

Ley 7/2005, de 24 de mayo, de la Función Pública de Castilla y León

BOCL 31 Mayo 2005

BOE 8 Julio 2005

...

CAPÍTULO IV **Derechos y Deberes**

Artículo 57 Derechos

1.- Los funcionarios públicos tienen los siguientes derechos profesionales:

- **a)** Al mantenimiento de su condición funcionarial, al desempeño efectivo de las tareas o funciones propias de su Cuerpo o Escala disponiendo de los medios necesarios para ello y a no ser removidos del puesto de trabajo que desempeñen sino en los supuestos y condiciones establecidos legalmente.
- **b)** A la carrera profesional, a través de los mecanismos de progresión y promoción profesional establecidos en la Ley, de acuerdo con los principios de igualdad, mérito y capacidad.
- **c)** A percibir las retribuciones y las indemnizaciones por razón del servicio establecidas legalmente.

Véase D [CASTILLA Y LEÓN] 1/1994, 13 enero, de reordenación del régimen retributivo del personal no laboral al Servicio de la Comunidad de Castilla y León («B.O.C.L.» 17 enero). Véase D [CASTILLA Y LEÓN] 252/1993, de 21 de octubre, por el que se regula el régimen de indemnizaciones por razón del servicio del personal de la Comunidad Autónoma («B.O.C.L.» 27 octubre).

- **d)** A la formación y cualificación profesional.
- **e)** A ser informados por sus jefes inmediatos de los fines, organización y funcionamiento de la unidad administrativa correspondiente, y en especial de su dependencia jerárquica y de las atribuciones, deberes y responsabilidad que les incumben.
- **f)** A que sea respetada su intimidad y dignidad en el trabajo.

- **g)** Al disfrute de las vacaciones, permisos y licencias establecidos.

Véase D [CASTILLA Y LEÓN] 59/2013, de 5 septiembre, por el que se regula la jornada, el horario, las vacaciones, los permisos y las licencias del personal funcionario al Servicio de la Administración de la Comunidad de Castilla y León («B.O.C.L.» 11 septiembre).

- **h)** A recibir por parte de la Administración Pública protección eficaz en materia de prevención, seguridad y salud en el trabajo.

Véase D [CASTILLA Y LEÓN] 80/2013, de 26 diciembre, por el que se adapta la normativa de prevención de riesgos laborales a la Administración General de la Comunidad de Castilla y León y sus Organismos Autónomos («B.O.C.L.» 30 diciembre).

- **i)** A recibir asistencia y protección de la Administración Pública en el ejercicio legítimo de sus tareas, funciones o cargos, en los términos previstos en la Ley.
- **j)** A la jubilación en los términos y condiciones establecidos.
- **k)** A las prestaciones de Seguridad Social correspondientes al régimen que les sea de aplicación.
- **l)** Al ejercicio de las libertades sindicales y del derecho de huelga de acuerdo con la legislación vigente en la materia.

2.- El régimen de derechos contenido en el apartado anterior será aplicable al personal interino y al personal eventual en la medida que la naturaleza del derecho lo permita, y al personal laboral al servicio de la Administración Pública en cuanto tales derechos no vengán regulados en su normativa laboral específica y sea compatible con la naturaleza de la relación jurídica que les vincula a la Administración.

3.- Los funcionarios públicos podrán ser premiados, conforme se determine reglamentariamente, en razón de su prolongada permanencia en el servicio, jubilación o cuando destaquen notoriamente en el cumplimiento de sus funciones o presten servicios relevantes a la Administración, con las siguientes distinciones:

- - insignias o placas conmemorativas,
- - menciones honoríficas,
- - premios en metálico y
- - condecoraciones y honores.

Véase Res [CASTILLA Y LEÓN] 1 diciembre 2015, de la Presidencia de las Cortes de Castilla y León, por la que se aprueba el Reglamento de Distinciones del personal funcionario y laboral de la Secretaría General de apoyo a las Instituciones Propias de la Comunidad de Castilla y León («B.O.C.L.» 4 diciembre).

Véase D [CASTILLA Y LEÓN] 15/1998, 29 enero, por el que se aprueba el Reglamento de Distinciones del Personal Funcionario de la Administración de la Comunidad de Castilla y León («B.O.C.L.» 30 enero).

Artículo 58 Vacaciones retribuidas

1. Los funcionarios públicos tendrán derecho a disfrutar, durante cada año natural de servicio activo, de unas vacaciones retribuidas de veintidós días hábiles, o de los días que correspondan proporcionalmente si el tiempo de servicio durante el año fuera menor. Asimismo, tendrán derecho a un día hábil adicional al cumplir quince años de servicio, añadiéndose un día hábil más al cumplir veinte, veinticinco y treinta años de servicio, respectivamente, hasta un total de cuatro días hábiles más por año natural.

Número 1 del artículo 58 redactado por el número uno de la Disposición final primera de la Ley [CASTILLA Y LEÓN] 7/2015, 30 diciembre, de Medidas Tributarias («B.O.C.L.» 31 diciembre), con efectos de 31 de diciembre de 2015. Vigencia: 1 enero 2016 Efectos / Aplicación: 31 diciembre 2015

2. Reglamentariamente se desarrollará el régimen de disfrute de las vacaciones retribuidas, tanto el general que podrá comportar su disfrute en un periodo único o en periodos fraccionados dentro del año natural al que corresponda y hasta el 15 de enero del año siguiente, como los regímenes especiales derivados de las peculiaridades del personal docente, investigador y sanitario.

3. A los efectos previstos en el presente artículo no se considerarán como días hábiles los sábados, sin perjuicio de las adaptaciones que se establezcan para los horarios especiales.

El momento o período en que se hayan de disfrutar las vacaciones se determinará teniendo en cuenta las necesidades del servicio.

Artículo 58 redactado por número 3 del artículo 25 de la Ley [CASTILLA Y LEÓN] 9/2012, 21 diciembre, de Medidas Tributarias y Administrativas («B.O.C.L.» 28 diciembre). Vigencia: 1 enero 2013

Artículo 59 Permisos de carácter general

Los funcionarios públicos tendrán los siguientes permisos:

- 1. Por el fallecimiento, accidente o enfermedad grave de un familiar dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad, tres días hábiles cuando el suceso se produzca en la misma localidad, y cinco días hábiles cuando sea en distinta localidad. Cuando se trate del fallecimiento, accidente o enfermedad grave de un familiar dentro

del segundo grado de consanguinidad o afinidad, el permiso será de dos días hábiles cuando el suceso se produzca en la misma localidad y cuatro días hábiles cuando sea en distinta localidad.

- 2. Por traslado de domicilio sin cambio de residencia, un día.
- 3. Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos que se determinen.
- 4. Para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud durante los días de celebración.
- 5. Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal y por deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral.
- 6. Por asuntos particulares, seis días. Asimismo, tendrán derecho al disfrute de dos días adicionales de permiso por asuntos particulares al cumplir el sexto trienio, incrementándose en un día adicional por cada trienio cumplido a partir del octavo.

Número 6 del artículo 59 redactado por el número dos de la Disposición final primera de la Ley [CASTILLA Y LEÓN] 7/2015, 30 diciembre, de Medidas Tributarias («B.O.C.L.» 31 diciembre), con efectos de 31 de diciembre de 2015. Vigencia: 1 enero 2016 Efectos / Aplicación: 31 diciembre 2015

- 7. Por matrimonio, quince días naturales.

Artículo 59 redactado por número 4 del artículo 25 de la Ley [CASTILLA Y LEÓN] 9/2012, 21 diciembre, de Medidas Tributarias y Administrativas («B.O.C.L.» 28 diciembre). Vigencia: 1 enero 2013

Artículo 60 Permisos por maternidad y paternidad

Los funcionarios públicos tendrán derecho a los siguientes permisos:

- a) Permiso por parto: tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas. Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del hijo y, por cada hijo a partir del segundo, en los supuestos de parto múltiple. El permiso se distribuirá a opción de la funcionaria siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. 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.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el periodo de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del periodo de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir disfrutando del permiso de maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

En los casos de disfrute simultáneo de periodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas o de las que correspondan en caso de discapacidad del hijo o de parto múltiple.

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.

En los casos de parto prematuro y en aquéllos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, este permiso se ampliará en tantos días como el neonato se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales.

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

- **b) Permiso por adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple:** tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas. Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del menor adoptado o acogido y por cada hijo, a partir del segundo, en los supuestos de adopción o acogimiento múltiple.

El cómputo del plazo se contará a elección del funcionario, a partir de la decisión administrativa o judicial de 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.

En el caso de que ambos progenitores trabajen, el permiso se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre en periodos ininterrumpidos.

En los casos de disfrute simultáneo de periodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas o

de las que correspondan en caso de adopción o acogimiento múltiple y de discapacidad del menor adoptado o acogido.

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.

Si fuera necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, en los casos de adopción o acogimiento internacional, se tendrá derecho, además, a un permiso de hasta dos meses de duración, percibiendo durante este periodo exclusivamente las retribuciones básicas.

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

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

Los supuestos de adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, 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 simple una duración no inferior a un año.

- c) Permiso de paternidad por el nacimiento, acogimiento o adopción de un hijo: tendrá una duración de quince días, a disfrutar por el padre o el otro progenitor a partir de la fecha del nacimiento, de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción.

Este permiso es independiente del disfrute compartido de los permisos contemplados en los apartados a) y b).

En los casos previstos en los apartados a), b), y c) el tiempo transcurrido durante el disfrute de estos permisos se computará como de servicio efectivo a todos los efectos, garantizándose la plenitud de derechos económicos de la funcionaria y, en su caso, del otro progenitor funcionario, durante todo el periodo de duración del permiso, y, en su caso, durante los periodos posteriores al disfrute de este si, de acuerdo con la normativa aplicable, el derecho a percibir algún concepto retributivo se determina en función del periodo de disfrute del permiso.

Los funcionarios que hayan hecho uso del permiso por parto o maternidad, paternidad y adopción o acogimiento 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.

Artículo 60 redactado por número 5 del artículo 25 de la Ley [CASTILLA Y LEÓN] 9/2012, 21 diciembre, de Medidas Tributarias y Administrativas («B.O.C.L.» 28 diciembre). Vigencia: 1 enero 2013

Artículo 61 Permisos por motivos de conciliación de la vida familiar y laboral y por razón de violencia de género

Con el fin de conciliar la vida laboral y familiar, los funcionarios tendrán derecho a los siguientes permisos:

- **a)** Para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto por las funcionarias embarazadas, por el tiempo necesario para su práctica y previa justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.
- **b)** Por lactancia de un hijo menor de doce meses tendrá derecho a una hora 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 al inicio o al final de la jornada, con la misma finalidad. Este derecho podrá ser ejercido indistintamente por uno u otro de los progenitores, en el caso de que ambos trabajen.

Igualmente la funcionaria podrá solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente.

Este permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

- **c)** Por nacimiento de hijos prematuros o que por cualquier otra causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la funcionaria o el funcionario tendrá derecho a ausentarse del trabajo durante un máximo de dos horas diarias percibiendo las retribuciones íntegras.

Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional de sus retribuciones.

- **d)** Por razones de guarda legal, cuando el funcionario tenga el cuidado directo de algún menor de doce años, de persona mayor que requiera especial dedicación, o de una persona con discapacidad

que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a la reducción de su jornada de trabajo, con la disminución de sus retribuciones que corresponda.

Tendrá el mismo derecho el funcionario que precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe actividad retribuida.

- e) Por ser preciso atender el cuidado de un familiar de primer grado, el funcionario tendrá derecho a solicitar una reducción de hasta el cincuenta por ciento de la jornada laboral, con carácter retribuido, por razones de enfermedad muy grave y por el plazo máximo de un mes.

Si hubiera más de un titular de este derecho por el mismo hecho causante, el tiempo de disfrute de esta reducción se podrá prorratear entre los mismos, respetando en todo caso, el plazo máximo de un mes.

- f) Permiso por cuidado de hijo menor afectado por cáncer u otra enfermedad grave: el funcionario tendrá derecho, siempre que ambos progenitores, adoptantes o acogedores de carácter preadoptivo o permanente trabajen, a una reducción de la jornada de trabajo de al menos la mitad de la duración de aquélla, percibiendo las retribuciones íntegras con cargo a los presupuestos del órgano o entidad donde venga prestando sus servicios, para el cuidado, 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 acreditado por el informe del Servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma o, en su caso, de la entidad sanitaria concertada correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los 18 años.

Cuando concurren en ambos progenitores, adoptantes o acogedores de carácter preadoptivo o permanente, por el mismo sujeto y hecho causante, las circunstancias necesarias para tener derecho a este permiso o, en su caso, puedan tener la condición de

beneficiarios 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 el otro progenitor, adoptante o acogedor de carácter preadoptivo o permanente, sin perjuicio del derecho a la reducción de jornada que le corresponda, no cobre sus retribuciones íntegras en virtud de este permiso o como beneficiario 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.

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.

Reglamentariamente se establecerán las condiciones y supuestos en los que esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas.

- **g)** Permiso por razón de violencia de género sobre la mujer funcionaria: 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.

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 se establezca reglamentariamente por la Junta de Castilla y León. Las situaciones de violencia que dan lugar al reconocimiento de este derecho se acreditarán con la orden de protección a favor de la víctima y, de manera excepcional en tanto se dicte la necesaria orden de protección, con el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la funcionaria es víctima de violencia de género.

Artículo 62 Licencias

1. Podrán concederse licencias retribuidas en los siguientes casos:

- a) Por enfermedad, en los términos establecidos en la normativa aplicable.
- b) Por riesgo durante el embarazo, en los términos y condiciones previstos en la normativa básica.

Número 1 del artículo 62 redactado por número 7 del artículo 25 de la Ley [CASTILLA Y LEÓN] 9/2012, 21 diciembre, de Medidas Tributarias y Administrativas («B.O.C.L.» 28 diciembre). Vigencia: 1 enero 2013

2.- Podrán concederse además, licencias en los siguientes casos y condiciones:

- a) Por asuntos propios, cuya duración acumulada no podrá exceder de tres meses cada dos años. Durante estas licencias no se tendrá derecho a retribución alguna, sin perjuicio de ser computables a efectos de antigüedad en todo caso.
- b) Para la realización de estudios sobre materias directamente relacionadas con la Función Pública, previo informe del superior jerárquico correspondiente y por el tiempo que aquellos duren, con el límite máximo de doce meses. Durante estas licencias se tendrá derecho a percibir las retribuciones básicas. Si se trata de órdenes o comisiones de servicio, el interesado percibirá la totalidad de sus retribuciones, sin perjuicio de la consideración, cuando proceda, de residencia eventual a efectos de indemnizaciones por razón de servicio.
- c) Para la colaboración en Programas de Cooperación y Ayuda Humanitaria en situaciones de emergencia y catástrofe generalizada declarada por los Organismos Oficiales competentes, previo informe del superior jerárquico, y con una duración máxima de tres meses, salvo necesidad justificada del Programa. Durante la misma el interesado percibirá la totalidad de sus retribuciones, no pudiendo percibir compensación económica alguna por parte de ninguna organización directamente relacionada con la actividad a desarrollar.
- d) Para la participación en Programas y Proyectos de Ayuda y Cooperación al Desarrollo de Organismos Oficiales, Organizaciones

Internacionales Gubernamentales y Organizaciones No Gubernamentales acreditadas, previo informe del superior jerárquico, y con una duración máxima de tres meses, salvo necesidad justificada del Programa. Durante esta licencia no se tendrá derecho a retribución alguna, sin perjuicio de su cómputo a efectos de antigüedad.

3.- La concesión de licencias reguladas en el apartado precedente se subordinará, en todo caso, a las necesidades del servicio.

4.- Reglamentariamente se desarrollará el régimen de las licencias previstas en este artículo.

Artículo 63 Deberes

1.- Son deberes de los funcionarios:

- a) Respetar la Constitución, el Estatuto de Autonomía y el resto del ordenamiento jurídico.
- b) Ejercer sus tareas, funciones o cargos con lealtad e imparcialidad y servir con objetividad los intereses generales.
- c) Cumplir con diligencia las instrucciones profesionales recibidas por vía jerárquica.
- d) Realizar con la debida aplicación las funciones o tareas que tengan asignadas.
- e) Cumplir el régimen de jornada y horario establecidos. La diferencia, dentro del cómputo mensual, entre la jornada reglamentaria de trabajo y la efectivamente realizada por el funcionario dará lugar, salvo justificación, a la correspondiente deducción proporcional de haberes.
- f) Mantener sigilo de los asuntos que conozcan por razón de sus cargos o funciones y no hacer uso indebido de la información obtenida.
- g) Guardar secreto de las materias clasificadas u otras cuya difusión esté prohibida legalmente.
- h) Dar cuenta a las autoridades competentes de aquellas órdenes que, a su juicio, fuesen contrarias a la legalidad o constitutivas de delito.

- **i) Cumplir el régimen de incompatibilidades**

Véase D [CASTILLA Y LEÓN] 227/1997, 20 noviembre, por el que se aprueba el Reglamento de Incompatibilidades del Personal al Servicio de la Administración de la Comunidad de Castilla y León («B.O.C.L.» 25 noviembre).

- **j) Tratar con atención y respeto a los ciudadanos y facilitar el cumplimiento de sus derechos y deberes.**
- **k) Velar por la conservación y uso correcto de los locales, material, documentos e información a su cargo.**
- **l) No utilizar los medios propiedad de la Administración en provecho propio ni ejercer sus cometidos de forma que puedan beneficiar ilegítimamente a sí mismos o a otras personas.**
- **m) Tratar con corrección y consideración a los superiores jerárquicos, compañeros y subordinados.**
- **n) Cumplir las funciones para la atención de los servicios mínimos fijados en caso de huelga.**
- **ñ) Observar y poner en práctica las medidas de prevención de riesgos que se adopten legal o reglamentariamente.**

Véase D [CASTILLA Y LEÓN] 80/2013, de 26 diciembre, por el que se adapta la normativa de prevención de riesgos laborales a la Administración General de la Comunidad de Castilla y León y sus Organismos Autónomos («B.O.C.L.» 30 diciembre).

2.- Lo dispuesto en el apartado anterior será aplicable al personal eventual, laboral e interino al servicio de la Administración en cuanto tales deberes no vengan regulados en su normativa específica.