



**GENERALITAT VALENCIANA**  
CONSELLERIA D'EDUCACIÓ, CULTURA I ESPORT

**DIRECCIÓN GENERAL DE CENTROS Y PERSONAL DOCENTE**

**MANUAL DE PERMISOS Y  
LICENCIAS DEL PERSONAL  
FUNCIONARIO DOCENTE DE  
CENTROS PÚBLICOS DE LA  
GENERALITAT VALENCIANA**

(21 de abril de 2015)

## INTRODUCCIÓN

### **PERMISOS Y LICENCIAS INCLUIDOS DENTRO DEL MANUAL**

Los permisos y licencias contenidos en este manual son los recogidos en el Decreto 7/2008, de 25 de enero, del Consell, por el que se regulan los permisos y licencias del personal docente no universitario dependiente de la Conselleria de Educación, así como los que se establecen en el artículo 48 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, que a raíz de la publicación del Real Decreto Ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad, este artículo es considerado normativa básica. También se recoge la tramitación de las ausencias por enfermedad o accidente profesional.

### **DESTINATARIOS**

Este manual es de aplicación al personal funcionario docente no universitario que preste servicio en los centros docentes públicos no universitarios de la Generalitat de la Comunidad Valenciana.

### **FINALIDAD DEL MANUAL**

Este manual tiene por objeto facilitar la tramitación y concesión de los permisos y licencias en él descritos, haciendo asequible la normativa y determinando los principales criterios procedimentales y de interpretación necesarios para asegurar un tratamiento homogéneo de las situaciones, de modo que se dote al sistema de criterios comunes para interpretar y aplicar la normativa existente.

### **FECHAS DE DISFRUTE DE LOS PERMISOS Y LICENCIAS**

Con respecto a los días de los permisos incluidos en el artículo 48 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, y en el Decreto 7/2008, de 25 de enero, del Consell, por el que se regulan los permisos y licencias del personal docente no universitario dependiente de la Conselleria de Educación, se estará a lo redactado en los mismos. Por tanto, los días de los permisos y licencias serán naturales o hábiles dependiendo de lo establecido en la norma en que se base su disfrute. En el caso de hábiles, los sábados se computarán como tales.

### **CONCURRENCIA DE PERMISOS O LICENCIAS**

Como regla general y, salvo excepciones expresamente indicadas en este manual, el inicio de un permiso o licencia pone fin a cualquier otro previo que se viniera disfrutando.

En caso de concurrir en el tiempo el derecho a más de uno, se podrá optar por el de mayor duración.

### **COMUNICACIÓN Y JUSTIFICACIÓN DE AUSENCIAS**

A fin de garantizar la correcta prestación del servicio, el interesado deberá avisar de su ausencia a la Dirección del centro tan pronto sepa que ésta vaya a tener que producirse y la justificará de forma fehaciente. Esta comunicación será obligatoria e independiente del debido proceso de solicitud,

justificación y concesión del permiso o licencia correspondiente.

Todas las ausencias del puesto de trabajo deberán ser justificadas documentalmente por el interesado desde el primer día y en el plazo establecido en cada procedimiento.

Se considerará como primer día de ausencia la fecha en la que el interesado no asista o se ausente del puesto de trabajo.

Sólo son ausencias justificables las que se deriven de la concesión de un permiso o licencia de los recogidos en la normativa que los regula, aun cuando la concesión deba serlo a posteriori por haberse producido un hecho o circunstancia de fuerza mayor que hubiera hecho imposible su concesión e incluso su solicitud previas.

Con el fin de compaginar adecuadamente el interés general (circunscrito aquí al deber de prestación del servicio público de la educación por parte de los empleados públicos) con los derechos individuales de estos últimos, tales derechos deberán ejercerse, siempre que sea posible, de forma que no colisionen con aquél.

### **PERMISOS A DIRECTORES DE LOS CENTROS DOCENTES**

Los permisos y licencias que soliciten los Directores de los centros docentes en los casos en que éstos tengan la competencia delegada para el profesorado, en general, serán resueltos por el titular de la Dirección Territorial de que dependa el centro.

### **PERMISOS O LICENCIAS INDEBIDAMENTE DISFRUTADOS**

Cuando se produzcan ausencias indebidas y se disfrute indebidamente de un permiso o licencia o no se justifique adecuadamente, se iniciará el correspondiente procedimiento de deducción proporcional de los haberes indebidamente percibidos por ello.

Con independencia de lo anterior, si se apreciase que los hechos pudieran ser constitutivos de falta administrativa, se iniciarían, igualmente, las acciones disciplinarias a que hubiere lugar.

## ÍNDICE

### 1.- ENFERMEDAD O ACCIDENTE DEL FUNCIONARIO/A

- 1.- Ausencias que den lugar a incapacidad temporal.
- 2.- Ausencias que no den lugar a una situación de incapacidad temporal (4 días).
- 3.- Asistencia a consultas y pruebas médicas.
- 4.- Exámenes prenatales, técnicas de preparación al parto y tratamientos de fecundación asistida.

### 2.- ASUNTOS PERSONALES

1. Permiso por matrimonio.
2. Permiso por celebración de matrimonio o unión de hecho.
3. Permiso por pruebas selectivas y exámenes.
4. Permiso por traslado de domicilio habitual.
5. Permiso por deber inexcusable.
6. Permiso por funciones representativas y formación.

### 3.- ASUNTOS FAMILIARES

1. Permiso por celebración de matrimonio o unión de hecho de familiares.
2. Permiso por enfermedad grave o fallecimiento de familiares.
3. Permiso por cuidado de hijo menor afectado por cáncer u otra enfermedad grave.

### 4.- MATERNIDAD, PATERNIDAD, ADOPCIÓN O ACOGIMIENTO. LACTANCIA E INTERRUPCIÓN DEL EMBARAZO

1. Permiso por maternidad biológica.
2. Permiso por paternidad.
3. Permiso por adopción o acogimiento.
4. Permiso por adopción internacional.
5. Lactancia.
6. Interrupción del embarazo.

### 5.- LICENCIAS RETRIBUIDAS

- 1.- Licencia para la asistencia a conferencias, seminarios, congresos y jornadas.
- 2.- Licencia por estudios.

### 6.- LICENCIAS SIN RETRIBUCIÓN

- 1.- Licencia por interés particular.
- 2.- licencia por becas de estudios o investigación.
- 3.- Licencia para asistencia a cursos de perfeccionamiento profesional.
- 4.- Licencia por enfermedad de familiares.

### 7.- REDUCCIÓN DE JORNADA

- 1.- Por cuidado de menor de 12 años o de familiares que requieran especial dedicación.
- 2.- Por cuidado de persona con discapacidad.
- 3.- Por larga o crónica enfermedad.
- 4.- Por hospitalización del hijo o hija posterior al parto.
- 5.- Por cuidado de hijo menor afectado por cáncer u otra enfermedad grave.
- 6.- Por razón de violencia de género.

### 8.- VACACIONES

## 1.- ENFERMEDAD O ACCIDENTE DEL FUNCIONARIO/A

### Hecho causante

- 1) **Ausencias al trabajo que den lugar a una situación de incapacidad temporal (IT):** Son originadas por enfermedad común, profesional o accidente, sea o no en acto de servicio, siempre que el funcionario reciba asistencia sanitaria de la Seguridad Social (Muface o Régimen General, según le corresponda) y se encuentre impedido para la realización de sus funciones. También se encuentra en esta situación durante los periodos de observación, por enfermedad profesional. Deben ser justificadas por un parte de IT.
- 2) **Ausencias al trabajo que no den lugar a una situación de incapacidad temporal (hasta cuatro días a lo largo del año natural, de los cuales sólo tres podrán tener lugar en días consecutivos):** Son las originadas por enfermedad o accidente por contingencias comunes o profesionales. Deben ser acreditadas por un justificante médico.
- 3) **Ausencias al trabajo por consultas o pruebas médicas cuando no sea posible hacerlo fuera del horario de trabajo.** Deben ser acreditadas por un justificante médico.
- 4) **Ausencias al trabajo para la realización de exámenes prenatales , técnicas de preparación al parto y asistencia a tratamientos basados en técnicas de fecundación asistida.** Deben ser acreditadas por el justificante de asistencia.

### Efectos y duración

#### **1.- AUSENCIAS QUE DEN LUGAR A INCAPACIDAD TEMPORAL**

- Licencia para permanecer ausente del trabajo por enfermedad o accidente.
- La duración máxima será de hasta 365 días, susceptibles de prórrogas, a determinar por los servicios de salud<sup>1</sup>.
- La extinción de la situación de incapacidad temporal se producirá por alta médica, por curación o por las siguientes causas: por agotamiento del plazo máximo de 365 días (o de sus prórrogas); por la declaración de la situación de jubilación por incapacidad permanente; por jubilación voluntaria o forzosa; por incomparecencia injustificada a los reconocimientos médicos establecidos para ello o por fallecimiento.
- A efectos de cómputo de plazos, se considerará que existe nueva enfermedad:
  - Quando el proceso patológico sea diferente y se acredite con el alta médica la finalización, por curación, de la patología anterior.
  - Quando se haya interrumpido la concesión de licencia o de la propia incapacidad temporal,

<sup>1</sup>Las prórrogas, sus requisitos y procedimiento de concesión están regulados detalladamente en:

• **FUNCIONARIOS PERTENECIENTES AL RÉGIMEN ESPECIAL DE MUFACE:** Art. 20 del Real Decreto Legislativo 4/2000, de 23 de junio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Seguridad Social de los Funcionarios Civiles del Estado; artículos 91 y 92.2 del Real Decreto 2/2010, de 8 de enero, por el que se modifica el Reglamento General del Mutualismo Administrativo; y la Orden PRE/1744/2010, de 30 de junio.

• **FUNCIONARIOS PERTENECIENTES AL RÉGIMEN GENERAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL:** Art. 128 del Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social; y Real Decreto 575/1997, de 18 de abril, por el que se regulan determinados aspectos de la gestión y control de la prestación económica de la Seguridad Social por incapacidad temporal.

en el caso de personal acogido al Régimen General de la Seguridad Social, durante un mínimo de 6 meses.

- Las distintas y sucesivas patologías darán derecho al inicio de un nuevo periodo de incapacidad temporal que, en su caso, pondrá fin al que estuviera en curso, siempre y cuando se produzca el alta médica de la anterior.

## **Efectos retributivos**

### **1.1 MUFACE:**

#### **Contingencias comunes:**

- *Desde el primer al tercer día de la situación de incapacidad temporal:* se percibirá el 50% de las retribuciones tanto básicas como complementarias, tomando como referencia aquellas que se percibían en el mes inmediato anterior al de causarse la situación de incapacidad temporal.

- *Desde el día cuarto al vigésimo día, ambos inclusive:* se percibirá el 75% de las retribuciones tanto básicas como complementarias tomando como referencia aquellas que se percibían en el mes inmediato anterior al de causarse la situación de incapacidad temporal.

- *A partir del día vigésimo primero y hasta el nonagésimo, ambos inclusive:* se percibirán la totalidad de las retribuciones básicas y de las retribuciones complementarias.

- *A partir del día nonagésimo primero,* el funcionario percibirá las retribuciones básicas y deberá solicitar el subsidio establecido en el régimen especial de Muface, de acuerdo con su normativa.

#### **Contingencias profesionales:**

- El funcionario percibirá el 100% de sus retribuciones desde el primer día hasta el día nonagésimo, tras el reconocimiento de la contingencia profesional. A partir del día nonagésimo primero, el funcionario percibirá las retribuciones básicas y deberá solicitar el subsidio establecido en el régimen especial de Muface, de acuerdo con su normativa.

### **1.2 RÉGIMEN GENERAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL**

#### **Contingencias comunes:**

- *Desde el primer al tercer día de la situación de incapacidad temporal:* se percibirá el 50% de las retribuciones tanto básicas como complementarias, tomando como referencia aquellas que se percibían en el mes inmediato anterior al de causarse la situación de incapacidad temporal.

- *Desde el día cuarto al vigésimo día, ambos inclusive:* se percibirá el 75% de las retribuciones tanto básicas como complementarias tomando como referencia aquellas que se percibían en el mes inmediato anterior al de causarse la situación de incapacidad temporal.

- *A partir del día vigésimo primero inclusive:* se percibirán la totalidad de las retribuciones básicas y de las retribuciones complementarias.

#### **Contingencias profesionales:**

- Se percibirá el 100% de las retribuciones desde el primer día, previo reconocimiento de la contingencia profesional.

### **1.3 RECAÍDAS**

- Para ambos regímenes, el cómputo del plazo continuará a partir del último día de baja del período de incapacidad temporal anterior por la misma patología. A efectos de su reconocimiento, deberá constar como tal, en el parte de incapacidad temporal emitido por el médico.

## **CIRCUNSTANCIAS EXCEPCIONALES EN LAS QUE SE PERCIBE EL 100% DE LAS RETRIBUCIONES EN SITUACIÓN DE IT**

**( Orden 12/2014, de 9 de julio de la Conselleria de Hacienda y Administración Pública para la determinación del procedimiento y criterios de aplicación de la mejora voluntaria de la acción protectora de la Seguridad Social)**

1.- Con independencia de que el empleado afectado esté acogido al Régimen General o Especial de la Seguridad Social, se complementará, durante todo el período de incapacidad, **hasta el cien por ciento de las retribuciones** que vinieran disfrutando en cada momento cuando la situación de incapacidad temporal derive de contingencias comunes y se produzca alguno de los siguientes supuestos:

- a) Hospitalización, incluida la domiciliaria y el hospital de día, que responda a actividades asistenciales comprendidas en la Cartera Común Básica de Servicios Asistenciales del Sistema Nacional de Salud.
- b) Intervención quirúrgica que responda a actividades asistenciales comprendidas en la Cartera Común Básica de Servicios Asistenciales del Sistema Nacional de Salud.
- c) Situaciones de violencia de género.
- d) Enfermedad común durante el estado de gestación, aún cuando no den lugar a una situación de riesgo durante el embarazo.
- e) Enfermedades infecto-contagiosas que den lugar a la aplicación de las medidas a que se refiere la Ley Orgánica 3/1986, de 14 de abril, de Medidas Especiales en Materia de Salud Pública o que se prescriba su aislamiento por parte del órgano competente en materia de salud pública como consecuencia de la declaración y/o estudio de una enfermedad de declaración obligatoria.
- f) Los siguientes trastornos diagnosticados por psiquiatría: procesos cuyo diagnóstico se corresponde con alguno de los códigos CIE-9-EM comprendidos entre el 290 al 298 (ambos inclusive); 300.3; 307.1 o 307.51 (o sus equivalentes de la CIE-10) y que se trata de un trastorno mental grave de acuerdo a los criterios comúnmente aceptados de las guías de práctica clínica en psiquiatría.

2. Iniciada una situación de incapacidad temporal en la que con posterioridad concurriese alguno de los supuestos del apartado anterior, y siempre que se corresponda con un mismo proceso patológico y no haya existido interrupción en el mismo, se complementarán desde el inicio el cien por ciento de las retribuciones que se vinieran disfrutando en cada momento.

### **Procedimiento y documentación**

1. El procedimiento para el reconocimiento de la mejora voluntaria al cien por cien de las retribuciones en los supuestos citados se iniciará mediante solicitud del interesado.

2. La solicitud será dirigida a la Dirección Territorial correspondiente e irá acompañada de la siguiente documentación:

- a) Copia del parte médico de baja expedido por el facultativo autorizado.
- b) En el supuesto de hospitalización, convencional, domiciliaria o en hospital de día, junto con el parte de baja se presentará el correspondiente justificante del hospital, cumplimentado por el Servicio de Admisión o equivalente.
- c) En el supuesto de intervención quirúrgica, junto con el parte de baja, se presentará

justificante expedido por el Servicio de Admisión o equivalente de que se ha realizado la intervención quirúrgica.

d) Tanto en los supuestos de hospitalización como en los de intervención quirúrgica que se lleven a cabo en centros públicos se considerará que responden a actividades asistenciales comprendidas en la cartera común básica de servicios asistenciales del Sistema Nacional de Salud. Cuando se produzcan en centros no públicos será necesario acreditar su inclusión en dicha cartera mediante certificado emitido por la unidad correspondiente de dicho centro.

e) En los supuestos de víctimas de violencia de género, además de aportarse el documento citado en el apartado *a* anterior, en virtud de lo establecido en el artículo 19.2 de la Ley 7/2012, de 23 de noviembre, de la Generalitat, Integral contra la Violencia sobre la Mujer en el ámbito de la Comunitat Valenciana, la acreditación se realizara de acuerdo con lo previsto en los apartados 1 y 2 del el artículo 9 de la citada ley:

1 - Constituyen medios de prueba para la acreditación y la prestación de coberturas garantizadas en esta ley cualquier resolución judicial que reconozca, aunque solo sea de forma indiciaria o incidental, la existencia de un acto de violencia sobre la mujer previsto en esta ley. 2.

2 - Excepcionalmente, en ausencia de la resolución judicial indicada en el apartado 1 del presente artículo, y en tanto se dicte la misma en el sentido indicado, será suficiente el informe del Ministerio Fiscal de cuyo contenido se desprenda que existen indicios de que la demandante es víctima de esta violencia.

f) En procesos de incapacidad temporal iniciados durante el estado de gestación, además de aportarse el documento citado en el apartado a) anterior, deberá acreditarse mediante informe médico el estado de gestación.

g) Para el supuesto de enfermedades infecto-contagiosas, será suficiente el documento que se emita por los Centros de Salud Pública en el marco de lo previsto en la Ley Orgánica 3/1986, de 14 de abril, de medidas especiales en materia de salud pública, que prescriba su aislamiento como consecuencia de la declaración y/o estudio de una enfermedad de declaración obligatoria.

h) En el supuesto de trastornos diagnosticados por psiquiatría: procesos cuyo diagnóstico se corresponde con alguno de los códigos CIE-9-EM comprendidos entre el 290 al 298 (ambos inclusive); 300.3; 307.1 o 307.51 (o sus equivalentes de la CIE-10) y que se trata de un trastorno mental grave de acuerdo a los criterios comúnmente aceptados de las guías de práctica clínica en psiquiatría, deberá aportarse un informe del facultativo especialista en psiquiatría en el que se justifique que el proceso de incapacidad temporal se deriva de lo previsto en este apartado.

3. La Dirección Territorial correspondiente una vez recibidas las solicitudes, comprobará los extremos señalados, dictando la resolución que corresponda en relación con la procedencia o improcedencia de la mejora retributiva.

Si de la comprobación de la documentación aportada se planteara alguna cuestión sanitaria relevante sobre el cumplimiento de los supuestos recogidos en esta orden, se solicitará informe a la sección de inspección de servicios sanitarios correspondiente.

Una vez emitida la resolución, se notificará al interesado y, en su caso, se procederá a incluir en



nómina la propuesta correspondiente.

## 2.- AUSENCIAS QUE NO DEN LUGAR A UNA SITUACIÓN DE IT (4 DÍAS)

**(Circular 1/2014, de la Dirección General de Centros y Personal Docente respecto al tratamiento de las ausencias al trabajo por enfermedad o accidente que no den lugar a deducción de retribuciones.)**

### Hecho causante

Ausencias al trabajo del personal docente, siempre que estén motivadas por enfermedad o accidente y que no den lugar a una situación de Incapacidad Temporal (IT).

### Efectos retributivos

Tanto en el régimen de Seguridad Social como en el de Muface hay que distinguir entre las ausencias:

#### **- Sin deducción de retribuciones:**

Percepción del **100%** de las retribuciones en las ausencias al puesto de trabajo de hasta cuatro días a lo largo del año natural, de los cuales sólo tres podrán tener lugar en días consecutivos.

#### **- Con deducción de retribuciones:**

Deducción del **50%** de las retribuciones, a partir del quinto día de ausencia al puesto de trabajo por enfermedad o accidente durante el año natural, una vez se han superado los 4 días de ausencia sin baja por IT y sin deducción, que establece en Decreto 96/2014.

### Observaciones

Los cuatro días de ausencia se computarán **dentro del año natural**, lo que implica que cuando existan sucesivos nombramientos temporales, en el caso del personal funcionario interino, o más de un puesto de trabajo en el año natural en el supuesto de los funcionarios de carrera, los cuatro días **serán por el conjunto del año** y no por cada uno de los nombramientos o puestos de trabajo ocupados.

La Dirección del centro remitirá dentro de la primera quincena de cada mes, al servicio/sección de personal de la Dirección territorial correspondiente, la relación referente al mes inmediatamente anterior de docentes que han superado los 4 días de ausencias y corresponde hacerles deducción de 50%.

Cualquier ausencia que se produzca, incluidas las de un día, deberá de ser notificada y justificada por el docente a la Jefatura de Estudios de su centro, a la mayor brevedad posible.

En todo caso se exigirá la justificación de la ausencia mediante el correspondiente justificante médico.

Las ausencias por asistencia a consulta o pruebas médicas no conllevan deducción de retribuciones, siempre que se consideren justificadas por el Director del Centro. Dichas ausencias se consideran

permisos y no computan en los cuatro días de ausencia por enfermedad o accidente objeto de la presente circular.

A partir del cuarto día de ausencia es necesario que el funcionario disponga del correspondiente parte de baja emitido por la Seguridad Social o en el supuesto del personal acogido al Régimen de Clases Pasivas, el correspondiente parte emitido por MUFACE, el cual deberá de presentarse en el centro en el plazo de 3 días desde su emisión.

Al estar en situación de incapacidad temporal (IT) se aplicarán los correspondientes descuentos en nómina:

**- Desde el primer al tercer día de la situación de incapacidad temporal: se percibirá el 50%** de las retribuciones tanto básicas como complementarias, tomando como referencia aquellas que se percibían en el mes inmediato anterior al de causarse la situación de incapacidad temporal.

**- Desde el día cuarto al vigésimo día, ambos inclusive: se percibirá el 75%** de las retribuciones tanto básicas como complementarias tomando como referencia aquellas que se percibían en el mes inmediato anterior al de causarse la situación de incapacidad temporal.

**- A partir del día vigésimo primero y hasta el nonagésimo, ambos inclusive: se percibirán la totalidad** de las retribuciones básicas y de las retribuciones complementarias.

En el supuesto de los funcionarios de carrera adscritos a MUFACE, **a partir del día nonagésimo primero**, el funcionario percibirá las retribuciones básicas y deberá solicitar el subsidio establecido su régimen especial, de acuerdo con su normativa.

Si al cabo de cinco días lectivos de haberse producido la ausencia no se hubiera presentado a la jefatura de estudios justificación alguna, o no quedara suficientemente justificada con la documentación aportada, la dirección del centro comunicará al interesado la consideración de falta injustificada, en el plazo máximo de diez días a partir de la fecha de la falta. (Orden de 29 de junio de 1992, de la Conselleria de Cultura, Educación y Ciencia).

La diferencia en cómputo mensual, entre la jornada reglamentaria de trabajo y la efectivamente realizada por el docente dará lugar, salvo justificación, a la correspondiente deducción proporcional de haberes.

### 3.- ASISTENCIA A CONSULTAS. PRUEBAS MÉDICAS.

#### Artículo 11. Permiso médico, educativo y asistencial. Decreto 7/2008

*“1. 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.*

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

#### **Hecho causante**

La asistencia a consultas pruebas y médicas, por necesidades propias o de menores, ancianos o discapacitados a su cargo, preferentemente fuera de la jornada laboral y por el tiempo imprescindible.

#### **Órgano competente**

Se presentará el documento justificativo en el centro donde se presten servicios.

#### **Efectos retributivos**

No conllevan deducción de retribuciones, siempre que se consideren justificadas por el Director del centro.

#### **Observaciones**

Se realizarán fuera de la jornada de trabajo y si ello no fuera posible, preferentemente, en horario no lectivo. En el caso de que no fuese posible lo anterior y se acredite dicha imposibilidad, se dispensa de asistencia al trabajo por el tiempo imprescindible para acudir a la consulta del facultativo de Muface o de la Seguridad Social correspondiente, que será debidamente justificada.

En el caso de que dos funcionarios docentes generasen este derecho por el mismo hecho causante, solo uno de ellos podrá hacer uso del mismo.

#### 4.- EXÁMENES PRENATALES, TÉCNICAS DE PREPARACIÓN AL PARTO Y TRATAMIENTOS DE FECUNDACIÓN ASISTIDA

##### Artículo 4 Permiso por técnicas prenatales. Decreto 7/2008

*“1. 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.  
2. Este permiso se concederá siempre y cuando se acredite la imposibilidad de la asistencia fuera de la jornada de trabajo.”*

##### A).-PERMISO PARA REALIZACIÓN DE EXÁMENES PRENATALES Y CURSOS DE PREPARACIÓN AL PARTO

###### Hecho causante

Asistencia a:

- Exámenes prenatales,
- o cursos de técnicas de preparación al parto.

###### Órgano competente

Se presentará el documento justificativo en el centro donde se presten servicios.

###### Documentación

Justificante del centro que realice el examen prenatal o curso, que acredite la imposibilidad de realizarse el mismo fuera de su jornada de trabajo.

###### Duración

El tiempo indispensable para asistir a esos exámenes o cursos, cuando deban realizarse dentro de la jornada laboral.

###### Efectos retributivos

No conllevan deducción de retribuciones, siempre que se consideren justificadas por el Director del centro.

##### B).- PERMISO PARA TRATAMIENTOS DE FECUNDACIÓN ASISTIDA

###### Hecho causante

Asistencia a tratamientos de fecundación asistida.

###### Duración

El tiempo indispensable para asistir a esos exámenes o cursos, cuando deban realizarse dentro de la jornada laboral.

###### Órgano competente

Se presentará el documento justificativo en el centro donde se presten servicios.

###### Documentación

Justificante del centro médico que realice el tratamiento de fecundación asistida, que acredite la

imposibilidad de realizarse el mismo fuera de su jornada de trabajo.

## **OBSERVACIONES GENERALES A ESTOS PERMISOS O LICENCIAS**

- El día en el que se expide el parte de alta se está todavía en situación de baja, debiéndose producir la incorporación al trabajo al día siguiente y no antes.
- Los funcionarios deberán poner en conocimiento inmediato del centro en que prestan servicios su situación de baja/alta, con independencia del cumplimiento de los plazos de entrega de los partes y sus lugares de entrega, bien en la Dirección Territorial o en su centro de servicio.
- No tienen la consideración de incapacidad temporal los permisos o licencias por parto, adopción o acogimiento (pre-adoptivo o permanente).
- En las recaídas, el cómputo del plazo continuará a partir del último día de baja del período de incapacidad temporal anterior por la misma patología. A efectos de su reconocimiento, deberá constar como tal, en el parte de incapacidad temporal emitido por el médico.
- Cuando la situación de incapacidad temporal, coincida con el mes de vacaciones, se podrán disfrutar en fecha distinta. Si la situación de incapacidad temporal impide iniciar el disfrute del mes de vacaciones, dentro del año natural al que correspondan, éstas se podrán disfrutar en un período distinto que será fijado por el centro, en función de las necesidades del servicio y siempre en periodo no lectivo, a tenor de lo establecido en el artículo 25 del Decreto 7/2008 y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se haya originado.
- Asimismo, si durante el disfrute del mes de vacaciones, sobreviniera una situación de incapacidad temporal, el período de vacaciones quedará interrumpido, pudiendo disfrutarse el tiempo que reste en un período distinto, que será fijado por el centro en función de las necesidades del servicio. En el caso de que la duración de dicha situación impida el disfrute de las vacaciones dentro del año natural al que correspondan, éstas se podrán disfrutar, siempre que no haya transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se haya originado, en el año natural posterior, siempre en periodo no lectivo
- La licencia por enfermedad de los funcionarios de carrera es otorgada por la Administración, en función de los partes expedidos por el facultativo de la Muface.
- Las ausencias que no se justifiquen, implicarán la deducción proporcional de haberes, sin perjuicio de exigir al funcionario la responsabilidad disciplinaria que, en su caso, corresponda.

## 2.- ASUNTOS PERSONALES

- 1.- PERMISO POR MATRIMONIO
- 2.- PERMISO POR CELEBRACIÓN DE MATRIMONIO O UNIÓN DE HECHO
- 3.- PERMISO POR PRUEBAS SELECTIVAS Y EXÁMENES
- 4.- PERMISO POR TRASLADO DE DOMICILIO HABITUAL
- 5.- PERMISO POR DEBER INEXCUSABLE
- 6.- PERMISO POR FUNCIONES REPRESENTATIVAS Y FORMACIÓN

### 1.- PERMISO POR MATRIMONIO

Artículo 3. Decreto 7/2008- Permiso por matrimonio o unión de hecho. Artículo 48 l) EBEP.

- “1. El personal tendrá derecho a disfrutar de un permiso de quince días naturales y consecutivos por razón de matrimonio o inscripción en los Registros Oficiales de Uniones de Hecho.*
- 2. 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.*
- 3. El personal que utilice este permiso por inscripción en un Registro Oficial de Uniones de Hecho no podrá disfrutarlo de nuevo en caso de contraer matrimonio posteriormente con la misma persona.”*

#### **Hecho causante**

Contraer matrimonio o registrarse como pareja de hecho.

#### **Efectos y duración**

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

#### **Fecha de inicio**

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.

#### **Órgano competente**

La solicitud se presentará en la Dirección Territorial correspondiente.

#### **Documentación acreditativa**

Con posterioridad al disfrute de la licencia, el interesado/a presentará el libro de familia o documento acreditativo, en su caso.

#### **Efectos Retributivos**

Con derecho a retribuciones.

### **Observaciones**

El personal que utilice este permiso por inscripción en un Registro Oficial de Uniones de Hecho no podrá disfrutarlo de nuevo en caso de contraer matrimonio posteriormente con la misma persona.

## **2.- PERMISO POR CELEBRACIÓN DE SU MATRIMONIO O UNIÓN DE HECHO**

### **Artículo 2. Decreto 7/2008, Permiso por celebración de matrimonio o unión de hecho**

*“1. 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.*

*2. 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 dos días naturales consecutivos.”*

### **Hecho causante**

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.

### **Fecha de inicio**

El día de su celebración o 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 dos días naturales consecutivos.

### **Órgano competente**

La solicitud se presentará en el centro donde se presten servicios, con más de quince días hábiles de anterioridad a la fecha de inicio solicitada y resolverá el Director del centro.

### **Documentación acreditativa**

Libro de familia o documento acreditativo, presentado a posteriori, que acredite el matrimonio o la unión de hecho.

### **Efectos retributivos**

Con derecho a retribuciones.

### 3.- PERMISO POR PRUEBAS SELECTIVAS Y EXÁMENES

#### Artículo 13. Permiso por pruebas selectivas y exámenes. Decreto 7/2008

*“El personal dispondrá de permiso el día del examen para concurrir a pruebas selectivas para el ingreso en cualquier Administración Pública, a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación en centros oficiales, aunque la realización del ejercicio sea compatible con la jornada laboral.”*

#### **Hecho causante**

La concurrencia del funcionario a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación en centros oficiales de formación.

Se entienden incluidos los ejercicios de pruebas selectivas o concursos de méritos convocados por las Administraciones Públicas y Organismos Públicos.

#### **Requisitos**

- Estar matriculado en un centro oficial, admitido a pruebas selectivas o concursos de méritos, respectivamente.
- Ponerlo en conocimiento del Director del centro en que preste servicio al comienzo del curso escolar; en su defecto, lo antes posible; y, en todo caso, en el momento de la matriculación o inscripción en las pruebas selectivas.
- Presentar el justificante de asistencia a la prueba o examen en la Dirección del centro.

#### **Efectos y duración**

Licencia para ausentarse del trabajo el día de celebración de la prueba selectiva o examen.

#### **Órgano competente**

La solicitud se presentará en el centro donde se presten servicios y resolverá el Director del centro.

#### **Efectos retributivos**

Con derecho a retribuciones.

#### **Observaciones**

Los exámenes que se celebren en día no lectivo no generan derecho al permiso.



#### 4. PERMISO POR TRASLADO DE DOMICILIO HABITUAL

##### Artículo 14. Decreto 7/2008. Permiso por traslado de domicilio habitual

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

##### **Hecho causante**

Cambio de domicilio del funcionario/a.

##### **Requisitos**

Que el cambio de domicilio se efectúe en los días solicitados.

##### **Efectos y duración**

Dos días naturales consecutivos.

##### **Fecha de inicio**

El día del traslado o el inmediato anterior.

##### **Órgano competente**

La solicitud se presentará en el centro donde presta sus servicios y resolverá el Director del centro.

##### **Documentación**

Justificación mediante documento que acredite la variación de domicilio (empadronamiento, recibos domiciliados, recibos de mudanzas).

##### **Efectos retributivos**

Con derecho a retribuciones.

##### **Observaciones**

El hecho de cambiarse de hospedaje no comporta derecho al permiso.

## 5.- PERMISO POR DEBER INEXCUSABLE

### **Artículo 15. Decreto 7/2008. Permiso por deber inexcusable**

*“1. El personal tendrá derecho a disponer del tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable, de carácter público y personal.*

*2. Se entenderá por deber de carácter público y personal:*

*a) citaciones de juzgados, tribunales de justicia, comisarías o cualquier otro organismo oficial.*

*b) cumplimiento de deberes ciudadanos derivados de una consulta electoral.*

*c) asistencia a las reuniones de los órganos de gobierno y comisiones dependientes de los mismos cuando deriven estrictamente del cargo electivo de concejal o concejala, así como de diputada o de diputado.*

*d) asistencia como miembro a las sesiones de un tribunal de Selección o Provisión, con nombramiento de la autoridad pertinente.*

*e) cumplimiento de obligaciones que generen al interesado una responsabilidad de orden civil, social o administrativa.”*

### **Hecho causante**

Que se presente la obligación de realizar un deber público o personal, cuyo incumplimiento genere en el funcionario una responsabilidad de índole civil, penal o administrativa.

### **Requisitos**

Es imprescindible que estos deberes no puedan cumplirse fuera del horario de trabajo.

### **Efectos y duración**

Permiso de ausencia al trabajo por el tiempo necesario para su cumplimiento.

### **Fecha de inicio**

La del hecho causante y, si éste no exige la ausencia durante toda la jornada, en el periodo horario mínimo necesario.

### **Órgano competente**

La solicitud se presentará en el centro donde se prestan servicios, con una antelación de, al menos, siete días naturales si el deber es conocido con anterioridad, excepto en los supuestos de solicitud para el cumplimiento de deberes de duración superior a 14 días consecutivos, que deberá resolver la Dirección Territorial correspondiente.

### **Documentación**

Documento justificativo previo o certificación de asistencia, posterior al hecho causante, con indicación del horario de asistencia.

### **Efectos retributivos**

Con derecho a retribuciones.

### **Observaciones**

No pueden entenderse como deber inexcusable los deberes de carácter social, como por ejemplo la asistencia a funerales de familiares, ni los derivados de la voluntad del propio funcionario respecto de su necesidad de asistir o del momento en que tengan lugar, tales como el acompañamiento de un hijo mayor de edad al médico, la asistencia voluntaria a oficinas de Hacienda (incluso en el programa de cita previa para ayuda a la cumplimentación de declaraciones), notarías, despachos de abogados, oficinas de compra-venta, etc;

## 6.- PERMISO POR FUNCIONES REPRESENTATIVAS Y FORMACIÓN

### Artículo 16. Decreto 7/2008. Permiso por funciones representativas y formación

*“Se concederán permisos para realizar funciones sindicales, de formación o de representación del personal, en los términos en que se establece en la normativa vigente.”*

#### **Hecho causante**

Realizar funciones sindicales o de representación del personal.

#### **Persona que lo puede solicitar**

El personal empleado público que tiene la condición de representante sindical o representante de los trabajadores y las trabajadoras.

#### **Duración**

El tiempo indispensable para la realización de esas funciones.

#### **Órgano competente**

La solicitud se presentará en el centro donde se prestan servicios y resolverá el Director del centro.

#### **Documentación acreditativa**

(Circular 1/2013, de 10 de mayo, de la Dirección General de Recursos Humanos, de la Conselleria de Hacienda y Administración Pública.)

#### - Personal con crédito horario reconocido para funciones sindicales:

No se requiere justificación de la concreta actividad, puesto que cualquier ausencia para realizar funciones de representación se descuenta del crédito que tiene reconocido por la Dirección General de Centros y Personal Docente. No obstante al inicio del curso escolar el interesado/a deberá presentar al Director del centro la documentación acreditativa de su condición de delegado sindical.

#### -Personal que no dispone de crédito horario para actividades sindicales, por haber renunciado al mismo a favor del sindicato:

Asistencia a las reuniones del órgano de representación de personal (juntas de personal y comités de empresa) al que pertenezca: Convocatoria y certificado del secretario o secretaria del órgano colegiado, acreditativo de la asistencia y duración de la reunión.

#### **Efectos retributivos**

Con derecho a retribuciones.

### 3.- ASUNTOS FAMILIARES

**1.- PERMISO POR CELEBRACIÓN DE MATRIMONIO O UNIÓN DE HECHO DE FAMILIARES**

**2.- PERMISO POR ENFERMEDAD GRAVE O FALLECIMIENTO DE FAMILIARES**

**1.- PERMISO POR CELEBRACIÓN DE MATRIMONIO O UNIÓN DE HECHO DE FAMILIARES**

**Artículo 2. Permiso por celebración de matrimonio o unión de hecho. Decreto 7/2008**

*“1. 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.*

*2. 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 dos días naturales consecutivos.”*

**Hecho causante**

La celebración del matrimonio o unión de hecho acreditada legalmente de sus padres, padres políticos, hermanos, hermanos políticos, hijos, hijos del cónyuge o pareja de hecho, nietos y abuelos.

**Efectos y duración**

Permiso de ausencia al trabajo el día de su celebración o dos días naturales y consecutivos si se celebra a una distancia superior a 375 kilómetros.

**Órgano competente**

La solicitud se presentará en el centro en que preste servicios y resolverá el Director del centro.

**Documentación**

Documentación acreditativa de la celebración del matrimonio o unión de hecho, presentada a posteriori y documento que acredite la relación de parentesco del funcionario con los contrayentes.

**Efectos Retributivos**

Con derecho a retribuciones.

## 2.- PERMISO POR ENFERMEDAD GRAVE O FALLECIMIENTO DE FAMILIARES

### Artículo 12. Permiso por enfermedad grave o fallecimiento. Decreto 7/2008

- “1. Por enfermedad grave o fallecimiento del cónyuge o pareja de hecho o de un familiar de primer grado por consanguinidad (padres e hijos), se tendrá derecho a un permiso de cuatro días hábiles. Si el hecho causante ocurriera a más de 100 kilómetros de la localidad de residencia del docente, el permiso será de seis días.*
- 2. Por enfermedad grave o fallecimiento de un familiar de segundo grado por consanguinidad (hermanos, abuelos y nietos) o de primer grado por afinidad (padres e hijos políticos), se tendrá derecho a un permiso de tres días hábiles. Si el hecho causante ocurriera a más de 100 kilómetros de la localidad de residencia del docente, el permiso será de cinco días.*
- 3. Estos permisos se contabilizarán a partir del día en que se produzca el hecho causante.*
- 4. Se concederá permiso por enfermedad grave cuando medie hospitalización o sea acreditada por médico competente la gravedad de la enfermedad. Dicho permiso se concederá cada vez que se acredite una nueva situación de gravedad.*
- 5. En los supuestos de enfermedad grave, hospitalización en institución sanitaria u hospitalización domiciliaria de larga duración, estos días de permiso podrán utilizarse seguidos o alternos, a petición del personal.”*

#### Hecho causante

- A) Enfermedad grave o fallecimiento del cónyuge o pareja de hecho o de familiar de primer grado (padres e hijos)
- B) Enfermedad grave o fallecimiento de familiar de segundo grado por consanguinidad (hermanos, abuelos y nietos) o de familiar de primer grado por afinidad (padres e hijos políticos).

#### Efectos y duración

- Permiso de ausencia al trabajo de **cuatro días hábiles**, en el supuesto A). Si el hecho causante ocurriera a más de 100 kilómetros de la localidad de residencia del docente, el permiso será de seis días.
- Permiso de ausencia al trabajo de **tres días hábiles**, en el supuesto B). Si el hecho causante ocurriera a más de 100 kilómetros de la localidad de residencia del docente, el permiso será de cinco días.

En los supuestos de enfermedad grave, hospitalización en institución sanitaria u hospitalización domiciliaria de larga duración, estos días de permiso podrán utilizarse seguidos o alternos, a petición del personal.

#### Órgano competente

La solicitud se presentará en el centro en que preste servicios y resolverá el Director del centro.

#### Documentación

Justificante médico aportado para acreditar el hecho causante que especifique la hospitalización o califique la enfermedad como grave o certificado de defunción, en su caso.

#### Efectos Retributivos

Con derecho a retribuciones.

## 4.- MATERNIDAD, PATERNIDAD, ADOPCIÓN O ACOGIMIENTO, LACTANCIA, INTERRUPCIÓN DEL EMBARAZO

- 1.-PERMISO POR MATERNIDAD BIOLÓGICA
- 2.- PERMISO POR PATERNIDAD
- 3.- PERMISO POR ADOPCIÓN O ACOGIMIENTO
- 4.- PERMISO POR ADOPCIÓN INTERNACIONAL
- 5.- LACTANCIA
- 6.- INTERRUPCIÓN DEL EMBARAZO

### 1.- PERMISO POR MATERNIDAD BIOLÓGICA

#### Artículo 5. Permiso por maternidad biológica. Decreto 7/2008

*“1. En el supuesto de parto, la docente tendrá derecho a un permiso de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables, en el caso de parto múltiple, en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo.*

*Asimismo, se ampliará en dos semanas más en el supuesto de que el recién nacido sufra alguna discapacidad.*

*2. El permiso se distribuirá a opción de la interesada, siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, el padre podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del permiso. El padre también podrá hacer uso de la totalidad o de la parte que reste del permiso cuando la madre se encuentre incapacitada para ejercer la opción.*

*3. No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que la madre y el padre trabajen, ésta, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar porque el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga un riesgo para su salud. Previa renuncia del padre, este permiso podrá disfrutarlo el cónyuge o pareja de hecho de la madre.*

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

*4. Los permisos a que se refiere el presente artículo podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, a solicitud del interesado y si lo permiten las necesidades del servicio. A tal efecto, a la solicitud que debe presentar el interesado se acompañará informe del director del centro donde se acredite que quedan debidamente cubiertas las necesidades del servicio.*

*5. En el caso de nacimiento de hijos prematuros y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado después del parto, el permiso podrá comenzar a computarse, a instancia de la madre, o, en los casos en que ella fallezca, del padre, a partir de la fecha del alta hospitalaria del niño o la niña. El padre también podrá hacer uso de este derecho cuando la madre esté incapacitada para ejercer la opción.*

*Se excluye de dicho cómputo las primeras seis semanas posteriores al parto, de descanso obligatorio para la madre.*

*6. Mientras dure la hospitalización posterior al parto prevista en el apartado anterior, el funcionario o funcionaria tendrá derecho a ausentarse durante un máximo de dos horas diarias, preferentemente de sus horas complementarias, en tanto permanezca esta situación y previa justificación.*

7. *Durante el disfrute de este permiso se podrá participar en los cursos de formación que convoque la administración.*”

*(Redacción dada por la Circular 1/2013, de 10 de mayo, de la Dirección General de Recursos Humanos, de la Conselleria de Hacienda y Administración Pública.)*

### **Hecho causante**

Dar a luz (incluidos los alumbramientos que tengan lugar tras más de 180 días de vida fetal, con independencia de que el feto nazca vivo o muerto).

### **Persona que lo disfruta:**

La madre, quien puede ceder al otro progenitor parte del permiso, si ambos trabajan o están en situación asimilada al alta (cobrando prestación por desempleo), salvo las 6 semanas posteriores al parto que obligatoriamente disfruta la madre, pudiendo disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva. En el caso de disfrute simultáneo del permiso por ambos progenitores, la suma total de los periodos de descanso no podrá exceder de las 16 semanas o las que correspondan en los supuestos de ampliación.

Consultado el INSS sobre la prestación por maternidad a favor del cónyuge, cuando su mujer pertenezca a la **Mutualidad General de la Abogacía**, y no se le reconozca a ésta la protección por maternidad, si lo certifica la propia Mutualidad, el criterio del citado centro directivo es **reconocer al padre el disfrute del descanso por maternidad**, en virtud de la siguiente normativa :

Artículo 3.4 del Real Decreto 295 / 2009, de 6 de marzo ( B.O.E. nº 69, de 21 de marzo ), por el que se regulan las prestaciones económicas del sistema de la Seguridad Social por maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural, que señala en su primer párrafo :

“ En caso de parto, cuando la madre fuera trabajadora por cuenta propia que, en razón de su actividad profesional, estuviera incorporada a la mutualidad de previsión social establecida por el correspondiente colegio profesional, y no tuviera derecho a prestaciones por no estar prevista la protección por maternidad en la correspondiente mutualidad, el otro progenitor, si reúne los requisitos exigidos y disfruta del correspondiente periodo de descanso, podrá percibir el subsidio por maternidad, como máximo, durante el periodo que hubiera correspondido a la madre, siendo, además, dicho subsidio compatible con el subsidio por paternidad. Se otorgará el mismo tratamiento cuando la interesada, por causas ajenas a su voluntad, no reuniera las condiciones exigidas para la concesión de la prestación a cargo de la mutualidad, pese a haber optado por incluir la protección por maternidad desde el momento en que pudo ejercitar dicha opción, con ocasión del ejercicio de la actividad profesional.”

### **Duración:**

- 16 semanas ininterrumpidas (al menos 6 posteriores al parto de disfrute obligatorio para la madre, en todo caso).
- 2 semanas más por discapacidad del hijo. A tal efecto, se admitirá como documentación acreditativa, informe médico del hospital o Servicio de Salud en el que se haga constar la discapacidad o su posible existencia.
- 2 semanas más por parto múltiple: 2 semanas por cada hijo a partir del segundo.

A la duración prevista en los supuestos de parto múltiple se acumulará, en su caso, la duración adicional de dos semanas por discapacidad de cada hijo, así como el periodo de ampliación que corresponda en casos de hospitalización del neonato a continuación del parto. No obstante, no procederá acumular los periodos de hospitalización de cada uno de los hijos cuando dichos periodos hubieran sido simultáneos.

**En los casos de parto prematuro y en aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto,** el descanso podrá interrumpirse o ampliarse en los siguientes términos:

- Tantos días más como el neonato se encuentre hospitalizado, **con el máximo de 13 semanas adicionales.** A tal efecto, serán tenidos en cuenta los internamientos hospitalarios iniciados durante los treinta días naturales siguientes al parto.
- Podrá interrumpirse el período de descanso y la percepción del subsidio a petición del beneficiario, una vez completado el período de descanso obligatorio para la madre de 6 semanas posteriores al parto. Se podrá reanudar a partir de la fecha del alta hospitalaria, por el período que reste por disfrutar. *(Artículos 7 y 8 del Real Decreto 295/2009, de 6 de marzo, por el que se regulan las prestaciones económicas del sistema de la Seguridad Social por maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural. )*
- **Mientras dure la hospitalización posterior al parto** el funcionario o funcionaria tendrá derecho a ausentarse durante un máximo de **dos horas diarias**, preferentemente de sus horas complementarias, en tanto permanezca esta situación y previa justificación y no podrán acumularse.

#### **Día de comienzo del cómputo:**

Desde el mismo día de la fecha del parto o en una fecha anterior, si así lo decide la madre, siempre que le queden 6 semanas para disfrutar inmediatamente después del parto.

#### **Órgano al que deberá comunicarse**

Dirección Territorial correspondiente al centro donde presta sus servicios.

#### **Documentación acreditativa**

- Fotocopia del Libro de Familia, certificado de nacimiento o informe de maternidad expedido por médico competente del Sistema Sanitario.
- En caso de iniciarse el permiso con anterioridad al parto, informe del facultativo competente en el que conste la fecha estimada de parto.
- Para que el otro progenitor pueda disfrutar de parte del permiso de maternidad (hasta 10 semanas), en la solicitud de reconocimiento de la prestación ante el INSS, (si está acogida al régimen general de la Seguridad Social), deberá figurar la opción ejercitada por la madre de disfrute de una parte determinada del descanso por maternidad a favor del mismo.

#### **Efectos retributivos**

Con derecho a retribuciones.



## 2.- PERMISO POR PATERNIDAD

### Artículo 9. Decreto 7/2008. Permiso por paternidad

*“El personal tendrá derecho a un permiso de quince días naturales por nacimiento, adopción o acogimiento de un hijo o hija, a disfrutar por el padre a partir de la fecha de nacimiento, de la resolución administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción. Previa renuncia del padre, este permiso podrá disfrutarlo el cónyuge o pareja de hecho de la madre.”*

#### Hecho causante

El nacimiento, acogimiento, adopción o tutela de un hijo.

Se considera acogimiento, a estos efectos, tanto el preadoptivo como el permanente o simple de duración no inferior a un año, aunque sea provisional.

#### Efectos y duración

Permiso de quince días naturales ininterrumpidos de ausencia al trabajo, a disfrutar por el padre o el otro progenitor.

#### Persona que lo disfruta

El padre o el otro progenitor.

Previa renuncia del padre, este permiso podrá disfrutarlo el cónyuge o pareja de hecho de la madre.

El derecho corresponderá solo a uno de los progenitores, a elección de las personas interesadas.

Cuando el permiso por adopción o acogimiento sea disfrutado en su totalidad por uno de los progenitores, el permiso de paternidad se podrá reconocer solo a favor del otro progenitor.

En los casos en que solamente exista un adoptante o acogedor, no podrá acumularse el disfrute de los permisos por adopción o acogimiento y paternidad.

#### Fecha de inicio

A partir de la fecha del nacimiento, de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción.

No obstante, el cómputo podrá comenzar al día siguiente a la fecha del nacimiento, si se produce este una vez iniciada la correspondiente jornada de trabajo (haya sido finalizada o no)

#### Órgano competente

La solicitud se presentará en la Dirección Territorial correspondiente.

#### Documentación

- En caso de paternidad por nacimiento:

Fotocopia del libro de familia o certificación de inscripción del nacimiento expedida por el Registro Civil.

- En caso de paternidad por adopción o acogimiento:

La resolución por la que se constituye la adopción o acogimiento.

#### Efectos retributivos

- Para los funcionarios acogidos al Régimen General de Seguridad Social: Con plenitud de derechos económicos, materializada a través de un subsidio por paternidad equivalente al 100 por 100 de la base reguladora correspondiente, si se cumplen los períodos de carencia establecidos en el artículo 23 del Real Decreto 295/2009, de 6 de marzo, por el que se regulan las prestaciones económicas del Sistema de la Seguridad Social por maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia:

*“1. Serán beneficiarios del subsidio por paternidad los trabajadores, por cuenta ajena o por cuenta propia, cualquiera que sea su sexo, incluidos en el ámbito de aplicación de este capítulo III, que disfruten del periodo de suspensión o del permiso, a los que se refiere el apartado 1 del artículo anterior, siempre que, reuniendo la condición general de estar afiliados y en alta o en situación asimilada en algún régimen del sistema de la Seguridad Social, acrediten un periodo mínimo de cotización de 180 días, dentro de los siete años inmediatamente anteriores a la fecha de inicio de dicha suspensión o permiso, o, alternativamente, 360 días a lo largo de su vida laboral con anterioridad a la mencionada fecha. “*

- En el caso de los funcionarios de carrera, acogidos al régimen de clases pasivas de MUFACE: Con plenitud de derechos económicos, a cargo de la Conselleria de Educación, Cultura y Deporte.

### **Observaciones**

- Este permiso es independiente del eventual disfrute compartido de los permisos por parto o por adopción o acogimiento.
- Cuando el período de vacaciones, coincida en el tiempo con el permiso por paternidad, se podrán disfrutar en fecha distinta que será fijado por el centro en función de las necesidades del servicio. En el caso de no poder iniciar el disfrute de las vacaciones dentro del año natural al que correspondan, éstas se podrán disfrutar en año natural distinto, en periodo no lectivo, a tenor de lo establecido en el artículo 25 del Decreto 7/2008.
- Si durante el disfrute del período de vacaciones, sobreviniera el permiso por paternidad quedará interrumpido, pudiendo disfrutarse el tiempo que reste a continuación de la finalización de este permiso.
- El tiempo de este permiso se computará como de servicio efectivo a todos los efectos.
- En el supuesto de parto múltiple, no se concede permiso de mayor duración.
- Los funcionarios interinos que cesen en su relación de empleo habiendo generado -y no concluido- derecho a este permiso, tendrán derecho al percibo del subsidio de la Seguridad Social correspondiente (cuyo importe es del 100% de la base reguladora), que deberán solicitar directamente ante ella.

### 3.- PERMISO POR ADOPCIÓN O ACOGIMIENTO DE MENORES

#### Artículo 6. Decreto 7/2008. Permiso por adopción o acogimiento de menores

*“1. En los supuestos de adopción o de acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, siempre que el acogimiento sea de duración igual o superior a un año, y con independencia de la edad que tenga el menor, el permiso tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo, contadas a la elección del interesado, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien 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 períodos de disfrute de este permiso. En el caso de que ambos progenitores trabajen, el permiso se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre por períodos ininterrumpidos.*

*2. En el supuesto de discapacidad del menor adoptado o acogido y por cada hijo, a partir del segundo, en los supuestos de adopción o acogimiento múltiple, el permiso a que se refiere este artículo tendrá una duración adicional de dos semanas. En caso de que ambos progenitores trabajen, este período adicional se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva y siempre de forma ininterrumpida.*

*En el caso de disfrute simultáneo de período de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas prevista en el apartado anterior o de las que corresponda en caso de parto, adopción o acogimiento múltiple y de discapacidad del hijo o menor adoptado o acogido.*

*3. Los permisos a que se refiere el presente artículo podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, a solicitud de los interesados y si lo permiten las necesidades del servicio. A tal efecto, a la solicitud que debe presentar el interesado se acompañará informe del director del centro donde se acredite que quedan debidamente cubiertas las necesidades del servicio.*

*4. Durante el disfrute de este permiso se podrá participar en los cursos de formación que convoque la administración.”*

#### Hecho causante

Supuestos de adopción o de acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, siempre que el acogimiento sea de duración igual o superior a un año, y con independencia de la edad que tenga el menor.

#### Persona que lo disfruta

El funcionario o la funcionaria adoptante o acogedora. Podrá ser beneficiario de este permiso el funcionario adoptante/acogedor aunque la madre no trabaje.

#### Duración

El permiso tendrá una duración de **dieciséis semanas ininterrumpidas**, ampliables en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo, contadas a la elección del interesado, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien 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 períodos de disfrute de este permiso. En el caso de que ambos progenitores trabajen, el permiso se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre por períodos ininterrumpidos.

En el supuesto de discapacidad del menor adoptado o acogido y por cada hijo, a partir del segundo, en los supuestos de adopción o acogimiento múltiple, el permiso a que se refiere este artículo tendrá una **duración adicional de dos semanas**. En caso de que ambos progenitores trabajen, este período adicional se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva y siempre de forma ininterrumpida.

En el caso de disfrute simultáneo de período de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas prevista en el apartado anterior o de las que corresponda en caso de parto, adopción o acogimiento múltiple y de discapacidad del hijo o menor adoptado o acogido.

Este permiso puede disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial. El disfrute a tiempo parcial será a solicitud de los funcionarios, si lo permiten las necesidades del servicio. A tal efecto, a la solicitud que debe presentar el interesado se acompañará informe del director del centro donde se acredite que quedan debidamente cubiertas las necesidades del servicio.

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

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

### **Órgano competente**

La solicitud se presentará en la Dirección Territorial correspondiente.

### **Documentación**

Decisión administrativa o judicial de acogimiento o resolución judicial por la que se constituya la adopción o tutela.

#### 4.- PERMISO POR ADOPCIÓN INTERNACIONAL

##### Artículo 7. Decreto 7/2008. Permiso por adopción internacional

*“1. Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo anterior, el interesado tendrá derecho a disfrutar de un permiso de hasta dos meses de duración cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado. Durante el disfrute de este permiso el interesado percibirá exclusivamente las retribuciones básicas.*

*2. Con independencia del permiso previsto en el apartado anterior, y para el supuesto contemplado en el mismo, el permiso por adopción y acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, siempre que el acogimiento simple sea de duración no inferior a un año, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituya la adopción.*

*3. Durante el disfrute de este permiso se podrá participar en los cursos de formación que convoque la administración.”*

##### **Hecho causante**

Permiso de ausencia al trabajo, de hasta dos meses por desplazamiento al país de origen del adoptado.

##### **Persona que lo disfruta**

Cualquiera de los progenitores o ambos.

##### **Órgano competente**

La solicitud se presentará en la Dirección Territorial correspondiente, con la suficiente antelación para que se pueda autorizar el viaje del funcionario.

##### **Documentación**

Certificado del organismo público competente, donde se indique la obligatoriedad del desplazamiento al país de origen del adoptado.

En el supuesto de disfrute fraccionado del permiso, se requiere acreditación documental relativa a la necesidad de los desplazamientos y duración previsible de estos.

En caso de no producirse la adopción o acogimiento internacional, la documentación acreditativa en la que se haga constar las circunstancias que lo han impedido.

##### **Efectos retributivos**

Durante el disfrute de este permiso el funcionario percibirá exclusivamente las retribuciones básicas.

##### **Observaciones**

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

## 5.- PERMISO POR LACTANCIA

### Art. 8.1 del Decreto 7/2008, del Consell, permiso por lactancia:

*“1. El solicitante, por lactancia de un hijo menor de doce meses, o por adopción o acogimiento en idéntico supuesto, tendrá derecho, cuando concluya su permiso maternal o por adopción o acogimiento, a una hora diaria de ausencia del trabajo.”*

### Hecho causante

Ausencia de una hora diaria al trabajo por lactancia de un hijo menor de doce meses. (Se incluye dentro del concepto de hijo tanto al consanguíneo como al adoptado o al acogido).

### Fecha de inicio

Desde el día en que finalice el permiso por parto, adopción o acogimiento, 16 semanas desde el nacimiento, ampliables en el caso de parto múltiple a dos semanas más por cada hijo.

### Persona que lo disfruta

#### Art. 8.2 del Decreto 7/2008, del Consell:

*“2. El permiso por lactancia podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o por el padre, en el caso de que ambos trabajen, pero en cualquier caso sólo por uno de ellos. Previa renuncia del padre, este permiso podrá disfrutarlo el cónyuge o pareja de hecho de la madre.”*

Este permiso, a diferencia del permiso por parto, no puede ser objeto de cesión, debiendo ejercerlo en su totalidad el progenitor que lo solicite.

**Acuerdo de la Comisión Superior de Personal, en su reunión de 25 de julio de 2013, la Dirección General de Recursos Humanos, de la Conselleria de Hacienda y Administraciones Públicas, elabora la Circular 3/2014, de 2 de mayo, por la que se aclaran determinados aspectos del derecho al disfrute del permiso de lactancia determinado que:**

*“(…/…)*

*En cuanto al disfrute del permiso de lactancia por los progenitores, debe entenderse que este derecho se genera por cualquiera de ellos, independientemente de la situación laboral del otro progenitor”.*

### Órgano competente

Si se solicita la ausencia de una hora diaria al trabajo, el órgano competente es el Director del centro donde presta sus servicios.

En el supuesto de solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por una ampliación del permiso maternal o por adopción o acogimiento en un mes, el órgano competente es la Dirección Territorial correspondiente. Dicha solicitud deberá efectuarse, como mínimo, quince días antes de la finalización del permiso maternal o por adopción o acogimiento.

## Documentación

Para la solicitud de este permiso se deberá aportar una copia del Libro de Familia o resolución administrativa o judicial de adopción o acogimiento y una declaración del otro progenitor de que no está disfrutando del permiso solicitado.

## ACUMULACIÓN DE HORAS DE LACTANCIA

### Art. 8.3 del Decreto 7/2008, del Consell:

*“3. El personal podrá solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por una ampliación del permiso maternal o por adopción o acogimiento en un mes. Dicha solicitud deberá efectuarse, como mínimo, quince días antes de la finalización del permiso maternal o por adopción o acogimiento.”*

El permiso de una hora diaria por lactancia podrá sustituirse por una ampliación del permiso maternal o por adopción o acogimiento que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente al de la ausencia diaria.

**1.- Funcionarios de carrera:** este permiso será de **un mes** a disfrutar inmediatamente a continuación del de parto, adopción o acogimiento y se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

**2.- Funcionarios interinos:** en el caso de interinos que finalizan su contrato a 30 de junio/31 de agosto, esta acumulación **será por la parte proporcional** que corresponda hasta el 30 de junio/31 de agosto, según el siguiente cálculo:

**240 días** (8 meses, que son los que faltan hasta que el hijo cumpla 12 meses, al finalizar el permiso maternal) **es a 30 días** (un mes), **lo que Y** (nº de días que faltan hasta que finalice el nombramiento) **es a X**

En el caso de **nombramientos de funcionarios interinos efectuados durante el curso**, para sustituciones por Incapacidades Temporales o excedencias por cuidado de hijos, no procederá la acumulación, ante la imposibilidad de poder determinar el número de horas acumulables que le pudieran corresponder. Se podrá pedir el permiso por lactancia de una hora diaria de ausencia al trabajo.

Este permiso será ampliable en la misma proporción por parto, adopción o acogimiento múltiple y requerirá previo conocimiento por el centro educativo.

Si el funcionario/a tiene concedida una reducción de jornada, se reducirá proporcionalmente el periodo que le corresponda por acumulación de horas por lactancia.

## OBSERVACIONES

No se concederá la sustitución del tiempo de lactancia por una ampliación del permiso maternal o por adopción o acogimiento en un mes, en el supuesto de que se tenga la intención de solicitar, posteriormente al permiso por maternidad, una excedencia por cuidado de hijo o una licencia por asuntos propios.

En caso de que el funcionario que hubiese acumulado este permiso perdiera la relación de servicios, o solicitara una excedencia por cuidado de hijos, licencia por asuntos propios o reducción de jornada, de modo que el permiso disfrutado hubiera sido mayor del que le correspondiera, en la subsiguiente liquidación de haberes se deducirán los correspondientes al exceso de permiso disfrutado.

El personal de nuevo ingreso en la Generalitat deberá aportar, en el supuesto de solicitud de disfrute de acumulación de horas de lactancia, por hijo nacido con anterioridad al ingreso en esta Administración, certificación acreditativa de no haber disfrutado de la citada acumulación de horas.

El personal que solicite la acumulación de horas de lactancia en un centro en el que no estuviera adscrito al tiempo del parto, deberá acreditar mediante certificación expedida por la Dirección Territorial correspondiente al centro al que estaba adscrito, que no ha disfrutado de acumulación de horas por lactancia en el centro anterior.

En caso de reingreso o nuevo nombramiento en una vacante, efectuado antes de que el hijo cumpla un año, podrá disfrutarse de la reducción de una hora diaria durante el período que reste, o de la parte proporcional de la acumulación.



## 6.- PERMISO POR INTERRUPCIÓN DEL EMBARAZO

### Artículo 10. Decreto 7/2008. Permiso por interrupción del embarazo

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

#### **Hecho causante**

Interrupción del embarazo

#### **Duración**

6 días naturales y consecutivos.

#### **Día de comienzo del cómputo**

El día del hecho causante.

#### **Órgano competente**

La solicitud se presentará en el centro donde se prestan servicios y resolverá el Director del centro.

#### **Documentación acreditativa**

Informe médico acreditativo del hecho causante.

#### **Efectos retributivos**

Seis días con derecho a retribuciones. El permiso queda absorbido, si la funcionaria está en situación de IT.

## 5.- LICENCIAS RETRIBUIDAS

- 1.- LICENCIA PARA LA ASISTENCIA A CONFERENCIAS, SEMINARIOS, CONGRESOS Y JORNADAS.
2. LICENCIA POR ESTUDIOS

### 1.- LICENCIA PARA LA ASISTENCIA A CONFERENCIAS, SEMINARIOS, CONGRESOS Y JORNADAS.

**Artículo 17. Decreto 7/2008. Licencia para la asistencia a conferencias, seminarios, congresos y jornadas**

*“La Administración podrá conceder, con un máximo de seis días al año, licencia para la asistencia a conferencias, seminarios, congresos, jornadas o similares, organizadas por instituciones nacionales o internacionales, cuyos contenidos estén 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.”*

#### **Hecho causante**

Realizar actividades de formación y perfeccionamiento, relacionadas con las enseñanzas que imparta el solicitante (cursos, congresos, simposios, seminarios, conferencias, ponencias, etc).

#### **Requisitos**

- Subordinado a las necesidades del servicio. Este permiso deberá contar con la conformidad de la Dirección del centro.
- Las actividades de formación que lo generen deberán ser de especial interés para la función docente y la propia formación permanente del solicitante o para el propio centro en que preste servicios.
- En el caso de funcionarios interinos sólo se concederá esta licencia en el supuesto que ocupen una vacante.

#### **Efectos y duración**

Licencia para asistir a las actividades formativas que lo generan, con un máximo de seis días al año natural, incluido el indispensable para el desplazamiento.

**Excepcionalmente** podrá autorizarse la asistencia a cursos organizados por el Ministerio de Educación relacionados con los Programas Educativos Europeos de Formación para docentes (OAPPE), cuya duración supere lo 6 días hasta un máximo de 15 días lectivos. Cada solicitud será revisada individualmente y se requerirá la documentación que justifique los días solicitados.

#### **Procedimiento**

El personal docente no universitario adscrito a los Centros dependientes de la Conselleria de Educación, Cultura y Deporte, debe solicitar esta licencia con una antelación de 15 días al inicio de la conferencia, seminario, congreso, o jornada solicitado, cuya resolución compete a la Dirección General de Centros y Personal Docente, **a través de la aplicación disponible en la página Web**

**de la Conselleria de Educació, Cultura y Deporte**, a la que se accede por el apartado de Educación con el siguiente itinerario:

- Personal Docente, Recursos Humanos, Otros, Permisos, Licencias y Reducción de Jornada.

Al final de la información sobre los diferentes tipos de permisos y licencias se encuentra el acceso directo al formulario de solicitud de licencia (**solicitud telemática**), el cual, después de enviar a esta Dirección General, ofrece la opción de imprimir un documento donde queda constancia de lo solicitado.

La propia aplicación requiere el preceptivo informe de los Directores y Directoras de los centros a través del correo electrónico del propio Centro que, en consecuencia, deberá ser consultado periódicamente por éstos, a fin de agilizar la tramitación de las solicitudes.

### **Documentación**

A criterio de esta Dirección General, podrá ser requerida información sobre el contenido de los cursos a realizar.

### **Efectos retributivos**

Con retribución, pero sin derecho a dietas, gastos de locomoción ni alojamiento, que correrán a cargo del organismo que realiza la actividad o, en su caso, del propio interesado.

### **Observaciones**

Los cursos cuya duración sea igual o inferior a media jornada serán autorizados por el Director del centro donde presta servicios, debiendo asistir a su puesto de trabajo el resto de la jornada, incluyendo el tiempo indispensable para el desplazamiento.

## 2.- LICENCIA POR ESTUDIOS

### Artículo 18. Decreto 7/2008. Licencia por estudios

*“1. El órgano competente en materia de formación, previa convocatoria, podrá conceder licencia de hasta doce meses para la formación en materias directamente relacionadas con la actividad docente del peticionario. Dicha licencia se podrá solicitar cada cinco 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.*

*2. 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.*

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

*4. 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.”*

### Hecho causante

Asistencia a cursos de formación, con las siguientes condiciones:

- El funcionario deberá ser seleccionado mediante su participación en una convocatoria previa de la Conselleria de educación, Cultura y Deporte.
- Que estén directamente relacionados con actividad del docente.
- Que se hayan prestado 5 años de servicio activo ininterrumpidos.

.

### Requisitos

Esta licencia sólo se concederá a los funcionarios de carrera, no siendo de aplicación al personal docente no universitario con relación jurídica de carácter no permanente, (interinos), a tenor de lo establecido en la Disposición adicional Tercera del Decreto 7/2008.

### Procedimiento

Previa selección del órgano competente en materia de formación, resuelve la autorización la Dirección General de Centros y Personal Docente.

### Documentación acreditativa

- Justificación documental del curso que se va a realizar.

Al finalizar la licencia se presentará:

- Memoria global del trabajo desarrollado
- Certificación académica de los estudios realizados.

.

### Duración:

Hasta 12 meses cada 5 años (no necesariamente continuados).

### Día de comienzo del cómputo

El establecido en la resolución por la que se conceda la licencia.

### Efectos retributivos

Durante la licencia, solo se perciben las retribuciones básicas. La no presentación por parte del beneficiario de la memoria y la certificación académica correspondiente implicará la obligación de reintegrar las retribuciones percibidas.

## 6.- LICENCIAS SIN RETRIBUCIÓN

### 1.-LICENCIA POR INTERÉS PARTICULAR

### 2.-LICENCIA POR BECAS DE ESTUDIOS O INVESTIGACIÓN

### 3.-LICENCIA PARA ASISTENCIA A CURSOS DE PERFECCIONAMIENTO PROFESIONAL

### 4.-LICENCIA POR ENFERMEDAD DE FAMILIARES

Estas licencias sólo se concederán a los funcionarios de carrera, no siendo de aplicación al personal docente no universitario con relación jurídica de carácter no permanente, (interinos), a tenor de lo establecido en la Disposición Adicional Tercera del Decreto 7/2008.

#### **Artículo 19. Decreto 7/2008. Disposiciones comunes a las licencias sin retribución.**

*“Las licencias sin retribución deberán comprender periodos continuados e ininterrumpidos, tendrán la consideración de servicios efectivamente prestados a los efectos del cómputo de antigüedad, y durante el disfrute de las mismas la administración mantendrá al personal en alta en el régimen de previsión social que le corresponda.”*

### 1.- LICENCIA POR INTERÉS PARTICULAR

#### **Artículo 20. Decreto 7/2008. Licencia por interés particular**

*“1. Podrán concederse, siempre que no lo impidan las necesidades del servicio, por un mínimo de quince días ininterrumpidos, con un máximo de nueve meses cada tres años.*

*2. Dicha licencia se solicitará, salvo casos excepcionales debidamente justificados, con una antelación mínima de treinta días a la fecha de su inicio, y deberá resolverse como mínimo con quince días de antelación a dicha fecha. En su caso, su denegación será motivada.”*

#### **Hecho causante**

Asunto propio o particular.

#### **Duración**

Un mínimo de quince días y un máximo de nueve meses en tres años.

#### **Órgano competente**

La solicitud se presentará con una antelación mínima de treinta días a la fecha de su inicio, por registro de entrada en la Dirección Territorial correspondiente.

La Dirección Territorial deberá resolver como mínimo con quince días de antelación al inicio del disfrute de la licencia, debiendo ser motivada su denegación.

### **Documentación acreditativa**

Informe favorable de la Dirección del Centro en el que, además, indique que durante los primeros días de licencia, en el caso de ser concedida, dispondrá del personal y medios necesarios para cubrir su ausencia en tanto envían a un profesor/a sustituto/a.

### **Efectos retributivos**

Sin retribución.

## **2.- LICENCIA POR BECAS DE ESTUDIOS O INVESTIGACIÓN**

### **Artículo 21. Decreto 7/2008. Licencia por becas de estudio o investigación**

*“1. Disfrutarán también de este tipo de licencia los interesados cuando se les hubiera adjudicado becas de estudio o investigación para formación profesional por los órganos del Ministerio de Educación, Cultura y Deporte, Administraciones educativas competentes en la materia, organismos oficiales, o a consecuencia de actuaciones de órganos de la Unión Europea, en ejecución de los artículos 149 y 150 del Tratado Constitutivo de la Comunidad Europea.*

*2. El disfrute de este tipo de licencia se efectuará a tenor de lo establecido en las respectivas convocatorias, subordinado a las necesidades del servicio.”*

### **Hecho causante**

Adjudicación de una beca de estudio o investigación para la formación profesional concedida por el Ministerio de Educación, Cultura y Deporte, Administraciones educativas competentes en la materia, organismos oficiales, o a consecuencia de actuaciones de órganos de la Unión Europea, en ejecución de los artículos 149 y 150 del Tratado Constitutivo de la Comunidad Europea.

### **Procedimiento y órgano competente**

El personal docente no universitario funcionario de carrera, adscrito a los Centros dependientes de la Conselleria de Educación, Cultura y Deporte, debe solicitar esta licencia, cuya resolución compete a la Dirección General de Centros y Personal Docente, **a través de la aplicación disponible en la página Web de la Conselleria de Educación, Cultura y Deporte**, a la que se accede por el apartado de Educación con el siguiente itinerario:

- Personal Docente, Recursos Humanos, Otros, Permisos, Licencias y Reducción de Jornada.

Al final de la información sobre los diferentes tipos de permisos y licencias se encuentra el acceso directo al formulario de solicitud de licencia, **(solicitud telemática)**, el cual, después de enviar a esta Dirección General, ofrece la opción de imprimir un documento donde queda constancia de lo solicitado.

Dicha licencia se solicitará, salvo casos excepcionales debidamente justificados, con una antelación mínima de treinta días a la fecha de su inicio.

### **Documentación**

- Fechas concretas de inicio y final del periodo para el que solicita la Licencia sin retribución por becas de estudio o investigación, incluyendo el tiempo indispensable para el desplazamiento.

- Convocatoria del curso (que debe proceder de los órganos del Ministerio de Educación, Cultura y Deporte, Administraciones educativas competentes en la materia, organismos oficiales, etc. ...

- Denominación y contenido del curso.
- Resolución de adjudicación de la beca (Credencial)
- Informe favorable de la Dirección del Centro docente donde desempeñe su trabajo en el que, además, indique que durante los primeros días de licencia, en el caso de ser concedida, dispondrá del personal y medios necesarios para cubrir su ausencia en tanto envían a un profesor/a sustituto/a.

#### **Efectos retributivos**

Sin retribución.

### **3.- LICENCIA PARA ASISTENCIA A CURSOS DE PERFECCIONAMIENTO PROFESIONAL**

#### **Artículo 22. Decreto 7/2008. Licencia para asistencia a cursos de perfeccionamiento profesional**

*“El órgano competente podrá conceder licencias, de una duración máxima de cuatro 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.”*

#### **Hecho causante**

Asistencia a cursos de perfeccionamiento profesional.

#### **Requisitos**

Que el contenido del curso 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.

#### **Procedimiento y órgano competente**

El personal docente no universitario funcionario de carrera, adscrito a los Centros dependientes de la Conselleria de Educación, Cultura y Deporte, debe solicitar esta licencia, cuya resolución compete a la Dirección General de Centros y Personal Docente, **a través de la aplicación disponible en la página Web de la Conselleria de Educación, Cultura y Deporte**, a la que se accede por el apartado de Educación con el siguiente itinerario:

- Personal Docente, Recursos Humanos, Otros, Permisos, Licencias y Reducción de Jornada.

Al final de la información sobre los diferentes tipos de permisos y licencias se encuentra el acceso directo al formulario de solicitud de licencia, (**solicitud telemática**), el cual, después de enviar a esta Dirección General, ofrece la opción de imprimir un documento donde queda constancia de lo solicitado.

Dicha licencia se solicitará, salvo casos excepcionales debidamente justificados, con una antelación mínima de treinta días a la fecha de su inicio.

#### **Documentación**

- Fechas concretas de inicio y final del periodo para el que solicita la Licencia sin retribución para asistencia a cursos de perfeccionamiento profesional, incluyendo el tiempo

indispensable para el desplazamiento.

- Convocatoria oficial publicada de la actividad formativa.
- Denominación y reseña del centro organizador.
- Denominación y contenido de la actividad formativa, que debe estar directamente relacionado con el puesto de trabajo que desempeña
- Resolución de adjudicación de plaza y/o copia de inscripción en la acción formativa solicitada.
- Informe favorable de la Dirección del Centro docente donde desempeñe su trabajo en el que, además, indique que durante los primeros días de licencia, en el caso de ser concedida, dispondrá del personal y medios necesarios para cubrir su ausencia en tanto envían a un profesor/a sustituto/a.

### **Efectos retributivos**

Sin retribución.

## **4.- LICENCIA POR ENFERMEDAD DE FAMILIARES**

### **Artículo 23. Licencia por enfermedad de familiares**

*“1. En el caso de que el cónyuge, pareja de hecho o familiar en línea directa o colateral hasta el segundo 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.*

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

### **Hecho causante**

Enfermedad grave o irreversible que requiera una atención continuada del cónyuge, pareja de hecho o familiar en línea directa o colateral hasta el segundo grado, por consanguinidad o afinidad, que conviva con el solicitante. Son familiares en primer y segundo grado:

**1<sup>er</sup> Grado:** Padres, hijos, cónyuge, suegros, yerno y nuera.

**2<sup>o</sup> Grado:** Abuelos, hermanos, nietos y cuñados.

### **Duración y efectos**

Máxima de **un año** por enfermedad y enfermo.

Cualquier variación de las circunstancias que han motivado la concesión de la licencia se comunicará de forma inmediata a la Subdirección General de Personal Docente, en caso contrario se incurrirá en las responsabilidades disciplinarias correspondientes.

Los efectos de la incorporación se producirán, con carácter general, a partir del día siguiente al de la comunicación de la extinción de la licencia. No obstante, si el funcionario que disfruta de esta licencia hubiera sido sustituido por un funcionario interino, su incorporación se producirá cuando dicho interino haya sido cesado.

### **Procedimiento y órgano competente**

El personal docente no universitario funcionario de carrera, adscrito a los Centros dependientes de la Conselleria de Educación, Cultura y Deporte, debe solicitar esta licencia, cuya resolución compete



a la Direcció General de Centres y Personal Docente, **a través d e la aplicació disponible en la pàgina Web de la Conselleria de Educació, Cultura y Deporte**, a la que se accede por el apartado de Educación con el siguiente itinerario:

- Personal Docente, Recursos Humanos, Otros, Permisos, Licencias y Reducción de Jornada.

Al final de la información sobre los diferentes tipos de permisos y licencias se encuentra el acceso directo al formulario de solicitud de licencia, **(solicitud telemática)**, el cual, después de enviar a esta Dirección General, ofrece la opción de imprimir un documento donde queda constancia de lo solicitado.

### **Documentación**

- Certificado de empadronamiento expedido por el Ayuntamiento de residencia.
- Libro de familia, certificación del Registro Civil o bien con la inscripción en cualquier registro público oficial de uniones de hecho que acredite el grado de parentesco o la relación familiar.

(Para otros supuestos, resolución judicial que acredite la guarda legal o documento de formalización del acogimiento familiar)

- Informe médico actualizado y emitido por el facultativo responsable del seguimiento de la enfermedad grave o irreversible del familiar, que acredite, en su caso, la hospitalización en institución sanitaria o necesidad de hospitalización domiciliaria, y certifique que el familiar enfermo padece enfermedad grave o irreversible y requiere atención continuada y permanente.

### **Efectos retributivos**

Sin retribución.

## 7.- REDUCCIÓ DE JORNADA

1. POR CUIDADO DE MENOR DE 12 AÑOS O DE FAMILIARES QUE REQUIERAN ESPECIAL DEDICACIÓN.
2. POR CUIDADO DE PERSONA CON DISCAPACIDAD
3. POR LARGA O CRÓNICA ENFERMEDAD
- 4- POR HOSPITALIZACIÓN DEL HIJO O HIJA POSTERIOR AL PARTO
- 5.- POR CUIDADO DE HIJO MENOR AFECTADO POR CÁNCER U OTRA ENFERMEDAD GRAVE
- 6.-POR RAZÓN DE VIOLENCIA DE GÉNERO

### Artículo 24. Decreto 7/2008. Reducción de jornada

*1. Tendrán derecho a una disminución de un tercio o de la mitad de su jornada de trabajo, con reducción proporcional de sus retribuciones:*

- a) El personal que, por razones de guarda legal, tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o familiares que requieran especial dedicación, previa declaración del órgano correspondiente de la administración sanitaria. A estos efectos, tendrá la consideración de familiar el cónyuge o pareja de hecho.*
- b) El personal que, por razones de convivencia, tenga a su cuidado directo algún disminuido físico, psíquico o sensorial con una minusvalía igual o superior al 33 por ciento, acreditada por órgano competente, y no desempeñe actividades retribuidas que superen el salario mínimo interprofesional.*
- c) El personal que, por razón de larga o crónica enfermedad, no pueda realizar su jornada laboral completa, previa certificación de este extremo por los facultativos médicos adscritos a la unidad médica docente de la respectiva dirección territorial de Educación.*

### 1. POR CUIDADO DE MENOR DE 12 AÑOS O DE FAMILIARES QUE REQUIERAN ESPECIAL DEDICACIÓN.

#### Hecho causante

Tener a cargo:

- Algún niño o niña menor de 12 años.
- Familiar que requiera especial dedicación (incluido el cónyuge o pareja de hecho).

#### Reducción

De un tercio y hasta la mitad de la jornada, siempre que se tenga una jornada a tiempo completo, debido a la dificultad para configurar los horarios de los centros.

#### Órgano competente

La Dirección Territorial correspondiente.

#### Documentación acreditativa:

En el supuesto de menores de 12 años:

- Fotocopia del Libro de Familia o certificación expedida por el Registro Civil que acredite el parentesco.
- Para supuestos distintos de patria potestad: resolución judicial que acredite la guarda legal o documento de formalización del acogimiento familiar.

En el supuesto de familiar que requiera especial dedicación:

- Libro de familia, certificación del Registro Civil o de cualquier registro público oficial de uniones de hecho que acredite la relación familiar.
- Informe del Inspector Médico de Zona o, si el tratamiento se recibe en el hospital, el informe facultativo del médico responsable del paciente, en el que conste que dicho familiar requiere tratamiento, atención, cuidados o asistencia continuada por terceras personas debido a problemas de salud.

En ambos casos:

- Cuando se presente la solicitud ante la Dirección Territorial correspondiente, se deberá tener en cuenta si la persona interesada ya estuviera disfrutando de otras reducciones, por ser incompatibles entre sí, a tenor de lo establecido en el apartado 2 del artículo 24 del Decreto 7/2008.
- Declaración responsable de que no disfrutaran otras personas de una reducción de jornada respecto del mismo sujeto causante o, en su caso, del porcentaje de reducción que tuvieran reconocido, en el caso de existir varios empleados públicos de la administración de la Generalitat y sus organismos autónomos con derecho a su disfrute.

**Efectos retributivos**

Reducción proporcional de las retribuciones.

**2. POR CUIDADO DE PERSONA CON DISCAPACIDAD**

**Hecho causante**

Tener al cuidado directo alguna persona con una discapacidad igual o superior al 33 por 100.

**Condicionantes:**

- Que la persona al cuidado directo no desempeñe actividades retribuidas que superen el salario mínimo interprofesional.
- Que el interesado conviva con la persona que esté a su cuidado directo.

**Órgano competente**

Las Dirección Territorial correspondiente

**Documentación acreditativa**

- La situación de convivencia ha de ser acreditada mediante certificado de empadronamiento expedido por el Ayuntamiento de residencia.
- La condición de discapacidad ha de ser acreditada mediante resolución o certificación oficial del grado de discapacidad igual o superior al 33% expedida por la conselleria competente en la materia o, en su caso, órgano equivalente de otras Administraciones Públicas.
- Declaración responsable de que la persona por la que se solicita la reducción de jornada no desempeña actividad retribuida que supere el salario mínimo interprofesional.

- Cuando se presente la solicitud ante la Dirección Territorial correspondiente, se deberá tener en cuenta si la persona interesada ya estuviera disfrutando de otras reducciones, por ser incompatibles entre sí, a tenor de lo establecido en el apartado 2 del artículo 24 del Decreto 7/2008.

- Declaración responsable de que no disfrutaran otras personas de una reducción de jornada respecto del mismo sujeto causante o, en su caso, del porcentaje de reducción que tuvieran reconocido, en el caso de existir varios empleados públicos de la administración de la Generalitat y sus organismos autónomos con derecho a su disfrute.

#### **Reducción**

De un tercio o de la mitad de la jornada, siempre que se tenga una jornada a tiempo completo.

#### **Efectos retributivos**

Reducción proporcional de las retribuciones.

### **3. POR LARGA O CRÓNICA ENFERMEDAD**

#### **Supuesto de hecho**

Padecer el funcionario/a una enfermedad larga o crónica que impida realizar la jornada laboral completa.

#### **Órgano competente**

La Dirección Territorial correspondiente

#### **Documentación acreditativa**

- Certificación de los facultativos de la Unidad Médica Docente de la respectiva Dirección Territorial, en la que conste que la enfermedad que padece la persona interesada le impide realizar su jornada completa.

- Cuando se presente la solicitud ante la Dirección Territorial correspondiente, se deberá tener en cuenta si la persona interesada ya estuviera disfrutando de otras reducciones.

#### **Reducción**

De un tercio o de la mitad de la jornada, siempre que se tenga una jornada a tiempo completo.

#### **Efectos retributivos**

Reducción proporcional de las retribuciones.

### **OBSERVACIONES**

Las disminuciones de jornada previstas en el artículo 24 del Decreto 7/2008, son incompatibles entre sí, y podrán ser disfrutadas por cualquiera de los miembros de la pareja, siempre que demuestren que no es utilizado por el otro al mismo tiempo, excepto en el supuesto de larga o crónica enfermedad.

La reducción de jornada afecta a la totalidad de la jornada laboral docente establecida en la normativa en vigor, repercutiendo de manera proporcional en los distintos períodos que conforman la misma.

Se deberá solicitar con una antelación de, al menos, quince días al inicio de cada trimestre escolar y su concesión se hará coincidir con el mismo. No obstante, el órgano competente para conceder dicha disminución podrá modificar los plazos y períodos referidos exclusivamente en aquellos supuestos en los que se solicite de forma expresa y se acredite fehacientemente que circunstancias

extraordinarias impiden su adaptación al trimestre escolar.

Los trimestres escolares empiezan:

- 1 de octubre,
- 1 de enero,
- 1 de abril y
- 1 de julio.

No obstante se admite el 1 de septiembre como inicio del primer trimestre a efectos de la reducción de jornada.

La reincorporación debe ser solicitada con 15 días de antelación. Si se está disfrutando de una reducción de jornada durante el trimestre del 1 de abril la reducción se extenderá hasta el 31 de agosto.

El personal acogido a alguna de estas reducciones de jornada verá disminuida proporcionalmente la reducción de jornada por lactancia.

Si hubiera varios beneficiarios de este permiso en la administración de la Generalitat, con respecto al mismo sujeto causante, podrán disfrutar de este derecho de forma parcial (tendrán que repartirse el porcentaje del 50% máximo de la reducción).

#### **4- POR HOSPITALIZACIÓN DEL HIJO O HIJA POSTERIOR AL PARTO**

##### **Artículo 48. Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público. Permisos de los funcionarios públicos.**

Los funcionarios públicos tendrán los siguientes permisos:

*(.../...)*

*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 dos horas diarias percibiendo las retribuciones íntegras.*

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

*(.../...)"*

##### **Hecho causante**

Hospitalización del hijo o hija posterior al parto.

##### **Reducción**

2 horas diarias.

##### **Procedimiento**

La solicitud se presentará por registro de entrada en la Dirección Territorial correspondiente .

##### **Documentación**

- Fotocopia del Libro de Familia o certificado de nacimiento o informe de maternidad expedido por el médico competente del Sistema Sanitario.
- Justificante de ingreso hospitalario y, a su finalización, informe de alta.

## Efectos retributivos

Disminución proporcional de retribuciones.

Esta reducción de jornada es independiente de las dos horas diarias de ausencia al trabajo retribuidas, mientras dure la hospitalización.

## 5.- POR CUIDADO DE HIJO MENOR AFECTADO POR CÁNCER U OTRA ENFERMEDAD GRAVE

Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, establece en su artículo 49, e) que se concederá el siguiente permiso:

***“e) Permiso por cuidado de hijo menor afectado por cáncer u otra enfermedad grave: el funcionario tendrá derecho, siempre que ambos progenitores, adoptantes o acogedores de carácter preadoptivo o permanente trabajen, a una reducción de la jornada de trabajo de al menos la mitad de la duración de aquélla, percibiendo las retribuciones íntegras con cargo a los presupuestos del órgano o entidad donde venga prestando sus servicios, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del hijo menor de edad afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas o carcinomas) o por cualquier otra enfermedad grave que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente acreditado por el informe del servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma o, en su caso, de la entidad sanitaria concertada correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los 18 años.***

*Cuando concurran en ambos progenitores, adoptantes o acogedores de carácter preadoptivo o permanente, por el mismo sujeto y hecho causante, las circunstancias necesarias para tener derecho a este permiso o, en su caso, puedan tener la condición de beneficiarios de la prestación establecida para este fin en el Régimen de la Seguridad Social que les sea de aplicación, el funcionario tendrá derecho a la percepción de las retribuciones íntegras durante el tiempo que dure la reducción de su jornada de trabajo, siempre que el otro progenitor, adoptante o acogedor de carácter preadoptivo o permanente, sin perjuicio del derecho a la reducción de jornada que le corresponda, no cobre sus retribuciones íntegras en virtud de este permiso o como beneficiario de la prestación establecida para este fin en el Régimen de la Seguridad Social que le sea de aplicación. En caso contrario, sólo se tendrá derecho a la reducción de jornada, con la consiguiente reducción de retribuciones.*

*Asimismo, en el supuesto de que ambos presten servicios en el mismo órgano o entidad, ésta podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas en el correcto funcionamiento del servicio.*

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

## Hecho causante

Hospitalizan y tratamiento continuado de hijo menor afectado por cáncer .

Hospitalización y tratamiento del hijo menor de edad afectado por cualquier enfermedad grave , de las previstas en el Real Decreto 1148/2011, de 29 de julio, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente..

Cabe considerar como “ingreso hospitalario de larga duración” la continuación del tratamiento o cuidado de menor tras el diagnóstico de la misma, sin que se exija sistemáticamente que el ingreso hospitalario prolongado y la necesidad de cuidado directo, continuo y permanente, sean circunstancias que hayan de darse simultáneamente. (Redacción dada por la Circular 1/2013, de 10 de mayo, de la Dirección General de Recursos Humanos, de la Conselleria de Hacienda y Administración Pública.)

## Requisitos para la concesión del permiso

Comunes para ambos casos (Cáncer y enfermedad grave)

En los dos supuestos contemplados en el artículo 49.e) del EBEP es necesario acreditar:

- la relación paterno-filial o el acogimiento permanente o preadoptivo
- Que ambos progenitores trabajan.
- la minoría de edad del hijo o acogido.
- que el menor precisa un cuidado directo, continuo y permanente de su progenitor.

Además de estos requisitos que se exigen con carácter general, en cada caso será necesario cumplir los siguiente extremos:

### a) En el supuesto de cáncer

Será necesario, además, acreditar que el hijo menor de edad del funcionario padece cáncer.

### b) En el supuesto de enfermedad grave (las contempladas en el RD 1148/2011, de 29 de julio)

Será preciso acreditar el carácter (deberá constar de manera expresa) de “enfermedad grave” mediante el informe que a tal efecto será emitido por el Servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma correspondiente. *0 de mayo, de la Dirección General de Recursos Humanos, de la Conselleria de Hacienda y Administración Pública.*

## Efectos y duración

- El funcionario tendrá derecho a **una reducción de la jornada de trabajo de al menos la mitad y como máximo el ochenta por cien (80%) de la duración de aquélla, (Circular 1/2013, de 10 de mayo, de la Dirección General de Recursos Humanos)**, siempre que ambos progenitores, adoptantes o acogedores de carácter preadoptivo o permanente trabajen. 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.

Esta reducción de la jornada se efectuará 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.

En el caso de que los dos padres del menor afectado por cáncer u otra enfermedad grave trabajen, solo uno de ellos podrá percibir las retribuciones íntegras cuando los dos disfruten de este mismo permiso.

- En el supuesto de que ambos progenitores trabajen y tienen derecho al permiso por cuidado de hijo menor afectado por cáncer u otra enfermedad grave, si bien la madre en este momento no está disfrutando de este permiso, sino del permiso de maternidad, el padre puede disfrutar del permiso por cuidado de hijo menor afectado por cáncer u otra enfermedad grave, percibiendo sus retribuciones íntegras. Sin embargo, una vez que la madre finalice su permiso de maternidad, si los dos padres optaran por disfrutar del permiso por cuidado de hijo menor afectado por cáncer u o - tra

enfermedad grave, deberá tenerse en cuenta que uno de ellos tendrá derecho a la percepción de sus retribuciones íntegras, siempre que al otro, sin perjuicio de su derecho a la reducción de jornada, se le aplique la consiguiente reducción de retribuciones. Además, si los dos prestan servicios en el mismo centro docente, este podrá limitar el disfrute simultáneo del permiso por razones fundadas en el correcto funcionamiento del servicio.

La posibilidad de **acumular la reducción en jornadas completas** que prevé el artículo no será posible hasta que se produzca su desarrollo reglamentario.

Durante el disfrute de este permiso no se podrá participar en los cursos de formación que convoque la administración.

### Procedimiento

El personal docente no universitario adscrito a los Centros dependientes de la Conselleria de Educación, Cultura y Deporte, debe solicitar este permiso, cuya resolución compete a la Dirección General de Centros y Personal Docente, debiendo considerar el mínimo del 50% y máximo 80%, **a través de la aplicación disponible en la página Web de la Conselleria de Educación, Cultura y Deporte**, a la que se accede por el apartado de Educación con el siguiente itinerario:

- Personal Docente, Recursos Humanos, Otros, Permisos, Licencias y Reducción de Jornada.

Al final de la información sobre los diferentes tipos de permisos y licencias se encuentra el acceso directo al formulario de solicitud de licencia, (**solicitud telemática**), el cual, después de enviar a esta Dirección General, ofrece la opción de imprimir un documento donde queda constancia de lo solicitado.

### Documentación a presentar

- Fotocopia del libro de familia o certificado de la inscripción del hijo menor en el Registro Civil, o, en su caso, resolución de la adopción o de acogimiento familiar.

- **Menores con cáncer:** Informe facultativo del servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma, y/o del médico responsable del paciente que acredite que el menor de edad padece cáncer y además precisa cuidado directo, continuo y permanente de su progenitor, cuando medie hospitalización y/o precise continuar tratamiento en domicilio, indicando la duración estimada del mismo.

Cuando exista recaída del menor por el cáncer no será necesario que exista un nuevo ingreso hospitalario, si bien la recaída de la enfermedad deberá acreditarse mediante una nueva declaración médica.

- **Menores con enfermedad grave:** Informe del servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma, y/o del médico responsable del paciente que acredite el carácter (deberá constar de manera expresa) de “**ENFERMEDAD GRAVE**”, de las tipificadas en el listado de enfermedades graves (publicado en Anexo del Real Decreto 1148/2011, de 29 de julio), que implique hospitalización en institución sanitaria u hospitalización domiciliaria de larga duración y requiera cuidado directo, continuo y permanente de su progenitor, indicando la duración estimada del mismo.

Cuando concurra en ambos progenitores, adoptantes o acogedores de carácter preadoptivo o permanente, por el mismo sujeto y hecho causante, las circunstancias necesarias para tener derecho a



la reducción de jornada y beneficiarios de la prestación económica, sólo podrá ser reconocido a favor de uno de ellos, por lo que deberá aportar:

- Declaración responsable de que el otro progenitor trabaja y no percibe 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.
- Acuerdo entre los progenitores, sobre el disfrute de la prestación para el cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave.
- En el caso de que ambos progenitores prestasen servicios en el mismo Órgano o Centro Educativo, el Director o Directora del mismo deberá firmar el documento como enterado o enterada.

### **Efectos retributivos**

Se percibirán las retribuciones íntegras durante el tiempo que dure la reducción de su jornada, siempre que el otro progenitor, adoptante o acogedor de carácter preadoptivo o permanente, sin perjuicio del derecho a la reducción de jornada que le corresponda, **no cobre sus retribuciones íntegras** en virtud de este permiso o como beneficiario de la prestación establecida para este fin en el Régimen de la Seguridad Social que le sea de aplicación. En caso contrario, sólo se tendrá derecho a la reducción de jornada, con la consiguiente reducción de retribuciones.

### **Observaciones**

Mientras persistan las circunstancias que dieron lugar a la concesión de la reducción de jornada por hijo menor afectado por cáncer u otra enfermedad grave, y mientras se mantenga la misma, será obligatorio presentar, trimestralmente, un informe médico que acredite la situación del menor.

## 6.-POR RAZÓN DE VIOLENCIA DE GÉNERO

Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, establece en su artículo 49 los **Permisos por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral y por razón de violencia de género**, regulando en su apartado d) el permiso por razón de violencia de género en los siguientes términos:

*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 la Administración Pública competente en cada caso.*

### Artículo 24. Decreto 7/2008. Reducción de jornada

*“6. 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.”*

#### Hecho causante

Ser mujer víctima de violencia de género.

#### Condicionantes

No se podrá disfrutar simultáneamente de más de una reducción de jornada por el mismo supuesto y hecho causante.

#### Órgano al que deberá comunicarse

La Dirección Territorial correspondiente.

#### Documentación acreditativa

- Orden de protección a favor de la víctima, o en su caso:
- Resolución judicial que reconozca, aunque solo sea de forma indiciaria o incidental, la existencia de un acto de violencia de género sobre la mujer.
- Excepcionalmente, en ausencia de la resolución judicial indicada en el apartado anterior, y en tanto se dicte la misma en el sentido indicado, será suficiente el informe del Ministerio Fiscal de cuyo contenido se desprenda que existen indicios de que la mujer es víctima de violencia de género.
- Informe de los servicios sociales de atención o de salud que justifiquen la ausencia de la mujer víctima de violencia de género.

**Duración y efectos**

El tiempo necesario según lo que determinen los servicios sociales de atención o de salud, según proceda.

También se podrá establecer una 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.

**Día de comienzo del cómputo**

Según lo que determinen los servicios sociales de atención o de salud, según proceda.

**Efectos retributivos**

Reducción de la jornada con disminución proporcional de la retribución, salvo que la reducción no supere la hora diaria.

**Efectos de las faltas de asistencia**

Las faltas de asistencia tendrán la consideración de justificadas.

## 8.- VACACIONES

### Artículo 25. Decreto 7/2008. Vacaciones

*“El personal docente disfrutará de sus vacaciones anuales retribuidas, necesariamente, en período no lectivo.”*

#### **Régimen de disfrute.**

El personal docente tendrá derecho a disfrutar, con carácter general, de sus vacaciones anuales en el mes de agosto.

#### **Órgano competente**

La solicitud se presentará en el centro donde se prestan servicios y resolverá el Director del centro, excepto en los supuestos de solicitud de aplazamiento del disfrute de las vacaciones por licencia maternal, cuya competencia para resolver es de la Dirección Territorial correspondiente.

#### **Cambios o interrupciones en el período de disfrute.**

- 1.- Cuando el período de vacaciones no se haya iniciado y coincida en el tiempo con una situación de incapacidad temporal, el período de vacaciones se podrá disfrutar una vez haya finalizado dicha incapacidad, aún en un año natural distinto, en periodos no lectivos y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.
- 2.- Cuando el período de vacaciones no se haya iniciado y coincida en el tiempo con una situación riesgo durante la lactancia, riesgo durante el embarazo, permiso de maternidad, adopción, acogimiento o paternidad o permiso acumulado de lactancia, se podrá disfrutar a continuación de la finalización de las situaciones anteriores, aún en un año natural distinto, computándose los períodos no lectivos o de vacaciones escolares que coincidan con su disfrute.
- 3.- Si la situación de incapacidad temporal sobreviene una vez iniciado el periodo vacacional éste quedará interrumpido y el periodo que reste se podrá disfrutar, si es posible, en el año natural en periodos no lectivos, si no es posible en año natural distinto en periodos no lectivos y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.
- 4.- Si durante el disfrute del período de vacaciones sobreviniera el permiso de maternidad o paternidad, el período de vacaciones quedará interrumpido. El período vacacional que reste se podrá disfrutar, a continuación de la finalización de las situaciones anteriores o en su caso, a la finalización del permiso de lactancia acumulado, aún en un año natural distinto, computándose los períodos no lectivos o de vacaciones escolares que coincidan con su disfrute.