXIBILIDAD
HORARIA





VACACIONES ANUALES : PERSONAL FUNCIONARIO Y LABORAL

| | | | |
|---|---|--|--------------------------------|
| <p>Cada año natural 22 días hábiles Los sábados no son días hábiles</p> | <p>Cuando las situaciones de permiso de maternidad, incapacidad temporal, riesgo durante la lactancia o riesgo durante el embarazo impidan iniciar el disfrute de las vacaciones dentro del año natural a que correspondan , o una vez iniciado el periodo vacacional se podrá disfrutar aunque haya terminado el año natural a que correspondan y siempre que no hayan transcurrido más de 18 meses a partir del final del año en que se haya originado</p> | <p>AÑOS DE SERVICIO</p> | <p>DÍAS HÁBILES</p> |
| <p>Las vacaciones se disfrutarán, dentro del año natural y hasta el 31 de enero del año siguiente, (periodos mínimo 5 días hábiles consecutivos)</p> | | <p>15 20 25 30 o más</p> | <p>23 24 25 26</p> |
| <p>Al menos, la mitad de las vacaciones deberán ser disfrutadas entre los días 15 de junio a 15 de septiembre.</p> | <p>Cuando el período de vacaciones previamente fijado o autorizado, y cuyo disfrute no se haya iniciado, pueda coincidir en el tiempo con una situación de incapacidad temporal, riesgo durante la lactancia, riesgo durante el embarazo o con los permisos de maternidad o paternidad o permiso acumulado de lactancia, se podrá disfrutar en fecha distinta.</p> | <p>Quando se prevea el cierre de las instalaciones debido a la inactividad estacional de determinados servicios públicos, los períodos de disfrute de las vacaciones coincidirán en la franja temporal de cierre.</p> | |
| <p>En el supuesto de incapacidad temporal, el período 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</p> | | | |
| <p>Aunque el período de vacaciones no haya sido fijado o autorizado previamente, cuando las situaciones o permisos indicados en el párrafo anterior impidan iniciar el disfrute de las vacaciones dentro del año natural al que correspondan, se podrán disfrutar en el año natural inmediatamente posterior.</p> | <p>Si durante el disfrute del período de vacaciones autorizado sobreviniera el permiso de maternidad o paternidad o una situación de riesgo durante el embarazo, situación de incapacidad temporal el período de vacaciones quedará interrumpido pudiendo disfrutarse el tiempo que reste en un período distinto dentro del mismo año, o en el año natural inmediatamente posterior.</p> | | |





FLEXIBILIDAD HORARIA GENERAL

Jornada de:
37,5 horas promedio en cómputo anual
40 horas especial dedicación



Jornada de mañana: En presencia fija: de 9:00 a 14:30 horas. En presencia flexible: de 7:30 a 9:00 de lunes a viernes y entre 14:30 y las 18:00 de lunes a jueves, así como entre las 14:30 y las 15:30 horas los viernes. , sin perjuicio del horario aplicable al personal destinado en oficinas de apertura ininterrumpida al público que cuenta con una regulación especial, según el régimen de dedicación.

Jornada de mañana y tarde: En presencia fija: de 9:00 a 17:00 horas, de lunes a jueves, con una interrupción para la comida que no computará como trabajo efectivo y que será como mínimo de media hora, y de 9:00 a 14:30 los viernes.

Los calendarios laborales podrán establecer otros límites horarios máximos y mínimos que permitan completar el número de horas adicionales necesarias para alcanzar la duración total de la jornada. Asimismo, atendiendo a los horarios de apertura al público de determinadas oficinas y servicios públicos, podrán establecer otros límites horarios para la presencia obligada del personal. Durante la jornada de trabajo se podrá disfrutar de una pausa por un período de 30 minutos, que se computará como trabajo efectivo. Esta interrupción no podrá afectar a la prestación de los servicios y, con carácter general, podrá efectuarse entre las diez y las doce treinta horas.



Jornada especial de verano (del 16 de junio y el 15 de septiembre):

Se podrá establecer una jornada intensiva de trabajo, a razón de **6,5 horas continuadas** de trabajo, a desarrollar entre las **8:00 y las 15:00** horas, de lunes a viernes.

La jornada reducida será ampliable desde el 1 de junio y hasta el 30 de septiembre de cada año para el personal con hijos, descendientes o personas sujetas a su tutela o acogimiento de hasta 12 años de edad.

En las oficinas que adopten la modalidad de jornada continuada de mañana y tarde, la jornada intensiva de verano podrá desarrollarse entre las ocho y las quince horas, de lunes a viernes. Salvo que los calendarios laborales establezcan otras modalidades, el personal que preste servicios en régimen de especial dedicación, además del cumplimiento horario establecido en el punto 2 de este apartado, deberá realizar durante este periodo cinco horas adicionales a la semana, de las cuales un mínimo de dos horas y media se desarrollarán hasta las dieciocho horas de lunes a jueves.

En las Oficinas de Información y Atención al Ciudadano y Registros, reguladas en el apartado 6.1, la jornada intensiva de verano deberá asegurar la apertura al público en horario de ocho a quince horas, de lunes a viernes, y de nueve a catorce horas, los sábados, salvo que el calendario laboral, en atención a la naturaleza particular de los servicios prestados en cada ámbito, determine otros horarios.





Por cuidado de familiar

1 hora diaria sobre el horario fijo para quienes tengan a su cargo personas mayores, hijos menores de 12 años o personas con discapacidad, así como quien tenga a su cargo directo a un familiar con enfermedad grave hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

Por cuidado de persona con discapacidad

2 horas diarias sobre el horario fijo para quienes tengan a su cargo personas con discapacidad hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad.

Conciliación de la vida personal, familiar y laboral y familias monoparentales

Excepcionalmente, modificación del horario fijo en un **máximo de dos horas** por motivos directamente relacionados con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, y en los casos de **familias monoparentales**.

Por cuidado con hijos con discapacidad

Quienes tengan hijos con discapacidad **tendrán derecho a ausentarse del trabajo por el tiempo indispensable para asistir a reuniones** de coordinación de su centro educativo, ordinario de integración o de educación especial, donde reciba atención, tratamiento o para acompañarlo si ha de recibir apoyo adicional en el ámbito sanitario o social.

Incorporación progresiva al puesto de trabajo tras la finalización de un tratamiento de radioterapia o quimioterapia u otros tratamientos de especial gravedad

- Se podrá solicitar una adaptación progresiva de la jornada de trabajo ordinaria.
- Esta adaptación podrá extenderse hasta un mes desde el alta médica y podrá afectar hasta un 25% de la duración de la jornada diaria, preferentemente en la parte flexible de la misma, considerándose como tiempo de trabajo efectivo.
- Podrá ampliarse en un mes más cuando el empleado público justifique la persistencia en su estado de salud de las circunstancias derivadas del tratamiento de radioterapia o quimioterapia.



VACACIONES ANUALES

Cada año natural **22 días hábiles**, o de los que correspondan proporcionalmente si el tiempo de servicio durante el año fue menor (de los cuales 5 pueden disfrutarse aisladamente o acumulados asuntos particulares).

Los sábados no se consideran días hábiles, sin perjuicio de las adaptaciones que se establezcan para horarios especiales.

– Las vacaciones se disfrutarán, dentro del año **natural y hasta el 31 de enero** del año siguiente, (períodos mínimo de 5 días hábiles consecutivos)

– Sin perjuicio de lo anterior, y siempre que las necesidades del servicio lo permitan, los días de vacaciones previstos en el punto 9.1 de la instrucción, se podrá solicitar el disfrute independiente de hasta 5 días hábiles por año natural.

– Al menos, la mitad de las vacaciones deberán ser disfrutadas entre los **días 15 de junio a 15 de septiembre**, salvo que el calendario laboral, en atención a la naturaleza particular de los servicios prestados en cada ámbito, determine otros períodos.

Cuando las situaciones de permiso de maternidad, incapacidad temporal, riesgo durante la lactancia o riesgo durante el embarazo impidan iniciar el disfrute de las vacaciones dentro del año natural a que correspondan, o una vez iniciado el periodo vacacional se podrá disfrutar aunque haya terminado el año natural a que correspondan y siempre que no hayan transcurrido más de 18 meses a partir del final del año en que se haya originado

– **Cuando el período de vacaciones previamente fijado o autorizado, y cuyo disfrute no se haya iniciado**, pueda coincidir en el tiempo con una situación de incapacidad temporal, riesgo durante la lactancia, riesgo durante el embarazo o con los permisos de maternidad o paternidad o permiso acumulado de lactancia, **se podrá disfrutar en fecha distinta.**

– Aunque el período de vacaciones no haya sido fijado o autorizado previamente, cuando las situaciones o permisos indicados en el párrafo anterior impidan iniciar el disfrute de las vacaciones dentro del año natural al que correspondan, las mismas se podrán disfrutar **en el año natural inmediatamente posterior.**

No obstante lo anterior, en el supuesto de incapacidad temporal, el período 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**

En el supuesto de haber completado los años de antigüedad que se indican en la Administración, se tendrá derecho al disfrute de los siguientes días adicionales de vacaciones anuales:

- * **15 años de servicio 23 días hábiles**
- * **20 años : 24 días**
- * **25 años: 25 días**
- * **30 ó más: 26 días**

– **Si durante el disfrute del período de vacaciones autorizado sobreviniera el permiso de maternidad o paternidad o una situación de riesgo durante el embarazo, situación de incapacidad temporal el período de vacaciones quedará interrumpido pudiendo disfrutarse el tiempo que reste en un período distinto dentro del mismo año, o en el año natural inmediatamente posterior.**

– Cuando se prevea el cierre de las instalaciones debido a la inactividad estacional de determinados servicios públicos, los períodos de disfrute de las vacaciones **coincidirán en la franja temporal de cierre.**



PERMISOS NO RETRIBUIDOS



MINISTERIO DE
EDUCACIÓN, CULTURA Y
DEPORTE

SUBSECRETARÍA
INSPECCIÓN GENERAL DE SERVICIOS



UNIDAD DE IGUALDAD

GUARDIA LEGAL



PERSONAL FUNCIONARIO

PERSONAL LABORAL

Cuidado directo de:

- Menor de 12 años.
- Persona mayor que requiera especial dedicación.
- Persona con discapacidad que no desempeñe actividad retribuida.
- Familiar hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe actividad retribuida

Art. 48.h) TRLEBEP
Art. 30.1.g) LMRFP

**Reducción de jornada laboral
Con la disminución de las
retribuciones que corresponda**



REDUCCIÓN DE JORNADA

Por interés particular
Por violencia de género



Por interés particular

PERSONAL FUNCIONARIO

Personal que ocupe puestos de trabajo cuyo nivel de complemento de destino sea **igual o inferior al 28** en casos en que resulte compatible con la naturaleza del puesto desempeñado y con las funciones del centro de trabajo, podrá solicitar **reconocimiento de una jornada reducida, ininterrumpida, de las 9:00 a las 14:00 horas**, de lunes a viernes.

OBSERVACIONES

No podrá reconocerse esta reducción de jornada al personal que preste servicios en régimen de especial dedicación, salvo que se autorice el previo pase al régimen de dedicación ordinaria con la consiguiente exclusión, en su caso, del complemento de productividad que se percibiera por aquel régimen. Podrá solicitar reconocimiento de una jornada reducida, percibiendo el 75% de sus retribuciones. Esta modalidad de jornada reducida será incompatible con otras reducciones de jornada prevista en la normativa vigente.

PERSONAL LABORAL

Reconocimiento de una jornada reducida continua e ininterrumpida de 5 horas diarias, percibiendo el 75% de sus retribuciones cuando ello sea compatible con la naturaleza del puesto y las funciones del centro de trabajo.

Es **incompatible** con las reducciones de jornada por guarda legal y por cuidado de hijo menor afectado por cáncer u otra enfermedad grave (*art. 37. 6 TRLET*).

Reducción de la jornada **por ser víctima de violencia de género**
Con disminución proporcional de la retribución



LICENCIAS POR ASUNTOS PROPIOS

PERSONAL FUNCIONARIO

Máximo 3 meses
cada 2 años

SIN
RETRIBUCIONES

PERSONAL LABORAL

Su duración acumulada no podrá exceder de 3 meses cada dos años.
Quedará supeditada a las necesidades del servicio. La petición se cursará con un mes de antelación a la fecha prevista para su disfrute



LICENCIAS PARA ASISTENCIA A CURSOS O PARA REALIZAR UNA MISIÓN EN PAÍSES EN VÍAS DE DESARROLLO.

PERSONAL FUNCIONARIO

Licencias por asistencia a cursos.

Duración máxima de tres meses, para la asistencia a otros cursos de perfeccionamiento profesional.

Apartado 10.2.c) Resolución SEAP 28/12/2012

Siempre que la gestión del servicio y la organización del trabajo lo permitan

PERSONAL LABORAL

Para realizar una misión en países en vías de desarrollo

Su duración acumulada no podrá exceder de un año cada cinco años, siendo el período máximo de disfrute continuo de tres meses.

Organizaciones a las que se refiere la Ley 6/1996, de 15 de enero, del Voluntariado.



Excedencia Voluntaria por INTERÉS PARTICULAR

FUNCIONARIO

Quando hayan prestado servicios efectivos en cualquiera de las AAPP durante un período mínimo de cinco años inmediatamente anteriores, según necesidades del servicio motivadas.

– El funcionario deberá permanecer en esta situación administrativa durante un **período mínimo de dos años**.

Art. 89.2 TRLEBEP

Quedar**á subordinada a las necesidades del servicio debidamente motivadas**. No podrá declararse **cuando se instruya al interesado/a un expediente disciplinario**.

Procederá declarar de oficio la excedencia voluntaria por interés particular cuando finalizada la causa que determinó el pase a una situación distinta a la de servicio activo, se incumpla la obligación de solicitar el reingreso al servicio activo en el plazo en que se determine reglamentariamente.

Quienes se encuentren en esta situación no devengarán retribuciones, ni les será computable el tiempo que permanezcan en tal situación a efectos de ascensos, trienios y derechos en el régimen de Seguridad Social que les sea de aplicación.

LABORAL

Trabajadores fijos con un año, al menos, de antigüedad continuada inmediatamente anterior a la fecha de la solicitud, al servicio de la Administración del Estado en el ámbito de este convenio. La duración de esta situación será de carácter indefinido y no podrá solicitarse en ningún caso para períodos inferiores a 4 meses. El derecho a esta situación sólo podrá ser ejercido otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido tres años desde el final de la anterior excedencia voluntaria.

Quedar**á supeditada a las necesidades del servicio**. No podrá declararse a solicitud del trabajador **cuando al mismo se le instruya expediente disciplinario**, durante la tramitación del mismo y hasta que no haya cumplido la sanción que en su caso le hubiese sido impuesta

Art. 54.a) III CUAGE Art. 46.2 TRLET



Excedencia Voluntaria por AGRUPACIÓN FAMILIAR

FUNCIONARIO

Durante el período establecido a los **funcionarios cuyo cónyuge resida en otra localidad por haber obtenido y esté desempeñando un puesto de trabajo de carácter definitivo** como funcionario de carrera o como laboral fijo en cualquiera de las AAPP, OOPP y Entidades de Derecho Público dependientes o vinculados a ellas, en los Órganos Constitucionales o del Poder Judicial y órganos similares de las CC.AA., así como en la UE o en Organizaciones Internacionales.

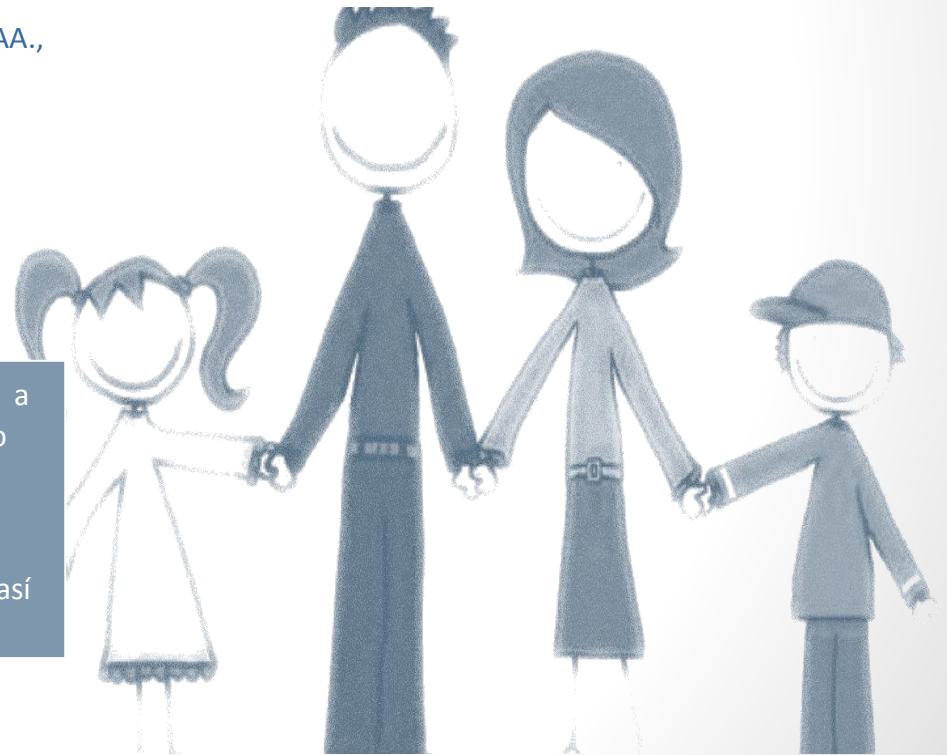
Art. 89.3 TRLEBEP

LABORAL

Con una duración **mínima de dos años y máxima de quince**, a los contratados laborales fijos cuyo cónyuge o conviviente acreditado resida en otra provincia o isla por haber obtenido y estar desempeñando un puesto de trabajo, como funcionario de carrera o como contratado laboral, en cualquier Administración Pública, organismo público o entidad gestora de la Seguridad Social, así como en Órganos Constitucionales o del Poder Judicial..

Art. 54.d) III CUAGE

Quienes se encuentren en esta situación no devengarán retribuciones, ni les será computable el tiempo que permanezcan en tal situación a efectos de ascensos, trienios y derechos en el régimen de Seguridad Social que les sea de aplicación.





EXCEDENCIA VOLUNTARIA

Por cuidado de hijo

Duración **no superior a 3 años** para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción o acogimiento permanente o pre adoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

Art. 89.4 TRLEBEP

Por cuidado de familiar

Duración **no superior a 3 años**, para atender al cuidado de un familiar que se encuentre a su cargo, hasta el 2º grado inclusive de consanguinidad o afinidad que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida

FUNCIONARIO

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

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

El tiempo de permanencia en esta situación será computable a efectos de trienios, carrera y derechos en el régimen de Seguridad Social que sea de aplicación.

El puesto de trabajo desempeñado se reservará, al menos, durante dos años.

Transcurrido este período, dicha reserva lo será a un puesto en la misma localidad y de igual retribución.

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



EXCEDENCIA VOLUNTARIA

Por cuidado de hijo

Para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, a contar desde la fecha de nacimiento de éste o de la resolución judicial o administrativa por la que se constituya la adopción.

Cuando dos o más trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del Convenio Único generasen este derecho por el mismo sujeto causante, se podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas.

– **Duración máxima de 3 años** a contar desde la fecha del nacimiento.

– **Si el hijo es disminuido físico o psíquico**, y siempre que sea debidamente acreditado, la duración de la excedencia podrá ser de **hasta 5 años**.

– El acogimiento de menores, tanto permanente como pre adoptivo, producirá los mismos efectos que la adopción.

Por cuidado de familiar

Por un **período máximo de 3 años**, para atender al cuidado personal de su cónyuge, persona con la que convivan maritalmente, y ascendientes o descendientes familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que lo precisen por causa de edad, accidente, enfermedad o discapacidad debidamente acreditadas, no desempeñen actividad retribuida y no puedan valerse por sí mismo.



Art. 54.b) III CUAGE



Excedencia por razón de violencia terrorista

FUNCIONARIO

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

- **Derecho a solicitar la situación de excedencia sin tener que haber prestado un tiempo mínimo de servicios previos y sin que sea exigible plazo de permanencia en la misma.**

Art. 89.6 TRLEBEP

OBSERVACIONES

Dicha excedencia será autorizada y mantenida en el tiempo en tanto que resulte necesaria para la protección y asistencia social integral de la persona a la que se concede, ya sea por razón de las secuelas provocadas por la acción terrorista, ya sea por la amenaza a la que se encuentra sometida, en los términos previstos reglamentariamente. Durante los dos primeros meses de esta excedencia la funcionaria tendrá derecho a percibir las retribuciones íntegras y, en su caso, las prestaciones familiares por hijo a cargo.



Excedencia voluntaria por la aplicación de la normativa de incompatibilidades.

LABORAL

- El contratado laboral fijo que, aún cuando no hubiera cumplido un año de antigüedad en el servicio, como consecuencia de la aplicación de la normativa de incompatibilidades, opte por desempeñar un puesto de trabajo en el sector público excluido del ámbito del Convenio Único, o cuando dentro del ámbito del Convenio Único acceda a grupo profesional distinto, siempre que haya accedido al mismo, mediante el procedimiento de convocatoria libre previsto en el artículo 30.1.
- El acceso a un grupo profesional superior o a uno inferior, mediante los mecanismos de provisión de puestos establecidos en los artículos 29 y 30.2 producirá una novación modificativa de la categoría del trabajador no permitiendo conservar derechos respecto de la categoría de origen que se ostentase.
- El desempeño de puestos de trabajo de carácter temporal, en el sector público, como funcionario interino o como personal laboral temporal, no habilitará para pasar a esta situación.

OBSERVACIONES

Producido el cese en el puesto de trabajo que dio lugar a la situación de excedencia por incompatibilidad, deberá solicitar el reingreso al servicio activo en el plazo de un mes, declarándosele, de no hacerlo, en la situación de excedencia voluntaria por interés particular por un período mínimo de dos años, salvo que en el plazo indicado para la solicitud de reingreso, hayan pasado a desempeñar otro puesto de trabajo que diera lugar a una nueva situación de excedencia por incompatibilidad, en cuyo caso continuaría en esa situación sin solución de continuidad, durante el tiempo que desempeñara dicho puesto.



Personal Laboral

ET: Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado mediante Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo.

TRLET (Real Decreto Ley 2/2015, de 23 de octubre por el que se aprueba el **Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores).**

CUAGE: III Convenio Único del Personal Laboral de la Administración General del Estado.

RESOLUCIÓN SEAP

28/12/2012: Resolución de 28 de diciembre de 2012, de la Secretaría de Estado de Administraciones Públicas, por la que se dictan instrucciones sobre jornada y horarios de trabajo del personal al servicio de la Administración General del Estado y sus organismos públicos.



Personal Funcionario

TRLEBEP: Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

LMRFP: Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública.

TALFCE: Texto Articulado de la Ley de Funcionarios Civiles del Estado, aprobado mediante Decreto 315/1964, de 7 de febrero.

RESOLUCIÓN SEAP 28/12/2012: Resolución de 28 de diciembre de 2012, de la Secretaría de Estado de Administraciones Públicas, por la que se dictan instrucciones sobre jornada y horarios de trabajo del personal al servicio de la Administración General del Estado y sus organismos públicos.



MINISTERIO DE
EDUCACIÓN, CULTURA
Y DEPORTE
SUBSECRETARÍA
INSPECCIÓN GENERAL DE SERVICIOS



UNIDAD DE IGUALDAD