

Boletín de Enseñanza Pública



Enero 2020

Enseñanza



**Permisos, excedencias y licencias
de las funcionarias y funcionarios
docentes públicos. 2020**

ÍNDICE

Introducción	3
Licencias, permisos y excedencias de carácter básico	4
Licencias, permisos y excedencias de carácter autonómico	13
Andalucía	13
Aragón	14
Asturias	16
Islas Baleares	17
Islas Canarias	18
Cantabria	18
Castilla-La Mancha	20
Castilla y León	22
Cataluña	23
Ceuta y Melilla	25
Euskadi	25
Extremadura	27
Galicia	28
La Rioja	32
Madrid	34
Murcia	35
Navarra	35
País Valenciano	38
Conclusiones	40
Normativa consultada	41

Permisos, excedencias y licencias de las funcionarias y funcionarios docentes públicos

Los periodos de permisos, licencias y excedencias facilitan y mejoran la calidad de vida de los trabajadores y trabajadoras al permitir integrar y conciliar su vida personal, familiar y profesional. Es necesario desarrollar y actualizar normativas que fomenten la igualdad de género, faciliten la atención de familiares en caso de enfermedad, medidas de movilidad para hacer efectiva la protección a las funcionarias víctimas de violencia de género, al funcionario o funcionaria afectadas por actividad terrorista, la protección a la salud en el embarazo y parto, los permisos de maternidad y paternidad, así como permisos que promuevan la preparación y asistencia a cursos formativos para el desarrollo personal y profesional del personal docente.

El presente documento recopila el articulado correspondiente a los permisos mencionados anteriormente de la normativa estatal –Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto básico del Empleo Público (EBEP); las modificaciones surgidas en el mismo por la publicación del Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía

Estos aspectos son susceptibles de ser negociados en las Mesas Sectoriales, estatales y autonómicas

de la igualdad de trato y de oportunidad entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, y, que por lo tanto, es de cumplimiento obligado en todo el Estado; y, por otro lado, las normativas autonómicas que pueden mejorar lo regulado en la legislación básica, así como recoger otros aspectos relacionados con estos periodos.

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 este documento puede servir como reflejo de los distintos niveles de consecución y 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.

Hay medidas que solo requieren voluntad política, dado que su puesta en marcha no implica incremento económico

El documento recoge en las primeras páginas la normativa estatal. A continuación se contemplan las normativas de las distintas comunidades autónomas, pero solo los aspectos –en color rojo– que mejoran o que por ser novedosos difieren de la norma estatal.

Normativa básica

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 (EBEP).

Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

Ley del Estatuto Básico del Empleado Público Artículo 48. Permisos de los funcionarios públicos

Artículo 48 letra a)

Fallecimiento, accidente o enfermedad grave de familiar dentro del 1º grado de consanguinidad o afinidad

3 días hábiles cuando el suceso se produzca en la misma localidad y 5 días hábiles cuando sea en distinta localidad.

Fallecimiento, accidente o enfermedad grave de un familiar dentro del 2º grado de consanguinidad o afinidad

2 días hábiles cuando se produzca en la misma localidad y 4 días hábiles cuando sea en distinta localidad.

Artículo 48 letra b)

Traslado de domicilio sin cambio de residencia
1 día.

Artículo 48 letra c)

Realización de funciones sindicales o de representación del personal

En los términos que se determine por normativa de aplicación.

Artículo 48 letra d)

Exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud

Durante los días de su celebración.

Artículo 48 letra e)

Exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto de las funcionarias embarazadas

El tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto.

Adopción o acogimiento, o guarda con fines de adopción

El tiempo indispensable para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

Artículo 48 letra f)

Lactancia de un hijo menor de 12 meses

Por lactancia de un hijo menor de 12 meses tendrán 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.

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. 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, o una vez que, desde el nacimiento del menor, haya transcurrido un tiempo equivalente al que comprenden los citados permisos.

Este permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple.

Artículo 48 letra g)

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 2 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.

Artículo 48 letra h)

Guarda legal, 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

Derecho a la reducción de su jornada de trabajo, con la disminución de sus retribuciones que corresponda.

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

Derecho a la reducción de su jornada de trabajo, con la disminución de sus retribuciones que corresponda.

Artículo 48 letra i)

Cuidado de un familiar de 1º grado por razones de enfermedad grave

Derecho a solicitar una reducción de hasta el 50% de la jornada laboral, con carácter retribuido, 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.

Artículo 48 letra j)

Cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal y por deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral

El tiempo indispensable para ello.

Artículo 48 letra l)

Matrimonio

15 días.

Ley del Estatuto Básico del Empleado Público

Artículo. 49. 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

Artículo 49 letra a)

Permiso por nacimiento para la madre biológica: tendrá una duración de 16 semanas, de las cuales las seis 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.

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. 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.

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.

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 o hija, el periodo de duración del permiso no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite

la reincorporación al puesto de trabajo.

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.

Artículo 49 letra b)

Permiso por adopción, por guarda con fines de adopción, o acogimiento, tanto temporal como permanente: tendrá una duración de 16 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.

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 de manera interrumpida y ejercitarse desde la finalización del descanso obligatorio posterior al hecho causante 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.

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.

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.

Este permiso podrá disfrutarse a jornada com-

pleta 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. 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, guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente, 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, 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.

Artículo 49 letra c)

Permiso del progenitor diferente de la madre biológica por nacimiento, guarda con fines de adopción, acogimiento o adopción de un hijo o hija: Tendrá una duración de 16 semanas¹ de las cuales las 6 semanas inmediatas posteriores al hecho causante serán en todo caso de descanso obligatorio. Este permiso se ampliará en 2 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 múltiplos,

¹ Disposición Transitoria Novena del EBEP. Aplicación progresiva del permiso del progenitor diferente de la madre biológica para empleados públicos según lo previsto en el R/D-Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación

tiplos, 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.

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 fecha del nacimiento, de la decisión judicial de guarda con fines de adopción o acogimiento o decisión judicial por la que se constituya la adopción.

En el caso de que ambos progenitores trabajen y transcurridas las 6 primeras semanas, el período de disfrute de este permiso podrá llevarse a cabo 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.

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. 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.

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 o hija, el periodo de duración del permiso no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las 6 se-

manas 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.

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 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.

Artículo 49 letra d)

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 establezca el plan de igualdad de aplicación o, en su defecto, la Administración Pública competente en cada caso.

En el supuesto enunciado en el párrafo anterior, la funcionaria pública mantendrá sus retribuciones íntegras cuando reduzca su jornada en un tercio o menos.

Artículo 49 letra e)

Permiso por cuidado de hijo menor afectado por cáncer u otra enfermedad grave

El funcionario tendrá derecho, siempre que ambos progenitores, adoptantes, guardadores con fines de adopción o acogedores de carácter permanente trabajen, a una reducción de la jornada de trabajo de al menos el 50% 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, guardadores con fines de adopción o acogedores de carácter 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 re-

ducción 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.

Artículo 49 letra f)

Víctimas de terrorismo

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 afecti-

vidad, 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, 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.

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.

Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

Artículo 50. Vacaciones de los funcionarios públicos

Artículo 50.

Vacaciones de los funcionarios públicos.

(punto 2)

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 18 meses a partir del final del año en que se hayan originado.

Ley del Estatuto Básico del Empleado Público. Artículo 82 Movilidad por razón de violencia de género y por razón de violencia terrorista

Artículo 82

Movilidad por razón de violencia de género y por razón de violencia terrorista

1. Las mujeres víctimas de violencia de género que se vean obligadas a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venían pres-

tando sus servicios, para hacer efectiva su protección o el derecho 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.

Este traslado tendrá la consideración de traslado forzoso.

En las actuaciones y procedimientos relacionados con la violencia de género, se protegerá la intimidad de las víctimas, en especial, sus datos personales, los de sus descendientes y las de cualquier persona que esté bajo su guarda o custodia.

2. 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 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, tendrán derecho al traslado a otro puesto de trabajo propio de su cuerpo, escala o categoría profesional, de análogas características, cuando la vacante sea de necesaria cobertura o, en caso contrario, dentro de la comunidad autónoma. 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 el interesado expresamente solicite.

Este traslado tendrá la consideración de traslado forzoso.

En todo caso 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.

En las actuaciones y procedimientos relacionados con 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.

Ley del Estatuto Básico del Empleado Público. Artículo 89. Excedencia

Artículo 89

Excedencia

1. La excedencia de los funcionarios de carrera podrá adoptar las siguientes modalidades:

- a) Excedencia voluntaria por interés particular.
- b) Excedencia voluntaria por agrupación familiar.
- c) Excedencia por cuidado de familiares.
- d) Excedencia por razón de violencia de género.
- e) Excedencia por razón de violencia terrorista.

2. 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.

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.

La concesión de excedencia voluntaria por interés particular quedará subordinada a las necesidades del servicio debidamente motivadas. No podrá declararse cuando al funcionario público se le instruya expediente disciplinario.

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

activo en el plazo en que se determine reglamentariamente.

Quienes se encuentren en situación de excedencia por interés particular 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.

3. 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.

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.

4. 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.

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.

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

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

El tiempo de permanencia en esta situación será computable a efectos de trienios, carrera y derechos en el régimen de Seguridad Social que sea de aplicación. El puesto de trabajo desempeñado se reservará, al menos, durante 2 años. Transcurrido este periodo, dicha reserva lo será a un puesto en la misma localidad y de igual retribución.

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

5. 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.

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. 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.

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.

6. 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 con-

diciones que las víctimas de violencia de género. 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.

Ley del Estatuto Básico del Empleado Público. Disposición Adicional Decimosexta. Permiso retribuido para las funcionarias en estado de gestación

Disposición Adicional Decimosexta

Permiso retribuido para las funcionarias en estado de gestación

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.

En el supuesto de gestación múltiple, este permiso podrá iniciarse el primer día de la semana 35 de embarazo, hasta la fecha de parto.

Disposición transitoria novena. Aplicación progresiva del permiso del progenitor diferente de la madre biológica para empleados públicos según lo previsto en el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación

Ley del Estatuto Básico del Empleado Público. Disposición transitoria novena

La duración del permiso del progenitor diferente de la madre biológica por nacimiento, guarda con fines de adopción, acogimiento, o adopción al que se refiere el apartado c) del artículo 49 de la presente norma, en la redacción dada por el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, se incrementará de forma progresiva, de tal forma que:

a) En 2019, la duración del permiso será de ocho semanas; las dos primeras semanas serán ininterrumpidas e inmediatamente posteriores a la fecha del nacimiento, de la decisión judicial de guarda con fines de adopción o acogimiento o decisión judicial por la que se constituya la adop-

ción. Las seis semanas restantes podrán ser de disfrute interrumpido; ya sea con posterioridad a las seis semanas inmediatas posteriores al periodo de descanso obligatorio para la madre, o bien con posterioridad a la finalización de los permisos contenidos en los apartados a) y b) del artículo 49 o de la suspensión del contrato por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento.

b) En 2020, la duración del permiso será de doce semanas; las cuatro primeras semanas serán ininterrumpidas e inmediatamente posteriores a la fecha del nacimiento, de la decisión judicial de guarda con fines de adopción o acogimiento o decisión judicial por la que se constituya la adopción. Las ocho semanas restantes podrán ser de disfrute interrumpido; ya sea con posterioridad a las seis semanas inmediatas poste-

riores al periodo de descanso obligatorio para la madre, o bien con posterioridad a la finalización de los permisos contenidos en los apartados a) y b) del artículo 49 o de la suspensión del contrato por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento.

c) Finalmente en 2021, la duración del permiso será de dieciséis semanas; las seis primeras semanas serán ininterrumpidas e inmediatamente posteriores a la fecha del nacimiento, de la de-

cisión judicial de guarda con fines de adopción o acogimiento o decisión judicial por la que se constituya la adopción. Las diez semanas restantes podrán ser de disfrute interrumpido; ya sea con posterioridad a las seis semanas inmediatas posteriores al periodo de descanso obligatorio para la madre, o bien con posterioridad a la finalización de los permisos contenidos en los apartados a) y b) del artículo 49 o de la suspensión del contrato por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento.

Andalucía

Permiso retribuido de 4 semanas adicionales por Parto, Adopción y Acogimiento

El Acuerdo suscrito entre la Consejería de Educación [y Ciencia] y diversas organizaciones sindicales, de fecha 5 de febrero de 2004, incluye el acogimiento como hecho susceptible de generar permiso retribuido de 4 semanas adicionales.

Los requisitos exigibles para su disfrute han de ser idénticos a los que requiere la norma para el permiso por parto, adopción y acogimiento. Así, en el caso del previo disfrute del permiso por parto, es necesario que la madre genere el permiso, es decir, debe ser empleada de la Junta de Andalucía, funcionaria de otra Administración o trabajadora por cuenta ajena o cuenta propia. Por tanto, 3 son los supuestos en los que podría generarse, y en consecuencia, concederse este permiso adicional:

a) Que el padre y la madre sean empleados de la Junta de Andalucía. En tal caso, solo uno de ellos podrá hacer uso de tal permiso.

b) Que el padre sea empleado de la Junta de Andalucía, pero la madre sea trabajadora por cuenta propia o ajena o funcionaria de otra Administración. En tal caso, solo el padre podrá disfrutar del permiso.

c) Que el padre sea trabajador por cuenta ajena o funcionario de otra Administración, y la madre sea empleada de la Junta de Andalucía. En este caso, solo la madre podrá disfrutarlo.

En el caso de que se hubiese disfrutado previamente el permiso por adopción o acogimiento debe tenerse en cuenta que, al ser tanto el padre

como la madre titulares de tal derecho, cualquiera de ellos, cuando ambos sean empleados de la Junta de Andalucía, podrá disfrutar del permiso de 4 semanas adicionales.

En todos los casos, el permiso deberá disfrutarse de forma ininterrumpida e inmediatamente posterior al permiso por parto o adopción o acogimiento. Este permiso debe disfrutarse de forma ininterrumpida con el permiso de maternidad.

Licencia por riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia natural

Al igual que en los supuestos de permiso por maternidad, riesgo durante el embarazo o durante la lactancia natural, adopción o acogimiento, en los casos de coincidencia con el periodo de vacaciones, se tendrá derecho al disfrute de estas en fecha distinta, aunque haya terminado el año natural al que correspondan, siempre que no hayan transcurrido más de 18 meses a partir del final del año en que se haya originado el permiso.

Licencia por riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia natural

Al igual que en los supuestos de permiso por maternidad, riesgo durante el embarazo o durante la lactancia natural, adopción o acogimiento, en los casos de coincidencia con el periodo de vacaciones, se tendrá derecho al disfrute de estas en fecha distinta, aunque haya terminado el año natural al que correspondan, siempre que no hayan transcurrido más de 18

meses a partir del final del año en que se haya originado el permiso.

Permiso para atender el cuidado de hijos e hijas y personas sujetas a tutela ordinaria que sean menores de edad, menores sujetos a guarda con fines de adopción o a acogimiento, o mayores de edad que convivan con las personas progenitoras o tutoras, que padezcan cáncer u otra enfermedad grave

El permiso consiste en una minoración de la jornada laboral que abarcará al menos la mitad de la duración de la jornada. El porcentaje máximo respecto de dicha jornada será del 99% por ciento, el porcentaje concreto del permiso respecto de la jornada de trabajo será fijado conforme a distintos criterios (establecidos en la norma).

El permiso se concederá por un periodo inicial de hasta 1 mes, no obstante, mientras subsista la necesidad del cuidado directo, continuo y permanente se prorrogará por otros periodos de hasta 2 meses.

El personal funcionario que tenga derecho al permiso regulado en el presente Decreto percibirá sus retribuciones íntegras con cargo al Presupuesto de la Junta de Andalucía.

Por enfermedad infecto-contagiosa de hijos menores de 9 años

La duración del permiso es de 3 días naturales continuados.

Lactancia de un hijo menor de 16 meses

Este derecho podrá sustituirse por una reducción de la jornada normal en media hora al inicio y al

final de la jornada o en 1 hora al inicio o al final de la jornada, con la misma finalidad. Este permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

Guarda legal, 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

La reducción de la jornada semanal podrá ser de un tercio o de la mitad de la misma, percibiendo un 80% o 60% respectivamente, de la totalidad de las retribuciones, tanto básicas como complementarias, incluidos los trienios.

El mismo porcentaje se aplicará a las pagas extraordinarias que procedan en el caso de que el personal funcionario hubiese prestado una jornada reducida en los periodos anteriores al devengo de las citadas pagas.

Cuidado de un familiar de 1º grado

Derecho a solicitar una reducción de hasta el 50% de la jornada laboral diaria, con carácter retribuido, por razones de enfermedad muy grave y por el plazo máximo de un mes. Este permiso se podrá acumular por jornadas completas, con una duración máxima de 15 días naturales, siempre que las necesidades del servicio lo permitan.

Permiso sin retribución por colaboración con alguna ONG

Podrá disfrutar de un período de permiso no retribuido de hasta 6 meses de duración. Este permiso podrá ser ampliado por otro periodo igual, previa autorización de la referida Dirección General.

Aragón

Permiso por matrimonio

20 días por razón de matrimonio o inscripción en el registro de parejas estables no casadas.

Permiso en caso de divorcio

2 días en caso de divorcio, separación legal o nulidad.

Permiso por fallecimiento

Hasta 6 días por fallecimiento de cónyuge o de familiar en 1er grado y hasta 4 por fallecimiento de pariente hasta el 2º grado, por consanguinidad o afinidad.

Permiso por matrimonio de parientes hasta

3er grado

1 día en caso de matrimonio de cualquier pariente hasta 3er grado de consanguinidad o 2º de afinidad. Por causa debidamente justificada el permiso será de 2 días.

Permiso por traslado de domicilio

1 día por traslado de domicilio y por causas debidamente justificadas hasta 3 días.

Permiso por enfermedad grave, intervención quirúrgica o ingreso hospitalario del cónyuge, pareja de hecho o persona con quien se conviva maritalmente, hijos, padres y hermanos

5 días, **no necesariamente ininterrumpidos**, por enfermedad grave, intervención quirúrgica o ingreso hospitalario del cónyuge, pareja de hecho o persona con quien se conviva maritalmente, hijos, padres y hermanos; que se utilizará durante el proceso terapéutico del que trae causa y debidamente justificado.

Para el resto de parientes hasta el 1er grado de afinidad, 3 días o 5 días de permiso si el suceso se produce en distinta localidad.

Para el resto de parientes hasta el 2º grado de consanguinidad o afinidad, el personal docente tendrá derecho a 2 días o 4 días si el suceso se produce en distinta localidad.

El personal docente tendrá derecho a flexibilizar en un máximo de una hora diaria el horario no lectivo cuando tenga a su cargo personas mayores, hijas o hijos menores de 12 años o personas con discapacidad o algún familiar con enfermedad grave hasta el 2º grado de consanguinidad o afinidad.

Igualmente, quienes tengan hijas o hijos con discapacidad tendrán derecho a 2 horas diarias de flexibilidad en el horario no lectivo que tengan asignado a fin de conciliar los horarios de los centros de educación especial y otros centros donde el hijo con discapacidad reciba atención.

Para acompañar a visita médica a hijos o hijas menores de dieciocho años o, siendo mayores, cuando lo exija el tratamiento y al cónyuge o parientes dentro del 1er grado de consanguinidad

o afinidad que no puedan valerse por sí mismos por razón de edad o enfermedad, por el tiempo necesario con la debida justificación.

Para recibir atención médica y para someterse a técnicas de fecundación asistida

Por el tiempo necesario para su realización.

Por asistencia a reuniones de coordinación en los centros de educación especial

Los empleados públicos tendrán derecho a ausentarse del lugar de trabajo, por el tiempo necesario, para asistir a las reuniones de los órganos de coordinación de los centros de educación especial donde el hijo discapacitado reciba atención, con justificación previa y debidamente acreditada.

Para asistir a las reuniones de coordinación del centro educativo donde el hijo o hija recibe atención temprana

Por el tiempo necesario con justificación previa y debidamente acreditado.

Para asistir a las tutorías del hijo o hija en el centro educativo

Con un máximo de 3 tutorías por hijo en un curso escolar, por el tiempo necesario con justificación previa y debidamente acreditada.

Para asistir a un máximo de 3 exámenes prenatales para el progenitor diferente de la madre biológica, siempre que no puedan realizarse fuera del horario lectivo, durante el tiempo necesario con justificación previa y debidamente acreditada.

Adaptación progresiva de la jornada de trabajo ordinaria al personal docente no universitario que se reincorporan al servicio efectivo a la finalización de un tratamiento de naturaleza oncológica (radioterapia/quimioterapia) o derivados de enfermedades de especial gravedad

Esta adaptación podrá extenderse hasta 2 meses desde el alta médica, ampliable en 1 mes más por circunstancias debidamente acredita-

das, y podrá afectar hasta un 30% de la jornada diaria, proporcionalmente, considerándose como tiempo de trabajo efectivo.

La adaptación se realizará en los términos fijados en la normativa autonómica y estatal de aplicación.

Excepcionalmente podrán ser concedidos otros permisos retribuidos al personal docente que se halle en una situación crítica por causas muy gra-

ves, debidamente justificadas.

Excedencia de los empleados públicos víctimas de violencia de género.

Durante los 6 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.

Asturias

Por cirugía mayor ambulatoria del cónyuge, así como de un familiar dentro del 1er grado de consanguinidad o afinidad

1 o 2 días, que puede coincidir con el día de la intervención o con el posterior a la misma. El permiso podrá ampliarse en un día más en caso de ser precisa la asistencia al sujeto causante durante el reposo domiciliario a consecuencia de la intervención. Tendrán la consideración de cirugía mayor ambulatoria aquellos procedimientos quirúrgicos en los que, sin tener en cuenta la anestesia aplicada y tras un período variable de tiempo, los pacientes retornan a su domicilio el mismo día de la intervención.

Por matrimonio o inscripción en el Registro de Uniones de Hecho del Principado de Asturias, de padres, hijos y hermanos

El día coincidente con la fecha de su celebración. Siempre que las necesidades del servicio lo permita.

Asistencia a técnicas de fecundación o reproducción asistida dentro de la jornada

Por el tiempo indispensable.

Por asistencia a reuniones de coordinación en los centros de educación especial

Los empleados públicos tendrán derecho a ausentarse del lugar de trabajo, por el tiempo necesario, para asistir a las reuniones de los órganos de coordinación de los centros de educación especial donde el hijo discapacitado reciba atención, con justificación previa y debidamente acreditada

Por concurrir circunstancias excepcionalmente graves que afecten al funcionario

Los días estrictamente necesarios, hasta un máximo de 5 días hábiles, previo informe de la Jefatura de Servicio u órgano asimilado. En todo caso, la concesión quedará supeditada a que la causa esté debidamente justificada y a que ya se hayan agotado todos los días de vacaciones y permisos a que pudiera tener derecho el funcionario solicitante.

Por fallecimiento, accidente o enfermedad grave de un familiar dentro del 1º grado de consanguinidad o afinidad

7 días hábiles cuando el suceso se produzca fuera de la península o del territorio nacional.

Por fallecimiento, accidente o enfermedad grave de un familiar dentro del 2º grado de consanguinidad o afinidad

6 días hábiles cuando el suceso se produzca fuera de la península o del territorio nacional.

Por traslado de domicilio con cambio de localidad de residencia

2 días.

Por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo alguna persona menor de 12 años, persona mayor que requiera especial dedicación o una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida

El personal que precise encargarse del cuidado directo del cónyuge, o de un familiar, hasta el 2º grado de consanguinidad o afinidad, que por ra-

zonas de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse autónomamente, y que no desempeñe actividad retribuida.

Tendrán derecho a una reducción de la jornada de trabajo de un tercio o un medio, percibiendo respectivamente el 80 o el 60% de la totalidad de sus retribuciones.

El personal cuyo cónyuge padezca enfermedad grave o irreversible, que requiera una atención continuada

Podrá solicitar un permiso sin sueldo de hasta 1 año de duración.

Podrá solicitar un permiso sin sueldo de hasta un año de duración

Cursar estudios oficiales o de especialización relacionados con su puesto de trabajo.

Tratamientos rehabilitadores de alcoholismo, toxicomanías u otras adicciones, en régimen de internado en centros habilitados o reconocidos por la Administración.

Para el cuidado de hijos menores de 12 años que, por prescripción médica, no puedan asistir al centro escolar

Tendrá derecho a un permiso no retribuido, en tanto se prolongue esta circunstancia y hasta un máximo de 5 días al año.

Para la asistencia a cursos de perfeccionamiento profesional, siempre que la gestión del servicio y la organización del trabajo lo permitan

El personal funcionario tendrá derecho a un permiso no retribuido, de una duración máxima de 3 meses al año.

La inscripción en el Registro de Uniones de Hecho del Principado de Asturias se equiparará al matrimonio a efectos de la concesión del permiso por matrimonio

El disfrute del permiso puede ser inmediatamente anterior o posterior al hecho causante, pudiendo ser también de disfrute continuado o partido, distribuyendo en este caso los 15 días naturales en dos períodos, antes y después de la fecha del hecho causante. En el supuesto de que el hecho causante tenga lugar en día no laborable o festivo, el permiso comenzará a computarse a partir del primer día laborable. Los días del permiso pueden acumularse al período vacacional.

Islas Baleares

Permiso por defunción, accidente o enfermedad grave de un familiar si ello se produce en una localidad diferente del lugar de trabajo del funcionario docente.

5 días en el caso de familiar de 1er grado. 4 días en el caso de familiar de 2º grado.

Exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto

La funcionaria docente embarazada y su cónyuge o pareja de hecho tienen derecho a ausentarse del puesto de trabajo para llevar a cabo exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto por el tiempo indispensable para llevarlos a cabo.

Matrimonio o Registro de Uniones de Hecho

El funcionario docente tiene derecho a una licencia de 15 días naturales por razón de matrimonio o inscripción en los registros oficiales de parejas estables.

Los días pueden ser anteriores o posteriores a la celebración. Si el periodo elegido es anterior a la celebración, debe coincidir con los días inmediatamente anteriores a esta. Si es posterior, el período de disfrute debe situarse dentro de los dos meses posteriores a la fecha de celebración. Cuando las necesidades del servicio no lo impidan, y previo informe del director del centro docente, la licencia se puede acumular total o parcialmente al período de vacaciones anuales.

Licencia por interés personal exclusivamente

para funcionarios de carrera ("asuntos propios sin retribución")

Los funcionarios de carrera tendrán derecho a solicitar esta licencia, sin retribuciones, con una duración acumulada máxima de 3 meses cada 2 años.

Autorización para asistir a cursos de formación organizados por instituciones dependientes de**la Consejería de Educación y Universidad de una duración no superior a 3 días**

Esta autorización sólo se concede una sola vez por curso escolar y profesor, siempre que el centro pueda asumir con sus recursos la ausencia del funcionario docente. Las ausencias derivadas de la concesión de esta autorización deben figurar en el comunicado mensual de faltas como ausencias justificadas.

Islas Canarias

Permiso traslado de domicilio

Un día hábil si es sin cambio de municipio de residencia. • 2 días hábiles si es con cambio de municipio de residencia dentro de la misma isla. • 4 días hábiles si es con cambio de residencia a otra isla.

Licencia asuntos propios

Hasta 11 meses cada 2 años para los funcionarios/as de carrera.

Licencia por interrupción del embarazo

Derecho a 6 días naturales y consecutivos a partir del hecho causante.

Técnicas de preparación al parto, exámenes prenatales o fecundación asistida

El tiempo necesario.

El personal funcionario que por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo alguna persona menor de 12 años, persona mayor que requiera especial dedicación o una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida

Tendrá derecho a la reducción de su jornada de

trabajo semanal, entre, al menos, 5 horas y un máximo de 30 horas de la duración de aquélla, con la disminución proporcional de sus retribuciones.

Licencia matrimonio o unión de hecho

15 días naturales consecutivos.

Permiso para el 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 retributiva

Tendrá derecho a la reducción de su jornada de trabajo semanal, entre, al menos, 5 horas y un máximo de 20 horas de la duración de aquélla, con la disminución proporcional de sus retribuciones.

Permiso para el cuidado de un familiar de 1º grado de consanguinidad por razón de enfermedad muy grave. Incompatible con la reducción del 50% de la jornada laboral

Reducción del 50% de la jornada retribuida, durante 1 mes por cada curso escolar. Reducción 100% de la jornada laboral, con carácter retribuido por plazo de 15 días.

Cantabria

Permiso por fallecimiento, accidente o enfermedad grave, hospitalización (El parto o cesárea se asimila a ingreso/hospitalización)

Del cónyuge o persona con quien conviva como pareja de hecho o familiar dentro del primer

grado de consanguinidad o afinidad, 3 días hábiles consecutivos cuando el suceso se produzca en la misma localidad, 5 días hábiles cuando sea en distinta localidad y 7 días hábiles cuando sea fuera del territorio nacional.

De un familiar dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad, el permiso será de 2 días hábiles consecutivos cuando se produzca en la misma localidad, 4 días hábiles cuando sea en distinta localidad y 6 días hábiles cuando sea fuera del territorio nacional.

Permiso por traslado de domicilio

1 día hábil dentro de la misma localidad. En distinta localidad, 2 días hábiles.

Por deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral

Cuando la funcionaria o el funcionario deban acudir, durante la jornada de trabajo, a consulta médica por requerirlo así el estado de salud de un hijo o hija menor de 12 años, o familiar de 1er grado dependiente, disfrutará del tiempo necesario para dicha asistencia, siempre que no exista horario de asistencia fuera de su jornada laboral.

Los funcionarios y funcionarias que tengan hijos o hijas menores de 12 años, o que tengan a su cargo familiares de 1er grado dependientes podrán solicitar flexibilidad horaria diaria a fin de conciliar los horarios de los centros a los que acudan sus hijos o familiares, con los horarios de los propios puestos de trabajo, siempre que las necesidades del servicio lo permitan. A efectos de hacer compatible el disfrute de este derecho con las exigencias organizativas derivadas del derecho a la educación de los alumnos y alumnas, el citado permiso deberá solicitarse con una antelación de al menos 15 días al inicio de cada curso escolar, y su concesión se hará coincidir con el mismo.

La denegación de los permisos establecidos en este apartado deberá efectuarse motivadamente por escrito.

Permisos por hijos con discapacidad psíquica, física o sensorial

Los funcionarios que tengan hijos o hijas con discapacidad psíquica, física o sensorial, tendrán 2 horas de flexibilidad horaria diaria a fin de conciliar los horarios de los centros de educación especial donde el hijo o hija discapacitado

reciba atención, con los horarios de los propios puestos de trabajo, siempre que las necesidades del servicio lo permitan.

A efectos de hacer compatible el disfrute de este derecho con las exigencias organizativas derivadas del derecho a la educación de los alumnos y alumnas, el citado permiso deberá solicitarse con una antelación de al menos 15 días al inicio de cada curso escolar, y su concesión se hará coincidir con el mismo.

Por razones de guarda legal

Cuando el funcionario tenga el cuidado directo de algún menor de 12 años, de persona mayor que requiera especial dedicación o a una persona discapacitada física, psíquica o sensorial dependiente que no desarrolle actividad retribuida o cuyas retribuciones sean inferiores al salario mínimo interprofesional, tendrá derecho a una disminución de la jornada de un tercio o la mitad de la duración de aquélla, con la reducción proporcional de sus retribuciones. La concesión de la reducción de jornada, por razón de guarda legal, será incompatible con la realización de cualquier otra actividad, sea o no remunerada, durante el horario que ha sido objeto de reducción. 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.

A efectos de hacer compatible el disfrute de este derecho con las exigencias organizativas derivadas del derecho a la educación de los alumnos y alumnas, el citado permiso deberá solicitarse con una antelación de al menos 15 días al inicio de cada trimestre escolar, y su concesión se hará coincidir con el mismo. La disminución de jornada correspondiente al segundo trimestre del año se prolongará hasta la finalización del siguiente bimestre. Las reducciones de jornada a que se refiere este apartado, se concederán por el tiempo señalado salvo que la causa que haya motivado la concesión finalice en menor plazo. La disminución afectará a la totalidad de la jornada laboral docente establecida

por la normativa en vigor repercutiendo de manera proporcional en los distintos períodos que conforman la misma y se concederá desde el mismo día de la fecha de inicio de la jornada reducida.

Con motivo de procesos de recuperación por razón de enfermedad

Asimismo, se podrá conceder una reducción de jornada a aquellos funcionarios y funcionarias que, por provenir de procesos de recuperación por razón de enfermedad, necesiten una reincorporación paulatina a su puesto de trabajo. En estos casos, la solicitud podrá presentarse aunque ya se encuentre iniciado el curso, debiendo extenderse la duración de la misma hasta la finalización de cada trimestre escolar, en condiciones de igualdad con lo señalado en el apartado anterior. En estos casos, la jornada podrá ser reducida en la mitad o en un tercio de la establecida con carácter general, y una reducción proporcional de las retribuciones.

Licencia por enfermedad, riesgo durante el embarazo o durante la lactancia natural

Las licencias por enfermedad, riesgo durante el embarazo o durante la lactancia natural, del personal funcionario de Cuerpos Docentes tendrán plenitud de derechos económicos de carácter fijo y periódico desde su inicio hasta que se agote la situación de Incapacidad Temporal y las prórrogas de la misma hasta los 18 meses, de conformidad con la normativa vigente, completando, en su caso, las compensaciones a que tengan derecho las personas beneficiarias.

Con motivo de divorcio, separación legal o nulidad matrimonial

2 días laborables para realizar gestiones o trámites que no estén incluidos en el concepto de deber inexcusable, previa justificación de su necesidad.

Licencia por Matrimonio

La licencia por matrimonio o inscripción como pareja de hecho en el correspondiente registro, tendrá una duración de 15 días naturales consecutivos debiendo estar comprendido el día de celebración del matrimonio/inscripción de la pareja de hecho, dentro del período solicitado. Podrá acumularse, a petición de los sujetos interesados, al periodo vacacional o a cualquier otra clase de permiso.

Licencia por Estudios

Podrá concederse al personal funcionario de los cuerpos docentes, licencias retribuidas y sin retribución durante los períodos de tiempo necesarios, con el fin de estimular la realización de actividades de formación y de investigación e innovación educativas. En las retribuidas, la retribución no incluirá el componente singular del complemento específico.

Licencia por Asuntos propios

Con subordinación a las necesidades del servicio, podrán concederse a los funcionarios de carrera, licencias por asuntos propios, sin retribución alguna, y su duración acumulada no podrá exceder de 3 meses cada 2 años. Este tipo de licencia no se concederá en aquellos períodos del curso escolar en que por la proximidad con las vacaciones escolares y las tareas de finalización y comienzo del curso escolar, resulte necesaria la presencia del funcionario en sus puestos de trabajo.

Castilla-La Mancha

Por cada curso escolar, el personal funcionario docente podrá utilizar, sin necesidad de justificación, hasta **2 días de libre disposición a lo largo del curso escolar** para atender aquellas cuestiones personales y familiares que, la im-

posibilidad de flexibilización de su horario, le impide atender con normalidad dentro de su jornada lectiva.

Los docentes, podrán **asistir a la tutoría de su**

hijo/a, por el tiempo imprescindible, mediante convocatoria escrita y una vez al trimestre como máximo.

Permiso por técnicas de fecundación asistida

Por el tiempo necesario para su realización.

Fallecimiento, accidente, enfermedad grave de familiares

Con carácter excepcional en los supuestos de enfermedad muy grave, siendo el causante un familiar de 1er grado de consanguinidad o afinidad, cónyuge o pareja de hecho, el empleado o empleada podrá incrementar el permiso hasta un máximo de 10 días laborables más cuando concurren circunstancias que exijan una atención que no puedan prestar personas o instituciones y siempre que se hayan agotado los días por asuntos particulares del año en curso y los correspondientes al siguiente ejercicio, cuyo disfrute podrá anticiparse por este motivo.

En el caso del personal docente no serán de aplicación las referencias a los días por asuntos particulares mencionadas en el párrafo anterior.

Permiso por matrimonio

15 días naturales y consecutivos que podrán disfrutarse con anterioridad o posterioridad al supuesto de hecho, incluyendo dicha fecha en el período. Esta licencia podrá acumularse, a petición propia, con el período de vacaciones o días por asuntos particulares.

Reducción y flexibilización de jornada por motivos de guarda legal

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 12 años, persona mayor que requiera especial dedicación, o persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una **disminución de hasta un medio de la jornada de trabajo**, con la reducción proporcional de las retribuciones.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el 2º grado de consanguinidad o afinidad, cónyuge o pareja de hecho, que por razones de edad,

accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe actividad retribuida, así como de la atención de hijos e hijas con necesidades educativas especiales o problemas de adaptación psicosocial.

Reducción y flexibilización de jornada por motivos de cuidado de un familiar

Asimismo, por cuidado de un familiar de hasta 2º grado, el empleado o empleada podrá solicitar un permiso sin sueldo con una duración de entre 10 días y 3 meses, prorrogable, excepcionalmente, durante 3 meses más.

Cambio de domicilio por razón de violencia de género

La empleada pública víctima de violencia de género que, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, se haya visto obligada a optar por un cambio de domicilio o residencia habitual, tendrá derecho a un pago único de 1200 euros.

En el supuesto de que el cambio de domicilio o residencia venga motivado por el traslado forzoso a que hace referencia el artículo 82 del Estatuto Básico del Empleado Público, serán de aplicación las indemnizaciones previstas por la normativa aplicable para los traslados forzosos. Las ayudas contempladas en los dos párrafos anteriores no serán acumulables en ningún caso.

Licencias por estudios

A partir del curso 2019/20 el personal docente funcionario de carrera podrá solicitar una licencia por estudio no retribuida, con una duración de un curso completo (1 de septiembre a 31 de agosto) o en períodos de 5 meses (del 1 de septiembre al 31 de enero; del 1 de febrero al 30 de junio) y no podrá volver a solicitar el mencionado permiso, en cualquiera de sus modalidades, hasta 4 cursos después de la finalización del último período disfrutado.

Excedencia por razón de violencia de género sobre la empleada pública

La empleada pública que se encuentre en situación de excedencia por razón de violencia de gé-

nero, y sin perjuicio de los derechos económicos contemplados en el artículo 89.5 del Estatuto Básico del Empleado Público, tendrá derecho al reconocimiento, durante el tiempo que se mantenga en esta situación de excedencia, de un pago mensual cuya cuantía será del 100 % de sus retribuciones durante los primeros 12 meses, y del 75 % durante el resto del tiempo de excedencia.

Movilidad por razón de violencia de género

Sin perjuicio de lo dispuesto en el art. 82 del Estatuto Básico del Empleado Público, en el su-

puesto de movilidad por razón de violencia de género, a solicitud de la empleada pública víctima de violencia de género y si la efectividad del derecho a la protección de la víctima lo exigiere, se producirá la inmediata puesta a disposición del órgano competente, por el período de tiempo imprescindible, hasta la asignación de un puesto definitivo, manteniendo las retribuciones del puesto de origen, siempre que sean superiores a las del puesto adjudicado provisionalmente, durante un año o hasta la adjudicación definitiva, si ésta se produjera antes de dicho término.

Castilla y León

Permiso por nacimiento de hijos prematuros

Se concederá un permiso por nacimiento de hijos prematuros o que por cualquier otra causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, teniendo derecho a ausentarse del trabajo durante un máximo de 2 horas diarias con percepción íntegra de las retribuciones. En su caso, se ajustará el horario personal de forma que, preferentemente, no se haga coincidir dicho período con el correspondiente a horas de docencia directa.

Asimismo, el personal funcionario docente con jornada a tiempo completo tendrá derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de 2 horas, con la disminución proporcional de sus retribuciones.

Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber por deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral

Se concederá permiso por el tiempo imprescindible por deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral en los siguientes supuestos indicados en el artículo 39.c) del Decreto 59/2013, de 5 de septiembre.

Los de asistencia, por necesidades propias o de un familiar hasta el 2º grado de consanguinidad o afinidad, a consultas, tratamientos y exploraciones de tipo médico durante la jornada de trabajo, por el tiempo indispensable para ello y

siempre que se justifique por los servicios sanitarios tanto la asistencia efectiva, el horario de atención y de citación, como la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

Los de asistencia, por parte de los funcionarios que tengan a su cargo personas con discapacidad igual o superior al 33% hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad y por el tiempo que resulte indispensable, a reuniones de coordinación de su centro educativo, ya sea ordinario, de integración o de educación especial, centros de habilitación y rehabilitación, de los servicios sociales y centros ocupacionales, así como otros centros específicos donde la persona con discapacidad reciba atención.

Para conceder el tiempo solicitado relativo al cumplimiento de deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral, la dirección del centro, en coordinación con la correspondiente dirección provincial de educación, adoptará las medidas oportunas necesarias al objeto de hacer compatible el ejercicio de tales deberes con la adecuada y correcta prestación del servicio educativo asegurando en todo momento al alumnado una educación integral y continua.

En el caso de que dos o más funcionarios docentes de esta Administración generasen este derecho por el mismo sujeto causante, solo uno de ellos podrá hacer uso del mismo.

Licencia por estudios y para realizar prácticas.

Los funcionarios docentes de carrera podrán obtener licencias de estudios en los términos y condiciones que determine la correspondiente orden de convocatoria de la consejería con competencias en materia de educación, las cuales se ofertarán atendiendo a las disponibilidades presupuestarias.

Al personal funcionario docente de carrera que participando en un proceso selectivo sea nombrado funcionario docente en prácticas se le concederá licencia durante el tiempo en que se prolongue el correspondiente curso selectivo o fase de prácticas, percibiendo las retribuciones que para los funcionarios en prácticas establezca la normativa vigente.

Licencia por asuntos propios

Tendrá derecho a la licencia por asuntos propios el personal funcionario docente siempre que hayan transcurrido al menos 2 años desde su nombramiento. La duración acumulada de esta licencia no podrá exceder de 3 meses cada 2 años ni podrá ser inferior a 5 días hábiles.

Por asuntos particulares

El personal funcionario docente podrá disfrutar, por cada curso escolar, de los correspondientes días por asuntos particulares no sujetos a antigüedad, con subordinación a las necesidades del servicio y previa autorización, de los cuales hasta un máximo de 2 podrán ser en días lectivos que deberán disfrutarse en trimestres distintos.

Licencia para la colaboración y participación en Programas y Proyectos de Ayuda y Cooperación al Desarrollo

Para los funcionarios docentes de carrera podrán concederse licencias para la colaboración

en programas de cooperación y ayuda humanitaria y licencia para la participación en programas y proyectos de ayuda y cooperación al desarrollo en los términos establecidos en los artículos 37 y 38 del Decreto 59/2013, de 5 de septiembre (podrán concederse licencias con una duración máxima de 3 meses). No obstante lo anterior, la duración podrá ser ampliada hasta 6 meses, cuando exista necesidad justificada del programa que deberá ser valorada por el centro directivo competente en materia de cooperación al desarrollo. Durante el tiempo que se prolongue la licencia 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.

En el caso de la Participación en estos programas, la duración de la licencia es la misma que en el caso de la licencia de colaboración (3 /6 meses) pero en este caso no hay percepción de retribuciones.

Permiso por razones de guarda legal

El personal funcionario que tengan 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, tendrán derecho a la reducción de su jornada de trabajo entre un cuarto y la mitad de su duración con disminución proporcional de retribuciones.

Tendrá el mismo derecho y en las mismas condiciones, el personal funcionario docente indicado en el apartado anterior 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.

Cataluña

Permiso por nacimiento o adopción hijo / a

El progenitor o progenitora que no disfruta del permiso por maternidad tiene derecho a un permiso de 5 días laborables consecutivos dentro

de los 10 días siguientes a la fecha de nacimiento, o a la llegada al hogar del menor o la menor adoptado o acogido en caso de adopción o acogimiento. En caso de parto, adopción o aco-

gimimiento múltiple, la duración del permiso se amplía a 10 días si se trata de dos hijos y a 15 días si se trata de 3 o más.

Permiso de paternidad

El progenitor o progenitora, sin perjuicio del derecho al permiso por maternidad, tiene derecho a un permiso de paternidad de 5 semanas consecutivas.

El progenitor o progenitora puede disfrutar de este permiso durante el período comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento del hijo o hija, desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa o judicial de acogida, y hasta que finalice el permiso por maternidad, o también inmediatamente después de dicho permiso.

El progenitor o progenitora de una familia monoparental, si tiene la guarda legal exclusiva del hijo o hija, también puede disfrutar del permiso de paternidad a continuación del de maternidad.

Permiso por matrimonio, o inicio de convivencia en parejas estables

15 días naturales consecutivos dentro del plazo de un año a partir de la fecha.

Permiso por matrimonio de un familiar (hasta 2º grado)

1 día si es en Cataluña; 2 días fuera de Cataluña

Permiso sin retribución para atender a un familiar hasta 2º grado

Pueden concederse permisos sin retribución para atender a un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad por un período mínimo de 10 días y máximo de 3 meses, prorrogable, excepcionalmente, hasta 3 meses más.

Permiso por muerte, accidente, hospitalización o enfermedad grave de un familiar hasta el 2º grado

Misma localidad 2 días, 4 días distinta localidad. Excepcionalmente y por motivos debidamente

justificados, puede ampliarse el permiso hasta 6 días laborables.

Permiso para atender a hijos prematuros

En caso de nacimiento de un hijo o hija prematuro o que deba ser hospitalizado a continuación del parto, se otorga un permiso equivalente al tiempo de hospitalización hasta un máximo de 12 semanas. Este permiso se inicia a partir de la finalización del permiso por maternidad o de la 16ª semana posterior al parto, la adopción o el acogimiento.

Reducción de jornada de un tercio o de la mitad con derecho al 80% o al 60% de las retribuciones

Las personas a las que se aplica la presente ley pueden disfrutar de una reducción de un tercio o de la mitad de la jornada de trabajo, con la percepción del 80% o del 60% de la retribución, respectivamente, en los siguientes supuestos:

- a) Para cuidar de un hijo o hija menor de 6 años, siempre que se tenga su guarda legal.
- b) Para cuidar de una persona con discapacidad psíquica, física o sensorial que no haga ninguna actividad retribuida, siempre que se tenga su guarda legal.
- c) Porque tienen a su cargo un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, con una incapacidad o disminución reconocida igual o superior al 65% o con un grado de dependencia que le impide ser autónomo, o que requiere especial dedicación o atención.
- d) Las mujeres víctimas de la violencia de género, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social íntegra.

Permisos para atender a hijos discapacitados

Los progenitores con hijos discapacitados tienen derecho conjuntamente a permisos de ausencia del puesto de trabajo para poder asistir a reuniones o visitas en los centros educativos especiales o sanitarios donde reciban apoyo. Asimismo, tienen derecho a 2 horas de flexibilidad horaria diaria para poder conciliar los horarios de los centros de educación especial o de los otros centros donde el hijo o hija discapacitado recibe atención.

Permiso por traslado de domicilio

1 día misma localidad y **hasta 4 días a otra localidad.**

Licencia por estudios, no retribuida, relacionados con el puesto de trabajo

1 año (prorrogable excepcionalmente por un año más).

Licencia por asuntos propios

Hasta 6 meses cada 2 años.

Excedencia voluntaria para el mantenimiento de la convivencia

La excedencia voluntaria para el mantenimiento de la convivencia puede solicitarse, por una duración mínima de 2 años y máxima de 15 años, si el cónyuge o la cónyuge o el conviviente o la conviviente debe residir en otro municipio por haber obtenido allí un puesto de trabajo estable. El período de excedencia no computa a efectos de trienios, de grado personal y de derechos pasivos, ni comporta la reserva de la destinación.

Ceuta y Melilla

Cursos relacionados con la docencia directa del funcionario realizados fuera de la red de formación del MECED

5 días al año.

Actividades de perfeccionamiento

Hasta 5 días al año.

Por traslado de domicilio sin cambio de residencia

1 día, el del cambio efectivo, siempre que haya mudanza de muebles o enseres, que deberá acreditarse mediante factura oficial del transportista.

Deben hacerse constar en la solicitud ambos domicilios.

Matrimonio.

15 días naturales, **incluido el de la celebración.**

Euskadi

Licencia por matrimonio propio, pareja de hecho o de parientes

Por razón de matrimonio propio, el/la trabajador/a tendrá derecho a una licencia de 20 días naturales de duración que podrá disfrutar con anterioridad o posterioridad a su celebración, incluyendo dicha fecha en ese período. Esta licencia se podrá acumular al período vacacional con anterioridad o posterioridad a su disfrute.

Licencia por matrimonio de familiares

Cuando el matrimonio, **lo contraigan padres, madres, padres y madres políticos, hermanos/as, hermanos/as políticos/as, hijos/as, nietos/as o abuelos/as del/a trabajador/a**, éste tendrá derecho a una licencia de 1 día natural, en la fecha de la celebración que se ampliará a 3 días naturales si la celebración se efectuase a más de 150 km del lugar de residencia del/a fun-

cionario/a, al objeto de facilitar el desplazamiento.

Licencia por enfermedad grave o fallecimiento de parientes

Por **fallecimiento** de familiares hasta 2º grado de consanguinidad y afinidad, **o aún de grado más lejano si mediara convivencia**, 3 días laborables.

Por **enfermedad grave** justificada de familiares hasta 2º grado de consanguinidad y afinidad, **o aún de grado más lejano si mediara convivencia**, se dispondrá de 2 días laborables.

Por **enfermedad grave justificada o fallecimiento del cónyuge, compañero, compañera, hijo o hija**. 5 días laborables.

Los citados períodos de licencia se ampliarán en 2 días naturales más, si los hechos motivados se produjeran a más de 150 km del lugar

de residencia habitual del/a trabajador/a.

En los casos de enfermedad grave justificada de familiares hasta 2.º grado de consanguinidad o afinidad, o aún de grado más lejano si mediara convivencia, el personal tendrá derecho a una segunda licencia, por el mismo período de duración, pasados 30 días consecutivos desde la finalización de la primera licencia, a excepción del supuesto de que se trate de enfermedades terminales debidamente acreditadas en que no jugará el citado plazo de 30 días, sin que sea de aplicación, en este caso, la ampliación por distancia de la residencia habitual.

Permiso para reducción de jornada por enfermedad muy grave de parientes de 1er grado

Para atender el cuidado de un familiar de 1er grado, o de grado más lejano si mediara convivencia, por razones de enfermedad muy grave, el personal tendrá derecho a una reducción de jornada en la mitad o en un tercio de su jornada laboral semanal, con carácter retribuido, por el plazo máximo de un mes.

Licencia por traslado o mudanza del domicilio habitual

Con motivo de efectuarse el traslado o mudanza del domicilio habitual de un/a trabajador/a, éste tendrá derecho a una licencia de **2 días laborales de duración**.

Permiso para atender a familiares con enfermedad crónica o problemas de movilidad

El/la funcionario/a de carrera, en prácticas, o interino/a en vacante de curso completo que tenga que atender o cuidar a un o una familiar hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad, o aún de grado más lejano si mediara convivencia, por tener dificultades de movilidad o padecer una enfermedad grave continuada, acreditada por informe médico, dispondrá de un permiso retribuido de hasta 50 horas por curso escolar. Con carácter general, el tiempo máximo de uso diario de este crédito horario será de 2 horas y su disfrute habrá de realizarse siempre coincidiendo con alguna de las entradas o salidas al trabajo.

Permiso por la realización de estudios de perfeccionamiento profesional directamente relacionados con la función o puesto de trabajo desempeñado

La concesión de este permiso tendrá carácter potestativo y su disfrute dará lugar a la percepción de las retribuciones correspondientes.

Permiso para reducción de jornada por enfermedad muy grave de parientes de 1er grado

Para atender el cuidado de un familiar de 1er grado, o de grado más lejano si mediara convivencia, por razones de enfermedad muy grave, el personal tendrá derecho a una reducción de jornada en la mitad o en un tercio de su jornada laboral semanal, con carácter retribuido, por el plazo máximo de un mes.

Permiso para realización de estudios que se refieran a materias no directamente relacionadas con las funciones o puesto de trabajo desempeñado

Podrá concederse este permiso por la Dirección de Gestión de Personal previa renuncia expresa a las retribuciones por período de un curso escolar no prorrogable. Corresponde a la Comisión de Perfeccionamiento y Euskaldunización del presente Acuerdo el estudio y propuesta para la previsión en los correspondientes presupuestos de un determinado número de estos permisos. Este artículo será de aplicación únicamente al personal funcionario de carrera.

Permiso para la concurrencia a exámenes

Los/as trabajadores/as tendrán derecho al permiso necesario para concurrir a exámenes académicos, en centros oficiales u homologados, a razón de 1 día natural por cada prueba de examen a efectuar, tanto en convocatorias ordinarias como extraordinarias, y presentando siempre el correspondiente justificante. **Dicho permiso se ampliará a 2 días naturales si el examen se realiza a más de 150 km del lugar de residencia del examinando.** Este permiso será retribuido.

Permiso para asistencia a eventos colectivos

de carácter científico, técnico, profesional, colegial, asociativo o sindical

El personal funcionario de carrera y el personal interino que se encuentre ocupando una vacante de curso completo podrá disfrutar de un permiso para la asistencia a congresos, cursos, cursillos, seminarios, simposios, encuentros, certámenes, coloquios, conferencias, reuniones, jornadas y demás eventos colectivos de carácter científico, técnico, profesional, colegial, asociativo o sindical, de acuerdo con las necesidades de servicio, previa autorización de la Delegación Territorial correspondiente.

El permiso, solicitado por iniciativa del/a trabajador/a tendrá carácter retribuido hasta un límite de 5 días, siendo no retribuido el exceso sobre este límite, y no causará derecho al abono de indemnización alguna, por ningún concepto, ni tan siquiera dietas, gastos de viaje, estancia o inscripción, que correrán a cargo de la persona interesada.

Permiso por asuntos propios

Los permisos concedidos por asuntos propios no darán lugar a retribución alguna, siendo excluido el período de su disfrute del cómputo para el cálculo de vacaciones y su duración acumulada no podrá exceder de 4 meses cada 2 años.

En los casos en que el permiso se solicite para la realización de estudios oficiales, se podrán conceder hasta 4 meses continuados por una sola vez y con una periodicidad anual. En el supuesto de que el permiso se solicite para la realización de una misión en países en vías de desarrollo, al amparo de Organizaciones no gubernamentales de desarrollo, su duración acumulada no podrá exceder de 2 años cada 5 años, siendo el periodo mínimo de disfrute 3 meses. Se concederá permiso para visitar a parientes hasta 2.º grado de consanguinidad, que estuvieran cumpliendo penas privativas de libertad, por el tiempo que resulte necesario para ello, siempre y cuando las visitas no puedan efectuarse fuera del horario de trabajo.

Permiso no retribuido

El personal funcionario de carrera podrá solicitar un permiso no retribuido por un curso escolar completo o por 6 meses debiendo coincidir en este último caso con alguno de los siguientes periodos: agosto- enero o febrero- julio. La concesión de este permiso será incompatible con cualquier actividad remunerada. No cabrá nueva solicitud hasta haberse acumulado 5 años de servicios efectivos desde la finalización de su disfrute.

Extremadura

Permiso por la interrupción voluntaria del embarazo

4 días naturales, ampliables en un día si el hecho se produjera en localidad distinta a la residencia habitual del funcionario.

Por fallecimiento de familiares en 1er grado de consanguinidad o afinidad, de hermanos, cónyuge o pareja de hecho

El funcionario/a tendrá derecho a un permiso de 5 días naturales, que se ampliará en **2 días más**, si el hecho se produjera en localidad distinta a la de residencia del funcionario.

Por accidente o enfermedad graves y por hospitalización que requiera la presencia del fun-

cionario junto al familiar enfermo

El funcionario/a tendrá derecho a un permiso de 4 días naturales, cuando se trate de familiares en 1er grado de consanguinidad o afinidad, de hermanos, cónyuge o pareja de hecho, que se ampliará en 2 días más, si el hecho se produjera en localidad distinta a la de residencia del funcionario.

Fallecimiento, accidente o enfermedad grave y hospitalización de un familiar dentro del 2º grado de consanguinidad o afinidad

2 días hábiles cuando se produzca en la misma localidad y 4 días hábiles cuando sea en distinta localidad.

Cuando de conformidad con lo dispuesto en los

apartados anteriores, se tenga derecho al permiso por accidente o enfermedad graves o por hospitalización de un familiar, el inicio del permiso será determinado por el funcionario, y su disfrute se realizará de forma continuada, sin interrupción, hasta completar los días que pudieran corresponderle.

Por traslado de domicilio sin cambio de residencia

1 día.

Si comporta traslado de localidad, hasta 2 días.

Los funcionarios que tuvieran a su cargo hijos con discapacidad

Podrán ausentarse del trabajo por el tiempo indispensable para asistir a reuniones de coordinación de su centro educativo, ordinario de integración o de educación especial, donde reciba atención, tratamiento o para acompañarlo si ha de recibir apoyo adicional en el ámbito sanitario.

Galicia

Para la adaptación progresiva del día de trabajo para tratamientos oncológicos

Los funcionarios y el personal laboral que se reincorporan al servicio efectivo cuando terminan un tratamiento de radioterapia o quimioterapia pueden solicitar una reducción (permiso retribuido) en la mitad de la jornada laboral. La gestión territorial puede otorgar esta reducción cuando contribuye a la recuperación funcional completa de la persona o evita situaciones de especial dificultad o dolor en el desempeño de su trabajo. Esta reducción se puede extender hasta un mes desde el alta médica, ampliable por un mes más cuando el personal justifica la persistencia en su estado de salud de las circunstancias que surgen del tratamiento de radioterapia o quimioterapia. La solicitud irá acompañada de la documentación aportada por el interesado para comprobar la existencia de esta situación y la Administración deberá resolverla en el plazo de tres días, previo informe de la inspección médica educativa.

Permiso por fallecimiento, accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica de un familiar de: 1er grado 3 y 5 días hábiles según localidad. De 2º grado 2 y 4 días hábiles según localidad.

En los casos de fallecimiento, los días en que se haga uso de este permiso deberán ser consecutivos e inmediatamente posteriores al hecho que genera el derecho al mismo. En los demás casos, podrá hacerse uso de los días de forma discon-

tinua mientras persista el hecho causante y hasta el máximo de días establecido.

En todos los casos, se computará el día del hecho causante únicamente cuando la persona no preste servicios ese día y le corresponda prestarlos.

Permisos por traslado de domicilio (1 día/2 días si hay cambio de localidad)

Si la unidad familiar está integrada por dos o más personas, el permiso previsto en este apartado es de 2 días naturales si tiene lugar dentro de la misma localidad y de 4 días naturales si implica cambio de residencia a otra localidad.

Por nacimiento de hijos prematuros o que por cualquier otra causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto

El personal funcionario tendrá derecho a ausentarse del puesto de trabajo durante 2 horas diarias mientras dure el período de hospitalización, con la percepción íntegra de sus retribuciones. Asimismo, en estos mismos casos el personal funcionario tiene derecho a una reducción de su jornada de trabajo diaria hasta un máximo de 2 horas, con la disminución proporcional de sus retribuciones. Mientras la hija o hijo prematuro permanezca en el centro hospitalario, podrá hacerse uso acumulado de los derechos previstos en los párrafos anteriores, con las repercusiones retributivas que en cada caso se indican. La reducción de jornada con deducción retributiva, de 2 horas diarias, procederá también a partir del

alta hospitalaria mientras la hija o hijo prematuro precise cuidados, por el tiempo que determine el informe médico.

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

Las funcionarias embarazadas tendrán derecho a los permisos necesarios para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción o acogimiento, o guarda con fines de adopción, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, por el tiempo necesario para su práctica y también de la justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

El personal funcionario tendrá el mismo derecho y en las mismas condiciones para acompañar a su cónyuge o pareja de hecho a la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, 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.

Permiso para la realización de tratamientos de fecundación asistida

El personal funcionario docente tiene derecho a los permisos retribuidos necesarios para la realización de tratamientos de fecundación asistida. La duración de estos permisos se limitará al tiempo preciso para la práctica de dichos tratamientos y su concesión se condiciona a la justificación previa de necesidad de realización de aquellos dentro de la jornada de trabajo. Si la necesidad de desplazamiento para recibir el tratamiento lo justifica, la duración del permiso será de 2 días hábiles.

El personal funcionario tiene el mismo derecho y en las mismas condiciones para acompañar a su cónyuge o pareja de hecho a tratamientos de fecundación asistida.

Permiso por matrimonio o unión de hecho (15

días naturales)

El permiso deberá disfrutarse, con carácter general, en fechas que comprendan el día del hecho causante o inmediatamente después. Excepcionalmente, y por causa motivada, podrá disfrutarse en otras fechas diferentes y siempre dentro del curso académico en que tiene lugar el hecho causante.

Permiso por matrimonio de familiares de hasta 2º grado de consanguinidad y 1º de afinidad

El personal funcionario docente tendrá derecho a permiso el día de la celebración del matrimonio de sus familiares hasta el segundo grado de consanguinidad y primero de afinidad.

Permisos por accidente o enfermedades muy graves del cónyuge, pareja de hecho o de un familiar dentro del 1er grado de consanguinidad o afinidad

El personal funcionario docente tendrá derecho a un permiso retribuido para atender al cuidado de esas personas con una duración máxima de 30 días naturales.

Excepcionalmente, podrá disfrutar de este permiso un familiar en 2º grado cuando no existan supervivientes de 1er grado o estén incapacitados para atender su cuidado o se trate de personas convivientes.

La duración del permiso no podrá ser inferior a 7 días naturales. Estos permisos que se concedan por tiempo inferior a los 30 días naturales podrán ser prorrogados, previa petición del personal interesado e informe de la inspección médica educativa, sin que su duración acumulada pueda exceder de los 30 días naturales.

Permiso por asuntos particulares

Podrá disponerse de hasta 4 días por curso académico, como máximo, de permiso para asuntos personales sin justificación, atendiendo siempre a las necesidades del servicio, de los cuales 2 podrán ser en días lectivos.

Permisos para la formación militar de los reservistas voluntarios o de los aspirantes a tal condición

El personal funcionario que tenga la condición de reservista voluntario o aspire a adquirir tal condición tiene derecho a los permisos necesarios para la realización de los períodos de formación militar, básica y específica, y de formación continuada previstos en la legislación de la carrera militar.

Permiso por parto

En los casos de parto, la madre funcionaria tiene derecho a un permiso retribuido de **22 semanas ininterrumpidas**, que se distribuirán a elección de la persona titular del derecho, siempre que 6 semanas sean inmediatamente posteriores al parto.

Permiso por adopción o acogimiento

En los casos de adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, el personal funcionario tiene derecho a un permiso retribuido de **22 semanas ininterrumpidas**, del que se hará uso, a elección de la persona titular del derecho, en cualquier momento posterior a la efectividad de la resolución judicial por la que se constituya la adopción o efectividad de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios periodos de aprovechamiento de este permiso.

Los supuestos de adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, contemplados en este artículo son los que así se establezcan en la normativa de aplicación en la Comunidad Autónoma de Galicia, debiendo tener el acogimiento simple una duración no inferior a 1 año.

Permiso del otro progenitor por nacimiento, acogimiento o adopción de un hijo

En los casos de nacimiento, acogimiento o adopción de un hijo, el personal funcionario que no esté disfrutando del permiso por parto o por adopción o acogimiento previsto en esta ley tiene derecho a un permiso retribuido de 5 semanas ininterrumpidas de duración, del cual se hará uso a partir de la fecha del nacimiento, de la efectividad de la decisión administrativa o judicial

de acogimiento o de la efectividad de la resolución judicial por la que se constituya la adopción. En los casos de parto, adopción o acogimiento múltiple, la duración de este permiso se incrementará en una semana más.

El permiso previsto en este artículo es independiente del uso compartido del permiso por parto o por adopción o acogimiento.

El personal funcionario que esté disfrutando del permiso por parto o por adopción o acogimiento puede hacer uso del permiso previsto en este artículo inmediatamente a continuación de la finalización del período de duración de aquel en los siguientes supuestos:

- Cuando la persona titular del derecho haya fallecido antes de la utilización íntegra del permiso.
- Si la filiación del otro progenitor no estuviera determinada.
- Cuando en resolución judicial dictada en proceso de nulidad, separación o divorcio, iniciado antes de la utilización del permiso, se le haya reconocido a la persona que esté disfrutando del mismo la guarda del hijo o hija.

Licencia por riesgo en el embarazo o durante el período de lactancia natural

En los casos de riesgo en el embarazo previstos en la legislación de prevención de riesgos laborales en los que no sea posible la adaptación de las condiciones de trabajo, o la misma no elimine el riesgo, ni sea posible el cambio de puesto o de funciones de la funcionaria embarazada, esta tiene derecho a una licencia durante el período de tiempo necesario para la protección de su salud y la del feto, mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto de trabajo o a otro puesto compatible con su estado.

Asimismo, en los casos de riesgo durante el período de lactancia natural del hijo menor de 12 meses previstos en la legislación de prevención de riesgos laborales, las funcionarias tienen derecho a una licencia en los mismos términos regulados en el apartado anterior.

Se garantizará la plenitud de derechos económicos de las funcionarias durante el período de disfrute de las licencias reguladas en este artículo.

culo en los términos previstos por el apartado cuarto del artículo 146 de la presente ley.

Especialidades en los casos de adopción o acogimiento internacional

En los casos de adopción o acogimiento internacionales, el personal funcionario tiene derecho, si fuera necesario el desplazamiento previo al país de origen del menor, a un permiso de hasta 3 meses de duración, fraccionables a elección de la persona titular del derecho, y durante los cuales se percibirán exclusivamente las retribuciones básicas.

Con independencia de lo previsto en el apartado anterior, en los casos contemplados por este artículo el permiso por adopción o acogimiento puede iniciarse hasta 4 semanas antes de la efectividad de la resolución judicial por la que se constituya la adopción o de la efectividad de la decisión administrativa o judicial de acogimiento.

Actividades de formación organizadas por las universidades, organizaciones sindicales, asociaciones profesionales o similares

El profesorado que desee participar en cualquier actividad de formación organizada por las universidades, organizaciones sindicales, asociaciones profesionales o similares que se desarrollen, total o parcialmente, en horario lectivo deberá solicitar el permiso correspondiente, según el procedimiento establecido.

En todo caso, el profesorado tendrá derecho a disfrutar de hasta un máximo de 4 días lectivos para realizar actividades de formación.

Licencia por asuntos propios

Por asuntos propios podrá concederse, al personal funcionario, licencias sin retribución de una duración acumulada que no podrá exceder de 3 meses cada dos años.

Licencias para la participación en proyectos o programas de cooperación para el desarrollo y de acción humanitaria

Pueden concederse licencias al personal funcionario para la participación en proyectos o pro-

gramas de cooperación para el desarrollo y de acción humanitaria por un período no superior a 6 meses, en los casos en que no proceda el otorgamiento de la comisión de servicios prevista en el apartado cuarto del artículo 26 de la Ley 3/2003, de 19 de junio, de cooperación para el desarrollo, o en la norma que lo sustituya. Estas licencias podrán tener carácter retribuido, en los supuestos y con los requisitos que, en su caso, se determinen.

Licencias para supuestos de hospitalización prolongada

El personal tendrá derecho a una licencia sin retribución de hasta un mes de duración en el caso de hospitalización prolongada por enfermedad grave o enfermedad que implique reposo domiciliario del o de la cónyuge, de la pareja de hecho o de parientes que convivan con el trabajador o la trabajadora.

Para atender el cuidado de hijo menor que padezca cáncer

Para atender el cuidado de hijo menor de edad por naturaleza o adopción, o en los supuestos de acogimiento preadoptivo, permanente o simple de un menor, que padezca cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas) o cualquier otra enfermedad grave que implique un ingreso hospitalario de larga duración u hospitalización a domicilio de las mismas características, y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente acreditado por el informe del Servicio de Salud correspondiente y la inspección médica educativa, se concederá una reducción de al menos la mitad de la duración de la jornada de trabajo, como máximo hasta que el menor cumpla los 18 años, siempre que ambos progenitores, adoptantes o acogedores de carácter preadoptivo, permanente o simple trabajen.

Cuando exista recaída del menor por el cáncer o la misma enfermedad grave que necesite cuidados directos deberá acreditarse la necesidad de la continuación del tratamiento médico, así como del cuidado directo, continuado y permanente del menor por el progenitor, adoptante o

acogedor, mediante un nuevo informe médico del mismo facultativo que firmó el informe inicial o de la persona que lo sustituya y de la inspección médica educativa.

Este permiso se concederá por un período inicial de un año, prorrogable por períodos de 6 meses cuando subsista la necesidad de cuidado directo, continuo y permanente del menor, que se acreditará mediante el informe del facultativo correspondiente y de la inspección médica educativa y, como máximo, hasta que este cumpla los 18 años.

Reducción de jornada por cuidado de un familiar

Por ser preciso atender el cuidado del cónyuge o pareja de hecho, de un familiar de 1er grado de consanguinidad o afinidad, o de un menor en acogimiento preadoptivo, permanente o simple, por razones de enfermedad muy grave, el personal funcionario docente tendrá derecho a solicitar una reducción de hasta el 50% de la jornada laboral, con carácter retribuido, y por el plazo máximo de un mes, prorrogable en circunstancias excepcionales y atendiendo a la extrema gravedad de la enfermedad padecida, hasta una duración máxima de 2 meses.

Excepcionalmente, podrá disfrutar de esta re-

ducción un familiar en 2º grado cuando no existan supervivientes de 1er grado o estén incapacitados para atender su cuidado.

Reducción de jornada por guarda legal

Por razones de guarda legal, cuando el personal funcionario docente se encargue del 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 una reducción de un tercio o de un medio de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional de sus retribuciones.

Reducción de jornada por interés particular.

El personal funcionario docente tendrá derecho a una reducción de media jornada de trabajo por interés particular con la disminución proporcional de sus retribuciones.

La reducción de jornada abarcará, en la proporción que se conceda, al horario lectivo, horario complementario fijo y horario semanal de permanencia en el centro.

La concesión de la reducción de jornada, en función de la organización del centro, podrá eximir de la obligatoriedad de impartir docencia durante todos los días de la semana.

La Rioja

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado algún menor de 12 años o persona con discapacidad, encargarse del cuidado directo del cónyuge o 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 no desempeñe actividad retribuida que no desempeñe actividad retribuida

Tendrá derecho a una disminución de la jornada de trabajo en un tercio o un medio.

En el supuesto de cuidado de menor de 10 años o persona con discapacidad que no desempeñe actividad retribuida, se tendrá derecho a percibir un 80% y un 60% de las retribuciones, respecti-

vamente.

En el supuesto de cuidado de mayor de 10 años y menor de 12, se aplicará una reducción proporcional de las retribuciones.

Por interés particular

En aquellos casos en que resulte compatible con la naturaleza del puesto de trabajo desempeñado y con las funciones del Centro de trabajo donde dicho puesto se encuentre, el personal que ocupe puestos de trabajo cuyo nivel de complemento de destino sea inferior al 26 podrá solicitar al órgano competente el reconocimiento de una jornada reducida, en un tercio o en un medio que, en todo caso se prestará con carácter inin-

terrumpido entre las 9 y las 14 horas, de lunes a viernes, con la reducción proporcional de sus retribuciones. El periodo mínimo de disfrute de esta jornada reducida será de 6 meses.

Los funcionarios docentes, que ocupen puestos en Centros docentes públicos, podrán solicitar esta reducción de jornada cuando su complemento de destino sea igual o inferior al nivel 26. La duración de la reducción será de un curso académico.

El personal docente podrá disponer de **2 días de libre disposición** retribuidos por cada curso escolar.

Por matrimonio de padres, hermanos e hijos, tanto del funcionario como de su cónyuge

El día de celebración del matrimonio.

En caso de fallecimiento, accidente, enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge o familiares hasta el 2º grado de consanguinidad o afinidad del funcionario

3 días hábiles. Cuando con tal motivo el funcionario necesite hacer un desplazamiento desde su domicilio habitual a localidad que diste más de 60 Km., el plazo será de 5 días hábiles.

En los supuestos de enfermedad grave, hospitalización en institución sanitaria u hospitalización domiciliaria e intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, los días de permiso podrán utilizarse seguidos o alternados, a petición del personal. En el caso de que la hospitalización fuese inferior a los días a que por enfermedad grave se tiene permiso y no mediase certificado de gravedad o informe de necesidad de cuidados, este permiso se reducirá a los días que efectivamente el familiar afectado haya estado hospitalizado.

Por traslado de domicilio habitual

1 día hábil que se amplía a 2 días hábiles cuando exija desplazamiento a localidad que diste más de 60 Km.

Por el tiempo imprescindible

Para la asistencia a consultas médicas que deba realizar el funcionario durante su jornada de trabajo o a consultas con **hijos menores de 16 años**, ancianos que requieran especial dedicación o discapacitados a su cargo que, reuniendo la condición anterior, exijan su presencia.

Derecho a ausentarse del lugar de trabajo, por el tiempo necesario

Para asistir a **tutorías de hijos en edad de escolarización obligatoria**, siempre y cuando éstas no puedan celebrarse fuera del horario de trabajo, **así como a las reuniones de los órganos de coordinación de los centros de educación especial** donde el hijo discapacitado reciba atención, con justificación previa y debidamente acreditada.

El mismo derecho tendrá para acudir a reuniones en aquellos centros donde se encuentren internadas personas dependientes por razón de su enfermedad.

En el supuesto de parto, adopción y acogimiento, tanto preadoptivo como permanente

El permiso tendrá una duración de 18 semanas ininterrumpidas, ampliables en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del hijo, menor adoptado o acogido y, por cada hijo a partir del segundo, en los supuestos de parto múltiple.

Por lactancia de un hijo menor de 15 meses

Las funcionarias tendrán derecho a una hora diaria de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones

Licencias sin sueldo por asuntos propios

Su duración acumulada no podrá en ningún caso exceder de 4 meses cada 2 años. Cuando la duración de la licencia sea superior a 15 días consecutivos no procederá su denegación basada en necesidades de sustitución del funcionario.

Licencias sin sueldo para participar como voluntarios en programas previstos por Organizaciones Internacionales no Gubernamentales, sin que su duración acumulada pueda exceder de 6 meses cada 2 años.

Madrid

Por el tiempo mínimo imprescindible

Acompañamiento a cónyuge o pareja de hecho, hijos/as menores, familiares de 1er grado de parentesco y adultos discapacitados o dependientes a cargo o con cuidado directo del docente, a consultas médicas, intervenciones quirúrgicas, pruebas diagnósticas o asistencias hospitalarias que, por su naturaleza, recomienden ir acompañado, o cuando concurren especiales circunstancias que lo hagan necesario por razón de edad o estado de salud.

Por el tiempo mínimo imprescindible

Asistencia del padre, madre, tutor o tutora a las tutorías u otras reuniones del centro escolar, necesarias para el seguimiento académico de hijos/as o menores a su cargo.

En el caso de hijos/as con discapacidad tendrán también permiso para la asistencia a reuniones de coordinación de su centro de educación especial.

El acompañamiento a consultas médicas, intervenciones quirúrgicas, pruebas diagnósticas o asistencias hospitalarias se justificará con documento acreditativo del centro médico u hospitalario en el que se realice la atención sanitaria, así como de la relación de parentesco.

Las asistencias a tutorías u otras reuniones del centro escolar o reuniones de coordinación del centro de educación especial se justificarán con documento acreditativo del centro en el que tenga lugar la reunión, así como de la relación de parentesco.

Por el tiempo mínimo imprescindible

Permiso para la realización de tratamientos de fecundación asistida.

Permiso para la asistencia a actividades de partidos políticos o sindicatos

Hasta 15 días al año

Permiso de matrimonio

15 días naturales ininterrumpidos. De celebrarse este fuera del municipio de residencia del em-

pleado público podrá disfrutar hasta 2 días más sin sueldo.

Permiso por traslado de domicilio

2 días naturales consecutivos

Permiso por enfermedad de hijo menor de 16 años

Permiso de ausencia al trabajo de hasta 4 días naturales consecutivos. Con derecho al 50 % de las retribuciones.

Por familiares de 3er grado de consanguinidad o afinidad

Permiso de 2 o 4 días naturales consecutivos: 2 días si el suceso se produce dentro de la Comunidad de Madrid. 4 días si el suceso se produce fuera de la Comunidad de Madrid.

Permiso por matrimonio de un familiar

La celebración del matrimonio o unión de hecho acreditada legalmente de padres, hijos, hermanos, hermanos políticos y nietos del empleado público. Permiso para ausentarse en la fecha de celebración del acontecimiento, ampliándose a 2 o 3 días cuando la distancia y circunstancias así lo exijan fuera de la Comunidad de Madrid y dentro de la Península. El periodo será de 3 o 4 días, también en función de la distancia y circunstancias, cuando el acontecimiento se celebre fuera de la Península.

Reducción de jornada por guarda legal. Menor de 12 años. Anciano o disminuido físico o psíquico, que no desempeñe ninguna otra actividad retribuida. Que el empleado público precise encargarse del cuidado directo de 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

Disminución de su jornada de trabajo hasta un máximo del 50%. Con reducción proporcional de las retribuciones.

Murcia

Licencia por asuntos propios para funcionarios en servicio activo

Asuntos propios para funcionarios de carrera e interinos sin ninguna retribución y cuya duración acumulada no podrá exceder en ningún caso de 3 meses cada 2 años. La concesión de esta licencia se subordinará a las necesidades del servicio. La concesión de asuntos propios para los meses de junio o septiembre se estudiará sólo para los casos urgentes.

Permiso por fallecimiento, accidente, enfermedad grave u operación de un familiar

Se establecen de 3 a 5 días dependiendo de la localidad del suceso con respecto a la localidad del personal funcionario afectado y dentro del 1er grado de consanguinidad o afinidad. En el caso de familiares de 2º grado los días serán de 2 a 4 según localidad.

En los casos de muerte de un familiar, podrá disponerse de los días de permiso a elección del empleado público, dentro de los días hábiles inmediatamente posteriores a aquél en que se produzca el hecho causante del permiso. Uno de los días del permiso podrá tomarlo dentro de los 15 días hábiles posteriores.

Ausencia del trabajo para la conciliación de la vida familiar y laboral

El personal que tenga hijos con discapacidad psíquica, física o sensorial, tendrá derecho a ausentarse del trabajo por el tiempo indispensable para asistir a reuniones de coordinación de su centro de educación especial, donde reciba tratamiento o para acompañarlo si ha de recibir apoyo adicional en el ámbito sanitario.

Los empleados públicos tendrán derecho a ausentarse del trabajo para someterse a técnicas de fecundación asistida por el tiempo necesario para su realización y previa justificación de la necesidad dentro de la jornada de trabajo.

Permiso de reducción horaria por cuidado de familiares

Por ser preciso atender el cuidado de un familiar de 1er grado, el funcionario tendrá derecho a solicitar una reducción de hasta el 50% de la jornada laboral, con carácter retribuido, por razones de enfermedad muy grave y por el plazo máximo de un mes.

Excepcionalmente se podrá conceder 15 días a jornada completa dentro del plazo máximo del mes.

Navarra

Licencia retribuida por parto

Las funcionarias tendrán derecho, en el supuesto de parto, a una licencia retribuida de 17 semanas ininterrumpidas.

Licencia retribuida por cuidado de hijo menor de edad afectado por cáncer u otra enfermedad grave

El personal funcionario tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo de la mitad de su duración, sin reducción de las retribuciones, para el cuidado del hijo menor de edad afectado por cáncer o por otra enfermedad grave que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente. Excep-

cionalmente, la reducción de jornada podrá alcanzar un porcentaje superior, como máximo hasta el 75 por 100, cuando se acredite debidamente su necesidad para el cumplimiento de la finalidad de la licencia.

Duración y régimen de las licencias no retribuidas por asuntos propios

Podrán concederse licencias no retribuidas por asuntos propios, cuya duración acumulada no podrá exceder de 3 meses cada 2 años naturales.

Permiso retribuido por lactancia de hijos menores de 12 meses

El personal funcionario con un hijo menor de

12 meses tendrá derecho a una hora diaria de ausencia del trabajo. Este periodo de tiempo podrá sustituirse, a su elección, **por dos fracciones de ¾ de hora o** por una reducción de la jornada normal en una hora, a disfrutar en este último caso al inicio o al final de la jornada.

Permiso retribuido para someterse a técnicas de fecundación asistida

El personal funcionario tendrá derecho a ausentarse del trabajo para someterse a técnicas de fecundación o reproducción asistida, por el tiempo indispensable y previa justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo

Permiso retribuido para la atención de hijos con discapacidad

El personal funcionario que tenga hijos con discapacidad psíquica, física o sensorial legalmente reconocida podrá ausentarse del trabajo por el tiempo indispensable para asistir a reuniones de coordinación del centro de educación o para acompañarlo si ha de recibir apoyo adicional en el ámbito sanitario o social.

Permiso retribuido por enfermedad, ingreso, fallecimiento del cónyuge o pareja estable y familiares de primer grado de consanguinidad

Se concederá un permiso retribuido **de 4 días laborables** por cónyuge o pareja estable y familiar de 1er grado de consanguinidad, cuando el suceso se produzca dentro de la Comunidad Foral de Navarra y de 5 días laborables cuando se produzca fuera de la misma.

El disfrute del permiso por fallecimiento se podrá realizar de forma consecutiva o en días discontinuos en el plazo de un mes desde el día del fallecimiento, incluido.

Permiso retribuido por enfermedad, ingreso, fallecimiento de familiares de 1er grado de afinidad y hermanos

Se concederá un permiso retribuido de **3 días laborables** por familiares de primer grado de

afinidad y hermanos, cuando el suceso se produzca dentro de la Comunidad Foral de Navarra y de 4 días laborables cuando se produzca fuera de la misma.

Se concederá un permiso retribuido de 1 día laborable por ingreso en un centro hospitalario y/u hospitalización en domicilio de menor duración, o cuando el dictamen médico sea de enfermedad de pronóstico reservado o menos grave, del cónyuge o pareja estable, familiares de 1er grado por consanguinidad o afinidad y hermanos, cuando el suceso se produzca dentro de la Comunidad Foral de Navarra, y de 2 días laborables cuando se produzca fuera de la misma.

El disfrute del permiso por fallecimiento se podrá realizar de forma consecutiva o en días discontinuos en el plazo de un mes desde el día del fallecimiento, incluido.

Permiso retribuido por enfermedad, ingreso, fallecimiento de familiares de hasta 2º grado de consanguinidad, o afinidad

Se concederá un permiso retribuido de **1 día laborable** por familiares de hasta 2º grado de consanguinidad, o afinidad, no incluidos en los apartados anteriores, cuando el suceso se produzca dentro de la Comunidad Foral de Navarra **y de 2 días laborables** cuando se produzca fuera de la misma.

El disfrute del permiso por fallecimiento se podrá realizar de forma consecutiva o en días discontinuos en el plazo de un mes desde el día del fallecimiento, incluido.

Permiso retribuido por la enfermedad o ingreso de familiares (observaciones comunes)

Se concederá un permiso retribuido de 1 día laborable por ingreso en un centro hospitalario y/u hospitalización en domicilio de menor duración, o cuando el dictamen médico sea de enfermedad de pronóstico reservado o menos grave, del cónyuge o pareja estable, familiares de 1er grado por consanguinidad o afinidad y hermanos, cuando el suceso se produzca den-

tro de la Comunidad Foral de Navarra, y de 2 días laborables cuando se produzca fuera de la misma.

Los días de permiso retribuido correspondientes en cada caso podrán ser disfrutados a lo largo de toda la duración de la enfermedad o ingreso, y en este último caso durante los 15 días siguientes al alta hospitalaria, siempre que ello sea compatible con las necesidades del servicio.

Sólo se podrá conceder este permiso por un mismo familiar si ha transcurrido al menos un mes desde la finalización del disfrute de un permiso retribuido por hospitalización o enfermedad del mismo sujeto causante. En el caso de ingresos hospitalarios, si transcurrido un mes desde la finalización del permiso correspondiente continuase el citado ingreso, podrá concederse un nuevo permiso.

La estancia en observación en urgencias se considerará ingreso hospitalario.

Permiso retribuido para facilitar la reincorporación al servicio tras someterse a determinados tratamientos médicos

El personal funcionario que se reincorpore al servicio efectivo a la finalización de un tratamiento de radioterapia o quimioterapia podrá solicitar una adaptación progresiva de hasta un 25 por ciento de su jornada de trabajo ordinaria, considerándose como tiempo de trabajo efectivo.

La adaptación podrá extenderse hasta un mes desde el alta médica, pudiendo ampliarse en un mes más si persisten los efectos derivados de tales tratamientos médicos.

Excepcionalmente, podrá concederse esta adaptación de jornada en procesos de recuperación de otros tratamientos de especial gravedad con base en informe facultativo que aconseje este tipo de adaptación, debiendo analizarse en este caso las circunstancias concurrentes en cada supuesto.

Permiso retribuido por cirugía mayor ambu-

latoria de familiares.

Se concederá un permiso retribuido de 2 días naturales en los casos de cirugía mayor ambulatoria del cónyuge o pareja estable, de los hijos y de los padres.

Permiso retribuido por procedimientos quirúrgicos y diagnósticos que requieran acompañamiento

Se concederá un permiso retribuido de un día natural, que será el que coincida con aquél en que se realiza la prueba, en aquellos procedimientos quirúrgicos y diagnósticos que requieran acompañamiento del cónyuge o pareja estable y familiares de 1er grado de consanguinidad, siempre que dicha necesidad se dictamine por informe facultativo.

Permiso retribuido para efectuar una donación de sangre o componentes sanguíneos

El personal funcionario, previa justificación, tendrá derecho a disfrutar de un permiso retribuido por el tiempo indispensable para efectuar una donación de sangre o componentes sanguíneos.

Permiso retribuido para presentar la declaración del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas

Se concederá al personal funcionario permiso retribuido, por el tiempo indispensable para acudir a presentar la declaración personal del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas, previa justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

Permiso retribuido por asuntos particulares

El personal funcionario tendrá derecho a 3 días laborables de permiso retribuido por año, o de los días que proporcionalmente correspondan si el tiempo de servicio hubiese sido menor, por asuntos particulares no incluidos en los artículos anteriores. El período de disfrute podrá prolongarse hasta el 31 de enero del año siguiente como máximo.

País Valenciano

Permiso médico educativo y asistencial

Siempre y cuando se acredite la imposibilidad de la asistencia fuera de la jornada de trabajo, el personal podrá acudir durante su jornada laboral, por necesidades propias o de menores, ancianos o discapacitados a su cargo, a consultas, tratamientos y exploraciones de tipo médico, a reuniones de coordinación de sus centros de educación y a consultas de apoyo adicional en el ámbito socio-sanitario.

Estas ausencias durarán el tiempo indispensable para su realización y serán preferentemente en horario no lectivo.

Permiso por técnicas prenatales

Se concederán permisos al personal para la asistencia a la realización de exámenes prenatales y cursos de técnicas para la preparación al parto, así como la asistencia a tratamientos basados en técnicas de fecundación asistida, por el tiempo indispensable y previa justificación. Este permiso se concederá siempre y cuando se acredite la imposibilidad de la asistencia fuera de la jornada de trabajo.

Permiso por matrimonio

El personal tendrá derecho a disfrutar de un permiso de 15 días naturales y consecutivos por razón de matrimonio o inscripción en los Registros Oficiales de Uniones de Hecho.

Este permiso podrá disfrutarse en el período comprendido en los treinta días naturales antes o después de la celebración del matrimonio o inscripción en los Registros Oficiales de Uniones de Hecho, salvo supuestos excepcionales, de disfrute del mismo en ese periodo, debidamente acreditados.

Permiso por celebración de su matrimonio o unión de hecho

El personal tendrá derecho a permiso el día de la celebración de su matrimonio o inscripción de su unión de hecho en un Registro Oficial, así como de sus padres, padres políticos, hermanos, hermanos políticos, hijos, hijos del cónyuge o

pareja de hecho, nietos y abuelos.

Si el lugar en el que se realiza la celebración superara la distancia de 375 kilómetros computados desde la localidad de residencia de dicho personal, el permiso será de 2 días naturales consecutivos.

Permiso por traslado de domicilio habitual

El personal podrá disfrutar de un permiso de 2 días naturales consecutivos por traslado de su domicilio habitual, aportando justificante acreditativo.

Permiso por enfermedad grave o fallecimiento del cónyuge o pareja de hecho o de un familiar de 1er grado por consanguinidad (padres e hijos)

Se tendrá derecho a un permiso de 4 días hábiles. Si el hecho causante ocurriera a más de 100 kilómetros de la localidad de residencia del docente, el permiso será de 6 días.

Permiso por enfermedad grave o fallecimiento de un familiar de 2º grado por consanguinidad (hermanos, abuelos y nietos) o de 1er grado por afinidad (padres e hijos políticos)

Se tendrá derecho a un permiso de 3 días hábiles. Si el hecho causante ocurriera a más de 100 kilómetros de la localidad de residencia del docente, el permiso será de 5 días.

Permiso por interrupción del embarazo

En caso de interrupción del embarazo, la docente tendrá derecho a un permiso de 6 días naturales y consecutivos a partir del hecho causante, siempre y cuando no se encuentre en situación de incapacidad temporal.

Licencia para la asistencia a conferencias, seminarios, congresos y jornadas

La Administración podrá conceder, con un máximo de 6 días al año, licencia para la asistencia a conferencias, seminarios, congresos, jornadas o similares, organizadas por instituciones nacionales o internacionales, cuyos contenidos es-

tén directamente relacionados con la actividad docente del peticionario, previo informe de la dirección del centro y siempre que no lo impidan las necesidades del servicio.

El personal que disfrute de esta licencia percibirá la totalidad de las retribuciones que le correspondiese.

Licencia por estudios

El órgano competente en materia de formación, previa convocatoria, podrá conceder licencia de hasta 12 meses (cada 5 años -no necesariamente continuados-) para la formación en materias directamente relacionadas con la actividad docente del peticionario. Dicha licencia se podrá solicitar cada 5 años, siempre que se hayan prestado servicios en activo ininterrumpidamente. Durante el disfrute de la licencia por estudios se tendrá derecho exclusivamente a la percepción de las retribuciones básicas.

Al finalizar el periodo de la licencia por estudios, el personal beneficiario presentará, al órgano competente en materia de formación, una memoria global del trabajo desarrollado, así como una certificación académica de los estudios realizados.

La no presentación por parte del beneficiario de la memoria y la certificación académica correspondiente implicará la obligación de reintegrar las retribuciones percibidas.

En cualquier momento en que se aprecie que la persona seleccionada no cumple los requisitos establecidos en el párrafo primero de este artículo, se le revocará la licencia por el mismo órgano que resolvió su concesión.”

Licencia por interés particular (sin retribuciones)

Podrán concederse, siempre que no lo impidan las necesidades del servicio, por un mínimo de 15 días ininterrumpidos, con un máximo de 9 meses cada 3 años.

Dicha licencia se solicitará, salvo casos excepcionales debidamente justificados, con una antelación mínima de 30 días a la fecha de su inicio, y deberá resolverse como mínimo con 15 días de antelación a dicha fecha.

En su caso, su denegación será motivada.

Licencia para asistencia a cursos de perfeccionamiento profesional (sin retribuciones)

El órgano competente podrá conceder licencias, de una duración máxima de 4 meses al año, para la asistencia a cursos de perfeccionamiento profesional, cuando el contenido de los mismos esté directamente relacionado con el puesto de trabajo o la carrera profesional en la administración y siempre que no lo impidan las necesidades del servicio.

Licencia por enfermedad de familiares (sin retribuciones)

En el caso de que el cónyuge, pareja de hecho o familiar en línea directa o colateral hasta el 2º grado, por consanguinidad o afinidad, que conviva con el solicitante, padezca enfermedad grave o irreversible que requiera una atención continuada, podrá solicitar la licencia por enfermedad de familiares, con una duración máxima de un año.

La enfermedad deberá ser suficientemente acreditada con los necesarios informes médicos.

Permiso por razón de violencia de género. Reducción de jornada

Las docentes víctimas de violencia sobre la mujer, para hacer efectivo su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho a la reducción de su jornada, con disminución proporcional de las retribuciones, previa acreditación de la situación de violencia ejercida sobre ellas, durante el tiempo que los servicios sociales o de salud, según proceda, acrediten. Cuando la reducción no supere la hora diaria no generará deducción de retribuciones. La situación de violencia de género se acreditará mediante la orden de protección a favor de la víctima. Excepcionalmente, será título de acreditación de esta situación el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la docente afectada es víctima de violencia de género, hasta tanto se dicte la orden de protección.

Conclusiones

Los resultados de este informe 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 (EBEP) y los Reales Decretos que modifican la Ley; la realidad es que hay acuerdos y legislación de ámbito autonómico que mantienen o mejoran las condiciones de la normativa básica.

Así, encontramos que existen diferencias entre Comunidades en los días que se disponen para permisos de los funcionarios públicos como el **periodo de lactancia**, que puede variar según la edad del menor entre los 12 meses que regula la normativa básica y los 15 meses que regula La Rioja o los 16 meses que establece Andalucía. En relación a permisos referidos a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral como el **parto, adopción o acogimiento**, la duración varía desde las 16 semanas que establece la norma básica, hasta las 17 semanas ininterrumpidas de Navarra, las 20 semanas de Andalucía o las 22 semanas que se disfrutan 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 meses las retribuciones integras. 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.

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 infecto-contagiosa de un hijo/a así como para el acompañamiento de hi-**

jos/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.

En cuanto a otras circunstancias que consideramos importantes incorporar a las licencias y permisos en relación a 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 algunas de ellas, por su importancia e incidencia en la mejora de la vida personal, familiar y profesional, deberían 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 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; 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

Licencias, permisos, excedencias

Normativas consultadas

Administración General del Estado

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 (EBEP).

Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

Guía de Conciliación de la Vida Personal, Familiar y Laboral en la Administración General del Estado

Andalucía

Circular de 6 de febrero de 2013, de la Dirección General de Gestión de Recursos Humanos, sobre Permisos, Licencias y Reducciones de Jornada del personal docente del Ámbito de Gestión de la Consejería de Educación de la Junta de Andalucía.

Decreto 154/2017, de 3 de octubre, por el que se regula el permiso del personal funcionario para atender el cuidado de hijos e hijas con cáncer u otra enfermedad grave.

Aragón

Orden ECD/1479/2019, de 22 de octubre, sobre permisos, licencias y medidas para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral del personal funcionario docente no universitario de la Comunidad Autónoma de Aragón.

ORDEN HAP/2/2019, de 3 de enero, por la que se da publicidad al Acuerdo de 3 de diciembre de 2018, del Gobierno de Aragón, por el que se otorga la aprobación expresa y formal, ratificándolo, al Acuerdo de 15 de noviembre de 2018, de la Mesa General de Negociación de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón, para la mejora del empleo público y de las condiciones de trabajo del personal al servicio de la

Administración de la Comunidad de Aragón. ORDEN de 12 de mayo de 2006, del Departamento de Economía, Hacienda y Empleo, por la que se publica el Acuerdo de 9 de mayo de 2006, del Gobierno de Aragón, por el que se otorga la aprobación expresa y formal, ratificándolo, al Acuerdo de la Mesa de la Función Pública sobre conciliación de la vida personal, familiar y laboral de los empleados públicos.

Asturias

Decreto 72/2013, de 11 de septiembre, por el que se aprueba el reglamento de jornada, horario, vacaciones y permisos de los funcionarios de la Administración del Principado de Asturias, sus organismos y entes públicos.

Islas Baleares

Dirección General de Personal Docente. Permisos, licencias...

Canarias

Dirección General de Personal.- Resolución de 22 de octubre de 2018, por la que se regula el período vacacional y el régimen de permisos y licencias del personal docente no universitario al servicio de la Administración Educativa Canaria.

Manual de permisos y licencias (Personal docente no universitario). Consejería de Educación y Universidades

Dirección General de Personal

Cantabria

Resolución de 20 de mayo de 2019, por la que se ordena la publicación del Acuerdo de Consejo de Gobierno de 16 de mayo de 2019, por el que se aprueba el Acuerdo entre la Consejería de Educación, Cultura y Deporte del Gobierno de Cantabria y las Organizaciones Sindicales, en materia de vacaciones, permisos y licencias del profesorado de la enseñanza pública no universitaria.

Castilla-La Mancha

Resolución de 20/08/2019, de la Dirección General de Recursos Humanos y Planificación Educativa, por la que se concreta la regulación de los aspectos previstos en el punto 7 del acuerdo sobre medidas complementarias, en el ámbito del sector educativo, al II Plan Concilia.

Plan Concilia

Castilla y León

Orden EDU/693/2017, de 18 de agosto, por la que se modifica la Orden EDU/423/2014, de 21 de mayo, por la que se establece la adaptación de la regulación de las vacaciones, los permisos y las licencias del Decreto 59/2013, de 5 de septiembre, para el personal funcionario docente de las enseñanzas no universitarias que presta sus servicios en los centros públicos y servicios de apoyo a los mismos, dependientes de la Consejería competente en materia de Educación.

Orden EDU/423/2014, de 21 de mayo, por la que se establece la adaptación de la regulación de las vacaciones, los permisos y las licencias del Decreto 59/2013, de 5 de septiembre, para el personal funcionario docente de las enseñanzas no universitarias que presta sus servicios en los centros públicos y servicios de apoyo a los mismos, dependientes de la Consejería competente en materia de Educación.

Cataluña

Ley 8/2006, de 5 de julio, de medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral del personal al servicio de las Administraciones Públicas de Cataluña.

Melilla

Instrucciones sobre permisos y licencias. Enero 2016. Dirección Provincial de Melilla.

Euskadi

Decreto 185/2010, de 6 de julio, por el que se aprueba el Acuerdo Regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario docente no universitario de la Comunidad Autónoma de Euskadi.

Extremadura

RESOLUCIÓN de 14 de febrero de 2007, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Acuerdo entre la Consejería de Educación y las organizaciones sindicales para el desarrollo de las condiciones laborales del profesorado en el marco de la mejora del sistema educativo extremeño.

Galicia

Instrucciones relativas a la entrada en vigor del Real decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantizar la igualdad de tratamiento y oportunidades entre mujeres y hombres en empleo y empleo.

Orden de 24 de febrero de 2016 por la que se amplía la Orden de 29 de enero de 2016 por la que se regula el régimen de permisos, licencias y vacaciones del personal docente que imparte enseñanzas reguladas en la Ley orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de educación.

Orden de 29 de enero de 2016 por la que se regula el régimen de permisos, licencias y vacaciones del personal docente que imparte las enseñanzas reguladas en la Ley orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de educación

Ley 2/2015, de 29 de abril, del empleo público de Galicia.

La Rioja

Resolución de 1 de febrero de 2019, de la Secretaría General Técnica de la Consejería de Educación, Formación y Empleo por la que se procede a la publicación del Acuerdo de la Mesa Sectorial de Educación, de 26 de septiembre de 2018, relativo al régimen del personal docente interino, a la jornada y a las medidas de responsabilidad y conciliación de la vida familiar y laboral del personal docente

Resolución de 6 de marzo de 2009, de la Dirección General de Trabajo, por la que se deposita y publica el Acuerdo para el personal funcionario al servicio de la Administración Pública de la Co-

unidad Autónoma de La Rioja para los años 2008, 2009, 2010 y 2011.

Madrid

Acuerdo de 9 de enero de 2018, del Consejo de Gobierno, por el que se aprueba expresa y formalmente el Acuerdo de 15 de diciembre de 2017, de la Mesa General de Negociación del Personal Funcionario, por el que se ratifica el Acuerdo de 21 de junio de 2017, de la Mesa Sectorial de Personal Docente no Universitario de la Comunidad de Madrid, para la mejora de las condiciones de trabajo de los funcionarios docentes.

Manual de Permisos y Licencias. Personal fun-

cionario y laboral de Administración y Servicios en centros públicos docentes no universitarios. (Noviembre de 2013)

Navarra

Decreto Foral 11/2009, de 9 de febrero, por el que se aprueba el reglamento de vacaciones, licencias y permisos del personal funcionario de las Administraciones Públicas de Navarra.

País Valenciano

Manual de permisos y licencias del personal funcionario docente de centros públicos de la Generalitat Valenciana (21 de abril de 2015) Dirección General de Centros y Personal Docente.

*Es hora del profesorado.
¡Basta ya de excusas!*



Enseñanza

www.fespugt.es