



Prontuario de derechos y medidas de conciliación de la carrera fiscal

CONCILIACIÓN
FGE Lactancia
Familia
Maternidad
Licencias y permisos
Matrimonio
Cónyuge, pareja de hecho
Nacimiento, adopción, acogimiento
Excedencia voluntaria
Cuidado de familiares

Índice

01 AGRUPACIÓN FAMILIAR	04
02 MATRIMONIO	06
03 EMBARAZO	08
04 MATERNIDAD/NACIMIENTO, ADOPCIÓN, ACOGIMIENTO	16
05 CUIDADO DEL CÓNYUGE, PAREJA DE HECHO O SIMILAR	30
06 FISCALES VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO	38
07 OTROS	46

01



Agrupación familiar

Excedencia voluntaria

Podrá concederse la excedencia voluntaria por agrupación familiar, sin el requisito de haber prestado servicios durante el periodo establecido de 5 años, a las/os fiscales cuyo cónyuge resida en otra localidad por haber obtenido y estar desempeñando un puesto de trabajo de carácter definitivo como funcionario/a de carrera o como laboral fijo en cualquiera de las Administraciones públicas, organismos públicos y entidades de Derecho público dependientes o vinculados a ellas [arts. 373.7 LOPJ, 181.1.c) RCJ y 89.3 EBEP].

Esta situación de excedencia voluntaria no producirá reserva de plaza ni dará lugar a devengo de retribuciones ni el tiempo de permanencia en tal situación será computable a efecto de ascensos, antigüedad o derechos pasivos (arts. 185 RCJ y 89.3 EBEP).

02



Matrimonio

Licencia/permiso por matrimonio

Los/as fiscales tendrán derecho a una licencia de 15 días hábiles por razón de matrimonio. Podrá disfrutarse indistintamente en días anteriores o posteriores a su celebración (arts. 373.1 LOPJ y 217.1 RCJ).

Excepcionalmente, y de manera justificada, se puede disfrutar en fechas distintas.

- ▶ Acuerdo de la Comisión permanente del CGPJ de 15 de marzo de 2018: «el permiso por matrimonio (...) debe disfrutarse en las fechas anteriores o posteriores a la celebración del mismo, lo que no significa que en circunstancias singulares se pueda autorizar en fechas distintas y alejadas del hecho causante, siempre que se respete la buena fe en el ejercicio del permiso, es decir, una razonable proximidad con la fecha del hecho que lo motiva o, en su caso justificación razonable sobre la imposibilidad de su disfrute en las indicadas fechas por causas no imputables al solicitante el diferimiento».

Su otorgamiento es preceptivo, debiéndose justificar la celebración del matrimonio (art. 217.2 RCJ).

03



Embarazo

3.1 Permiso retribuido por gestación

3.2 Licencia extraordinaria por riesgo en el embarazo o en la lactancia natural

3.3 Permiso para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto

3.1 Permiso retribuido por gestación

A partir del día primero de la semana 37 de embarazo y, en caso de parto múltiple, de la semana 35 hasta el momento del parto (art. 373.7 LOPJ y disposición adicional 16ª EBEP).

- ▶ Acuerdo del Pleno del CGPJ de 26 de septiembre de 2019: aprueba el informe emitido por el Gabinete Técnico sobre la aplicabilidad del art. 373.7 LOPJ en relación con el permiso retribuido a juezas y magistradas en estado de gestación a que se refiere la disposición adicional decimosexta del *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*, tras la entrada en vigor de la Ley Orgánica 4/2018.

3.2 Licencia extraordinaria por riesgo en el embarazo o en la lactancia natural

Cuando las condiciones del puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer, del hijo o hija, en los términos y condiciones de la normativa aplicable (art. 58 LO 3/07, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres).

La situación de riesgo durante el embarazo finalizará cuando concluya la última licencia por dicha contingencia, ya porque comience el permiso reglamentario por parto, ya porque se produzca la reincorporación de la interesada a su función habitual o a otra compatible con su estado, o ya por la declaración de la situación de incapacidad temporal.

La prestación por riesgo durante la lactancia natural finalizará en el momento en que el hijo cumpla nueve meses, salvo que la beneficiaria se haya reincorporado con anterioridad a su función habitual o a otra compatible con su situación (art. 93.4 Reglamento del Mutualismo Judicial).

Tendrá la misma consideración y efectos que la incapacidad temporal, con la particularidad de que la prestación económica equivalente consiste en el 100% de las retribuciones complementarias devengadas en el primer mes de la licencia durante todo el tiempo que dure la situación (art. 93.3 RMJ). Se garantizará la plenitud de los derechos económicos durante toda la duración de la licencia, de acuerdo con lo establecido en la legislación específica (art. 58 LO 3/2007).

- ▶ STS, Sala 4ª, nº 43/2017, de 24 de enero de 2017: «En el Ordenamiento jurídico español la trabajadora que, por razón de su situación de riesgo durante el embarazo o lactancia, debe ser protegida con la suspensión del contrato de trabajo -por no ser posible la adaptación o el cambio de puesto-, pasa a percibir la prestación consistente en el 100 por 100 de la base reguladora correspondiente, la cual es la misma que la establecida para la prestación de incapacidad temporal por contingencia profesionales (arts. 135 y 135 ter LGSS). Esto comporta tomar como base reguladora la correspondiente, al mes anterior a la baja y, por ende, a incluir en la misma el salario

percibido en dicha mensualidad, incluyendo, en suma, todos los complementos salariales. Se desprende de ello que, de no ser posible la adaptación o el cambio de puesto, a la trabajadora se la hubiera compensado con una prestación que mantendría el más perfecto equilibrio con el salario que venía percibido antes de incurrir en situación de riesgo, y tal equilibrio se produciría por incluirse en aquel el importe del complemento de atención continuada que hubiera percibido en la mensualidad anterior. Cabría pues afirmar que en esos supuestos de suspensión del contrato no hay duda del respeto al principio del mantenimiento de los derechos retributivos de las trabajadoras.

Se hace así difícil sostener que cuando la adaptación del puesto es posible, como en el caso, la trabajadora afectada pueda sufrir una disminución salarial que, no sólo se produce en relación con la situación habitual de prestación de servicios —esto es, cuando no habiendo riesgos, se realizan efectivamente las guardias—, sino incluso con respecto a los emolumentos percibidos en el caso de suspensión del contrato de trabajo, en que, como hemos visto, las cotizaciones por las guardias médicas del mes anterior tendrán reflejo también en la prestación.

Si nuestro ordenamiento jurídico dispensa esa protección equilibrada en el caso de la necesidad de abandonar la efectiva prestación de servicios por riesgos del embarazo o lactancia, cabe afirmar que está estableciendo un nivel de compensación mínima específicamente dispensado a las trabajadoras respecto del cual cualquier minoración habrá de ser rechazada».

3.3 Permiso para realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto

Las fiscales embarazadas tendrán derecho a este permiso por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto [arts. 373.7 LOPJ y 223.c) RCJ].

También tendrán derecho a permiso los/as fiscales en los casos de adopción, acogimiento o guarda con fines de adopción, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad que deban realizarse durante la jornada de trabajo [arts. 373.7 LOPJ y 48.d) EBEP].

04

Maternidad/Nacimiento, adopción, acogimiento

4.1 Licencia/permiso por maternidad/nacimiento para la madre biológica

4.2 Licencia por guarda con fines de adopción, acogimiento o adopción

4.3 Permiso del/de la progenitor/a diferente de la madre biológica por nacimiento, guarda con fines de adopción, acogimiento o adopción

4.4 Reducción de la jornada por lactancia de un hijo menor de doce meses

4.5 Reducción jornada por hijos/as prematuros/as

4.6 Excedencia voluntaria para el cuidado de hijos/as

4.1 Licencia/permiso por maternidad/nacimiento para la madre biológica

Las fiscales tienen derecho a una licencia en caso de parto de 16 semanas, que se amplían en 2 semanas más en el supuesto de discapacidad del hijo/a y, por cada hijo/a a partir del segundo, en los supuestos de parto múltiple [arts. 373.2 LOPJ, 49.a) EBEP y 218 RCJ].

- ▶ Acuerdo de la Comisión Permanente del CGPJ de 30 de mayo de 2019: equipara la duración de la licencia en caso de parto a las ya aplicadas a los miembros de la Administración General del Estado.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, este permiso se amplía durante el periodo de hospitalización, por un máximo de 13 semanas adicionales (art. 218.1 RCJ).

Los/as fiscales progenitores distintos de la madre biológica tienen derecho al disfrute del referido periodo para el cuidado del hijo/a, en caso de fallecimiento de aquella.

A solicitud del interesado/a, el permiso se podrá disfrutar a jornada completa o a tiempo parcial (art. 218.2 RCJ).

Transcurridas las 6 primeras semanas inmediatamente posteriores al parto, que serán en todo caso de descanso obligatorio e ininterrumpidas, el período de disfrute puede llevarse a cabo de manera interrumpida por semanas completas y ejercitarse desde la finalización del descanso obligatorio hasta que el hijo o la hija cumpla 12 meses [art. 49.a) EBEP].

En caso de familias monoparentales se puede, además, disfrutar del permiso que hubiera correspondido al otro progenitor.

- ▶ Acuerdo de la Comisión permanente del CGPJ de 4 de febrero de 2021: Se concede a la magistrada (madre biológica) el permiso por nacimiento legalmente regulado en favor del progenitor distinto de la madre biológica al tratarse de una familia monoparental.

El tiempo transcurrido durante el disfrute de este permiso se computará como de servicio efectivo a todos los efectos, garantizándose la plenitud de derechos económicos [art. 49.c) párrafo noveno EBEP].

Existe el derecho a percibir durante el permiso tanto las retribuciones variables como el complemento salarial correspondiente al servicio de guardia (STS 43/2017, Sala 4ª, de 24 de enero de 2017).

4.2 Licencia por guarda con fines de adopción, acogimiento o adopción

Los/as fiscales tienen derecho a una licencia de 16 semanas, que se amplía en 2 semanas más en el supuesto de discapacidad del/ de la menor adoptado/a o acogido/a y por cada hijo/a o menor, a partir del segundo, en los supuestos de adopción o acogimiento múltiple. [arts. 373.2 LOPJ, 49.b) EBEP y 219 RCJ].

- ▶ Acuerdo de la Comisión Permanente del CGPJ de 30 de mayo de 2019: equipara la duración de la licencia por guarda con fines de adopción, acogimiento o adopción a las ya aplicadas a los miembros de la Administración General del Estado.

Se computa bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial de constitución de la adopción. En ningún caso, un mismo menor dará derecho a varios periodos de disfrute de este permiso.

En el caso de que ambos progenitores trabajen y transcurridas las 6 primeras semanas de descanso obligatorio e ininterrumpido

inmediatamente posteriores al hecho causante, el período de disfrute podrá llevarse a cabo de manera interrumpida por semanas completas y ejercitarse desde la finalización del descanso obligatorio posterior al hecho causante dentro de los 12 meses a contar desde la resolución judicial o la decisión administrativa [art. 49.b) párrafo segundo EBEP]. A solicitud de la persona interesada, el permiso se podrá disfrutar a jornada completa o a tiempo parcial (art. 219.2 RCJ).

En los casos de adopción o acogimiento internacional en que sea necesario el desplazamiento previo de los adoptantes al país de origen del adoptado, los/as fiscales tienen derecho, además, a un permiso de hasta 2 meses de duración. En el caso de que ambos adoptantes trabajen, el tiempo se puede distribuirse a solicitud de los interesados (art. 219.3 RCJ). En estos supuestos, el permiso puede iniciarse hasta 4 semanas antes de la resolución judicial de constitución de la adopción o de la decisión administrativa o judicial de acogimiento (arts. 373.2 LOPJ y 220 RCJ).

El tiempo transcurrido durante el disfrute de este permiso se computará como de servicio efectivo a todos los efectos, garantizándose la plenitud de los derechos económicos [art. 49.c) párrafo noveno EBEP].

4.3 Permiso del/de la progenitor/a diferente a la madre biológica por nacimiento, guarda con fines de adopción, acogimiento o adopción

Da derecho a un permiso de 16 semanas, a disfrutar a partir de la fecha de nacimiento, de la decisión judicial o administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial constitutiva de la adopción [arts. 373.6 LOP, 49.c) EBEP y 221 RCJ].

- ▶ Acuerdo de la Comisión Permanente del CGPJ de 30 de mayo de 2019: equipara la duración del permiso de paternidad a las ya aplicadas a los miembros de la Administración General del Estado.

El 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 fecha del hecho causante. El resto podrá disfrutarse de forma interrumpida por semanas completas dentro de los 12 meses siguientes a aquel.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, este permiso se ampliará en tantos días como el neonato se encuentre hospitalizado, con un máximo de 13 semanas adicionales.

En el supuesto de fallecimiento del hijo/a, 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.

El tiempo transcurrido durante el disfrute de este permiso se computará como de servicio efectivo a todos los efectos, garantizándose la plenitud de derechos económicos [art. 49.c) EBEP].

4.4 Reducción de la jornada por lactancia de un hijo menor de doce meses

Los/as fiscales tendrán derecho a una hora de ausencia de trabajo divisible en dos fracciones. Se podrá solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido que acumule las jornadas completas al tiempo correspondiente [arts. 373.7 LOPJ, 48.f) EBEP y 223.a) RCJ].

- ▶ Acuerdo de la Comisión Permanente del CGPJ de 30 de mayo de 2019: equipara el permiso de lactancia a lo ya aplicado a los miembros de la Administración General del Estado.

Se podrá disfrutar solo a partir de la finalización del permiso de nacimiento, adopción, guarda, acogimiento o del progenitor diferente de la madre biológica.

- ▶ STS 224/2020, de 10 de marzo, Sala 4ª: «El permiso de lactancia controvertido implica la ausencia del trabajo para satisfacer obligaciones familiares que competen a los progenitores con independencia del sexo y no puede ser compensado, limitado, condicionado o reducido por la protección que el ordenamiento jurídico dispensa a la maternidad. El peculiar argumento de

la parte recurrente relativo a un beneficio para los trabajadores varones por poder éstos acceder con anterioridad al permiso carece también de fundamento puesto que, como ya hemos indicado, la duración máxima del permiso está fijada en la edad del lactante y la madre podría haber distribuido las 16 semanas por parto de forma tal que sólo seis de ellas fueran posteriores al nacimiento, y, a su vez, el padre tenía la posibilidad de ejercer el derecho a la suspensión de contrato por paternidad «durante el periodo comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo, previsto legal o convencionalmente, o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento, hasta que finalice la suspensión del contrato por dichas causas o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión» (art. 48.7, par. tercero ET).

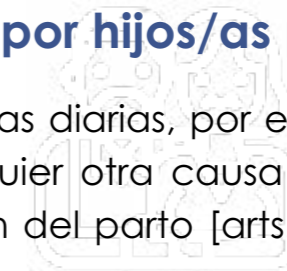
Precisamente, para cumplir con el objetivo de alcanzar la igualdad real y efectiva de mujeres y hombres, la utilización de las medidas de corresponsabilidad debe hacerse facilitando que los hombres hagan uso de los derechos de conciliación de la vida familiar y, por ello, el retraso en el inicio del ejercicio del permiso que postula la empresa resulta lesivo para la efectividad del derecho constitucional».

Es un derecho individual, su ejercicio no es transferible al otro progenitor. Se puede disfrutar indistintamente por cualquiera de los progenitores si ambos trabajan, de manera sucesiva o simultánea.

- ▶ Acuerdo de la Comisión Permanente del CGPJ de 23 de julio de 2020: No cabe interrumpir el disfrute del permiso de lactancia en jornadas acumuladas por el hecho de que la persona que en ese momento lo esté disfrutando sea declarada en situación de incapacidad temporal.

4.5 Reducción jornada por hijos/as prematuros/as

Hasta un máximo de dos horas diarias, por el nacimiento de hijos prematuros o que por cualquier otra causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto [arts. 373.7 LOPJ y 223 b) RCJ].



4.6 Excedencia voluntaria para el cuidado de hijos/as

Para el cuidado de hijos/as por naturaleza, adopción, acogimiento permanente o guarda con fines de adopción, por un período no superior a 3 años para atender a cada hijo/a, a computar desde la fecha de nacimiento o de la resolución judicial o administrativa, respectivamente.

Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando.

Cuando ambos progenitores trabajen, solo uno podrá ejercer este derecho [arts. 356.d) LOPJ, 181.1.d) RCJ y 89.4 EBEP]. El período de permanencia en dicha situación será computable a efectos de trienios y derechos pasivos, pudiéndose participar en cursos de formación.

Durante los dos primeros años dará derecho a reserva de plaza y al cómputo de antigüedad, así como a participar en concursos de traslado. Transcurrido este período, la reserva lo será a un puesto de la misma provincia y de igual categoría.

Se debe solicitar el reingreso al servicio activo en el mes anterior a la finalización del período máximo de permanencia, pues de no hacerlo se declarará de oficio la situación de excedencia voluntaria por interés particular (art. 358.2 LOPJ).

Su disfrute es fraccionable en periodos anuales: Acuerdos de la Comisión Permanente del GGPJ de 23 de 24 de junio de 2014 y nº13 de 3 de junio de 2015, entre otros.

05

The number '05' is rendered in a large, bold, white sans-serif font. To its right is a white line-art icon depicting a man and a woman standing side-by-side. The man is on the left, wearing a suit and tie, and the woman is on the right, wearing a dress. Both have simple facial features.

Cuidado del cónyuge, pareja de hecho o familiar

The text is written in a large, white, sans-serif font, centered on the dark blue background of the slide.

5.1 Permiso por fallecimiento, accidente o enfermedad grave

5.2 Reducciones de jornada

5.3. Excedencia voluntaria

5.1 Permiso por fallecimiento, accidente o enfermedad grave

Por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves del cónyuge, de persona a la que estuviese unido/a por análoga relación de afectividad o de un familiar dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad, los/as fiscales podrán disponer de un permiso de 3 días hábiles, que podrá ser de hasta 5 días hábiles cuando sea preciso un desplazamiento a otra localidad [arts. 373.5 LOPJ y 223.d) RCJ].

Cuando las mencionadas circunstancias afecten a familiares dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad, el permiso es de 2 días hábiles si tiene lugar en la misma localidad, y de 4 días hábiles si se produce en localidad distinta. [arts. 373.5 párrafo segundo LOPJ y 223.d) RCJ].

5.2 Reducciones de jornada

5.2.1 Reducción de jornada laboral hasta un 50% por razones de guarda legal, cuando se 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, durante las horas necesarias para atender las obligaciones de guarda legal y con disminución proporcional de las retribuciones [arts. 373.7 LOPJ y 223 e) RCJ].

5.2.2 Reducción de jornada laboral hasta un 50% por cuidado del cónyuge, persona con análoga relación de afectividad, un familiar de primer grado, con carácter retribuido, por un plazo máximo de 1 mes prorrogable, si las circunstancias se mantienen y no hubiera más de un titular de este derecho por el mismo hecho causante. A partir de la prórroga del primer mes, se aplicará la disminución proporcional de retribuciones [arts. 373.7 LOPJ y 223 f) RCJ].

5.2.3 Reducción de jornada laboral hasta un 50% por cuidado directo de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, cónyuge o persona a la que estuviese unido por análoga relación de afectividad que, por razones de edad, accidente o enfermedad, no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe una actividad retribuida, en las horas necesarias para atender las obligaciones y con la disminución proporcional de sus retribuciones [arts. 373.7 LOPJ y 223 g) RCJ].

5.3.4 Reducción de jornada al menos en la mitad de su duración, para el cuidado de hijo/a menor, por naturaleza, adopción o en acogimiento con fines de adopción o permanente, que esté afectado por enfermedad grave que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente. El derecho solo podrá ser reconocido a uno de los progenitores, cuando en ambos concurren las circunstancias necesarias 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 [arts. 373.7 LOPJ y 223.h) RCJ].

- ▶ Acuerdos de la Comisión Permanente del CGPJ de 5 de marzo de 2020 y 24 de julio de 2019: conceden la reducción de jornada en un 80% por enfermedad del hijo menor de edad, con reducción proporcional de la carga de trabajo, por plazo de 6 meses prorrogables y sin afectación de retribuciones.
- ▶ STS Sala 3ª 184/2019, de 18 de febrero: reconoce a la recurrente una reducción de jornada del 80% por un periodo de 6 meses prorrogables que le había sido denegada por motivo de la escolarización del menor, al entender la Sala que la metodología del centro y sus circunstancias personales hacían imprescindible la presencia continuada de un familiar durante todo el horario escolar.

5.3 Excedencia voluntaria

Para atender al cuidado de su cónyuge, pareja de hecho o un familiar que se encuentre a su cargo, hasta el segundo grado inclusive de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida. El período de excedencia no podrá tener una duración superior a 3 años.

Se trata de un derecho individual y el período de excedencia es único por cada sujeto causante. Si un nuevo sujeto causante diera origen a una nueva excedencia, el inicio del período de la misma pondrá fin al que se viniera disfrutando [arts. 356.e) LOPJ, 181.e) RCJ y 89.4 EBEP].

El período de permanencia en esta situación será computable a efectos de trienios y derechos pasivos, pudiéndose participar en cursos de formación.

Durante los 2 primeros años se tendrá derecho a reserva de plaza y al cómputo de antigüedad, así como a participar en los concursos de traslado. Transcurrido este periodo, la reserva lo será a un puesto en la misma provincia y de igual categoría.

En el mes anterior a la finalización del periodo máximo de permanencia se deberá solicitar el reingreso al servicio activo. En caso de no hacerlo, se declarará de oficio la situación de excedencia voluntaria por interés particular (art. 358.2 LOPJ).

06



Fiscales víctimas de violencia de género

6.1 Adscripción provisional

6.2 Permisos

6.3. Reducción de jornada

6.4 Excedencia voluntaria

6.1 Adscripción provisional

Las fiscales víctimas de violencia sobre la mujer que se vean obligadas a abandonar la fiscalía en la que se encontraban destinadas para hacer efectiva su protección o el derecho a la asistencia social integral, tienen derecho a solicitar la comunicación de la existencia de plazas vacantes de la misma categoría en distinta localidad que no estén incluidas en un procedimiento para su provisión.

La solicitud deberá ir acompañada de la copia de la resolución judicial que acuerde la medida de protección. En los 5 días siguientes a la comunicación de las vacantes la interesada deberá indicar la plaza por la que opta, y tras la correspondiente resolución quedará, en su caso, adscrita provisionalmente a la plaza de su elección hasta que finalice en su totalidad el procedimiento penal, haya obtenido nueva plaza por concurso o solicite el reingreso en el destino de origen.

El cese en el puesto de origen se producirá el mismo día o al siguiente de recibir la comunicación, debiendo tomar posesión del cargo en la nueva plaza dentro de los 5 días siguientes al cese, si no hubiera cambio de residencia, y dentro del plazo de 15 días siguientes, en caso contrario.

En todas las actuaciones y procedimientos se protegerá la intimidad de las víctimas, especialmente sus datos personales, los de sus descendientes y de cualquier persona que esté bajo su cuidado, guarda o custodia (arts. 373.7 LOPJ y 145 RCJ).

6.2 Permisos

Las faltas de asistencia de las fiscales víctimas de violencia de género, totales o parciales, tendrán la consideración de justificadas por tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales de atención o de salud según proceda [arts. 373.7 LOPJ, 225.1 RCJ y 49.d) párrafo primero EBEP].

6.3 Reducción de jornada

Las fiscales víctimas de violencia de género, para hacer efectiva su protección o su derecho de asistencia social integral, tendrán derecho a la reducción de jornada sin disminución proporcional de la retribución salvo que aquella supere un tercio, o a la reordenación del trabajo mediante la adaptación del horario [arts. 373.7 LOPJ, 225.2 RCJ y 49.d) párrafo segundo EBEP].

6.4 Excedencia voluntaria

Las fiscales víctimas de violencia de género tendrán derecho a solicitar la situación de excedencia por razón de violencia sobre la mujer sin necesidad de haber prestado un tiempo mínimo de servicios previos, por un plazo máximo de tres años.

Durante los 6 primeros meses tendrán derecho a la reserva de puesto de trabajo, siendo computable dicho periodo a efectos de ascensos, trienios y derechos pasivos. Este plazo se podrá prorrogar por periodos de 3 meses, con un máximo de 18, cuando de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima lo exigiere.

Durante los 2 primeros meses de la excedencia las fiscales tendrán derecho a las retribuciones íntegras y, en su caso, las prestaciones familiares por hijo/a a cargo.

Cuando la excedencia no haya sido superior a 6 meses o, en su caso, al periodo de prórroga de dicho plazo, el reingreso en el servicio activo se producirá en la misma fiscalía respecto de la que tenga reserva de puesto de trabajo que desempeñara con anterioridad, salvo que persista la necesidad de protección efectiva o de asistencia social integral, en cuyo caso las fiscales podrán beneficiarse de la adscripción provisional.

Si la excedencia fuese superior a 6 meses o al plazo prorrogado, el reingreso exigirá la participación en todos los concursos que se anuncien para cubrir plazas de su categoría hasta obtener destino, pues de no hacerlo así se declarará la situación de excedencia voluntaria por interés particular, siempre que concurra el requisito de contar con 5 años de servicios efectivos. En caso de no concurrir dicho requisito, se le requerirá para que exprese si se reincorpora, solicita el reingreso al servicio activo o renuncia a la carrera fiscal, y si no se pronunciase en el plazo de 10 días naturales, se entenderá que renuncia a la referida carrera (arts. 360 bis LOPJ, 186 RCJ en relación con los arts. 145 y 206 RCJ y 89.5 EBEP).

07

An icon consisting of a square frame containing a document with a list, a vertical bar, and a gear, symbolizing various administrative or organizational tasks.

Otros

7.1 Concursos condicionados

7.2 Retención por razones de conciliación

7.3. Licencia por asuntos propios

7.4 Permiso para el cumplimiento de un deber relacionado con la conciliación

7.5 Permisos de tres días

7.1 Concursos condicionados

En el supuesto de que dos fiscales, de la misma o distinta categoría, estén interesados/as en las vacantes que se anuncien en un determinado concurso podrán condicionar sus peticiones, por razones de convivencia familiar, al hecho de que ambos/as obtengan destino en dicho concurso, entendiéndose, en caso contrario, desistidas las peticiones condicionadas efectuadas (art. 149.6 RCJ y bases de la convocatoria).

7.2 Retención por razones de conciliación

Podrá diferirse el cese de los/as fiscales que obtengan destino como consecuencia de un concurso, siempre que acrediten o justifiquen razones de conciliación de la vida laboral y familiar por motivos de escolarización, que el Ministerio de Justicia ponderará a la luz de las necesidades del servicio y de los intereses generales relacionados con la necesidad de proveer los destinos vacantes para asegurar el buen funcionamiento del Ministerio Fiscal (bases de la convocatoria).

7.3 Licencia por asuntos propios

Podrá concederse licencia por asuntos propios sin derecho a retribución alguna. Su duración acumulada no podrá en ningún caso exceder de tres meses cada dos años (art. 236.1 RCJ).

La licencia se podrá conceder con derecho a retribución cuando se base en circunstancias personales o familiares debida y objetivamente acreditadas que afecten gravemente a la situación personal del/de la fiscal, con una duración máxima de 15 días hábiles que podrán ser prorrogados excepcionalmente si subsistieran las circunstancias que motivaron su otorgamiento y lo permitieran las necesidades del servicio (art. 236.5 RCJ).

7.4 Permiso para cumplimiento de un deber relacionado con la conciliación

Los/as fiscales tienen derecho a un permiso por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber relacionado con la conciliación de la vida familiar y laboral [arts. 373.7 LOPJ y 223.i) RCJ].

- ▶ Acuerdo de la Comisión Permanente del CGPJ de 9 de octubre de 2007: considera procedente el permiso para acompañar a una hija de 13 meses los primeros días a la escuela infantil para su adaptación, durante el tiempo indispensable y por 3 días.
- ▶ Acuerdo de la Comisión Permanente del CGPJ de 22 de octubre de 2020: posibilidad de solicitar el permiso para atender a la custodia de un menor de 14 años confinado en su domicilio por el centro educativo, supeditada a las necesidades del servicio, salvo imposibilidad acreditada.

7.5 Permisos de tres días

No pueden exceder de seis permisos en el año natural ni de uno al mes.

Los tres días pueden disfrutarse separada o acumuladamente, siempre dentro del mismo mes.

Han de ser autorizados por el jefe respectivo, justificando la persona peticionaria su necesidad. Se podrá denegar por razones del servicio, salvo que se justifique causa imprevista o de urgencia (art. 373.4 LOPJ).

No son acumulables entre sí ni al periodo de vacaciones, salvo que medie algún día inhábil.

En el escrito de petición del permiso se hará constar la existencia de señalamientos, vistas o servicios en los días solicitados, concretando a quién le correspondería hacerse cargo de los mismos durante la ausencia.

La denegación del permiso será excepcional y estará subordinada al buen funcionamiento del servicio (art. 213 RCJ).

Los/as fiscales con destino en las Islas Canarias podrán acumular varios permisos de tres días correspondientes a un solo año (art. 214 RCJ).

Los permisos no afectan al régimen retributivo de quien los disfrute (art. 215.2 RCJ)

Fiscalía General del Estado

