

**Guía sobre permisos, licencias y excedencias
de los funcionarios y funcionarias docentes
2026**

UGT



**Servicios
Públicos
Enseñanza**

La sociedad actual reclama medidas destinadas a promover la igualdad de oportunidades entre los trabajadores y trabajadoras mediante la aplicación de acciones que fomenten y faciliten la responsabilidad de los derechos de la vida personal, familiar y laboral. Permisos que mejoren o flexibilicen las condiciones laborales del funcionario o funcionaria que tenga a su cargo menores, mayores, personas enfermas, con discapacidad... De la misma manera, es necesario disponer de tiempos para la asistencia al médico con hijos/as, tutorías infantiles, acompañamiento a mayores...

UGT presenta esta breve guía con la información actualizada correspondiente a la normativa de ámbito estatal, sobre los permisos, licencias y excedencias del personal funcionario docente. Hay que considerar que los periodos, días concedidos en los diferentes aspectos que aparecen en el documento, son los periodos mínimos que han de concederse al personal funcionario docente, siendo las comunidades autónomas, en el ámbito de sus competencias, las que puedan su-

perarlos, ampliar los tipos de permisos.

En la guía figuran las licencias, permisos y excedencias a nivel estatal, estando estas recogidas en el 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 (TREBEP), y las modificaciones surgidas en el mismo por la publicación del Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidad entre mujeres y hom-

bres en el empleo y la ocupación; en la Disposición Final 37ª de la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el año 2021 (Ley 11/2020, de 30 de diciembre); la Disposición Final 26ª de la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el año 2022 (Ley 22/2021, de 28 de diciembre); la Disposición Final 15ª de la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual; la Disposición Final 16ª Ley 4/2023, 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; la Disposición Transitoria 5ª y la Disposición Final 4ª 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; el Real Decreto-ley 5/2023, de 28 de junio, por el que se adoptan y prorrogan determinadas medidas de respuesta a las consecuencias económicas y sociales de la guerra de Ucrania, de apoyo a la reconstrucción de la isla de La Palma y a otras situaciones de vulnerabi-

lidad; de transposición de directivas de la Unión Europea en materia de modificaciones estructurales de sociedades mercantiles y conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores; y de ejecución y cumplimiento del Derecho de la Unión Europea que modifica los artículos 48 a) acerca de los días de permiso por accidente, enfermedad grave, hospitalización y cirugía no ambulatoria, l) donde equipara las parejas de hecho al matrimonio y un nuevo artículo 49 g) que regula un nuevo permiso parental, que la Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019 relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores fija como límite para su aplicación plena, remunerada, el 2 de agosto de 2024. Este permiso ha sido regulado recientemente por el Real Decreto-ley 9/2025, de 29 de julio, por el que se amplía el permiso de nacimiento y cuidado, mediante la modificación del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, el texto refundido de la Ley del Estatuto

Básico del Empleado Público, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, y el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, para completar la transposición de la Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, y por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE del Consejo, manteniendo su carácter no retribuido, aunque, en el ámbito de

aplicación del TREBEP, se encuentra judicializado.

Aunque no se pueda incluir dentro de esta categoría, también queremos incluir, por su trascendencia, la inclusión del artículo 47bis en el Real Decreto ley 29/2020, de 29 de septiembre, de medidas urgentes en materia de teletrabajo en las Administraciones públicas y de recursos humanos en el Sistema Nacional de Salud para hacer frente a la crisis sanitaria ocasionada por la COVID-19, que regula el teletrabajo. y que, por lo tanto, es de cumplimiento obligado en todo el Estado.

Desde UGT, reivindicamos unas políticas que impulsen y fomenten la igualdad de género, desarrollen, flexibilicen y actualicen los tiempos de permisos con las necesidades actuales de conciliación de la vida personal y laboral, y faciliten la atención a los menores, mayores, para la asistencia a reuniones, tutorías escolares, acompañamiento al médico o licencias para la formación del profesorado. Todo ello ha de reflejarse en una actualización de la normativa estatal.

Permisos

TIPO	HECHO CAUSANTE DEL PERMISO	DURACIÓN	OBSERVACIONES
Fallecimiento, accidente o enfermedad grave de familiar Artículo 48.a) TREBEP	Por accidente, enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise de reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el primer grado por consanguinidad o afinidad, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores que conviva con el funcionario o funcionaria en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.	5 días hábiles	
	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	4 días hábiles	
	Fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o familiar dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad.	Misma localidad: 3 días hábiles. Distinta localidad: 5 días hábiles	
	Fallecimiento de familiar dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad	Misma localidad: 2 días hábiles. Distinta localidad: 4 días hábiles	
Traslado de domicilio Artículo 48.b) TREBEP	Traslado de domicilio sin cambio de residencia.	1 día	
Funciones sindicales Artículo 48.c) TREBEP	Realización de funciones sindicales o de representación del personal.	En los términos que se determine por normativa de aplicación.	
Realización de exámenes. Artículo 48.d) TREBEP	Concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud.	Durante los días de su celebración	

	TIPO	HECHO CAUSANTE DEL PERMISO	DURACIÓN	OBSERVACIONES
Permisos	<p>Preparación al parto, y preparación en casos de adopción o acogimiento, o guarda con fines de adopción</p> <p>Artículo 48.e) TREBEP</p>	<p>Realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto por las funcionarias embarazadas</p> <p>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 tiempo indispensable</p>	<p>A efectos de lo dispuesto en este apartado, el término de funcionarias embarazadas incluye también a las personas funcionarias trans gestantes</p>
	<p>Lactancia de un hijo menos de 12 meses</p> <p>Artículo 48.f) TREBEP</p>	<p>Derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrá dividir en 2 fracciones.</p> <p>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.</p> <p>El permiso contemplado en este apartado constituye un derecho individual de los funcionarios, sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor.</p> <p>Se podrá solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente. 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.</p>		<p>Este permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple.</p>
	<p>Nacimiento de hijos/as prematuros o que por cualquier otra causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto</p> <p>Artículo 48.g) TREBEP</p>	<p>Por nacimiento de hijos prematuros o que por cualquier otra causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto,</p>	<p>La funcionaria o el funcionario tendrá derecho a ausentarse del trabajo durante un máximo de 2 horas diarias percibiendo las retribuciones íntegras.</p> <p>Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de 2 horas, con la disminución proporcional de sus retribuciones.</p>	

Permisos

TIPO	HECHO CAUSANTE DEL PERMISO	DURACIÓN	OBSERVACIONES
<p>Por razones de guarda legal</p> <p>Artículo 48.h) TREBEP</p>	<p>Cuando el funcionario tenga el cuidado directo 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.</p> <p>Tendrá el mismo derecho el funcionario que precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el 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.</p>		
<p>Atender el cuidado de un familiar de primer grado</p> <p>Artículo 48.i) TREBEP</p>	<p>Por ser preciso atender el cuidado de un familiar de 1er grado, por razones de enfermedad muy grave</p>	<p>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.</p>	<p>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.</p>
<p>El cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal y por deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral</p> <p>Artículo 48.j) TREBEP</p>	<p>Cumplimiento de deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral.</p> <p>Cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal.</p>	<p>Por el tiempo indispensable</p>	
<p>Asuntos particulares</p> <p>Artículo 48.k) TREBEP</p>	<p>Por asuntos particulares</p>	<p>6 días al año</p>	

	TIPO	HECHO CAUSANTE DEL PERMISO	DURACIÓN	OBSERVACIONES
Permisos	Matrimonio o pareja de hecho Artículo 48.l) TREBEP	Por matrimonio o registro o constitución formalizada por documento público de pareja de hecho.	15 días	
	Actos preparatorios donación órganos o tejidos Artículo 48.m) TREBEP	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		
Permisos por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, por razón de violencia de género y para las víctimas de terrorismo y sus familiares directos	Permiso por nacimiento para la madre biológica Artículo 49.a) TREBEP	<p>Tendrá una duración de diecinueve semanas y, en el supuesto de monoparentalidad, el permiso será de treinta y dos semanas, de las cuales las 6 semanas inmediatas posteriores al parto serán en todo caso de descanso obligatorio e ininterrumpidas. Este permiso se ampliará en 2 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.</p> <p>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 6 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 12 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.</p> <p>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 13 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 6 semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.</p> <p>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.</p> <p>A efectos de lo dispuesto en este apartado, el término de funcionarias embarazadas incluye también a las personas funcionarias trans gestantes</p>

TIPO	HECHO CAUSANTE DEL PERMISO	DURACIÓN	OBSERVACIONES
<p>Permiso por adopción, por guarda con fines de adopción, o acogimiento, tanto temporal como permanente</p> <p>Artículo 49.b) TREBEP</p>	<p>Tendrá una duración de diecinueve semanas y, en el supuesto de monoparentalidad, el permiso será de treinta y dos 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 período 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 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.</p> <p>Este permiso se ampliará en 2 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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p>		<p>Durante el disfrute de este permiso se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración.</p> <p>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.</p> <p>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 2 meses de duración, percibiendo durante este periodo exclusivamente las retribuciones básicas.</p> <p>Con independencia del permiso de hasta 2 meses previsto para 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 4 semanas antes de la resolución judicial por la que se constituya la adopción o la decisión administrativa o judicial de acogimiento</p>

TIPO	HECHO CAUSANTE DEL PERMISO	DURACIÓN	OBSERVACIONES
<p>Permiso del progenitor diferente de la madre biológica por nacimiento, guarda con fines de adopción, acogimiento o adopción de un hijo o hija</p> <p>Artículo 49.c) TREBEP</p>	<p>Tendrá una duración de diecinueve semanas y, en el supuesto de monoparentalidad, el permiso será de treinta y dos 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.</p> <p>Este permiso podrá distribuirse por el progenitor que vaya a disfrutar del mismo siempre que las 6 primeras semanas sean ininterrumpidas e inmediatamente posteriores a la decisión judicial por la que se constituya la adopción.</p> <p>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 el caso del disfrute interrumpido se requerirá, para cada período de disfrute, un preaviso de al menos 15 días y se realizará por semanas completas. En el caso de que se optara por el disfrute del presente permiso con posterioridad a la semana 16 del permiso por nacimiento, si el progenitor que disfruta de este último permiso hubiere solicitado la acumulación del tiempo de lactancia de un hijo menor de 12 meses en jornadas completas del apartado f) del artículo 48, será a la finalización de ese período cuando se dará inicio al cómputo de las 10 semanas restantes del permiso del progenitor diferente de la madre biológica.</p> <p>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>Los funcionarios con los tiempos de permiso, previstos en los apartados a), b), y c) el tiempo transcurrido 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>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</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 13 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 6 semanas de descanso obligatorio se solicite la reincorporación al puesto de trabajo. Durante el disfrute de este permiso, transcurridas las 6 primeras semanas ininterrumpidas e inmediatamente posteriores a la fecha del nacimiento, se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración. A efectos de lo dispuesto en este apartado, el término de funcionarias embarazadas incluye también a las personas funcionarias trans gestantes</p>

TIPO	HECHO CAUSANTE DEL PERMISO	DURACIÓN	OBSERVACIONES
<p>Permiso por razón de violencia de género sobre la mujer funcionaria</p> <p>Artículo 49.d) TREBEP</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 estos supuestos establezca el plan de igualdad de aplicación o, en su defecto, la Administración pública competente en cada caso.</p>		<p>La funcionaria pública mantendrá sus retribuciones íntegras cuando reduzca su jornada en un tercio o menos.</p>
<p>Permiso por cuidado de hijo menor afectado por cáncer u otra enfermedad grave</p> <p>Artículo 49.e) TREBEP</p>	<p>Se tendrá derecho, siempre que ambos responsables trabajen, a una reducción de la jornada de trabajo de al menos la mitad de la duración de aquélla, percibiendo las retribuciones íntegras, 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 médico correspondiente y, como máximo, hasta que cumpla los 23 años, si se mantiene la necesidad de cuidado directo, continuo y permanente. 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.</p> <p>Cuando concurren en ambas personas responsables, 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 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 responsable, sin perjuicio del derecho a la reducción de jornada que le corresponda, no cobre sus retribuciones íntegras en virtud de este permiso o como beneficiaria de la prestación establecida para este fin en el Régimen de la Seguridad Social que le sea de aplicación. En caso contrario, sólo se tendrá derecho a la reducción de jornada, con la consiguiente reducción de retribuciones.</p>		<p>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, salvo la edad.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>Reglamentariamente se establecerán las condiciones y supuestos en los que esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas.</p>

TIPO	HECHO CAUSANTE DEL PERMISO	DURACIÓN	OBSERVACIONES
<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.</p> <p>Artículo 49.f) TREBEP</p>	<p>Tendrán derecho a la reducción de la jornada con disminución proporcional de la retribución, o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que sean aplicables, en los términos que establezca la Administración competente en cada caso.</p>		<p>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, previo reconocimiento del Ministerio del Interior o de sentencia judicial firme, 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>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</p> <p>Artículo 49.g) TREBEP</p>	<p>Tendrá una duración no superior a ocho semanas, continuas o discontinuas, podrá disfrutarse a tiempo completo, o en régimen de jornada a tiempo parcial, cuando las necesidades del servicio lo permitan y conforme a los términos que reglamentariamente se establezcan.</p> <p>Este permiso, constituye un derecho individual de las personas progenitoras, adoptantes o acogedoras, hombres o mujeres, sin que pueda transferirse su ejercicio.</p> <p>Cuando concurren 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 altere seriamente el correcto funcionamiento de la unidad de la administración en la que ambas presten servicios, ésta podrá aplazar la concesión del permiso por un período razonable, justificándolo por escrito y después de haber ofrecido una alternativa de disfrute más flexible.</p>		<p>Cuando las necesidades del servicio lo permitan, corresponderá a la persona progenitora, adoptante o acogedora especificar la fecha de inicio y fin del disfrute o, en su caso, de los períodos de disfrute, debiendo comunicarlo a la Administración con una antelación de quince días y realizándose por semanas completas.</p> <p>A efectos de lo dispuesto en este apartado, el término de madre biológica incluye también a las personas trans gestantes.</p> <p>El RD ley 9/2025 establece que no tendrá carácter retribuido.</p>

	TIPO	HECHO CAUSANTE DEL PERMISO	DURACIÓN	OBSERVACIONES
Permisos por motivos de conciliación...	<p>Permiso retribuido para las funcionarias en estado de gestación</p> <p>Disposición adicional decimo-sexta. TREBEP</p>	<p>Cada Administración Pública, en su ámbito, podrá establecer a las funcionarias en estado de gestación, un permiso retribuido, a partir del día primero de la semana 37 de embarazo, hasta la fecha del parto.</p> <p>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>		
Vacaciones	<p>Vacaciones de los funcionarios públicos</p> <p>Artículo 50. TREBEP</p>	<p>2. 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 al que correspondan, o una vez iniciado el periodo vacacional sobreviniera una de dichas situaciones, el periodo vacacional se podrá disfrutar aunque haya terminado el año natural a que correspondan y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.</p> <p>3. El período de vacaciones anuales retribuidas de los funcionarios públicos no puede ser sustituido por una cuantía económica. En los casos de renuncia voluntaria deberá garantizarse en todo caso el disfrute de las vacaciones devengadas.</p> <p>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.</p>		

	TIPO	HECHO CAUSANTE DEL PERMISO	DURACIÓN	OBSERVACIONES
Permisos	Movilidad por razón de violencia de género y por razón de violencia terrorista Artículo 82 TREBEP	<p>Las mujeres víctimas de violencia de género que se vean obligadas a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venían prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o el derecho a la asistencia social integral así como los funcionarios que hayan sufrido daños físicos o psíquicos como consecuencia de la actividad terrorista, su cónyuge o persona que haya convivido 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, para hacer efectivo su derecho a la protección y a la asistencia social integral, tendrán derecho al traslado a otro puesto de trabajo propio de su cuerpo, escala o categoría profesional, de análogas características, sin necesidad de que sea vacante de necesaria cobertura. Aun así, en tales supuestos la Administración Pública competente, estará obligada a comunicarle las vacantes ubicadas en la misma localidad o en las localidades que la interesada expresamente solicite.</p>		<p>Este traslado tendrá la consideración de traslado forzoso.</p> <p>Este derecho podrá ser ejercitado en tanto resulte necesario 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>En las actuaciones y procedimientos relacionados con la violencia de género o la violencia terrorista, se protegerá la intimidad de las víctimas, en especial, sus datos personales, los de sus descendientes y los de cualquier persona que esté bajo su guarda o custodia.</p>
Excedencia	Excedencia voluntaria por interés particular Artículo 89.2) TREBEP	<p>Los funcionarios de carrera podrán obtener la excedencia voluntaria por interés particular cuando hayan prestado servicios efectivos en cualquiera de las Administraciones Públicas durante un periodo mínimo de 5 años inmediatamente anteriores.</p> <p>No obstante, las leyes de Función Pública que se dicten en desarrollo del presente Estatuto podrán establecer una duración menor del periodo de prestación de servicios exigido para que el funcionario de carrera pueda solicitar la excedencia y se determinarán los periodos mínimos de permanencia en la misma.</p> <p>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 reintegro al servicio activo en el plazo en que se determine reglamentariamente</p>		<p>La concesión quedará subordinada a las necesidades del servicio debidamente motivadas. No podrá declararse cuando al funcionario público se le instruya expediente disciplinario.</p> <p>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</p>

Excedencia

TIPO	HECHO CAUSANTE DEL PERMISO	DURACIÓN	OBSERVACIONES
<p>Excedencia voluntaria por agrupación familiar</p> <p>Artículo 89.3) TREBEP</p>	<p>Podrá concederse la excedencia voluntaria por agrupación familiar sin el requisito de haber prestado servicios efectivos en cualquiera de las Administraciones Públicas durante el periodo establecido a los funcionarios cuyo cónyuge resida en otra localidad por haber obtenido y estar desempeñando un puesto de trabajo de carácter definitivo como funcionario de carrera o como laboral fijo en cualquiera de las Administraciones Públicas, organismos públicos y entidades de derecho público dependientes o vinculados a ellas, en los Órganos Constitucionales o del Poder Judicial y órganos similares de las comunidades autónomas, así como en la Unión Europea o en organizaciones internacionales.</p>		<p>Quienes se encuentren en situación de excedencia voluntaria por agrupación familiar 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.</p>
<p>Excedencia para atender al cuidado de hijo/a, para atender al cuidado de un familiar que se encuentre a su cargo, hasta el 2º grado inclusive de consanguinidad o afinidad</p> <p>Artículo 89.4) TREBEP</p>	<p>Los funcionarios de carrera tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a 3 años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, o de cada menor sujeto a guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.</p> <p>También tendrán derecho a un período de excedencia de 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.</p> <p>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.</p>		<p>En el caso de que 2 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.</p> <p>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 2 años. Transcurrido este periodo, dicha reserva lo será a un puesto en la misma localidad y de igual retribución.</p> <p>Los funcionarios en esta situación podrán participar en los cursos de formación que convoque la Administración.</p>

	TIPO	HECHO CAUSANTE DEL PERMISO	DURACIÓN	OBSERVACIONES
Excedencias	<p>Excedencias de las funcionarias víctimas de violencia de género</p> <p>Artículo 89.5) TREBEP</p>	<p>Las funcionarias víctimas de violencia de género, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán 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.</p> <p>Durante los 6 primeros meses tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo que desempeñaran, siendo computable dicho período a efectos de antigüedad, carrera y derechos del régimen de Seguridad Social que sea de aplicación.</p> <p>Cuando las actuaciones judiciales lo exigieran se podrá prorrogar este periodo por 3 meses, con un máximo de 18, con idénticos efectos a los señalados anteriormente, a fin de garantizar la efectividad del derecho de protección de la víctima.</p>		<p>Durante los 2 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.</p>
	<p>Excedencia como consecuencia de la actividad terrorista</p> <p>Artículo 89.6) TREBEP</p>	<p>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 periodo de excedencia en las mismas condiciones que las víctimas de violencia de género.</p>		<p>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</p>

Los resultados de esta guía indican que, si bien hay una normativa básica a nivel estatal que fija la legislación que regula las licencias, permisos y excedencias del personal docente, que se recogen en la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (TREBEP) y los Reales Decretos que modifican la Ley; la realidad es que sigue habiendo acuerdos y legislación de ámbito autonómico que mantienen, matizan o mejoran las condiciones de la normativa básica.

Es importante tener en cuenta que todos estos aspectos son susceptibles de negociarse en las Mesas Sectoriales tanto en las de ámbito estatal como en las establecidas en las propias comunidades autónomas, por lo que en este documento queremos hacer hincapié en cómo afectan los distintos niveles de consecución en la mejora de los mismos según la comunidad autónoma. Existen medidas que tienen que ver más con la voluntad política ya que no implican incremento económico para su puesta en marcha.

CONCLUSIONES

Así, encontramos que existen diferencias entre Comunidades en relación con los permisos referidos a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral como el **parto, adopción o acogimiento**, donde la duración varía desde las 19 semanas que establece la norma básica, hasta las 20 semanas de Andalucía o las 22 semanas que se disfrutaban en la Comunidad autónoma de Galicia.

Si revisamos la **excedencia por violencia de género** la norma básica recoge que se podrá solicitar la excedencia teniendo derecho a la reserva del puesto de trabajo durante 6 meses y a percibir durante 2 me-

ses las retribuciones integrales. En algunas CCAA la percepción de retribuciones se amplía hasta los 6 meses en comunidades autónomas como Aragón o de 12 meses en Castilla la Mancha con retribuciones al 100% y del 75% durante el resto del tiempo de excedencia. En esta comunidad también se recoge el derecho a la percepción de un pago único de 1.200 euros si se produce un traslado forzoso del domicilio debido a esta causa.

Hay que reseñar que algunas comunidades han incorporado a su normativa autonómica nuevas licencias y permisos que no contempla la normativa básica que mejoran la conciliación de la vida personal, familiar y laboral del funcionario/a como los permisos para someterse a **tratamientos de fecundación, interrupción del embarazo, permiso por enfermedad infecciosa de un hijo/a así como para el acompañamiento de hijos/as y familiares a las consultas médicas; también para la asistencia a tutorías.** Por otro lado, incorporan

otros permisos que recogen **circunstancias excepcionales** del funcionario/a, **permisos sin sueldo** de hasta un año o curso escolar o **licencias por estudios retribuidas** que se suprimieron de la normativa estatal. Y, en este apartado, también se establecen **mejoras con el traslado de domicilio o permisos para asistir a matrimonio o uniones de hecho de familiares**.

Otras circunstancias que consideramos importante incorporar a las licencias y permisos son aquellas en relación con problemas de salud del funcionario/a. Comunidades como Aragón, Cantabria, Galicia y Navarra establecen la posibilidad de la **incorporación/adaptación progresiva de la jornada del trabajador/a** al servicio activo, tras una enfermedad de especial gravedad o tratamientos oncológicos.

Analizadas las similitudes y diferencias en cuanto al derecho de permisos, licencias y excedencias del personal docente

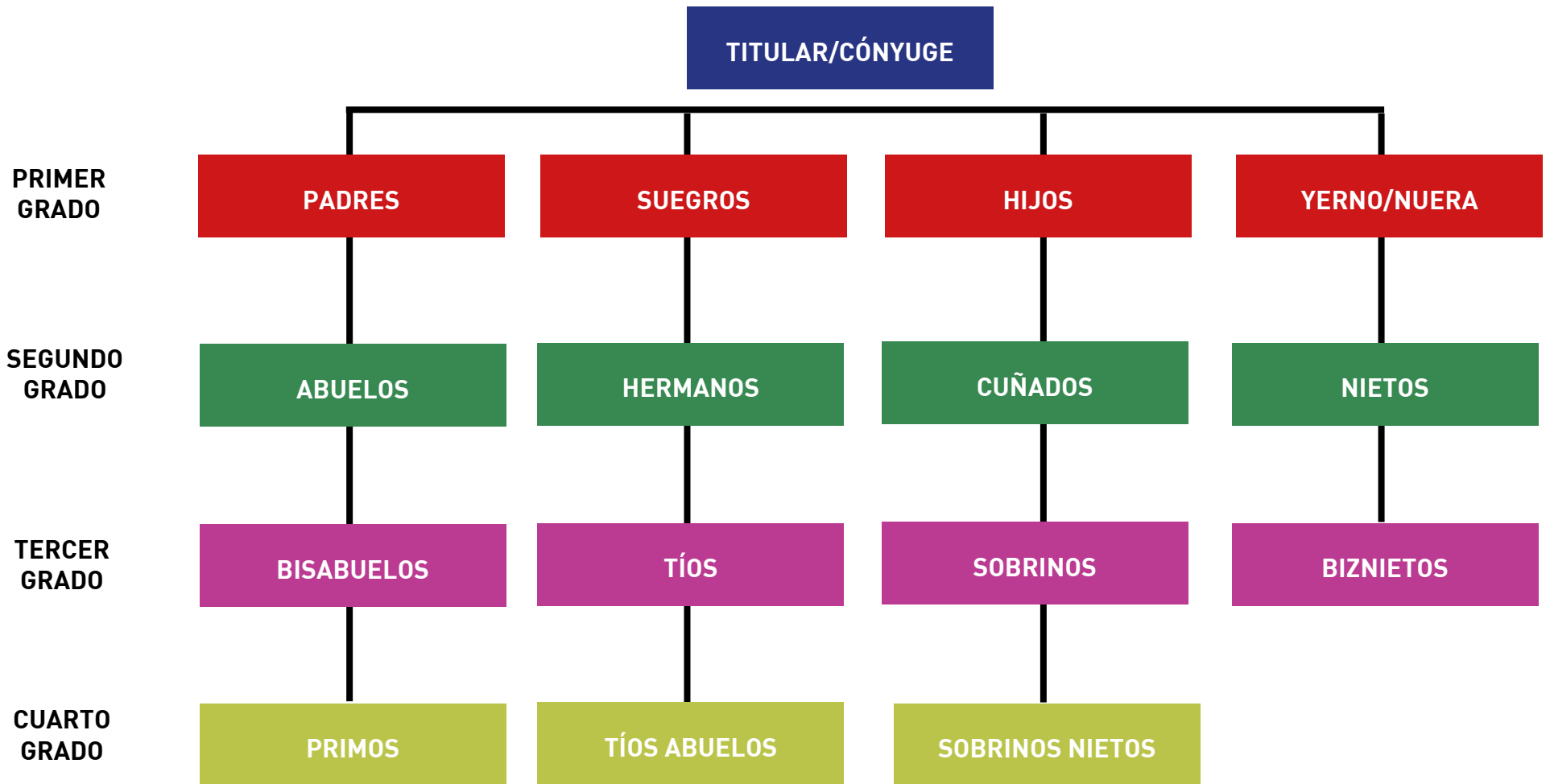
según las distintas comunidades autónomas de destino observamos que, a pesar de las actualizaciones y modificaciones, algunas de ellas, por su importancia e incidencia en la mejora de la vida personal, familiar y profesional, siguen sin estar recogidas en la normativa básica estatal para evitar las desigualdades que se están produciendo.

Entre las licencias, permisos y excedencias que consideramos que deberían incorporarse a la normativa básica se encuentran las relacionadas con la **conciliación familiar y la maternidad** que incluirían el permiso para la asistencia

a técnicas de fecundación o interrupción del embarazo; implantar de forma general lo estipulado por la Disposición adicional 16ª del TREBEP respecto al **permiso retribuido para las funcionarias en estado de gestación** o la transposición plena de la normativa europea en materia de conciliación para que el **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 sea totalmente retribuido**; en relación a **la formación**: la recuperación de las licencias por estudios retribuidas y no retribuidas durante un curso escolar y la posibilidad de poder asistir a conferencias, seminarios, congresos o jornadas relacionadas con el puesto docente. Por último, en cuanto a los procesos de recuperación tras la enfermedad del trabajador/a sería necesario que se generalice el **permiso para la incorporación progresiva** a la jornada de trabajo ordinaria tras una enfermedad de especial gravedad o tratamientos oncológicos

ENLACE A PÁGINAS AUTONÓMICAS CON MÁS INFORMACIÓN

<u>Andalucía</u>	<u>Aragón</u>	<u>Asturias</u>
<u>Cantabria</u>	<u>Castilla-La Mancha</u>	<u>Castilla y León</u>
<u>Extremadura</u>	<u>Illes Balears</u>	<u>La Rioja</u>
<u>Navarra</u>	<u>País Valencià</u>	



CONTACTA CON NOSOTROS

ANDALUCIA	https://ugtserVICIOSpublicosandalucia.es
ARAGÓN	https://aragon.ugt-sp.es
ASTURIAS	https://ugtspasturias.com
CANARIAS	https://canarias.ugt.org
CANTABRIA	https://www.ugtcantabria.org/servicios-publicos
CASTILLA-LA MANCHA	https://fespugtclm.es
CASTILLA Y LEÓN	https://educacioncyl.ugt-sp.es
CATALUNYA	https://ugtserveispublics.cat
CEUTA	https://ceuta.ugt-sp.es
EUSKADI	https://euskadi.ugt-sp.es
EXTREMADURA	https://extremadura.ugt-sp.es
GALICIA	https://galicia.ugt-sp.es
ILLES BALEARS	https://balears.ugt-sp.es
LA RIOJA	https://larioja.ugt-sp.es
MADRID	https://ugtspmadrid.es
MELILLA	https://feteugtmelilla.es
MURCIA	https://murcia.ugt-sp.es
NAVARRA	https://navarra.ugt-sp.es
PAÍS VALENCIÀ	https://ugtserveispublicspv.org



www.ugt-sp.es