



CUADRO SOBRE VACACIONES, LICENCIAS Y PERMISOS- JUNIO 2015

Recoge la *ORDEN EDU/423/2014, de 21 de mayo, por la que se establece la adaptación de la regulación de las vacaciones, los permisos y las licencias del Decreto 59/2013, de 5 de septiembre, para el personal funcionario docente de las enseñanzas no universitarias que presta sus servicios en los centros públicos y servicios de apoyo a los mismos, dependientes de la Consejería competente en materia de Educación* y la circular de la DIRECCIÓN GENERAL DE RECURSOS HUMANOS que recopila la normativa relativa a vacaciones, permisos y licencias del personal docente no universitario.

VACACIONES

Duración: Mes de agosto

Cuando el periodo de vacaciones **no se haya iniciado** y cuando coincidan con incapacidad temporal, riesgo durante la lactancia, riesgo durante el embarazo, maternidad, paternidad, acogimiento, adopción o permiso acumulado de lactancia, se disfrutarán a continuación, previa solicitud.

Si iniciadas las vacaciones sobreviniera el permiso de maternidad, paternidad o incapacidad temporal, se disfrutarán al finalizar las situaciones anteriores.

LICENCIAS

TIPO	DURACIÓN Y ACLARACIONES	
1.POR ENFERMEDAD	<p>ENFERMEDAD común, profesional, accidente o por estar en observación por enfermedad laboral.</p> <p>SIN BAJA MÉDICA: Hasta 4 días por curso escolar, máximo 3 consecutivos, se percibe el 100% de retribuciones. A partir del 5º día por curso escolar se percibe el 50%.</p> <p>CON BAJA MÉDICA(se presenta a partir del 4º día)</p> <p>Reducción de haberes del 50% los tres primeros días, del 25% del cuarto al veinte. Desde el día 21 se cobra el 100%. La Administración deja de pagar los complementos a los funcionarios en el 4º mes y hay que solicitarlo a MUFACE.</p> <p>Por enfermedad común con hospitalización o intervención quirúrgica, por accidente laboral o enfermedad profesional, por quimioterapia o radioterapia, los que tengan inicio durante la gestación, así como riesgo durante el embarazo y/o lactancia se cobra el 100% desde el primer día.</p> <p>Se considera que existe una nueva enfermedad, cuando el proceso patológico es diferente o no tenga relación con el anterior o cuando se haya interrumpido la licencia durante un mínimo de 6 meses.</p>	
2.RIESGO DURANTE EMBARAZO Y LACTANCIA NATURAL(hijo menor 9 meses)	La del hecho causante	
3.ASUNTOS PROPIOS	<p>Duración: Hasta 3 meses cada 2 años y no inferior a 5 días hábiles.</p> <p>Para el personal interino o en prácticas, este permiso podrá concederse si está nombrado por un periodo de duración igual, al menos, al permiso solicitado.</p> <p>Computa a efectos de antigüedad.</p> <p>Presentar con una antelación mínima de 15 días hábiles.</p>	
4. POR ESTUDIOS	La que establezca la convocatoria	La convocatoria establece: duración, requisitos, derechos económicos,...
5. PARA REALIZAR PRÁCTICAS	<p>Se permanece en servicio activo en el cuerpo de origen hasta ser nombrado funcionario de carrera en el nuevo cuerpo. Momento en el que elige cuerpo.</p> <p>Derechos económicos: los marca la prestación de servicios como funcionario en prácticas.</p>	

6. PARA COLABORACIÓN EN PROGRAMAS DE COOPERACIÓN Y AYUDA HUMANITARIA	<p>Duración: de 3 ampliable a 6 meses. Concesión subordinada a las necesidades del servicio. Para el personal interino o en prácticas, este permiso podrá concederse si está nombrado por un periodo de duración igual, al menos, al permiso solicitado.</p>													
7. PARA LA PARTICIPACIÓN EN PROGRAMAS Y PROYECTOS DE AYUDA Y COOPERACIÓN AL DESARROLLO	<p>Presentar con una antelación mínima de 15 días hábiles. Derechos económicos: LICENCIA 6:Total de las retribuciones y se considera servicio activo. LICENCIA 7:No retribuciones y se considera servicio activo</p>													
PERMISOS														
A. PERMISOS DE CARÁCTER GENERAL														
NORMAS GENERALES														
<i>Total retribuciones Duración: desde el hecho causante No acumulables salvo el permiso por matrimonio</i>														
1. FALLECIMIENTO , ACCIDENTE O ENFERMEDAD GRAVE	<p>De un familiar hasta el segundo grado Se entenderá por gravedad: dolencia o lesión física o psíquica con secuelas permanentes que limiten la actividad con independencia de intervención quirúrgica, hospitalización. Duración: son días hábiles.</p> <table border="1" data-bbox="892 677 1396 832"> <thead> <tr> <th>GRADO</th> <th>LOCALIDAD</th> <th>DURACIÓN</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="2">1º</td> <td>MISMA</td> <td>3</td> </tr> <tr> <td>DISTINTA</td> <td>5</td> </tr> <tr> <td rowspan="2">2º</td> <td>MISMA</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>DISTINTA</td> <td>4</td> </tr> </tbody> </table>	GRADO	LOCALIDAD	DURACIÓN	1º	MISMA	3	DISTINTA	5	2º	MISMA	2	DISTINTA	4
GRADO	LOCALIDAD	DURACIÓN												
1º	MISMA	3												
	DISTINTA	5												
2º	MISMA	2												
	DISTINTA	4												
2. TRASLADO DE DOMICILIO	<p>Duración: 1 día. Para servicio continuado. No para sustituciones Debe suponer traslado de enseres y muebles. Se solicitará con una antelación de al menos 5 días hábiles.</p>													
3.POR DEBERES INEXCUSABLES DE CARÁCTER PÚBLICO O PERSONAL	<p>Se entenderá por deber inexcusable: -.Asistencia a juzgados, comisarías u otro organismo oficial. -. Asistencia a plenos, comisiones.. de Entidades Locales o de Comunidades. -. Reuniones en asociaciones cívicas, convocadas por la Administración. -. Asistencia a tribunales de selección, comisiones. -. Consulta electoral y elecciones sindicales. -. NO PODRÁN CONSIDERARSE deberes de carácter social: funerales, acompañamiento de un hijo al médico, asistencia a Hacienda, notarías, despachos de abogados, oficinas de compraventa, gestiones bancarias y en general todas aquellas actuaciones que puedan realizarse fuera del horario de trabajo.</p>													
4.ELECCIONES SINDICALES	<p>Los componentes de las mesas, durante el período electoral el tiempo necesario para ir a reuniones,.. Presidente, vocal, interventor o apoderado: día de la votación y posterior.</p>													
5. ELECCIONES EUROPEAS, GENERALES, AUTONÓMICAS Y LOCALES.	<p>Duración: Presidente, vocal o interventor: el día de la votación y 5 horas de la jornada laboral del día posterior que serán al comienzo de la jornada, pero pudiendo acordar otro disfrute con la dirección del centro. Apoderado: el día de la elección Candidato: durante la campaña</p>													
6.PERMISO POR DEBERES RELACIONADOS CON LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL	<p>-.Asistencia propia o de un familiar hasta de 2º grado, a consultas, tratamientos, exploraciones de tipo médico. -.Asistencia a reuniones a centro educativo, de rehabilitación, servicios sociales,..cuando el funcionario tenga a su cargo persona con discapacidad ≥ 33% hasta el 2º grado.</p>													
7. PARA REALIZAR FUNCIONES SINDICALES O DE REPRESENTACIÓN SINDICAL	<p>Duración: la que se establezca. Resolución de 5 de diciembre de 2012, de la Dirección General de Trabajo y Prevención de Riesgos Laborales.</p>													
8. PARA CONCURRIR A EXÁMENES FINALES Y DEMÁS PRUEBAS DEFINITIVAS DE APTITUD	<p>Exámenes finales y otras pruebas definitivas de aptitud y evaluación en centros oficiales, o pruebas para acceso a la función pública de las distintas Administraciones, bolsas de empleo y convocatorias de promoción interna. Duración: el día de celebración de la prueba</p>													

9. POR RAZÓN DE MATRIMONIO (o pareja de hecho)	Duración: 15 días naturales ininterrumpidos En el caso de matrimonio , estando dentro del periodo el hecho causante. Para pareja de hecho, a partir del día siguiente a la notificación de la inscripción en el registro
B. PERMISOS POR MATERNIDAD Y PATERNIDAD	
NORMAS GENERALES Servicio efectivo y plenitud de derechos económicos. Podrán disfrutarse a tiempo parcial , el total del periodo de descanso o una parte, cuando las necesidades del servicio lo permitan y se ajustará a las siguientes normas: -Podrán ejercerlo cualquiera de los progenitores, en los supuestos de disfrute simultáneo o sucesivo. -Si es parto, la madre no podrá hacer uso durante las 6 semanas inmediatas posteriores. -No se podrá trabajar menos de ½ jornada. -Cesión parcial a favor del otro progenitor (que podrá ser revocable) es compatible con el disfrute previo del de paternidad. - Incompatible con permiso de lactancia, nacimiento de hijos prematuros, reducción por guarda legal y excedencia por cuidado de familiares.	
10. PERMISO POR PARTO	Duración: 16 semanas ininterrumpidas, ampliables en 2 semanas más en el supuesto de discapacidad del hijo o por cada hijo a partir del segundo en el caso de parto (acogimiento o adopción) múltiple. En caso de parto prematuro y en aquellos en los que el neonato debe permanecer hospitalizado , se ampliará hasta 13 semanas.
11. POR ADOPCIÓN O ACOGIMIENTO	En caso de parto, la madre disfrutará obligatoriamente, las 6 semanas posteriores al parto. Las otras 10, si ambos trabajan, las podrá disfrutar de forma total, parcial o de manera simultánea el otro progenitor. En el caso de adopción o acogimiento y si ambos progenitores trabajan, se distribuirá a opción de los interesados. Este permiso interrumpe la vacación anual (agosto) que se podrá solicitar a continuación y la lactancia. En el caso de ser necesario el desplazamiento al país de origen se tendrá derecho a un permiso de hasta dos meses percibiendo las retribuciones básicas
12. POR PATERNIDAD POR NACIMIENTO, ADOPCIÓN O ACOGIMIENTO.	Duración: 15 días naturales, a partir de nacimiento, adopción o acogimiento. Cuando el periodo de vacaciones coincida, se podrán disfrutar las vacaciones en fecha distinta
C. PERMISOS PARA CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL	
13. PARA LA REALIZACIÓN DE EXÁMENES PRENATALES Y TÉCNICAS PREPARTO.	Duración: el tiempo necesario. Se deberá justificar la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo y acreditar su asistencia.
14. POR LACTANCIA DE UN HIJO MENOR DE 12 MESES	Duración: una hora de ausencia al trabajo al inicio o al final de la jornada o media hora al inicio y al final. Se incrementará en un 12,5% en el caso de parto, adopción o acogimiento múltiple. Podrá ejercerlo, indistintamente uno de los progenitores en el caso de que ambos trabajen. Es tanto para hijo consanguíneo como adoptivo o acogido. Compatible con reducción de jornada por guarda legal. Si coincide con las vacaciones, se podrán disfrutar en fecha distinta y preferentemente a continuación. Lactancia acumulada: Duración: nunca más de 5 semanas. El disfrute acumulado en jornadas completas está condicionado a la incorporación al puesto de trabajo una vez finalizado dicho disfrute acumulado También para interinos
15. POR NACIMIENTO DE HIJOS PREMATUROS	Duración: Podrá ausentarse 2 horas diarias al trabajo y además, podrá reducir su jornada hasta 2 horas, si tiene jornada a tiempo completo. En el caso de reducir la jornada, se disminuye proporcionalmente las retribuciones. Por nacimiento de hijos prematuros o que por cualquier otra causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto.
16. REDUCCIÓN DE JORNADA POR RAZONES DE GUARDA LEGAL	Duración: Por trimestres escolares. La reducción será entre un cuarto y un medio. Se solicita con una antelación de 15 días. También para interinos Es necesario que el funcionario tenga a su cuidado, por razón de guarda legal

	(patria potestad), la tutela y el acogimiento preadoptivo o permanente de una persona en cualquiera de las circunstancias: menor de 12 años, persona mayor que requiera especial dedicación, persona con discapacidad($\geq 33\%$), familiar hasta segundo grado que no pueda valerse por sí mismo. Compatible con permiso por lactancia.
17. PARA ATENDER EL CUIDADO DE UN FAMILIAR DE PRIMER GRADO por razones de enfermedad muy grave.	Duración: Reducción " 50% y plazo máximo de un mes. Es necesario tener jornada completa. Derecho a la totalidad de las retribuciones
18. CUIDADO DE HIJO MENOR AFECTADO POR CÁNCER U OTRA ENFERMEDAD GRAVE.	Duración: Reducción de al menos la mitad de la jornada. En fases críticas, cuando no sea viable la reducción por la distancia entre el centro y el hospital, se podrá autorizar que esta reducción se acumule a jornadas completas. Para el cuidado durante la hospitalización o tratamiento continuado de hijo menor de edad afectado por cáncer o cualquier otra enfermedad grave que implique ingreso hospitalario de larga duración y requiera cuidado directo, continuo y permanente. Ambos progenitores deben trabajar
19. POR VIOLENCIA DE GÉNERO	Duración: reducción o reordenación del tiempo de trabajo. Las faltas de asistencia se entenderán justificadas. En el caso de reducción de jornada, habrá disminución proporcional de retribuciones.
AUSENCIAS AL TRABAJO QUE NO DEN LUGAR A INCAPACIDAD TEMPORAL	
Ausencias originadas por enfermedad o accidente que no den lugar a situación de incapacidad temporal. Duración: hasta 4 días a lo largo del curso escolar , de los cuales sólo tres podrán ser consecutivos. Derechos económicos: 100% de las retribuciones. Deducción del 50% a partir del 5º día o del 4º consecutivo.	

LEGISLACIÓN:

Circular 1/2015, de 14 de enero, de la Dirección General de Recursos Humanos, relativa a vacaciones, permisos y licencias del personal funcionario docente de las enseñanzas no universitarias que presta sus servicios en los centros públicos y servicios de apoyo a los mismos dependientes de la consejería competente en materia de educación.

Resolución de 17 de diciembre de 2014 de la Dirección General de Recursos Humanos, de delegación de competencias en las Direcciones Provinciales y direcciones de los centros públicos.

Orden EDU/423/2014, de 21 de mayo de 2014, por la que se establece la adaptación de la regulación de las vacaciones, los permisos y las licencias para el personal funcionario docente no universitario.

DECRETO 59/2013, de 5 de septiembre, por el que se regula la jornada, el horario, las vacaciones, los permisos y las licencias del personal funcionario al Servicio de la Administración de la Comunidad de Castilla y León.

DECRETO-LEY 1/2012 de 16 de agosto, por el que se establecen medidas urgentes para garantizar la estabilidad presupuestaria

ACLARACIONES:

Distinta localidad: aquella que no se corresponde con la del puesto de trabajo ni con la de la residencia.

Persona mayor: Edad ≥ 65 años, que no desempeñe actividad retribuida. (No se entiende como tal la pensión)

