

51. TÝDEN | TÝŽDEŇ | WEEK | WOCHE

Čtvrtek
Thursday

(7. Zimní slavnost, první zimní den
Natalie / Noel)

21

Štvrtok

Donnerstag

(8. Zimní slavnost, první zimní den
Bodon)

UGT



Enseñanza

Castilla-La Mancha

Permisos y licencias para docentes

Actualizado en septiembre de 2022



INTRODUCCIÓN	5
RELACIONADOS CON LA SALUD	7
<i>INDISPOSICIÓN DURANTE LA JORNADA LABORAL Y AUSENCIAS POR ENFERMEDAD</i>	8
<i>ASISTENCIA MÉDICA PROPIA, CÓYUGE O PAREJA DE HECHO Y DE FAMILIAR DE PRIMER GRADO DEPENDIENTES</i>	12
<i>POR ENFERMEDAD MUY GRAVE DE FAMILIAR DE PRIMER O SEGUNDO GRADO</i>	18
<i>ADAPTACIÓN PROGRESIVA DE JORNADA DESPUÉS DE TRATAMIENTOS DE RADIOTERAPIA O QUIMIOTERAPIA</i>	19
<i>ENFERMEDAD GRAVE, HOSPITALIZACIÓN, HOSPITALIZACIÓN POR PARTO, INTERVENCIÓN QUIRÚRGICA QUE PRECISE REPOSO DOMICILIARIO, O ACCIDENTE DE FAMILIAR</i>	20
<i>FLEXIBILIDAD POR ENFERMEDAD DE HIJ@S MENORES DE 12 AÑOS QUE IMPIDA ASISTIR AL CENTRO ESCOLAR</i>	23
ASUNTOS PROPIOS	25
<i>NO RETRIBUIDOS</i>	28
<i>DÍAS DE LIBRE DISPOSICIÓN (MOSCOSOS)</i>	28
POR VIOLENCIA DE GÉNERO	31
<i>CAMBIO DE DOMICILIO POR VIOLENCIA DE GÉNERO</i>	32
<i>PERMISO POR RAZÓN DE VIOLENCIA DE GÉNERO</i>	35
<i>MOVILIDAD POR VIOLENCIA DE GÉNERO</i>	36
FORMACIÓN	39
<i>ASISTENCIA A EXÁMENES FINALES</i>	40
<i>FORMACIÓN PERMANENTE</i>	42
<i>LICENCIAS POR ESTUDIO</i>	46
<i>PERMISO SIN SUELDO PARA FORMACIÓN</i>	47

RELACIONADOS CON LOS HIJ@S	48
<i>TÉCNICAS DE FECUNCIÓN ASISTIDA</i>	49
<i>PERMISO RETRIBUIDO PARA EMPLEADAS EN ESTADO DE GESTACIÓN</i>	50
<i>EXÁMENES PRENATALES Y TÉCNICAS DE PREPARACIÓN AL PARTO</i>	51
<i>FLEXIBILIDAD HORARIA POR MOTIVOS RELACIONADOS CON PROCESOS DE ADOPCIÓN</i>	52
<i>LACTANCIA DE HIJ@ MENOR DE 16 MESES</i>	53
<i>POR NACIMIENTO DE HIJ@S PREMATUROS Y/O HOSPITALIZADOS TRAS EL PARTO Y POR HOSPITALIZACIÓN DE HIJOS MENORES DE 12 AÑOS</i>	56
<i>POR NACIMIENTO DE HIJ@S</i>	58
<i>POR ADOPCIÓN O ACOGIMIENTO DE HIJOS</i>	63
<i>INICIO ESCALONADO DE ACTIVIDADES LECTIVAS DE HIJ@S</i>	66
<i>FLEXIBILIDAD PARA ASISTIR A TUTORÍAS</i>	67
OTROS PERMISOS Y LICENCIAS	68
<i>MATRIMONIO O INSCRIPCIÓN EL REGISTRO DE PAREJAS DE HECHO</i>	69
<i>FALLECIMIENTO DE UN FAMILIAR</i>	71
<i>PERMISO PARA CURSOS DE MOVILIDAD CON PERRO GUÍA</i>	73
<i>VACACIONES ANUALES NO DISFRUTADAS POR INCAPACIDAD TEMPORAL, MATERNIDAD, LACTANCIA, ADOPCIÓN O SITUACIONES DERIVADAS DEL EMBARAZO</i>	74
<i>TRASLADO DE DOMICILIO</i>	76
<i>PARTICIPACIÓN EN PROYECTOS DE COOPERACIÓN INTERNACIONAL</i>	77
<i>DEBER INEXCUSABLE</i>	78
<i>FLEXIBILIZACIÓN HORARIA POR INTERÉS PARTICULAR</i>	80
<i>PERMISO POR PARTICIPACIÓN EN MESAS ELECTORALES</i>	81
<i>PERMISO POR CANDIDATURA EN COMICIOS</i>	82
<i>PERMISO CON MOTIVO DE ELECCIONES SINDICALES</i>	83

REDUCCIONES DE JORNADA	84
<i>POR ENFERMEDAD MUY GRAVE DE CÓNYUGE,</i>	85
<i>PARRemEJA DE HECHO O FAMILIAR DE PRIMER GRADO</i>	85
<i>REDUCCIÓN DE JORNADA RETRIBUIDA DURANTE HOSPITALIZACIÓN Y TRATAMIENTO CONTINUADO DE HIJOS MENORES DE EDAD AFECTADOS POR CÁNCER O ENFERMEDAD GRAVE</i>	87
<i>REDUCCIÓN DE JORNADA VOLUNTARIA</i>	94
<i>REDUCCIÓN DE JORNADA POR RAZONES DE GUARDA LEGAL</i>	96
<i>REDUCCIÓN DE JORNADA, FLEXIBILIDAD, Y/O REORDENACIÓN DEL HORARIO POR RAZÓN DE VIOLENCIA DE GÉNERO</i>	98
<i>REDUCCIÓN DE JORNADA POR RAZÓN DE VIOLENCIA TERRORISTA</i>	100
<i>REDUCCIÓN DE JORNADA PARA MAYORES DE 55 AÑOS</i>	101
EXCEDENCIAS	104
<i>EXCEDENCIA POR VIOLENCIA DE GÉNERO</i>	105
<i>EXCEDENCIA POR CUIDADO DE HIJOS MENORES DE 3 AÑOS</i>	107
<i>EXCEDENCIA POR CUIDADO DE FAMILIAR DE HASTA SEGUNDO GRADO</i>	110
<i>EXCEDENCIA POR PRESTACIÓN DE SERVICIOS EN EL SECTOR PÚBLICO</i>	112
<i>EXCEDENCIA POR AGRUPACIÓN FAMILIAR</i>	114
<i>EXCEDENCIA VOLUNTARIA ESPECIAL</i>	116
<i>EXCEDENCIA POR INTERÉS PARTICULAR</i>	118
<i>EXCEDENCIA POR RAZÓN DE VIOLENCIA TERRORISTA</i>	122

INTRODUCCIÓN

El presente documento recoge la normativa relativa a todos los permisos, licencias y excedencias aplicables al funcionariado de Castilla-La Mancha. No obstante, algunos de estos permisos no son siempre aplicables a los docentes por las características de su puesto de trabajo.

En el siguiente cuadro resumen puedes ver los permisos y licencias aplicables a los docentes, así como los aspectos más destacables de los mismos.

Enseñanza

El presente documento supone una guía de referencia para poder profundizar sobre algún aspecto de algún permiso concreto, así como para consultar las características de otros permisos no recogidos en este cuadro por ser de difícil aplicación a los docentes.

La última revisión de este documento corresponde al 1 de septiembre de 2022.

REDUCCIONES DE JORNADA
El docente podrá solicitar, hasta el día de la convocatoria y hasta un máximo de 15 días hábiles antes de la fecha de inicio de las pruebas, una reducción de jornada por motivos de fuerza mayor o por razones de fuerza mayor de su familia o de su persona.

REDUCCIÓN POR HOSPITALIZACIÓN Y TRATAMIENTO CONTINUADO DE UN AFECTADO POR CÁNCER O ENFERMEDAD GRAVE
Se concederá un mes de baja y podrá prorrogarse hasta dos meses, cuando el afectado sea el cónyuge o el hijo/a de la persona afectada.

REDUCCIÓN POR CUIDADO DE FAMILIAR DE PRIMER GRADO POR ENFERMEDAD MUY GRAVE
Para acceder a este tipo de reducción de jornada, el familiar de primer grado debe estar sufriendo una enfermedad grave o muy grave que implique un tratamiento continuado y que sea de carácter crónico, por razones de fuerza mayor o por razones de fuerza mayor de su familia o de su persona.

REDUCCIÓN POR RAZONES DE GUARDA LEGAL Y CUIDADO DIRECTO DE UN FAMILIAR
Por cuidado de menor de 12 años, persona mayor que requiera especial atención o persona con discapacidad física, psíquica o sensorial que no disponga de un cuidador directo, familiar de hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad, conyugue o pareja de hecho, o con discapacidad o enfermedad que implique un tratamiento continuado y que sea de carácter crónico, por razones de fuerza mayor o por razones de fuerza mayor de su familia o de su persona.

REDUCCIÓN POR RAZONES DE CUIDADO DE UN FAMILIAR DE PRIMER GRADO POR ENFERMEDAD MUY GRAVE
Para acceder a este tipo de reducción de jornada, el familiar de primer grado debe estar sufriendo una enfermedad grave o muy grave que implique un tratamiento continuado y que sea de carácter crónico, por razones de fuerza mayor o por razones de fuerza mayor de su familia o de su persona.

REDUCCIÓN POR RAZONES DE CUIDADO DE UN FAMILIAR DE PRIMER GRADO POR ENFERMEDAD MUY GRAVE
Para acceder a este tipo de reducción de jornada, el familiar de primer grado debe estar sufriendo una enfermedad grave o muy grave que implique un tratamiento continuado y que sea de carácter crónico, por razones de fuerza mayor o por razones de fuerza mayor de su familia o de su persona.

Permisos y licencias para docentes

Actualizado en septiembre de 2022

PERMISO RETRIBUIDO DE UN FAMILIAR
Por familiares de primer grado de consanguinidad, 3 días abonados si el familiar sufre una enfermedad grave o muy grave que implique un tratamiento continuado y que sea de carácter crónico, por razones de fuerza mayor o por razones de fuerza mayor de su familia o de su persona.

PERMISO DE DOMICILIO
Por traslado de domicilio habitual, 3 días abonados si el traslado implica un cambio de residencia o de lugar de trabajo.

PERMISO DE GÉNERO
Por violencia de género, 3 días abonados si el docente sufre una lesión física o psicológica de carácter grave o muy grave que implique un tratamiento continuado y que sea de carácter crónico, por razones de fuerza mayor o por razones de fuerza mayor de su familia o de su persona.

PERMISO DE GÉNERO
Por violencia de género, 3 días abonados si el docente sufre una lesión física o psicológica de carácter grave o muy grave que implique un tratamiento continuado y que sea de carácter crónico, por razones de fuerza mayor o por razones de fuerza mayor de su familia o de su persona.

PERMISO DE GÉNERO
Por violencia de género, 3 días abonados si el docente sufre una lesión física o psicológica de carácter grave o muy grave que implique un tratamiento continuado y que sea de carácter crónico, por razones de fuerza mayor o por razones de fuerza mayor de su familia o de su persona.

PERMISO DE GÉNERO
Por violencia de género, 3 días abonados si el docente sufre una lesión física o psicológica de carácter grave o muy grave que implique un tratamiento continuado y que sea de carácter crónico, por razones de fuerza mayor o por razones de fuerza mayor de su familia o de su persona.

Permisos y licencias para docentes

Actualizado en septiembre de 2022

PERMISO RETRIBUIDO DE UN FAMILIAR
Por familiares de primer grado de consanguinidad, 3 días abonados si el familiar sufre una enfermedad grave o muy grave que implique un tratamiento continuado y que sea de carácter crónico, por razones de fuerza mayor o por razones de fuerza mayor de su familia o de su persona.

PERMISO DE DOMICILIO
Por traslado de domicilio habitual, 3 días abonados si el traslado implica un cambio de residencia o de lugar de trabajo.

PERMISO DE GÉNERO
Por violencia de género, 3 días abonados si el docente sufre una lesión física o psicológica de carácter grave o muy grave que implique un tratamiento continuado y que sea de carácter crónico, por razones de fuerza mayor o por razones de fuerza mayor de su familia o de su persona.

PERMISO DE GÉNERO
Por violencia de género, 3 días abonados si el docente sufre una lesión física o psicológica de carácter grave o muy grave que implique un tratamiento continuado y que sea de carácter crónico, por razones de fuerza mayor o por razones de fuerza mayor de su familia o de su persona.

PERMISO DE GÉNERO
Por violencia de género, 3 días abonados si el docente sufre una lesión física o psicológica de carácter grave o muy grave que implique un tratamiento continuado y que sea de carácter crónico, por razones de fuerza mayor o por razones de fuerza mayor de su familia o de su persona.

PERMISO DE GÉNERO
Por violencia de género, 3 días abonados si el docente sufre una lesión física o psicológica de carácter grave o muy grave que implique un tratamiento continuado y que sea de carácter crónico, por razones de fuerza mayor o por razones de fuerza mayor de su familia o de su persona.



EXCEDENCIAS
Por excedencia voluntaria, 3 días abonados si el docente sufre una lesión física o psicológica de carácter grave o muy grave que implique un tratamiento continuado y que sea de carácter crónico, por razones de fuerza mayor o por razones de fuerza mayor de su familia o de su persona.

EXCEDENCIAS
Por excedencia voluntaria, 3 días abonados si el docente sufre una lesión física o psicológica de carácter grave o muy grave que implique un tratamiento continuado y que sea de carácter crónico, por razones de fuerza mayor o por razones de fuerza mayor de su familia o de su persona.

EXCEDENCIAS
Por excedencia voluntaria, 3 días abonados si el docente sufre una lesión física o psicológica de carácter grave o muy grave que implique un tratamiento continuado y que sea de carácter crónico, por razones de fuerza mayor o por razones de fuerza mayor de su familia o de su persona.

EXCEDENCIAS
Por excedencia voluntaria, 3 días abonados si el docente sufre una lesión física o psicológica de carácter grave o muy grave que implique un tratamiento continuado y que sea de carácter crónico, por razones de fuerza mayor o por razones de fuerza mayor de su familia o de su persona.

EXCEDENCIAS
Por excedencia voluntaria, 3 días abonados si el docente sufre una lesión física o psicológica de carácter grave o muy grave que implique un tratamiento continuado y que sea de carácter crónico, por razones de fuerza mayor o por razones de fuerza mayor de su familia o de su persona.

EXCEDENCIAS
Por excedencia voluntaria, 3 días abonados si el docente sufre una lesión física o psicológica de carácter grave o muy grave que implique un tratamiento continuado y que sea de carácter crónico, por razones de fuerza mayor o por razones de fuerza mayor de su familia o de su persona.

EXCEDENCIAS
Por excedencia voluntaria, 3 días abonados si el docente sufre una lesión física o psicológica de carácter grave o muy grave que implique un tratamiento continuado y que sea de carácter crónico, por razones de fuerza mayor o por razones de fuerza mayor de su familia o de su persona.

EXCEDENCIAS
Por excedencia voluntaria, 3 días abonados si el docente sufre una lesión física o psicológica de carácter grave o muy grave que implique un tratamiento continuado y que sea de carácter crónico, por razones de fuerza mayor o por razones de fuerza mayor de su familia o de su persona.

EXCEDENCIAS
Por excedencia voluntaria, 3 días abonados si el docente sufre una lesión física o psicológica de carácter grave o muy grave que implique un tratamiento continuado y que sea de carácter crónico, por razones de fuerza mayor o por razones de fuerza mayor de su familia o de su persona.

EXCEDENCIAS
Por excedencia voluntaria, 3 días abonados si el docente sufre una lesión física o psicológica de carácter grave o muy grave que implique un tratamiento continuado y que sea de carácter crónico, por razones de fuerza mayor o por razones de fuerza mayor de su familia o de su persona.

EXCEDENCIAS
Por excedencia voluntaria, 3 días abonados si el docente sufre una lesión física o psicológica de carácter grave o muy grave que implique un tratamiento continuado y que sea de carácter crónico, por razones de fuerza mayor o por razones de fuerza mayor de su familia o de su persona.

EXCEDENCIAS
Por excedencia voluntaria, 3 días abonados si el docente sufre una lesión física o psicológica de carácter grave o muy grave que implique un tratamiento continuado y que sea de carácter crónico, por razones de fuerza mayor o por razones de fuerza mayor de su familia o de su persona.

EXCEDENCIAS
Por excedencia voluntaria, 3 días abonados si el docente sufre una lesión física o psicológica de carácter grave o muy grave que implique un tratamiento continuado y que sea de carácter crónico, por razones de fuerza mayor o por razones de fuerza mayor de su familia o de su persona.

EXCEDENCIAS
Por excedencia voluntaria, 3 días abonados si el docente sufre una lesión física o psicológica de carácter grave o muy grave que implique un tratamiento continuado y que sea de carácter crónico, por razones de fuerza mayor o por razones de fuerza mayor de su familia o de su persona.

EXCEDENCIAS
Por excedencia voluntaria, 3 días abonados si el docente sufre una lesión física o psicológica de carácter grave o muy grave que implique un tratamiento continuado y que sea de carácter crónico, por razones de fuerza mayor o por razones de fuerza mayor de su familia o de su persona.

RELACIONADOS CON LA SALUD

UGT 

Enseñanza

Castilla-La Mancha



INDISPOSICIÓN DURANTE LA JORNADA LABORAL Y AUSENCIAS POR ENFERMEDAD



- Se justifican siempre con un parte de incapacidad temporal (parte de baja)
- En casos excepcionales, las bajas de un solo día pueden justificarse con certificado médico, cuando no pueda obtenerse parte de baja por causas no imputables al docente
- Se debe avisar a la Dirección del centro a la mayor brevedad

NORMATIVA

La normativa que regula en la actualidad estos permisos es la **Instrucción 1/2020, de 17 de enero, sobre la justificación de ausencia por enfermedad común o accidente no laboral:**

“Todas las ausencias debidas a enfermedad común o accidente no laboral, cualquiera que sea su duración, deberán ser justificadas mediante un parte médico de baja de incapacidad temporal que acredite la imposibilidad de asistir al trabajo desde el primer día de ausencia.

Solo en los casos excepcionales en los que, por causas no imputables al personal empleado público, no pueda obtenerse el parte médico de baja del facultativo correspondiente, se admitirá, como documentación que justifica la ausencia al trabajo un informe o certificado expedido por el facultativo de MUFACE o el Servicio Público de Salud en el que deberán constar, al menos, los siguientes datos:

- Nombre, apellidos y DNI o número de la Seguridad Social del paciente.
- Fecha de la atención sanitaria.
- Declaración de la situación de imposibilidad de acudir al trabajo por enfermedad común o accidente no laboral.
- Datos identificativos del facultativo firmante.

Este certificado o informe médico solo podrá admitirse, en los casos previstos en el párrafo anterior, como justificación del primer día de ausencia. En el caso de que la imposibilidad de acudir al trabajo se prolongue durante más de un día, el segundo y los siguientes de ausencia deberán justificarse mediante un parte médico de baja de incapacidad temporal.”

OBSERVACIONES

- Todas las ausencias por motivos médicos, independientemente de su duración, deben avisarse a la Dirección del centro tan pronto como se sepa que esta situación se va a producir.
- El certificado o justificante médico emitido en casos excepcionales (indisposición durante la jornada o ausencia de un único día), debe entregarse en la fecha de reincorporación al centro.
- En las ausencias de dos o más días, el profesorado interino dispone de 3 días para presentar el parte de baja ante la administración. Esto viene recogido en la **Orden ESS/1187/2015, de 15 de junio, por la que se desarrolla el Real Decreto 625/2014, de 18 de julio, por el que se regulan determinados aspectos de la gestión y control de los procesos por incapacidad temporal en los primeros trescientos sesenta y cinco días de su duración**, que recoge:

“Artículo 10. Entrega del parte al trabajador y presentación en la empresa de la copia destinada a ella.

1. El facultativo del servicio público de salud o de la mutua que expida el parte médico de baja/alta y confirmación entregará al trabajador dos copias del mismo, una para el interesado y otra con destino a la empresa.

2. El trabajador está obligado a presentar a la empresa la copia de los partes de baja y confirmación destinada a ella, en el plazo de tres días contados a partir de la fecha de su expedición. Asimismo, está obligado a presentar a la empresa la copia destinada a ella del parte de alta dentro de las 24 horas siguientes a su expedición. De igual modo, en los procesos de duración estimada muy corta, el trabajador presentará a la empresa la copia del parte de baja/alta destinada a ella dentro de las 24 horas siguientes a la fecha del alta. Excepcionalmente, si el facultativo emite el primer parte de confirmación porque considere que el trabajador no ha recuperado su capacidad laboral, según lo dispuesto en el segundo párrafo del artículo 3.2., el trabajador lo presentará a la empresa dentro de las 24 horas siguientes a su expedición, junto con el parte de baja inicial. No obstante, si la relación laboral finaliza durante la situación de incapacidad temporal, a partir de ese momento el trabajador habrá de presentar la copia de los partes de confirmación y de alta destinada a la empresa, a la entidad gestora o mutua que cubra la prestación económica de incapacidad temporal, en los mismos plazos indicados en el párrafo anterior.”

- El funcionariado de carrera (perteneciente a MUFACE) dispone de 4 días para presentarlo ante la administración. Esto se regula en la **Orden PRE/17 44/201 O, DE 30 de junio, por la que se regula el procedimiento de reconocimiento, control y seguimiento de las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Funcionarios Civiles del Estado:**

“Artículo 2. Expedición del parte médico inicial.

1. Antes de alcanzarse el cuarto día hábil desde el comienzo de alguna de las situaciones previstas en el artículo 1.1, el médico de la Entidad o del Servicio Público de Salud a que se encuentre adscrito el mutualista a efectos de asistencia sanitaria, le reconocerá y expedirá el parte inicial para la situación de IT, de riesgo durante el embarazo o durante la lactancia natural en los tres ejemplares previstos al efecto.

2. El médico entregará al mutualista todos los ejemplares debidamente cumplimentados en todos sus apartados, quien a su vez entregará al órgano de personal competente para expedir la correspondiente licencia el ejemplar para el órgano de personal y el ejemplar para MUFACE. El ejemplar para MUFACE le será enviado por el órgano de personal.

Artículo 3. Solicitud de la licencia.

1. El mutualista presentará ante el órgano de personal los ejemplares de los partes a que se refiere el artículo 2.2, no más tarde del cuarto día hábil desde la fecha de inicio de la situación, sin perjuicio de su obligación de comunicar de forma inmediata al órgano en que presta sus servicios las circunstancias que impiden su presencia en el puesto de trabajo.”

- Estas ausencias, debidamente justificadas, no suponen deducción de retribuciones, como recoge la **Instrucción sobre la entrada en vigor de la Ley 11/2019, de 20 de diciembre, de medidas administrativas y tributarias de Castilla-La Mancha (DOCM 27/12/2019 y corrección de errores DOCM 30/12/2019).**
- El personal docente adscrito a MUFACE (funcionarios de carrera) que supere los 90 días de incapacidad temporal, presente riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia natural, debe solicitar un subsidio económico a MUFACE. Durante los tres primeros meses, el funcionario o funcionaria sigue percibiendo a cargo de su Administración las retribuciones en la misma cuantía que le correspondería en cada momento en su puesto de trabajo si no se encontrase en Incapacidad temporal. A partir del día 91 en situación de baja, solo percibirá de su Administración las retribuciones básicas, que son el sueldo, los trienios y el grado de carrera profesional (los docentes no disponen de este componente) por lo que, a partir de ese momento la cuantía percibida en nómina disminuye notablemente. Una vez cumplidos los tres primeros meses en situación de incapacidad temporal se podrá solicitar un subsidio económico a MUFACE de cuantía fija e invariable mientras dura la situación de Incapacidad Temporal. Este subsidio cubre el 100% de las retribuciones complementarias que se dejan de percibir solo en los casos de Incapacidad Temporal por riesgo durante el

embarazo y/o riesgo durante la lactancia natural. Para situaciones de Incapacidad Temporal por motivos distintos al riesgo durante el embarazo o durante la lactancia natural, la cuantía del subsidio puede o no cubrir el 100% de lo que se deja de percibir. Su cálculo depende de la situación del mutualista, cuantía de sueldo, trienios y complementos correspondientes al tercer mes de licencia. Sin que pueda resultar una cantidad superior a las retribuciones complementarias íntegras correspondientes al tercer mes de licencia, será la cantidad mayor de entre estas dos:

- El 80% de las retribuciones básicas (sueldo, trienios y grado, en su caso *) más 1/6 de la paga extra, correspondientes al tercer mes de licencia por IT
 - El 75% de las retribuciones complementarias correspondientes al tercer mes de licencia por IT: complemento de destino, complemento específico general, complemento específico de CCAA y complemento de formación permanente (sexenios) *
-
- Si un interino/a cesa estando de baja, no puede cobrar el paro durante el periodo de vacaciones no disfrutadas o estando de baja médica ya que no se encuentra en situación legal de desempleo, requisito para tener derecho a la prestación por desempleo. La situación legal de desempleo se produce, en el primer caso consultado, tras el periodo de vacaciones que no ha disfrutado y que la empresa le ha pagado en la liquidación o finiquito, periodo en que sigue siendo obligatoria la cotización a la Seguridad Social. En el caso de que se encuentre de baja por incapacidad temporal o por maternidad o paternidad, y durante dicha baja termine su contrato de trabajo, la situación legal de desempleo se producirá una vez finalizada cualquiera de estas situaciones, y será a partir de ese momento cuando pueda percibir la prestación contributiva, siempre que reúna los requisitos. Durante ese periodo, tendrá una prestación económica de incapacidad temporal o de maternidad o paternidad, gestionada por el Instituto Nacional de la Seguridad Social. Si, al finalizar la situación de incapacidad temporal, pasa a ser beneficiaria o beneficiario de la prestación por desempleo, se descontará de dicha prestación, como periodo ya consumido, el número de días que haya entre el día siguiente al final del contrato y la fecha de terminación de la incapacidad. El Servicio Público de Empleo Estatal cotizará por el periodo que se descuenta. No obstante, no habrá ningún descuento si la incapacidad temporal está causada por un accidente laboral o una enfermedad profesional.

ASISTENCIA MÉDICA PROPIA, CÓYUGE O PAREJA DE HECHO Y DE FAMILIAR DE PRIMER GRADO DEPENDIENTES



- Se concede durante el tiempo imprescindible
- Para acompañar a cónyuge, pareja de hecho o familiares de primer grado que no pueden valerse por sí mismos
- En caso de hijos, solo se concede a uno de los progenitores, excepto en casos de cáncer o enfermedad grave, según Anexo del RD 1148/2011
- En el justificante médico debe constar la hora de la cita y la hora de salida

NORMATIVA

La normativa que regula en la actualidad estos permisos es la **Resolución de 19/06/2018**, de la **Secretaría General de Hacienda y Administraciones Públicas**, por la que se dispone la publicación de la ratificación del Acuerdo de la Mesa General de Negociación de los Empleados Públicos de 24/05/2018, por el que se establece el **II Plan para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las empleadas públicas y de los empleados públicos de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha**, que estipula que:

“Se facilitará por parte de los correspondientes Servicios de Personal el tiempo estrictamente indispensable para la asistencia médica del empleado o de la empleada. Cuando la asistencia médica sea prestada a hijas o hijos menores de edad o a familiares en primer grado de consanguinidad o afinidad, cónyuge o pareja de hecho dependientes y que no puedan valerse por sí mismos, como consecuencia de la edad, de la enfermedad o de la discapacidad, se concederá permiso no recuperable por el tiempo estrictamente indispensable. El permiso incluye el tiempo indispensable para el desplazamiento y la consulta durante el horario obligatorio de la jornada de trabajo en la que se recibe la asistencia médica. No obstante, en el caso de intervención quirúrgica que no precise reposo domiciliario si el tiempo indispensable es superior a la jornada diaria de trabajo se concederá el permiso por toda la jornada diaria. Este permiso constituye un derecho individual del personal empleado público que puede ser ejercido indistintamente por uno u otro de los progenitores, pero solo podrá ser ejercido por uno de ellos en el caso de que ambos trabajen.

*No obstante, en el caso de asistencia médica de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave el permiso podrá ser disfrutado por ambos progenitores. A estos efectos, tendrán la consideración de enfermedades graves las incluidas en el listado que figura en el **Anexo del Real Decreto 1148/2011, de 29 de julio, para la aplicación y desarrollo, en el sistema de la Seguridad Social, de la prestación económica por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave**. La asistencia a sesiones o tratamientos continuados (diálisis, radioterapia, etc.)*

se considerará asistencia médica. En los casos en que la asistencia médica no pueda ser concertada fuera del horario de trabajo deberá aportarse justificante en tal sentido.”

Además, la **Resolución de 08/05/2012, de la Viceconsejería de Educación, Universidades e Investigación**, por la que se publican las instrucciones sobre el procedimiento de actuación ante situaciones que requieran justificación de las ausencias al trabajo por enfermedad común o accidente no laboral, establece que:

“1. La visita médica tiene la consideración de permiso retribuido, según el art. 107.2 de la Ley 4/2011, de 10 de marzo, del Empleo Público de Castilla-La Mancha, y la Resolución de 05-06-2008, de la Dirección General de Trabajo e Inmigración, por la que se acuerda el depósito y se dispone la publicación del Acuerdo de la Mesa General de Negociación por el que se establece el Plan para la Conciliación de la vida familiar y laboral de las empleadas y empleados públicos de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha.

2. Para que la visita médica tenga la anterior consideración, deberá reunir los siguientes requisitos:

a) Deberá concertarse fuera del horario de trabajo. En caso de que no fuera posible, se justificará mediante declaración del empleado o empleada en tal sentido.

b) Deberá comunicarse previamente a la Dirección del centro educativo donde el empleado o empleada preste sus servicios.

c) Deberá justificarse mediante certificación médica expedida por el facultativo de Muface o de la Seguridad Social, en la que deberá constar los siguientes datos: nombre del paciente, fecha de la atención sanitaria y la hora de entrada y salida de la consulta. Dicha justificación deberá entregarse en el momento de la reincorporación al centro educativo.

d) Será por el tiempo estrictamente indispensable y en la localidad del puesto de trabajo o residencia habitual, salvo necesidad de atención especializada. En consecuencia, el empleado o empleada deberá permanecer en el centro educativo prestando sus servicios hasta que tenga que realizar el desplazamiento al centro médico, y deberá regresar al centro educativo inmediatamente después de la visita médica, a no ser que la misma coincida con el último período lectivo, en cuyo caso no tendrá necesidad de acudir al centro.

e) En aquellas situaciones que la asistencia médica corresponda al cónyuge, pareja de hecho o familiar de primer grado de consanguinidad o afinidad del empleado o empleada, se autorizará la ausencia por el tiempo que resulte indispensable siempre que sea compatible con las necesidades del servicio. Para su autorización, es necesario que la ausencia cumpla los siguientes requisitos: que no sea posible concertar la visita médica fuera del horario de trabajo, que no sea posible el acompañamiento por otra persona y que dicho acompañamiento sea necesario para que el paciente pueda realizar la visita. Estas circunstancias deberán justificarse mediante una declaración escrita del empleado o empleada y la certificación médica correspondiente.

3. Las visitas médicas que no reúnan estos requisitos se entenderán como no justificadas, y darán lugar a la correspondiente deducción proporcional de haberes de conformidad con lo dispuesto en el artículo 94.1 de la Ley 4/2011, de 10 de marzo, del Empleo Público de Castilla-La Mancha, sin perjuicio de exigir al empleado o empleada la responsabilidad disciplinaria que, en su caso, corresponda, según lo establecido en el art. 1.4. de la Ley 1/2012, de 21 de febrero, de Medidas Complementarias para la Aplicación del Plan de Garantías de Servicios Sociales y en el Título X de la Ley 4/2011, de 10 de marzo, del Empleo Público de Castilla-La Mancha.

4. En caso de que el Director del centro no considere justificada la ausencia o ésta no se justifique en el plazo previsto en la letra c del apartado 2, deberá comunicarlo a los Servicios Periféricos en el plazo de tres días. Según lo previsto en las correspondientes Órdenes por las que se dan instrucciones para la organización y funcionamiento de 30 de mayo de 2012 de los centros, una copia del parte de faltas será remitida por los directores de los centros a la Inspección de Educación antes del día cinco de cada mes. Otra copia del parte de faltas se hará pública, en lugar visible, en la sala de profesores y estará a disposición del Consejo escolar.

5. La Inspección de Educación comunicará por escrito al empleado o empleada la ausencia no justificada, concediéndole audiencia de 3 días hábiles para presentar alegaciones con carácter previo a la deducción de haberes, si procede, por el órgano competente.”

OBSERVACIONES

- Son familiares de primer grado de consanguinidad hijos e hijas, padres y madres.
- Son familiares de primer grado de afinidad suegros y suegras, nueros y nueras.
- En el caso de hijos e hijas, para que se conceda permiso a ambos progenitores, la enfermedad debe estar encuadrada en el listado que recoge el **Anexo del Real Decreto 1148/2011, de 29 de julio, para la aplicación y desarrollo, en el sistema de la Seguridad Social, de la prestación económica por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave**, que es el siguiente:

I. Oncología:

1. Leucemia linfoblástica aguda.
2. Leucemia aguda no linfoblástica.
3. Linfoma no Hodgkin.
4. Enfermedad de Hodgkin.
5. Tumores del Sistema Nervioso Central.
6. Retinoblastomas.
7. Tumores renales.
8. Tumores hepáticos.
9. Tumores óseos.
10. Sarcomas de tejidos blandos.
11. Tumores de células germinales.
12. Otras neoplasias graves.

II. Hematología:

13. Aplasia medular grave (constitucional o adquirida).
14. Neutropenias constitucionales graves.
15. Hemoglobinopatías constitucionales graves.

III. Errores innatos del metabolismo:

16. Desórdenes de aminoácidos (fenilcetonuria, tirosinemia, enfermedad de la orina con olor a jarabe de arce, homocistinuria y otros desórdenes graves).
17. Desórdenes del ciclo de la urea (OTC).
18. Desórdenes de los ácidos orgánicos.
19. Desórdenes de carbohidratos (glucogenosis, galactosemia, intolerancia hereditaria a la fructosa y otros desórdenes graves).
20. Alteraciones glicosilación proteica.

21. Enfermedades lisosomiales (mucopolisacaridosis, oligosacaridosis, esfingolipidosis y otras enfermedades graves).
22. Enfermedades de los peroxisomas (Síndrome de Zellweger, condrodisplasia punctata, adenoleucodistrofia ligada a X, enfermedad de Refsum y otros desórdenes graves).
23. Enfermedades mitocondriales: por defecto de oxidación de los ácidos grasos y de transporte de carnitina, por alteración del DNA mitocondrial, por mutación del DNA nuclear.

IV. Alergia e inmunología:

24. Alergias alimentarias graves sometidas a inducción de tolerancia oral.
25. Asma bronquial grave.
26. Inmunodeficiencias primarias por defecto de producción de anticuerpos.
27. Inmunodeficiencias primarias por defecto de linfocitos T.
28. Inmunodeficiencias por defecto de fagocitos.
29. Otras inmunodeficiencias:
 - a. Síndrome de Wiscott-Aldrich.
 - b. Defectos de reparación del ADN (Ataxia-telangiectasia).
 - c. Síndrome de Di George.
 - d. Síndrome de HiperIgE.
 - e. Síndrome de IPEX.
 - f. Otras inmunodeficiencias bien definidas.
30. Síndromes de disregulación inmune y linfoproliferación.

V. Psiquiatría:

31. Trastornos de la conducta alimentaria.
32. Trastorno de conducta grave.
33. Trastorno depresivo mayor.
34. Trastorno psicótico.
35. Trastorno esquizoafectivo.

VI. Neurología:

36. Malformaciones congénitas del Sistema Nervioso Central.
37. Traumatismo craneoencefálico severo.
38. Lesión medular severa.
39. Epilepsias:
 - a. Síndrome de West.
 - b. Síndrome de Dravet.
 - c. Síndrome de Lennox-Gastaut.
 - d. Epilepsia secundaria a malformación o lesión cerebral.
 - e. Síndrome de Rasmussen.
 - f. Encefalopatías epilépticas.
 - g. Epilepsia secundaria a enfermedades metabólicas.
 - h. Otras epilepsias bien definidas.
40. Enfermedades autoinmunes:
 - a. Esclerosis múltiple.
 - b. Encefalomiелitis aguda diseminada.
 - c. Guillain-Barré.
 - d. Polineuropatía crónica desmielinizante.
 - e. Encefalitis límbica.
 - f. Otras enfermedades autoinmunes bien definidas.
41. Enfermedades neuromusculares:
 - a. Atrofia muscular espinal infantil.
 - b. Enfermedad de Duchenne.
 - c. Otras enfermedades neuromusculares bien definidas.
42. Infecciones y parasitosis del Sistema Nervioso Central (meningitis, encefalitis, parásitos y otras infecciones).
43. Accidente cerebrovascular.
44. Parálisis cerebral infantil.
45. Narcolepsia-cataplejía.

VII. Cardiología:

46. Cardiopatías congénitas con disfunción ventricular.
47. Cardiopatías congénitas con hipertensión pulmonar.

- 48. Otras cardiopatías congénitas graves.
- 49. Miocardiopatías con disfunción ventricular o arritmias graves.
- 50. Cardiopatías con disfunción cardíaca y clase funcional III-IV.
- 51. Trasplante cardíaco.

VIII. Aparato respiratorio:

- 52. Fibrosis quística.
- 53. Neumopatías intersticiales.
- 54. Displasia broncopulmonar.
- 55. Hipertensión pulmonar.
- 56. Bronquiectasias.
- 57. Enfermedades respiratorias de origen inmunológico:
 - a. Proteinosis alveolar.
 - b. Hemosiderosis pulmonar.
 - c. Sarcoidosis.
 - d. Colagenopatías.
- 58. Trasplante de pulmón.
- 59. Otras enfermedades respiratorias graves.

IX. Aparato digestivo:

- 60. Resección intestinal amplia.
- 61. Síndrome de dismotilidad intestinal grave (Pseudo-obstrucción intestinal).
- 62. Diarreas congénitas graves.
- 63. Trasplante intestinal.
- 64. Hepatopatía grave.
- 65. Trasplante hepático.
- 66. Otras enfermedades graves del aparato digestivo.

X. Nefrología:

- 67. Enfermedad renal crónica terminal en tratamiento sustitutivo.
- 68. Trasplante renal.
- 69. Enfermedad renal crónica en el primer año de vida.
- 70. Síndrome nefrótico del primer año de vida.
- 71. Síndrome nefrótico corticorresistente y corticodependiente.
- 72. Tubulopatías de evolución grave.
- 73. Síndrome de Barter.
- 74. Cistinosis.
- 75. Acidosis tubular renal.
- 76. Enfermedad de Dent.
- 77. Síndrome de Lowe.
- 78. Hipomagnesemia con hipercalcemia y nefrocalcinosis.
- 79. Malformaciones nefrourológicas complejas.
- 80. Síndromes polimalformativos con afectación renal.
- 81. Vejiga neurógena.
- 82. Defectos congénitos del tubo neural.
- 83. Otras enfermedades nefrourológicas graves.

XI. Reumatología:

- 84. Artritis idiopática juvenil (AIJ).
- 85. Lupus eritematoso sistémico.
- 86. Dermatomiositis juvenil.
- 87. Enfermedad mixta del tejido conectivo.
- 88. Esclerodermia sistémica.
- 89. Enfermedades autoinflamatorias (Fiebre Mediterránea Familiar, Amiloidosis y otras enfermedades autoinflamatorias graves).
- 90. Otras enfermedades reumatológicas graves.

XII. Cirugía:

- 91. Cirugía de cabeza y cuello: hidrocefalia/válvulas de derivación, mielomeningocele, craneoestenosis, labio y paladar hendido, reconstrucción de deformidades craneofaciales complejas, etc.
- 92. Cirugía del tórax: deformidades torácicas, hernia diafrágica congénita, malformaciones pulmonares, etc.

93. Cirugía del aparato digestivo: atresia esofágica, cirugía antirreflujo, defectos de pared abdominal, malformaciones intestinales (atresia, vólvulo, duplicaciones), obstrucción intestinal, enterocolitis necrotizante, cirugía de la enfermedad inflamatoria intestinal, fallo intestinal, Hirschprung, malformaciones anorrectales, atresia vías biliares, hipertensión portal, etc.

94. Cirugía nefro-urrológica: malformaciones renales y de vías urinarias.

95. Cirugía del politraumatizado.

96. Cirugía de las quemaduras graves.

97. Cirugía de los gemelos siameses.

98. Cirugía ortopédica: cirugía de las displasias esqueléticas, escoliosis, displasia del desarrollo de la cadera, cirugía de la parálisis cerebral, enfermedades neuromusculares y espina bífida, infecciones esqueléticas y otras cirugías ortopédicas complejas.

99. Cirugía de otros trasplantes: válvulas cardíacas, trasplantes óseos, trasplantes múltiples de diferentes aparatos, etc.

XIII. Cuidados paliativos:

100. Cuidados paliativos en cualquier paciente en fase final de su enfermedad.

XIV. Neonatología:

101. Grandes prematuros, nacidos antes de las 32 semanas de gestación o con un peso inferior a 1.500 gramos y prematuros que requieran ingresos prolongados por complicaciones secundarias a la prematuridad.

XV. Enfermedades infecciosas:

102. Infección por VIH.

103. Tuberculosis.

104. Neumonías complicadas.

105. Osteomielitis y artritis sépticas.

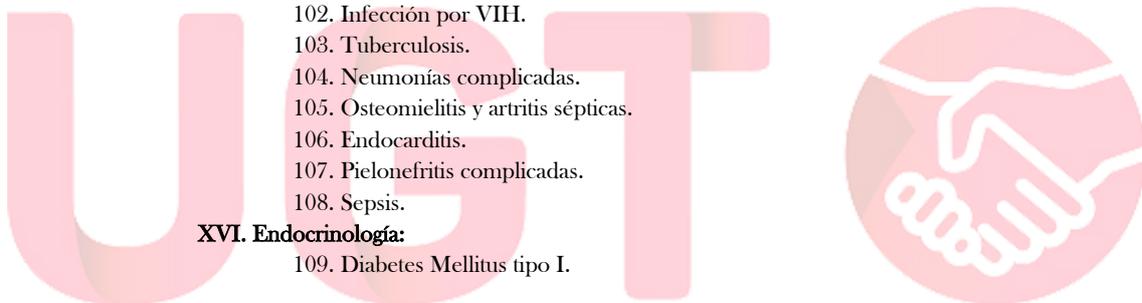
106. Endocarditis.

107. Pielonefritis complicadas.

108. Sepsis.

XVI. Endocrinología:

109. Diabetes Mellitus tipo I.



Enseñanza

Castilla-La Mancha

POR ENFERMEDAD MUY GRAVE DE FAMILIAR DE PRIMER O SEGUNDO GRADO



- Permiso sin sueldo
- Entre 10 días y 3 meses
- Se puede prorrogar 3 meses más en casos excepcionales

NORMATIVA

La normativa que regula en la actualidad estos permisos es la **Resolución de 19/06/2018**, de la **Secretaría General de Hacienda y Administraciones Públicas**, por la que se dispone la publicación de la ratificación del Acuerdo de la Mesa General de Negociación de los Empleados Públicos de 24/05/2018, por el que se establece el **II Plan para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las empleadas públicas y de los empleados públicos de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha**, que estipula que:

“Por cuidado de un familiar de hasta 2º grado, de consanguinidad o afinidad, por razones de enfermedad muy grave, la empleada o el empleado podrá solicitar un permiso sin sueldo con una duración de entre 10 días y 3 meses, prorrogable, excepcionalmente, durante 3 meses más.”

OBSERVACIONES

- Son familiares de segundo grado de consanguinidad hermanos y hermanas, abuelos y abuelas, nietos y nietas.
- Son familiares de segundo grado de afinidad cuñados y cuñadas, abuelos y abuelas políticos, y nietas y nietos políticos.

ADAPTACIÓN PROGRESIVA DE JORNADA DESPUÉS DE TRATAMIENTOS DE RADIOTERAPIA O QUIMIOTERAPIA



- Adaptación progresiva cuando contribuya a la plena recuperación funcional, o evite situaciones de especial dificultad o penosidad
- Hasta un 25% de la jornada diaria
- Puede extenderse hasta 1 mes
- Si persisten las circunstancias de salud derivadas del tratamiento, puede ampliarse un mes más

NORMATIVA

La normativa que regula en la actualidad estos permisos es la **Resolución de 19/06/2018**, de la **Secretaría General de Hacienda y Administraciones Públicas**, por la que se dispone la publicación de la ratificación del Acuerdo de la Mesa General de Negociación de los Empleados Públicos de 24/05/2018, por el que se establece el II Plan para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las empleadas públicas y de los empleados públicos de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha, que estipula que:

“Las empleadas y los empleados que se reincorporen al servicio efectivo a la finalización de un tratamiento de radioterapia o quimioterapia podrán solicitar una adaptación progresiva de su jornada de trabajo ordinaria. La Administración podrá conceder esta adaptación cuando la misma coadyuve a la plena recuperación funcional de la persona o evite situaciones de especial dificultad o penosidad en el desempeño de su trabajo. Esta adaptación podrá extenderse hasta un mes desde la incorporación efectiva y podrá afectar hasta un 25% de la duración de la jornada diaria, preferentemente en la parte flexible de la misma, considerándose como tiempo de trabajo efectivo. La solicitud irá acompañada de la documentación que aporte la persona interesada para acreditar la existencia de esta situación y la Administración deberá resolver sobre la misma en un plazo de tres días, sin perjuicio de que, para comprobar la procedencia de esta adaptación, la Administración pueda recabar los informes del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales o de cualesquiera otros órganos que considere oportuno sobre el tratamiento recibido o las actividades de rehabilitación que le hayan sido prescritas. El plazo al que se refiere el párrafo anterior podrá ampliarse en un mes más cuando el/la empleado/a público/a justifique la persistencia en su estado de salud de las circunstancias derivadas del tratamiento de radioterapia o quimioterapia.”

ENFERMEDAD GRAVE, HOSPITALIZACIÓN, HOSPITALIZACIÓN POR PARTO, INTERVENCIÓN QUIRÚRGICA QUE PRECISE REPOSO DOMICILIARIO, O ACCIDENTE DE FAMILIAR



- En caso de cónyuges, parejas de hecho y familiares de primer grado: 3 días laborables si es en la misma localidad de destino o residencia, 5 días si es en otra localidad. Podrían extenderse 10 días más si necesitan especial atención que no puedan prestar especialistas o instituciones
- En caso de familiares de segundo grado: 2 días laborables si es en la misma localidad de destino o residencia, 4 días si es en otra localidad
- Se pueden disfrutar en días consecutivos o alternos, mientras persista el hecho causante
- Si hay alta hospitalaria pero se precisa reposo domiciliario, el fin del hecho causante se considera cuando finalice el reposo domiciliario
- Estancias prolongadas en urgencias de al menos 24 horas sin ingreso, se consideran también dentro de este permiso
- La aplicación de la flexibilización de jornada recogida en la normativa de este permiso, que está condicionado a la compatibilidad con el puesto de trabajo, es difícil en el caso de docentes, puesto que por flexibilización se entiende el poder recuperar las horas en las que se ausente de su puesto de trabajo sin que afecte al servicio, lo cual en general no es posible en cuanto a la jornada docente

NORMATIVA

La normativa que regula en la actualidad estos permisos es la **Resolución de 19/06/2018, de la Secretaría General de Hacienda y Administraciones Públicas, por la que se dispone la publicación de la ratificación del Acuerdo de la Mesa General de Negociación de los Empleados Públicos de 24/05/2018, por el que se establece el II Plan para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las empleadas públicas y de los empleados públicos de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha**, que estipula que:

“Por accidente, enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge o pareja de hecho, y de familiares dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad, tres días laborables cuando el suceso se produzca en la misma localidad y cinco días laborables cuando sea en distinta localidad. Cuando se trate de accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de un familiar dentro del segundo grado de

consanguinidad o afinidad, el permiso será de dos días laborables cuando se produzca en la misma localidad y de cuatro días laborables cuando sea en distinta localidad. Por distinta localidad se entiende aquella que es distinta a la del puesto de trabajo donde presta sus servicios y a la de su residencia habitual.

Se entenderá incluida en el supuesto de hecho que genera el permiso por hospitalización de un familiar la hospitalización por parto. No obstante, la empleada o el empleado que por el mismo motivo tenga derecho al permiso por paternidad solamente podrá disfrutar de este último, sin perjuicio de su derecho al permiso por hospitalización derivado del ingreso hospitalario anterior al parto, de producirse éste en un día distinto, o de la hospitalización posterior al parto por un motivo diferente. También se entenderán incluidas en el supuesto de hecho que genera el permiso por hospitalización de un familiar las estancias prolongadas en urgencias sin ingreso hospitalario iguales o superiores a 24 horas.

Asimismo, en el caso de hospitalización el alta hospitalaria no determinará por sí misma la finalización del permiso, siempre que se acredite la necesidad de reposo domiciliario mediante la aportación de un informe o documento médico.

El término día laborable debe asimilarse con día de trabajo, de modo que los sábados, domingos y festivos deben excluirse del cómputo de permisos, salvo en el supuesto de que este día le corresponda trabajar al empleado o a la empleada.

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

En aquellas situaciones de las previstas en el párrafo anterior en las que sea necesaria la utilización de más tiempo se podrá flexibilizar el horario fijo de la jornada diaria, siempre que sea compatible con la naturaleza del puesto de trabajo y con las necesidades del servicio. En el caso del personal docente no serán de aplicación las referencias a los días por asuntos particulares mencionadas anteriormente. El tiempo de disfrute de estos permisos no podrá ser superior al hecho causante por el que se concedieron. Los permisos por accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario podrán disfrutarse de forma discontinua mientras persista el hecho causante, siempre que ello resulte compatible con la naturaleza del puesto de trabajo y con las necesidades del servicio.”

Otras normativas previas que ya recogían este tipo de permiso son el **Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público**, y la **Ley 4/2011, de 10 de marzo, del Empleo Público de Castilla-La Mancha**.

OBSERVACIONES

- Son familiares de primer grado de consanguinidad hijos e hijas, padres y madres.
- Son familiares de primer grado de afinidad suegros y suegras, nueros y nueras.
- Son familiares de segundo grado de consanguinidad hermanos y hermanas, abuelos y abuelas, nietos y nietas.
- Son familiares de segundo grado de afinidad cuñados y cuñadas, abuelos y abuelas políticos y nietas y nietos políticos.
- Si el cónyuge o pareja de hecho es funcionario, puede disfrutar de este permiso en caso de que se produzcan hospitalizaciones de la madre previas al parto (3 días en caso de que se produzca en la misma localidad de residencia o destino, 5 en otro caso). Se pueden disfrutar en las mismas condiciones (días consecutivos o alternos mientras persista el hecho causante). Del mismo modo, pueden disfrutarlo otros familiares según su grado de consanguinidad o afinidad.
- En caso de accidente de familiar, si se le da de alta, pero en el informe se indica que necesita reposo y cuidados domiciliarios, se puede conceder el permiso.
- En caso de intervención quirúrgica en otra localidad, que precise reposo domiciliario, se puede interpretar que los días son los que corresponden a hechos causantes en otra localidad, habiendo permiso siempre que persista la necesidad de reposo/cuidados en el domicilio.

Enseñanza

Castilla-La Mancha

FLEXIBILIDAD POR ENFERMEDAD DE HIJ@S MENORES DE 12 AÑOS QUE IMPIDA ASISTIR AL CENTRO ESCOLAR



- Se justifican con prescripción médica que certifique la imposibilidad de acudir al centro por enfermedad
- 5 días de flexibilización si se han agotado los días de asuntos propios
- Condicionado a compatibilidad con el puesto y necesidades del servicio
- El límite de 12 años se amplía hasta la edad de escolarización correspondiente en caso de hijos con discapacidad que asistan a centros de educación especial
- Puede disfrutarse de manera alterna por ambos progenitores
- La aplicación de este permiso, que está condicionado a la compatibilidad con el puesto de trabajo, es difícil en el caso de docentes, puesto que por flexibilización se entiende el poder recuperar las horas en las que se ausente de su puesto de trabajo sin que afecte al servicio, lo cual en general no es posible en cuanto a la jornada docente.

NORMATIVA

Enseñanza

La normativa que regula en la actualidad estos permisos es la **Resolución de 19/06/2018, de la Secretaría General de Hacienda y Administraciones Públicas**, por la que se dispone la publicación de la ratificación del Acuerdo de la Mesa General de Negociación de los Empleados Públicos de 24/05/2018, por el que se establece el **II Plan para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las empleadas públicas y de los empleados públicos de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha**, que estipula que:

“Por enfermedad de una hija o un hijo menor de 12 años que le impida asistir a su centro escolar, y así se prescriba médicamente, el empleado o la empleada podrá disfrutar de hasta cinco días laborables de flexibilización del horario obligatorio, siempre que se hayan agotado los días de permiso por asuntos particulares del año en curso y los correspondientes al siguiente ejercicio, cuyo disfrute podrá anticiparse por este motivo. En todo caso el permiso queda condicionado a su compatibilidad con la naturaleza del puesto de trabajo y con las necesidades del servicio. El límite de edad de 12 años se elevará hasta la edad de escolarización correspondiente en el caso de hijos o hijas discapacitados que asistan a centros de educación especial. Este permiso podrá disfrutarse de manera alterna o discontinua por el padre o la madre si ambos trabajan por cuenta propia o ajena, en tanto persista el hecho causante de su concesión.”

OBSERVACIONES

- Requiere certificación médica que indique la imposibilidad del menor para acudir a su centro escolar.



ASUNTOS PROPIOS



Enseñanza
Castilla-La Mancha



ASUNTOS PROPIOS NO RETRIBUIDOS



- Puede solicitarlo el profesorado que esté en el puesto de trabajo más de seis meses
- No retribuidos
- Máximo 6 meses durante un año
- No se autorizan menos de 4 días semanales cuando se quieran acumular a días de asuntos propios retribuidos o vacaciones hasta completar los periodos semanales
- Se conceden desde el día en que se deja de acudir al puesto, hasta el día anterior a la incorporación efectiva, salvo licencias de hasta 4 días, en cuyo caso no se cuentan sábados, domingos o festivos correspondientes.
- Concesión sujeta a necesidades del servicio
- No se puede sustituir a las personas que la solicitan, lo que puede limitar su concesión por un periodo prolongado, dado que esto podría afectar a las necesidades del servicio

NORMATIVA

Enseñanza

La normativa que regula en la actualidad estos permisos es la **Resolución de 19/06/2018**, de la Secretaría General de Hacienda y Administraciones Públicas, por la que se dispone la publicación de la ratificación del Acuerdo de la Mesa General de Negociación de los Empleados Públicos de 24/05/2018, por el que se establece el II Plan para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las empleadas públicas y de los empleados públicos de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha, que estipula que:

“El personal empleado público que haya desempeñado el puesto de trabajo por un periodo superior a seis meses podrá solicitar licencias por asuntos propios.

Dichas licencias se concederán sin retribución alguna y su duración acumulada no podrá exceder de seis meses durante un periodo de un año. La licencia sin sueldo por asuntos propios se concederá desde el día en que se deja de trabajar hasta el día natural inmediatamente anterior a aquel en que se produce la reincorporación efectiva al trabajo o se pase a una situación distinta a la de activo. Se exceptúan de la regla anterior las licencias solicitadas por un periodo de hasta cuatro días semanales, en cuyo caso no se incluirá el sábado, domingo o festivo correspondiente. No obstante, no se autorizarán licencias por periodos inferiores a cuatro días semanales cuando se pretenda intercalar o acumular a las mismas días por asuntos particulares o de vacaciones hasta completar los periodos laborables. La concesión de esta licencia está supeditada a las necesidades y al buen funcionamiento de los servicios públicos. A tal efecto es necesario que en el expediente

se acredite, mediante informe de la persona responsable de la unidad o centro en que estuviera destinada la persona solicitante, que quedan debidamente cubiertas las necesidades del servicio. No se podrá sustituir a las personas a las que se les conceda la licencia prevista en este apartado.”

Otras normativas previas que ya recogían este tipo de permiso son el **Real Decreto Legislativo 5/2015**, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la **Ley del Estatuto Básico del Empleado Público**, y la **Ley 4/2011**, de 10 de marzo, del **Empleo Público de Castilla-La Mancha**.

OBSERVACIONES

- Requiere informe de la dirección del centro certificando que las necesidades del servicio quedan cubiertas durante la ausencia.



DÍAS DE LIBRE DISPOSICIÓN (MOSCOSOS)



- Funcionariado de carrera, funcionariado en prácticas e interinos con vacante, disponen de 2 días por curso escolar
- Interin@s con múltiples nombramientos: 1 día por curso si alcanzan 87 días trabajados, 2 días si alcanzan 175 lectivos.
- Se pueden disfrutar de manera consecutiva
- No pueden concederse los 7 primeros días de curso, ni coincidiendo con sesiones de evaluación
- Excepcionalmente se pueden conceder entre sesiones de evaluación ordinaria y extraordinaria, garantizando la correcta atención del alumnado
- Puede revocarse por causas excepcionales o sobrevenidas
- Debe entregarse al jefe de estudios programación de actividades de los grupos afectados por la ausencia
- Debe solicitarse con entre 10 y 30 días de antelación, salvo causas sobrevenidas
- Existe un número máximo de docentes que pueden disfrutarlo el mismo día dependiendo del número de docentes del claustro:
 - Hasta 20 docentes: máximo 1
 - De 21 a 40 docentes: máximo 2
 - De 41 a 60 docentes: máximo 3
 - Más de 60 docentes: máximo 4

NORMATIVA

La normativa que regula en la actualidad estos permisos es la **Resolución de 23/06/2021**, de la Dirección General de Recursos Humanos y Planificación Educativa, por la que se concreta la regulación de los aspectos previstos en el punto 7 del acuerdo sobre medidas complementarias, en el ámbito del sector educativo, al **II Plan Concilia**, que dice:

“Por cada curso escolar, el personal funcionario docente podrá utilizar, sin necesidad de justificación, dos días de libre disposición a lo largo del curso escolar. El disfrute de los días de este permiso únicamente se podrá realizar durante el curso escolar en el que se hayan generado y en el nombramiento correspondiente.

El número de días de permiso por asuntos particulares que pudiera corresponder a cada funcionario, en todos los casos será proporcional al período o períodos de nombramiento en cada centro, incluidas prórrogas, efectuados en el correspondiente curso escolar en el momento de la

solicitud. En el caso de interinos con vacante, podrán disfrutar de los dos días con los mismos derechos que el funcionario de carrera. En el caso de interinos con múltiples nombramientos dentro del mismo curso escolar, siempre que alcancen un total de 87 días trabajados en todos sus nombramientos del curso escolar en vigor, podrán disfrutar de 1 día. En el caso de que estos funcionarios/as interinos/as completen los 175 días lectivos del curso escolar, podrán disfrutar de los dos días.

Este permiso no podrá disfrutarse durante los primeros 7 días de curso, ni coincidente con las sesiones de evaluación, ni entre las evaluaciones finales ordinarias y extraordinarias. No obstante, en este último período podrá disfrutarse de esta medida, siempre que no existan circunstancias objetivas de organización del centro que desaconsejen tal concesión y quede asegurada la correcta atención educativa del alumnado.

En cualquier momento del curso y en caso de causas organizativas excepcionales y sobrevenidas relacionadas con el derecho a la educación del alumnado y/o necesidades organizativas sobrevenidas del centro, el permiso podrá denegarse o revocarse.

Con carácter general, al conocer la resolución de la autorización del permiso, el docente beneficiario deberá presentar, con la debida antelación al disfrute del día correspondiente ante la jefatura de estudios, la programación de las actividades correspondientes a las sesiones con los grupos afectados durante su ausencia.

La solicitud deberá presentarse ante la dirección del centro. Deberá hacerse con una antelación máxima de treinta días hábiles y mínima de diez días hábiles respecto a la fecha prevista para su disfrute, salvo circunstancias sobrevenidas como enfermedad, hospitalización o fallecimiento de familiares de hasta tercera línea de consanguinidad. El plazo máximo de resolución será de diez días hábiles a partir de la presentación de la solicitud.

El número máximo de docentes en un centro a los que podrá concederse el permiso para un mismo día lectivo atenderá a las siguientes situaciones:

- Centros de hasta 20 maestros/as o profesores/as: 1
- Centros de entre 21 y 40 maestros/as o profesores/as: 2
- Centros de entre 41 y 60 maestros/as o profesores/as: 3
- Centros de más de 60 maestros/as o profesores/as: 4

La utilización de los rangos anteriores será de aplicación siempre que la ausencia no afecte al derecho a la educación del alumnado y/o necesidades organizativas del centro. Cuando el número de solicitudes esté por encima de los rangos establecidos; se atenderán en función de:

- a) Causas sobrevenidas previstas.
- b) No haber disfrutado del referido permiso con anterioridad en el curso escolar.
- c) La antigüedad en el centro del o de la solicitante.
- d) La antigüedad en el cuerpo del o de la solicitante.

Podrán superarse los rangos establecidos en el punto 9 cuando el director/a del centro aprecie que el superar excepcionalmente y ante una causa sobrevenida dichos rangos, no afecta a la adecuada atención del alumnado, a su derecho a la educación y/o a las necesidades organizativas del centro. Las solicitudes serán resueltas por el director o la directora del centro.”

OBSERVACIONES

- Dado que se pueden solicitar entre 30 y 10 días hábiles antes, pero que se debe resolver la petición en un plazo de 10 días hábiles, pueden llegar peticiones para un mismo día después de haber resuelto otras presentadas con mucha más antelación. En estos casos, inspección puede recomendar seguir los siguientes pasos:
 - Tratar de alcanzar un acuerdo en el Claustro para resolver estos casos (puede ser dando prioridad a las peticiones registradas antes sin tener en cuenta en este caso lo que dice la norma para resolver desempates, o pudiendo revocar un permiso concedido previamente si llega otro más tarde que tenga más prioridad según la norma, etc)
 - Modificar las NCOF del centro recogiendo ese acuerdo, con la aprobación del Consejo Escolar o Consejo Social.



POR VIOLENCIA DE GÉNERO



Enseñanza
Castilla-La Mancha



CAMBIO DE DOMICILIO POR VIOLENCIA DE GÉNERO



- Aquella docente que siendo víctima de violencia de género se vea obligada a optar a un cambio de domicilio o residencia tiene derecho a un pago único de 1.200 euros.
- Cuando el cambio de domicilio se vea motivado por un traslado forzoso, se tiene derecho a las indemnizaciones previstas por este hecho

NORMATIVA

La normativa que regula en la actualidad estos permisos es la **Resolución de 19/06/2018, de la Secretaría General de Hacienda y Administraciones Públicas**, por la que se dispone la publicación de la ratificación del Acuerdo de la Mesa General de Negociación de los Empleados Públicos de 24/05/2018, por el que se establece el **II Plan para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las empleadas públicas y de los empleados públicos de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha**, que estipula que:

“La empleada pública víctima de violencia de género que, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, se haya visto obligada a optar por un cambio de domicilio o residencia habitual tendrá derecho a un pago único de 1.200 euros. En el supuesto de que el cambio de domicilio o residencia venga motivado por el traslado forzoso a que hace referencia el artículo 82 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la ley del Estatuto Básico del Empleado Público, el artículo 78 de la Ley 4/2011, de 10 de marzo, del Empleo Público de Castilla-La Mancha y el artículo 49 del VIII Convenio Colectivo para el personal laboral al servicio de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha serán de aplicación las indemnizaciones previstas por la normativa aplicable para los traslados forzosos. Las ayudas contempladas en los dos párrafos anteriores no serán acumulables cuando deriven del mismo cambio de domicilio o residencia.”

El artículo 82 del **Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público**, al que hace referencia, indica que:

“Las mujeres víctimas de violencia de género que se vean obligadas a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venían prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o el derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho al traslado a otro puesto de trabajo propio de su cuerpo, escala o categoría profesional, de análogas características, sin necesidad de que sea vacante de necesaria cobertura. Aun así, en tales supuestos la Administración Pública competente,

estará obligada a comunicarle las vacantes ubicadas en la misma localidad o en las localidades que la interesada expresamente solicite.

Este traslado tendrá la consideración de traslado forzoso.

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

El artículo 78 de la **Ley 4/2011, de 10 de marzo, del Empleo Público de Castilla-La Mancha**, indica que:

“La funcionaria víctima de violencia de género que, para hacer efectiva su protección o el derecho a la asistencia social integral, se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo donde venía prestando sus servicios tiene derecho al traslado a un puesto de trabajo propio de su cuerpo o escala de análogas características, en la misma o en otra localidad, sin necesidad de que sea vacante de necesaria cobertura. En cualquier caso, la funcionaria debe cumplir los requisitos previstos en la relación de puestos de trabajo.

Estos traslados tendrán la consideración de forzosos.”

Es por ello que, cuando el cambio de domicilio venga motivado por un traslado forzoso, como consecuencia de que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo, tendrá derecho a las indemnizaciones previstas por la normativa aplicable para los traslados forzosos, si bien no serán acumulables cuando deriven del mismo cambio de domicilio o residencia.

Estas indemnizaciones están previstas en el **Decreto 36/2006, de 04-04-2006, sobre indemnizaciones por razón de servicio**, que en su artículo 14.1 dispone que:

“En el supuesto de traslados forzosos de carácter definitivo, que impliquen cambios del término municipal de residencia oficial, el personal que se traslada tendrá derecho al abono de ocho dietas por cada miembro de la unidad familiar, así como al importe de los gastos de viaje, de transporte de mobiliario y enseres debidamente justificados, y a una indemnización por el importe reflejado en el apartado 6 del Anexo, incrementada en un 20 por 100 por cada miembro de la unidad familiar que conviva y se traslade con el empleado afectado.”

Las cuantías vienen recogidas en la **Orden 197/2021, de 29 de diciembre, de la Consejería de Hacienda y Administraciones Públicas, sobre normas de ejecución de los Presupuestos Generales de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha para 2022**, y son:

1. Dietas

<i>Tipo de dieta</i>	<i>Cuantía</i>
<i>Alojamiento y Desayuno</i>	<i>64,73 €</i>
<i>Manutención</i>	<i>40,68 €</i>
<i>Dieta entera</i>	<i>105,39 €</i>

2. Indemnización por utilización de vehículos particulares

<i>Tipo de vehículo</i>	<i>Cuantía</i>
<i>Turismos</i>	<i>0,20 euros/Kilómetro</i>
<i>Motocicletas</i>	<i>0,11 euros/Kilómetro</i>

6. Indemnización por traslados forzosos de residencia de carácter definitivo

<i>Categoría</i>	<i>Cuantía</i>
<i>Traslado forzoso de residencia con carácter definitivo</i>	<i>7.403,56 €</i>

Castilla-La Mancha

PERMISO POR RAZÓN DE VIOLENCIA DE GÉNERO



- Se consideran justificadas las faltas, totales o parciales, según proceda

NORMATIVA

La normativa que regula en la actualidad estos permisos es la **Resolución de 19/06/2018**, de la **Secretaría General de Hacienda y Administraciones Públicas**, por la que se dispone la publicación de la ratificación del **Acuerdo de la Mesa General de Negociación de los Empleados Públicos de 24/05/2018**, por el que se establece el **II Plan para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las empleadas públicas y de los empleados públicos de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha**, que estipula que:

“Las faltas de asistencia, totales o parciales, de las empleadas públicas víctimas de violencia de género, 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.”

Otras normativas previas que ya recogían este tipo de permiso son el **Real Decreto Legislativo 5/2015**, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la **Ley del Estatuto Básico del Empleado Público**, y la **Ley 4/2011**, de 10 de marzo, del **Empleo Público de Castilla-La Mancha**.

MOVILIDAD POR VIOLENCIA DE GÉNERO



- Derecho a traslado a otro puesto de características análogas
- Cuando el cambio de domicilio se vea motivado por un traslado forzoso, se tiene derecho a las indemnizaciones previstas por este hecho
- Se puede adjudicar un puesto provisional, donde se mantienen retribuciones del puesto de origen, siempre que sean superiores a las del puesto adjudicado provisionalmente, durante un año, o hasta la adjudicación definitiva
- La administración está obligada a comunicar la vacante en las localidades que se solicite

NORMATIVA

La normativa que regula en la actualidad estos permisos es la **Resolución de 19/06/2018, de la Secretaría General de Hacienda y Administraciones Públicas**, por la que se dispone la publicación de la ratificación del Acuerdo de la Mesa General de Negociación de los Empleados Públicos de 24/05/2018, por el que se establece el **II Plan para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las empleadas públicas y de los empleados públicos de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha**, que estipula que:

“Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 82 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la ley del Estatuto Básico del Empleado Público, en el supuesto de movilidad por razón de violencia de género, a solicitud de la empleada pública víctima de violencia de género y si la efectividad del derecho a la protección de la víctima lo exigiere, se producirá la inmediata puesta a disposición del órgano competente, por el período de tiempo imprescindible, hasta la asignación de un puesto definitivo, manteniendo las retribuciones del puesto de origen, siempre que sean superiores a las del puesto adjudicado provisionalmente, durante un año o hasta la adjudicación definitiva, si ésta se produjera antes de dicho término.”

El artículo 82 del **Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre**, por el que se aprueba el texto refundido de la **Ley del Estatuto Básico del Empleado Público**, al que hace referencia, indica que:

“Las mujeres víctimas de violencia de género que se vean obligadas a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venían prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o el derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho al traslado a otro puesto de trabajo propio de su cuerpo, escala o categoría profesional, de análogas características, sin necesidad de que sea

vacante de necesaria cobertura. Aun así, en tales supuestos la Administración Pública competente, estará obligada a comunicarle las vacantes ubicadas en la misma localidad o en las localidades que la interesada expresamente solicite.

Este traslado tendrá la consideración de traslado forzoso.

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

El artículo 78 de la **Ley 4/2011, de 10 de marzo, del Empleo Público de Castilla-La Mancha**, indica que:

“La funcionaria víctima de violencia de género que, para hacer efectiva su protección o el derecho a la asistencia social integral, se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo donde venía prestando sus servicios tiene derecho al traslado a un puesto de trabajo propio de su cuerpo o escala de análogas características, en la misma o en otra localidad, sin necesidad de que sea vacante de necesaria cobertura. En cualquier caso, la funcionaria debe cumplir los requisitos previstos en la relación de puestos de trabajo.

Estos traslados tendrán la consideración de forzosos.”

Es por ello que, cuando el cambio de domicilio venga motivado por un traslado forzoso, como consecuencia de que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo, tendrá derecho a las indemnizaciones previstas por la normativa aplicable para los traslados forzosos, si bien no serán acumulables cuando deriven del mismo cambio de domicilio o residencia.

Estas indemnizaciones están previstas en el **Decreto 36/2006, de 04-04-2006, sobre indemnizaciones por razón de servicio**, que en su artículo 14.1 dispone que:

“En el supuesto de traslados forzosos de carácter definitivo, que impliquen cambios del término municipal de residencia oficial, el personal que se traslada tendrá derecho al abono de ocho dietas por cada miembro de la unidad familiar, así como al importe de los gastos de viaje, de transporte de mobiliario y enseres debidamente justificados, y a una indemnización por el importe reflejado en el apartado 6 del Anexo, incrementada en un 20 por 100 por cada miembro de la unidad familiar que conviva y se traslade con el empleado afectado.”

Las cuantías vienen recogidas en la **Orden 197/2021, de 29 de diciembre, de la Consejería de Hacienda y Administraciones Públicas, sobre normas de ejecución de los Presupuestos Generales de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha para 2022**, y son:

1. Dietas

<i>Tipo de dieta</i>	<i>Cuantía</i>
<i>Alojamiento y Desayuno</i>	<i>64,73 €</i>
<i>Manutención</i>	<i>40,68 €</i>
<i>Dieta entera</i>	<i>105,39 €</i>

2. Indemnización por utilización de vehículos particulares

<i>Tipo de vehículo</i>	<i>Cuantía</i>
<i>Turismos</i>	<i>0,20 euros/Kilómetro</i>
<i>Motocicletas</i>	<i>0,11 euros/Kilómetro</i>

6. Indemnización por traslados forzosos de residencia de carácter definitivo

<i>Categoría</i>	<i>Cuantía</i>
<i>Traslado forzoso de residencia con carácter definitivo</i>	<i>7.403,56 €</i>

Enseñanza
Castilla-La Mancha

FORMACIÓN



Enseñanza

Castilla-La Mancha



ASISTENCIA A EXÁMENES FINALES



- Un día de permiso para concurrir en centros oficiales a:
 - Exámenes finales
 - Exámenes parciales liberatorios
 - Pruebas de aptitud y evaluación
 - Procesos selectivos de las Administraciones Públicas
- El permiso se extiende todo el día, sin necesidad de que coincida con la jornada laboral
- Debe presentarse certificación que lo justifique

NORMATIVA

La normativa que regula en la actualidad estos permisos es la **Resolución de 19/06/2018**, de la **Secretaría General de Hacienda y Administraciones Públicas**, por la que se dispone la publicación de la ratificación del Acuerdo de la Mesa General de Negociación de los Empleados Públicos de 24/05/2018, por el que se establece el **II Plan para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las empleadas públicas y de los empleados públicos de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha**, que estipula que:

“Para concurrir a exámenes finales, exámenes parciales liberatorios de una parte del programa y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación en centros oficiales, incluida la asistencia a procesos selectivos de las Administraciones Públicas, se concederá el correspondiente permiso durante los días de su celebración. El carácter de prueba definitiva de aptitud y evaluación será acreditada por la persona solicitante mediante certificación expedida por el centro en la que conste tal carácter. El permiso se extiende al día de realización del examen o prueba, con independencia de que sea o no coincidente con la jornada de trabajo.”

Otras normativas previas que ya recogían este tipo de permiso son el **Real Decreto Legislativo 5/2015**, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la **Ley del Estatuto Básico del Empleado Público**, y la **Ley 4/2011**, de 10 de marzo, del **Empleo Público de Castilla-La Mancha**.

OBSERVACIONES

- Este permiso se concede para exámenes de procesos selectivos de Administraciones Públicas, exámenes finales/parciales liberatorios de estudios universitarios, pruebas de certificación de Escuelas Oficiales de Idiomas, ...
- No se concede para asistencia a pruebas para la obtención del permiso de conducir



FORMACIÓN PERMANENTE



- Se disponen de hasta 42 horas lectivos por curso académico, para asistir a cursos de formación relacionados con la práctica docente (Escuelas de Arte, Conservatorios, EOI, IES, CEIPS, CRAs, CEPAS)
- En Centros de Educación Especial, el permiso es de 7 días lectivos, al no haber sido modificada en 2022 su Orden de organización y funcionamiento que data de 2016
- Se debe garantizar que el alumnado realizará las actividades propuestas por el profesorado ausente
- La formación contemplada en este permiso es por iniciativa particular del profesor, y es independiente de la formación incluida en programas institucionales que conllevan asistencia obligatoria. Puede ser online o presencial
- Sujeta a que la disponibilidad del centro lo permita. Debe autorizarla la dirección del centro y posteriormente la inspección educativa.
- Se tramita el permiso a través de Delphos
- En el caso del personal de Conservatorios, existe otra modalidad específica, para que puedan asistir a actividades artísticas (congresos, conciertos, giras, etc) que permite la modificación eventual del horario lectivo, condicionado a la recuperación de las actividades lectivas. No es compatible con la formación de 42 horas durante el curso.

NORMATIVA

Este permiso viene regulado en las distintas Órdenes de Organización y Funcionamiento de los centros públicos de la región. En ellas, se dispone de forma parecida para CEPAS, CEIPS, CRAs, SES, IES, IESOs, Conservatorios, Escuelas de Arte y Escuelas Oficiales de Idiomas que:

“El profesorado podrá disponer, como máximo, de cuarenta y dos horas, por curso académico, para actividades de formación y perfeccionamiento, “on line” o presencial, relacionadas con la propia práctica docente, la función directiva, la didáctica y la organización y funcionamiento de los centros, siempre que la disponibilidad del centro lo permita.

El director o directora del centro, a la vista de la solicitud de cada docente, validará en la plataforma habilitada correspondiente, su valoración sobre el motivo, las circunstancias del permiso solicitado y la disponibilidad del centro al respecto, con expresión de si es favorable o no. Dicha valoración se trasladará a la Administración provincial competente en materia de educación con un

mínimo de siete días hábiles antes del inicio de la actividad. En todo caso la valoración favorable de la dirección del centro implicará que se garantiza que el alumnado realizará las actividades escolares propuestas por el profesorado ausente, debidamente atendido por el profesorado del centro.

En función de todos estos extremos y previa valoración por el Servicio de Inspección en la plataforma de gestión, la persona responsable de la Administración provincial competente en materia de educación emitirá la resolución que proceda y se comunicará al centro.

La formación contemplada en este apartado corresponde a iniciativas particulares del profesorado y es independiente de la formación incluida en programas institucionales que conlleven la asistencia obligatoria.”

En el caso concreto de los Conservatorios de Música y Danza, además, se dispone lo siguiente:

”Para favorecer el perfeccionamiento del profesorado y facilitar su formación, y con el objeto de propiciar su asistencia a actividades artísticas, tales como: conciertos, giras, ensayos, cursos, congresos, conferencias o actividades similares, el profesorado del cuerpo de profesores de música y artes escénicas dispondrá de una modalidad específica de permiso de formación que permite la modificación eventual del horario lectivo, condicionado ineludiblemente a la recuperación de las clases, y que se tramitará conforme al procedimiento siguiente:

a) Solicitud de autorización dirigida a la dirección del centro con al menos diez días de antelación, informando del contenido y fecha de la actividad y del horario de recuperación de clases convenido previamente con el alumnado. Debe quedar justificado que la actividad favorece el perfeccionamiento del profesorado y su formación. La validación de la solicitud y su resolución se tramitarán conforme a lo previsto en el punto 2 de este artículo. (que dice que La dirección del centro, a la vista de la solicitud de cada docente, validará en la plataforma habilitada al efecto su valoración sobre el motivo, las circunstancias del permiso solicitado y la disponibilidad del centro al respecto, con expresión de si es favorable o no. Dicha valoración se trasladará a la Delegación Provincial competente en materia de educación con un mínimo de siete días hábiles antes del inicio de la actividad.)

b) Esta modalidad de permiso no podrá exceder de cinco días por trimestre, pudiendo acumularse hasta dos más si no hubieran sido utilizados los del trimestre anterior.

c) Cuando la solicitud de días de permiso exceda la previsión de la letra b), el docente deberá solicitar la licencia por asuntos propios prevista en la normativa vigente.

d) La jefatura de estudios deberá velar porque la recuperación de clases se realiza efectivamente y es adecuada a las posibilidades del alumnado.

e) No se podrán autorizar aquellas actividades que impliquen una modificación horaria continuada con un evidente perjuicio para la organización horaria del alumnado y del centro.

f) Una vez celebrada la actividad, la persona solicitante deberá justificar su participación con el correspondiente justificante expedido por la persona responsable de la actividad, indicando la actividad concreta desarrollada y el tiempo efectivo de celebración.

g) Excepcionalmente, se podrá superar el horario lectivo máximo diario para recuperar clases derivadas de este permiso de formación.

7. Las modalidades de formación previstas en los puntos 1 (42 horas semanales) y 6 de este artículo son incompatibles, pudiendo hacer uso únicamente de una de ellas durante el curso.”

Para el personal de los Centros de Educación Especial, el permiso sigue siendo de siete días por curso escolar, ya que en la **Orden de 25/07/2016, de la Consejería de Educación, Cultura y Deportes, por la que se regula la organización y el funcionamiento de los centros y unidades de educación especial en Castilla-La Mancha** se dispone que:

“El profesorado dispondrá de siete días por curso académico para la asistencia a cursos de formación y perfeccionamiento relacionados con la propia práctica docente, siempre que las disponibilidades del centro lo permitan. Para ello deberá enviar, con al menos 15 días de antelación, un informe de la directora o el director del centro a la Dirección provincial correspondiente donde se refleje esta causa, así como la disponibilidad del centro al respecto. Tras su valoración, se trasladará al centro resolución de dicho permiso.”

OBSERVACIONES

- La normativa que regula la componen las siguientes órdenes:
 - Orden de 25/07/2016, de la Consejería de Educación, Cultura y Deportes, por la que se regula la organización y el funcionamiento de los centros y unidades de educación especial en Castilla-La Mancha
 - Orden 121/2022, de 14 de junio, de la Consejería de Educación, Cultura y Deportes, de regulación de la organización y el funcionamiento de los centros públicos que imparten enseñanzas de Educación Infantil y Primaria en la comunidad autónoma de Castilla-La Mancha.
 - Orden 118/2022, de 14 de junio, de la Consejería de Educación, Cultura y Deportes, de regulación de la organización y el funcionamiento de los centros públicos que imparten enseñanzas de Educación Secundaria Obligatoria, Bachillerato y Formación Profesional en la comunidad de Castilla-La Mancha.
 - Orden 128/2022, de 27 de junio, de la Consejería de Educación, Cultura y Deportes, por la que se regula la organización y el funcionamiento de los conservatorios de música y de danza en la comunidad autónoma de Castilla-La Mancha.
 - Orden 120/2022, de 14 de junio, de la Consejería de Educación, Cultura y Deportes, de regulación de la organización y el funcionamiento de los centros de enseñanza de personas adultas.

- Orden 119/2022, de 14 de junio, de la Consejería de Educación, Cultura y Deportes, de regulación de la organización y el funcionamiento de las escuelas oficiales de idiomas en la comunidad autónoma de Castilla-La Mancha.
- Orden 129/2022, de 27 de junio, de la Consejería de Educación, Cultura y Deportes, por la que se regula la organización y el funcionamiento de las escuelas de arte y de las escuelas de arte y superiores en la comunidad autónoma de Castilla-La Mancha.



LICENCIAS POR ESTUDIO



- No retribuida
- Se puede solicitar por un curso completo (1 de septiembre a 31 de agosto), o en periodos de 5 meses (1 de septiembre a 31 de enero o 1 de febrero a 30 de junio)
- Se puede volver a solicitar cuatro cursos después de la finalización del último periodo disfrutado

NORMATIVA

La normativa que regula en la actualidad estos permisos es la **Resolución de 23/07/2018**, de la Secretaría General, por la que se dispone la publicación del acuerdo de la mesa sectorial del personal docente no universitario relativo a las medidas complementarias al II Plan para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las empleadas públicas y de los empleados públicos de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha

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

PERMISO SIN SUELDO PARA FORMACIÓN



- No retribuido
- Máximo 3 meses
- Pueden solicitarlo quienes hayan trabajado más de 6 meses
- Asistencia a cursos de perfeccionamiento profesional no relacionados con el puesto
- Condicionada a necesidades del servicio

NORMATIVA

La normativa que regula en la actualidad estos permisos es la **Resolución de 19/06/2018**, de la **Secretaría General de Hacienda y Administraciones Públicas**, por la que se dispone la publicación de la ratificación del Acuerdo de la Mesa General de Negociación de los Empleados Públicos de 24/05/2018, por el que se establece el II Plan para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las empleadas públicas y de los empleados públicos de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha, que estipula que:

“El personal empleado público que haya desempeñado el puesto de trabajo por un periodo superior a seis meses podrá solicitar un permiso no retribuido, de una duración máxima de tres meses, para la asistencia justificada a cursos de perfeccionamiento profesional no directamente relacionados con el puesto de trabajo. La concesión de este permiso estará condicionada a las necesidades del servicio, debiéndose cursar la solicitud con, al menos, quince días de antelación.”

RELACIONADOS CON LOS HIJ@S



Enseñanza

Castilla-La Mancha



TÉCNICAS DE FECUNCIÓN ASISTIDA



- Las docentes y su cónyuge o pareja de hecho pueden ausentarse durante el tiempo necesario
- Debe justificarse previamente la necesidad de su realización durante la jornada de trabajo

NORMATIVA

La normativa que regula en la actualidad estos permisos es la **Resolución de 19/06/2018, de la Secretaría General de Hacienda y Administraciones Públicas**, por la que se dispone la publicación de la ratificación del Acuerdo de la Mesa General de Negociación de los Empleados Públicos de 24/05/2018, por el que se establece el **II Plan para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las empleadas públicas y de los empleados públicos de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha**, que estipula que:

“Para someterse a técnicas de fecundación asistida los empleados y las empleadas podrán ausentarse del trabajo por el tiempo necesario para su realización, previa justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo. También se tendrá derecho a este permiso cuando sea su cónyuge o pareja de hecho el que se someta a dichas técnicas.”

Otra normativa previa que recoge este tipo de permiso es la **Ley 4/2011, de 10 de marzo, del Empleo Público de Castilla-La Mancha**.

PERMISO RETRIBUIDO PARA EMPLEADAS

EN ESTADO DE GESTACIÓN



- Permiso retribuido desde el primer día de la semana 37 de embarazo hasta el parto
- En casos de gestación múltiple, desde el primer día de la semana 35

NORMATIVA

La normativa que regula en la actualidad estos permisos es la **Resolución de 19/06/2018**, de la Secretaría General de Hacienda y Administraciones Públicas, por la que se dispone la publicación de la ratificación del Acuerdo de la Mesa General de Negociación de los Empleados Públicos de 24/05/2018, por el que se establece el **II Plan para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las empleadas públicas y de los empleados públicos de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha**, que estipula que:

“Las empleadas públicas en estado de gestación dispondrán de un permiso retribuido a partir del día primero de la semana 37 de embarazo, hasta la fecha del parto. En el supuesto de gestación múltiple este permiso podrá iniciarse el primer día de la semana 35 de embarazo, hasta la fecha de parto.”

Este tipo de permiso también está recogido en el **Real Decreto Legislativo 5/2015**, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la **Ley del Estatuto Básico del Empleado Público**.

OBSERVACIONES

- Además, según se recoge en el Acuerdo de Itinerancias, las docentes gestantes tienen derecho a no itinerar a partir del quinto mes de embarazo.
- Es independiente del permiso por nacimiento de hijo (maternidad).

EXÁMENES PRENATALES

Y TÉCNICAS DE PREPARACIÓN AL PARTO



- Permiso para la docente embarazada y su cónyuge o pareja de hecho durante el tiempo necesario

NORMATIVA

La normativa que regula en la actualidad estos permisos es la **Resolución de 19/06/2018**, de la Secretaría General de Hacienda y Administraciones Públicas, por la que se dispone la publicación de la ratificación del Acuerdo de la Mesa General de Negociación de los Empleados Públicos de 24/05/2018, por el que se establece el II Plan para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las empleadas públicas y de los empleados públicos de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha, que estipula que:

“Para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo, la empleada embarazada y su cónyuge o pareja de hecho podrán disfrutar de un permiso por el tiempo necesario para su realización, previo aviso y aportando la correspondiente justificación.”

Otras normativas previas que ya recogían este tipo de permiso son el **Real Decreto Legislativo 5/2015**, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, y la **Ley 4/2011**, de 10 de marzo, del Empleo Público de Castilla-La Mancha.

FLEXIBILIDAD HORARIA POR MOTIVOS RELACIONADOS CON PROCESOS DE ADOPCIÓN



- Permiso para acudir a sesiones de información y preparación, entrevistas y realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad
- Durante el tiempo imprescindible

NORMATIVA

La normativa que regula en la actualidad estos permisos es la **Resolución de 19/06/2018, de la Secretaría General de Hacienda y Administraciones Públicas**, por la que se dispone la publicación de la ratificación del Acuerdo de la Mesa General de Negociación de los Empleados Públicos de 24/05/2018, por el que se establece el II Plan para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las empleadas públicas y de los empleados públicos de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha, que estipula que:

“Se concederá permiso o flexibilización, según el caso, por deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral”, y considerando como tal “el permiso para sesiones de información y preparación, entrevistas y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad en procesos de adopción”, entre otros.

El tiempo de permiso será el indispensable, según el **Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre**, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, que indica como permiso:

“Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto por las funcionarias embarazadas y, en los casos de adopción o acogimiento, o guarda con fines de adopción, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.”

LACTANCIA DE HIJ@ MENOR DE 16 MESES



- Pueden disfrutarlo la madre biológica y el cónyuge o pareja de hecho, simultáneamente
- Las posibilidades son:
 - Una hora diaria para atender a lactantes menores de 16 meses, que puede tomarse al inicio de la jornada, al final, o fraccionarse en dos periodos de 30 minutos, uno al inicio y otro al final
 - Un mes de permiso de lactancia, siempre que se disfrute justo después del permiso de nacimiento.
- Se incrementa proporcionalmente en casos de parto múltiple
- No puede cederse de un progenitor a otro
- En caso de interinidad, se puede seguir disfrutando siempre que se produzca encadenamiento de nombramiento, y entre el cese del último y el nuevo no transcurran más de 7 días naturales que no coincida con un período de interrupción de adjudicaciones
- Debe solicitarse con 15 días de antelación (expone/solicita o modelo de intranet), a la administración

NORMATIVA

Enseñanza Castilla-La Mancha

La normativa que regula en la actualidad estos permisos es la **Resolución de 19/06/2018, de la Secretaría General de Hacienda y Administraciones Públicas**, por la que se dispone la publicación de la ratificación del Acuerdo de la Mesa General de Negociación de los Empleados Públicos de 24/05/2018, por el que se establece el **II Plan para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las empleadas públicas y de los empleados públicos de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha**, que estipula que:

“En los supuestos de nacimiento de hijo o hija, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para lactancia del menor de dieciséis meses, se tendrá derecho a una hora diaria de ausencia del trabajo, que se podrá dividir en dos fracciones. Quién ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de la jornada diaria en media hora al inicio y al final de la jornada, o en una hora al inicio o al final de la jornada, con la misma finalidad, o acumularlo en jornadas completas sustituyéndolo por un permiso retribuido de un mes, siempre que sea disfrutado a continuación del permiso de maternidad o paternidad. Para poder disfrutar de este permiso retribuido de un mes no será necesario que con posterioridad al mismo se permanezca en situación de activo. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples. Este permiso constituye

un derecho individual del personal empleado público, que puede ser ejercido indistintamente por uno u otro de los progenitores, pero solo podrá ser ejercido por uno de ellos en el caso de que ambos trabajen. En este último caso, el progenitor incluido en el ámbito de aplicación de este plan podrá disfrutar de una parte determinada e ininterrumpida del permiso de lactancia, en cualquiera de sus modalidades, siempre que este permiso no sea disfrutado simultáneamente por el otro progenitor y que la suma de los periodos de disfrute de ambos progenitores no exceda de la duración total del permiso que correspondería al progenitor incluido en el ámbito de aplicación de este plan en el caso de disfrutar solamente él la totalidad de dicho permiso. En caso de que el permiso retribuido por lactancia coincida con el periodo de suspensión de un contrato de trabajo fijo-discontinuo, la empleada o el empleado afectado podrá, en el momento de su reincorporación al puesto de trabajo, disfrutar del permiso citado.”

Esta regulación, no obstante, sufre una importante modificación con la publicación del **Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación**, que modifica el artículo 48 del **Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público**, quedando como:

“Por lactancia de un hijo menor de doce meses tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrá dividir en dos fracciones. Este derecho podrá sustituirse por una reducción de la jornada normal en media hora al inicio y al final de la jornada, o en una hora al inicio o al final de la jornada, con la misma finalidad. El permiso contemplado en este apartado constituye un derecho individual de los funcionarios, sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor. Se podrá solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente. Esta modalidad se podrá disfrutar únicamente a partir de la finalización del permiso por nacimiento, adopción, guarda, acogimiento o del progenitor diferente de la madre biológica respectivo, o una vez que, desde el nacimiento del menor, haya transcurrido un tiempo equivalente al que comprenden los citados permisos. Este permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple”

A efectos prácticos, esta modificación deja sin efectos la redacción de la **Resolución de 19/06/2018**, que indicaba que *“Este permiso constituye un derecho individual del personal empleado público, que puede ser ejercido indistintamente por uno u otro de los progenitores, pero solo podrá ser ejercido por uno de ellos en el caso de que ambos trabajen”*, ya que a partir de ahora el permiso contemplado en este apartado constituye un derecho individual de los funcionarios, sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor. Por tanto, el permiso de lactancia ahora lo pueden disfrutar simultáneamente ambos progenitores, y no solo uno de ellos, sin que pueda cederse dicho permiso de un progenitor a otro con el fin de que uno pueda disfrutar el doble de permiso.

Además, la **Resolución de 23/07/2018, de la Secretaría General**, por la que se dispone la publicación del acuerdo de la mesa sectorial del personal docente no universitario relativo a las medidas complementarias al **II Plan para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las empleadas públicas y de los empleados públicos de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha** añade que:

“Reanudación del permiso de lactancia. Todas las docentes podrán seguir disfrutando del permiso de lactancia siempre que se produzca encadenamiento de nombramiento, y entre el cese

del último y el nuevo no transcurran más de siete días naturales siempre que no coincida con un período de interrupción de adjudicaciones.”

Otra normativa previa que recoge este tipo de permiso es la **Ley 4/2011, de 10 de marzo, del Empleo Público de Castilla-La Mancha**.

OBSERVACIONES

- En casos de parto múltiple el permiso se incrementará de forma proporcional al número de bebés. Esto quiere decir que, en caso de gemelos o mellizos, los progenitores pueden disfrutar de dos horas diarias para ausentarse de su trabajo, si son trillizos dispondrán de hasta **tres horas**, y así sucesivamente.
- Se tiene derecho a disfrutar de las vacaciones que coincidieran con el periodo de lactancia y no pudieron disfrutarse.
- Al igual que durante el embarazo, en periodos de lactancia natural, se puede solicitar al Servicio de Prevención de la Dirección Provincial de Educación donde se tiene el destino, la evaluación de riesgos del puesto de trabajo, de forma que pueda dictar la adaptación del mismo. En caso de que no sea posible dicha adaptación, puede proponer el paso a situación de riesgo durante la lactancia natural, de forma que las retribuciones pasan a ser satisfechas por MUFACE (funcionarios de carrera) o la mutua Solimat (funcionarios interinos).

Enseñanza

Castilla-La Mancha

POR NACIMIENTO DE HIJ@S PREMATUROS Y/O HOSPITALIZADOS TRAS EL PARTO Y POR HOSPITALIZACIÓN DE HIJOS MENORES DE 12 AÑOS



- Permiso de 2 horas diarias con retribuciones íntegras
- Posibilidad de reducir la jornada 2 horas diarias con disminución proporcional de retribuciones
- Posibilidad de flexibilizar un máximo de 2 horas sin disminución de retribuciones si es compatible con las necesidades del servicio
- La aplicación de este permiso, que está condicionado a la compatibilidad con el puesto de trabajo, es difícil en el caso de docentes, puesto que por flexibilización se entiende el poder recuperar las horas en las que se ausente de su puesto de trabajo sin que afecte al servicio, lo cual en general no es posible en cuanto a la jornada docente

NORMATIVA

La normativa que regula en la actualidad estos permisos es la **Resolución de 19/06/2018**, de la Secretaría General de Hacienda y Administraciones Públicas, por la que se dispone la publicación de la ratificación del Acuerdo de la Mesa General de Negociación de los Empleados Públicos de 24/05/2018, por el que se establece el II Plan para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las empleadas públicas y de los empleados públicos de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha, que estipula que:

“En los casos de nacimiento de hijos prematuros o hijas prematuras o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la empleada o el empleado tendrá derecho a ausentarse del trabajo durante dos horas diarias percibiendo las retribuciones íntegras. Asimismo, tendrá derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional de sus retribuciones, o bien a flexibilizar hasta un máximo de 2 horas del horario fijo de jornada, sin disminución de retribuciones, siempre que sea compatible con la naturaleza del puesto de trabajo y con las necesidades del servicio. Igualmente, podrán disfrutar del permiso establecido en el párrafo anterior los empleados o las empleadas en caso de hospitalización de hijas o hijos menores de 12 años, siempre que se hayan agotado los días de permiso por asuntos particulares del año en curso y los correspondientes al siguiente ejercicio, cuyo disfrute podrá anticiparse por este motivo.”

OBSERVACIONES

- No es incompatible con otros permisos o reducciones cuya causa sea la misma.



POR NACIMIENTO DE HIJ@S

(ANTIGUOS PERMISOS DE MATERNIDAD Y PATERNIDAD)



- Tanto la madre biológica, como el cónyuge o pareja de hecho, disponen de 16 semanas
- Las 6 primeras semanas serán obligatorias tras el parto
- Se amplía en una semana más para cada progenitor en caso de discapacidad, o por cada hijo/a a partir del segundo en partos múltiples
- Si ambos progenitores trabajan, tras las 6 primeras semanas, se puede llevar de manera interrumpida, por semanas completas, hasta los 12 meses desde el parto, preavisando con 15 días
- En caso de hospitalización del bebé tras el parto, se amplía tantos días como permanezca hospitalizado, con máximo de 13 semanas
- Si fallece el hijo, el permiso no se verá reducido, salvo que se solicite reincorporación tras 6 semanas
- Tras las 6 primeras semanas, se pueden realizar cursos de formación
- La madre biológica tiene derecho a este permiso en caso de aborto espontáneo o alumbramiento del menor fallecido si han transcurrido al menos 180 días de gestación. El otro progenitor no gestante puede tener derecho.
- En el caso de interin@s, si el nacimiento sucede inmediatamente después de un cese, durante los días de vacaciones que hubiera generado la sustitución, se tiene derecho a solicitarla.

NORMATIVA

La normativa de referencia para estos permisos es ahora el **Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación**, que distingue tres casos:

Permiso por nacimiento para la madre biológica

“Tendrá una duración de dieciséis semanas, de las cuales las seis semanas inmediatas posteriores al parto serán en todo caso de descanso obligatorio e ininterrumpidas. Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del hijo o hija y, por cada hijo o hija a partir del segundo en los supuestos de parto múltiple, una para cada uno de los progenitores. No obstante, en caso de fallecimiento de la madre, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste de permiso.

En el caso de que ambos progenitores trabajen y transcurridas las seis primeras semanas de descanso obligatorio, el período de disfrute de este permiso podrá llevarse a cabo a voluntad de aquellos, de manera interrumpida y ejercitarse desde la finalización del descanso obligatorio posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. En el caso del disfrute interrumpido se requerirá, para cada período de disfrute, un preaviso de al menos 15 días y se realizará por semanas completas.

Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades del servicio lo permitan, y en los términos que reglamentariamente se determinen, conforme a las reglas establecidas en el presente artículo.

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

En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el periodo de duración del permiso no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

Durante el disfrute de este permiso, una vez finalizado el período de descanso obligatorio, se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración.”

Permiso del progenitor diferente de la madre biológica por nacimiento, guarda con fines de adopción, acogimiento o adopción de un hijo o hija

“Tendrá una duración de dieciséis semanas de las cuales las seis semanas inmediatas posteriores al hecho causante serán en todo caso de descanso obligatorio. Este permiso se ampliará en dos semanas más, una para cada uno de los progenitores, en el supuesto de discapacidad del hijo o hija, y por cada hijo o hija a partir del segundo en los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples, a disfrutar a partir de la fecha del nacimiento, de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o acogimiento, o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción.

Este permiso podrá distribuirse por el progenitor que vaya a disfrutar del mismo siempre que las seis primeras semanas sean ininterrumpidas e inmediatamente posteriores a la fecha del nacimiento, de la decisión judicial de guarda con fines de adopción o acogimiento o decisión judicial por la que se constituya la adopción.

En el caso de que ambos progenitores trabajen y transcurridas las seis primeras semanas, el período de disfrute de este permiso podrá llevarse a cabo de manera interrumpida dentro de los doce meses a contar o bien desde el nacimiento del hijo o hija, o bien desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. En el caso del disfrute interrumpido se requerirá, para cada período de disfrute, un preaviso de al menos quince días y se realizará por semanas completas.

En el caso de que se optara por el disfrute del presente permiso con posterioridad a la semana dieciséis del permiso por nacimiento, si el progenitor que disfruta de este último permiso hubiere solicitado la acumulación del tiempo de lactancia de un hijo menor de doce meses en jornadas completas del apartado f) del artículo 48, será a la finalización de ese período cuando se dará inicio al cómputo de las diez semanas restantes del permiso del progenitor diferente de la madre biológica.

Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades del servicio lo permitan, y en los términos que reglamentariamente se determinen, conforme a las reglas establecidas en el presente artículo.

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

En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el periodo de duración del permiso no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

Durante el disfrute de este permiso, transcurridas las seis primeras semanas ininterrumpidas e inmediatamente posteriores a la fecha del nacimiento, se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración.

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

Los funcionarios que hayan hecho uso del permiso por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente, tendrán derecho, una vez finalizado el periodo de permiso, a reintegrarse a su puesto de trabajo en términos y condiciones que no les resulten menos favorables al disfrute del permiso, así como a beneficiarse de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a las que hubieran podido tener derecho durante su ausencia.”

OBSERVACIONES

- El permiso por nacimiento para la madre biológica debe concederse tras el nacimiento de un hijo fallecido, superados los 180 días de gestación. Sin embargo, cuando un bebé que tiene más de 180 días de gestación y nace muerto/a, el padre/madre no gestante no tiene derecho a la prestación.
 - Si se está trabajando en el momento del parto, se debe solicitar el parte de baja por maternidad y enviarlo al Servicio de Personal de la Dirección Provincial de Educación de la provincia de destino.
 - Las y los docentes en situación de interinidad que estén disfrutando de este permiso no tienen que ponerse como “No disponibles” en las bolsas de trabajo. Tienen derecho a sustitución y en caso de adjudicación, serán sustituidos.
 - Si un interino o interina cesa estando de permiso, se debe inscribir como demandante de empleo. De este modo seguirá percibiendo retribuciones por parte del INSS hasta finalizar las 16 semanas. Una vez finalizado ese periodo, se puede solicitar la prestación por desempleo (INEM) y percibirla si se cumplen los requisitos.
 - Ambos progenitores tienen derecho a vacaciones no disfrutadas por coincidir con el permiso
- En el caso de interin@s, si el nacimiento sucede inmediatamente después de un cese, durante los días de vacaciones que hubiera generado la sustitución, se tiene derecho a solicitarla.
- Si un interino/a cesa estando de baja por maternidad o paternidad, y durante dicha baja termine su contrato de trabajo, la situación legal de desempleo se producirá una vez finalizada cualquiera de estas situaciones, y será a partir de ese momento cuando pueda percibir la prestación contributiva, siempre que reúna los requisitos. Durante ese periodo, tendrá una prestación económica de incapacidad temporal o de maternidad o paternidad, gestionada por el Instituto Nacional de la Seguridad Social. Si, al finalizar la situación de incapacidad temporal, pasa a ser beneficiaria o beneficiario de la prestación por desempleo, se descontará de dicha prestación, como periodo ya consumido, el número de días que haya entre el día siguiente al final del contrato y la fecha de terminación de la incapacidad. El Servicio Público de Empleo Estatal cotizará por el periodo que se descuenta.
 - Si el contrato finaliza mientras está de baja por maternidad o paternidad, se continuará percibiendo su prestación económica por nacimiento y cuidado de menor de 16 semanas hasta su finalización. En ese momento se puede solicitar la

prestación o subsidio por desempleo en los 15 días hábiles siguientes. El período de baja por maternidad o paternidad, mientras se haya permanecido de alta, se tiene en cuenta como período de ocupación cotizada para acceder a las prestaciones por desempleo, puesto que en este período de descanso maternal o paternal continúa la obligación de cotizar mientras el contrato esté vigente. La prestación por maternidad o paternidad la abona el Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS).

- Tras el nacimiento, habría que realizar otros trámites
 - Inscripción de los recién nacidos en el registro civil y libro de familia
 - Inscripción en el padrón municipal
 - Trámites para la asistencia sanitaria del bebé en el INSS en caso de interinos, o MUFACE para funcionarios de carrera
 - Solicitar la Prestación por nacimiento y cuidado de menor en el INSS (ambos progenitores)
 - Solicitar los abonos anticipados por deducciones que correspondan (hasta 100 € al mes por hijos menores de 3 años, hasta 100 € al mes en caso de discapacidad del menor, 100€ o más en casos de familia numerosa, dependiendo del número de hijos computables)
 - Puedes presentar el modelo 145 en la Dirección Provincial, para comunicar los nacimientos, de forma que se regule el IRPF a aplicar en nóminas
 - En caso de discapacidad del menor, se puede solicitar la valoración del Grado de Discapacidad, la valoración del Grado de Dependencia, Atención Temprana, y la Prestación por hijo a cargo al INSS (interinos) o MUFACE (funcionarios de carrera)
 - En caso de parto múltiple, las funcionarias de carrera pueden solicitar a MUFACE la prestación económica por parto múltiple o el subsidio por parto múltiple.

POR ADOPCIÓN O ACOGIMIENTO DE HIJOS

(ANTIGUOS PERMISOS DE MATERNIDAD Y PATERNIDAD)



- La persona que adopte o acoja a un hijo, dispone de 16 semanas
- Las 6 primeras semanas serán obligatoriamente tras resolución judicial de la adopción, o decisión administrativa con fines de adopción o acogimiento
- Si ambos progenitores trabajan, tras las 6 primeras semanas, se puede llevar de manera interrumpida, por semanas completas, hasta los 12 meses desde la resolución judicial o decisión administrativa, preavisando con 15 días
- Se amplía en una semana más para cada progenitor en caso de discapacidad, o por cada hijo/a a partir del segundo en adopciones o acogimientos múltiples
- Se pueden realizar cursos de formación
- En caso de desplazamiento previo al país de origen en caso de adopción internacional, se tiene derecho a dos meses, percibiendo retribuciones básicas

NORMATIVA

Enseñanza

Castilla-La Mancha

La normativa de referencia para estos permisos es ahora el **Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación**, que indica:

Permiso por adopción, por guarda con fines de adopción, o acogimiento, tanto temporal como permanente

“Tendrá una duración de dieciséis semanas. Seis semanas deberán disfrutarse a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.

En el caso de que ambos progenitores trabajen y transcurridas las seis primeras semanas de descanso obligatorio, el período de disfrute de este permiso podrá llevarse a cabo de manera interrumpida y ejercitarse desde la finalización del descanso obligatorio posterior al hecho

causante dentro de los doce meses a contar o bien desde el nacimiento del hijo o hija, o bien desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. En el caso del disfrute interrumpido se requerirá, para cada período de disfrute, un preaviso de al menos 15 días y se realizará por semanas completas.

Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del menor adoptado o acogido y por cada hijo o hija, a partir del segundo, en los supuestos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple, una para cada uno de los progenitores.

El cómputo del plazo se contará a elección del progenitor, a partir de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o acogimiento, o a partir de la resolución judicial por la que se constituya la adopción sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios periodos de disfrute de este permiso.

Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades de servicio lo permitan, y en los términos que reglamentariamente se determine, conforme a las reglas establecidas en el presente artículo.

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

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

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

Los supuestos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente, previstos en este artículo serán los que así se establezcan en el Código Civil o en las leyes civiles de las comunidades autónomas que los regulen, debiendo tener el acogimiento temporal una duración no inferior a un año.”

OBSERVACIONES

- Si se está trabajando en el momento del parto, se debe solicitar el parte de baja por maternidad y enviarlo al Servicio de Personal de la Dirección Provincial de Educación de la provincia de destino.
- Las y los docentes en situación de interinidad que estén disfrutando de este permiso no tienen que ponerse como “No disponibles” en las bolsas de trabajo. Tienen derecho a sustitución y en caso de adjudicación, serán sustituidos.
- Si un interino o interina cesa estando de permiso, se debe inscribir como demandante de empleo. De este modo seguirá percibiendo retribuciones por parte del INSS hasta finalizar las 16 semanas. Una vez finalizado ese periodo, se puede solicitar la prestación por desempleo (INEM) y percibirla si se cumplen los requisitos.
- Ambos progenitores tienen derecho a vacaciones no disfrutadas por coincidir con el permiso.
- Si un interino/a cesa estando de baja por maternidad o paternidad, y durante dicha baja termine su contrato de trabajo, la situación legal de desempleo se producirá una vez finalizada cualquiera de estas situaciones, y será a partir de ese momento cuando pueda percibir la prestación contributiva, siempre que reúna los requisitos. Durante ese periodo, tendrá una prestación económica de incapacidad temporal o de maternidad o paternidad, gestionada por el Instituto Nacional de la Seguridad Social. Si, al finalizar la situación de incapacidad temporal, pasa a ser beneficiaria o beneficiario de la prestación por desempleo, se descontará de dicha prestación, como periodo ya consumido, el número de días que haya entre el día siguiente al final del contrato y la fecha de terminación de la incapacidad. El Servicio Público de Empleo Estatal cotizará por el periodo que se descuenta.
- Si el contrato finaliza mientras está de baja por maternidad o paternidad, se continuará percibiendo su prestación económica por nacimiento y cuidado de menor de 16 semanas hasta su finalización. En ese momento se puede solicitar la prestación o subsidio por desempleo en los 15 días hábiles siguientes. El período de baja por maternidad o paternidad, mientras se haya permanecido de alta, se tiene en cuenta como período de ocupación cotizada para acceder a las prestaciones por desempleo, puesto que en este período de descanso maternal o paternal continúa la obligación de cotizar mientras el contrato esté vigente. La prestación por maternidad o paternidad la abona el Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS).

INICIO ESCALONADO DE ACTIVIDADES LECTIVAS DE HIJ@S



- Se puede flexibilizar el horario en caso de tener hijos que estén realizando un inicio escalonado de las actividades lectivas al ser escolarizados en el primer o segundo ciclo de Educación Infantil
- Concesión sujeta a compatibilidad con el puesto y necesidades del servicio
- La aplicación de este permiso, que está condicionado a la compatibilidad con el puesto de trabajo, no siempre es posible en el caso de docentes, puesto que por flexibilización se entiende el poder recuperar las horas en las que se ausente de su puesto de trabajo sin que afecte al servicio, lo cual en general no es posible en cuanto a la jornada docente.

NORMATIVA

La normativa que regula en la actualidad estos permisos es la **Resolución de 19/06/2018**, de la **Secretaría General de Hacienda y Administraciones Públicas**, por la que se dispone la publicación de la ratificación del Acuerdo de la Mesa General de Negociación de los Empleados Públicos de 24/05/2018, por el que se establece el **II Plan para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las empleadas públicas y de los empleados públicos de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha**, que estipula que:

“Los órganos responsables de la gestión del personal flexibilizarán el horario fijo de la jornada diaria para acomodarlo con el inicio escalonado de las actividades lectivas de hijas e hijos que se escolarizan tanto en el primer ciclo de educación infantil (de 0 a 3 años) como en el segundo ciclo de educación infantil (de 3 a 6 años), siempre que sea compatible con la naturaleza del puesto de trabajo y con las necesidades del servicio.”

FLEXIBILIDAD PARA ASISTIR A TUTORÍAS



- Se puede asistir a tutorías una vez al trimestre, por cada hijo
- Requiere convocatoria escrita para su justificación
- Se concede el tiempo imprescindible

NORMATIVA

La normativa que regula en la actualidad estos permisos es la **Resolución de 19/06/2018, de la Secretaría General de Hacienda y Administraciones Públicas, por la que se dispone la publicación de la ratificación del Acuerdo de la Mesa General de Negociación de los Empleados Públicos de 24/05/2018, por el que se establece el II Plan para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las empleadas públicas y de los empleados públicos de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha, que estipula que:**

“El empleado o la empleada de administración general podrá disponer de un permiso por el tiempo imprescindible para asistir a una tutoría trimestral por cada hijo o hija en edad escolar en caso de que éstas tengan lugar en el tramo de horario fijo de la jornada de trabajo, sin perjuicio de la posibilidad de flexibilización horaria para el resto de tutorías. Este permiso puede ser ejercido por uno de los progenitores en cada trimestre en el caso de que ambos trabajen. Además, por el mismo motivo se concederá autorización para flexibilizar el horario, por el tiempo indispensable, cuando las tutorías tengan lugar en el tramo de horario fijo de la jornada de trabajo. Tanto el permiso como la flexibilización se encuentran condicionados a las necesidades del servicio.”

Además, la **Resolución de 23/07/2018, de la Secretaría General, por la que se dispone la publicación del acuerdo de la mesa sectorial del personal docente no universitario relativo a las medidas complementarias al II Plan para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las empleadas públicas y de los empleados públicos de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha** indica que:

“A partir del curso 2018/19, los docentes de Castilla-La Mancha podrán asistir a la tutoría de su hijo/a, por el tiempo imprescindible, mediante convocatoria escrita y una vez al trimestre como máximo.”

OTROS PERMISOS Y LICENCIAS



Enseñanza

Castilla-La Mancha



MATRIMONIO O INSCRIPCIÓN

EN EL REGISTRO DE PAREJAS DE HECHO



- Quince días naturales consecutivos
- En caso de matrimonio, la fecha del enlace debe estar comprendida dentro de los quince días de permiso, pudiendo comenzar antes de esa fecha
- En caso de inscripción como pareja de hecho, el permiso debe comenzar a disfrutarse en el plazo de un mes desde la inscripción
- Puede acumularse con periodo de vacaciones o días de asuntos particulares, comunicándolo 15 días antes como mínimo

NORMATIVA

La normativa que regula en la actualidad estos permisos es la **Resolución de 19/06/2018**, de la **Secretaría General de Hacienda y Administraciones Públicas**, por la que se dispone la publicación de la ratificación del Acuerdo de la Mesa General de Negociación de los Empleados Públicos de 24/05/2018, por el que se establece el **II Plan para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las empleadas públicas y de los empleados públicos de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha**, que estipula que:

“Por razón de matrimonio o inscripción en un registro de parejas de hecho de una Administración Pública, el empleado o la empleada podrá disponer de quince días naturales y consecutivos que podrán disfrutarse con anterioridad o posterioridad al supuesto de hecho, incluyendo dicha fecha en el período en el caso de matrimonio, y en el caso de inscripción en un registro de parejas de hecho el permiso deberá comenzar a disfrutarse en el plazo de un mes a contar desde la notificación de la inscripción. Este permiso podrá acumularse, a petición propia, con el período de vacaciones o días por asuntos particulares. La petición de acumulación de períodos deberá comunicarse con una antelación mínima de 15 días naturales a la correspondiente jefatura de personal, al objeto de que no se vean alteradas las necesidades de los servicios. Este permiso se genera bien como consecuencia de la formalización del matrimonio o bien por la inscripción de la pareja de hecho en el registro correspondiente con una misma persona, y ello con independencia del momento temporal en el que se produzcan tales acontecimientos.”

Otras normativas previas que ya recogían este tipo de permiso son el **Real Decreto Legislativo 5/2015**, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la **Ley del Estatuto Básico del Empleado Público**, y la **Ley 4/2011**, de 10 de marzo, del **Empleo Público de Castilla-La Mancha**.

OBSERVACIONES

- Cuando se solicite el permiso por matrimonio, hay que hacer una declaración indicando que la fecha del matrimonio está entre los 15 días solicitados, enviándolo al servicio de personal de la delegación provincial correspondiente. Una vez concluido el periodo, se debe enviar copia del libro de familia.



FALLECIMIENTO DE UN FAMILIAR



- En caso de cónyuges, parejas de hecho y familiares de primer grado: 3 días laborables si es en la misma localidad de destino o residencia, 5 días si es en otra localidad
- En caso de familiares de segundo grado: 2 días laborables si es en la misma localidad de destino o residencia, 4 días si es en otra localidad
- Se concede en días laborables consecutivos, no alternos
- Se puede iniciar el día del fallecimiento, o el día inmediatamente siguiente
- Si el docente se ausenta cuando lleve más de la mitad de la jornada realizada, el cómputo de días empieza al día siguiente, dándose esa jornada por finalizada

NORMATIVA

La normativa que regula en la actualidad estos permisos es la **Resolución de 19/06/2018**, de la **Secretaría General de Hacienda y Administraciones Públicas**, por la que se dispone la publicación de la ratificación del Acuerdo de la Mesa General de Negociación de los Empleados Públicos de 24/05/2018, por el que se establece el **II Plan para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las empleadas públicas y de los empleados públicos de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha**, que estipula que:

“Por el fallecimiento de familiares dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad, tres días laborables cuando el suceso se produzca en la misma localidad y cinco días laborables cuando sea en distinta localidad. Cuando se trate de fallecimiento de un familiar dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad, el permiso será de dos días laborables cuando se produzca en la misma localidad y de cuatro días laborables cuando sea en distinta localidad. Por distinta localidad se entiende aquella que es distinta a la del puesto de trabajo donde presta sus servicios y a la de su residencia habitual.

El término día laborable debe asimilarse con día de trabajo, de modo que los sábados, domingos y festivos deben excluirse del cómputo de permisos, salvo en el supuesto de que este día le corresponda trabajar al empleado o a la empleada.

El empleado público podrá optar por hacer uso del permiso el mismo día en que hubiera tenido lugar el óbito o el inmediatamente siguiente y los días de permiso habrán de disfrutarse en días laborables consecutivos. En este mismo supuesto, cuando la ausencia se produzca iniciada la jornada de trabajo el cómputo de los días de permiso correspondientes comenzará a partir del día siguiente, siempre que se haya realizado la mitad de la misma, considerándose como realizada la parte restante.”

Otras normativas previas que ya recogían este tipo de permiso son el **Real Decreto Legislativo 5/2015**, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la **Ley del Estatuto Básico del Empleado Público**, y la **Ley 4/2011**, de 10 de marzo, del **Empleo Público de Castilla-La Mancha**.

OBSERVACIONES

- Requiere certificado de defunción / certificado del Tanatorio para su justificación
- Si entre los días que debe concederse el permiso, hay un día laborable pero festivo en educación, ese día debe interpretarse fuera del cómputo.
- Si el fallecimiento se produce en periodo vacacional, el o los días a los que se tuviera derecho, que coincidan con el periodo vacacional, no se recuperan.



Enseñanza
Castilla-La Mancha

PERMISO PARA CURSOS DE MOVILIDAD CON PERRO GUÍA



- Permiso retribuido por el tiempo necesario
- Por razón de discapacidad del docente, que precise de utilización de perro guía para su auxilio y apoyo

NORMATIVA

La normativa que regula en la actualidad estos permisos es la **Resolución de 19/06/2018**, de la **Secretaría General de Hacienda y Administraciones Públicas**, por la que se dispone la publicación de la ratificación del Acuerdo de la Mesa General de Negociación de los Empleados Públicos de 24/05/2018, por el que se establece el II Plan para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las empleadas públicas y de los empleados públicos de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha, que estipula que:

“El personal empleado público que, por razón de su discapacidad, para su auxilio y apoyo, precise de la utilización de un perro guía podrá disfrutar de un permiso retribuido por el tiempo necesario para su realización, previo aviso y aportando la correspondiente justificación.”

Enseñanza
Castilla-La Mancha

VACACIONES ANUALES NO DISFRUTADAS POR INCAPACIDAD TEMPORAL, MATERNIDAD, LACTANCIA, ADOPCIÓN O SITUACIONES DERIVADAS DEL EMBARAZO



- En el caso de los docentes, se conceden hasta 22 días hábiles (proporcionalmente al tiempo de servicio durante el año), en el mes de julio del año siguiente
- Esta situación exige al docente de tener que estar al servicio de la administración durante ese periodo

NORMATIVA

La normativa que regula en la actualidad estos permisos es la **Resolución de 19/06/2018**, de la Secretaría General de Hacienda y Administraciones Públicas, por la que se dispone la publicación de la ratificación del Acuerdo de la Mesa General de Negociación de los Empleados Públicos de 24/05/2018, por el que se establece el II Plan para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las empleadas públicas y de los empleados públicos de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha, que estipula que:

“Cuando el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal, con las situaciones de riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia, o con el permiso de maternidad, adopción o acogimiento, o acumulado por lactancia, así como con el permiso de paternidad, el empleado o la empleada tendrá derecho a disfrutar de las vacaciones en fecha distinta aunque haya terminado el año natural al que correspondan, con las siguientes particularidades:

a) Si el periodo de vacaciones coincide, se haya iniciado o no su disfrute, con una incapacidad temporal derivada del embarazo, del parto o de la lactancia natural, con las situaciones de riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia, o con los permisos de maternidad, paternidad, adopción o acogimiento, o acumulado por lactancia, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta dentro del año natural en que se generen o, en su caso, hasta el 31 de enero del año siguiente. Si lo anterior no es posible porque la situación de incapacidad temporal o los permisos finalizan después del 31 de enero del año siguiente, porque no hay días suficientes para disfrutar de ese tiempo antes de dicha fecha o porque la solicitud sea denegada, en todo o en parte, por necesidades del servicio, el personal empleado público tiene derecho a disfrutar los días de vacaciones que correspondan desde el 1 de febrero al 31 de diciembre del año siguiente a aquel en que se hayan generado. Si lo anterior tampoco es posible se tendrá derecho a disfrutar los días de vacaciones durante el año siguiente.

b) En el caso de que el periodo de vacaciones coincida, se haya iniciado o no su disfrute, con una incapacidad temporal por contingencias distintas de las previstas en el apartado anterior también se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta en los términos previstos en el citado apartado, siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses entre el final del año natural en que se hayan originado esas vacaciones y la fecha en que se pretendan disfrutar.”



Enseñanza

Castilla-La Mancha

TRASLADO DE DOMICILIO



- Un día de permiso retribuido si no hay cambio de destino
- Si hay cambio de localidad por cambio de destino, se disponen de tres días naturales (no confundir con días hábiles)

NORMATIVA

La normativa que regula en la actualidad estos permisos es la **Resolución de 19/06/2018**, de la **Secretaría General de Hacienda y Administraciones Públicas**, por la que se dispone la publicación de la ratificación del Acuerdo de la **Mesa General de Negociación de los Empleados Públicos de 24/05/2018**, por el que se establece el **II Plan para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las empleadas públicas y de los empleados públicos de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha**, que estipula que:

“El personal empleado público tendrá derecho a un permiso retribuido de un día por traslado de domicilio habitual sin cambio de localidad de destino. Cuando se produzca traslado de domicilio y cambio de localidad de destino el permiso será de tres días naturales.”

Otras normativas previas que ya recogían este tipo de permiso son el **Real Decreto Legislativo 5/2015**, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la **Ley del Estatuto Básico del Empleado Público**, y la **Ley 4/2011**, de 10 de marzo, del **Empleo Público de Castilla-La Mancha**.

PARTICIPACIÓN EN PROYECTOS DE COOPERACIÓN INTERNACIONAL PARA EL DESARROLLO



- Tres meses retribuidos cada dos años para participar en proyectos de acción humanitaria y emergencia
- Permiso sin retribución continuado mientras se participe en proyectos de cooperación para el desarrollo financiados por el Fondo Castellano-Manchego de Cooperación o con cargo a los Presupuestos Generales de la Junta de Comunidades, durante dos años máximo
- Deben transcurrir tres años desde la finalización de este permiso antes de poder disfrutarlo otra vez

NORMATIVA

La normativa que regula en la actualidad estos permisos es la **Resolución de 19/06/2018, de la Secretaría General de Hacienda y Administraciones Públicas, por la que se dispone la publicación de la ratificación del Acuerdo de la Mesa General de Negociación de los Empleados Públicos de 24/05/2018, por el que se establece el II Plan para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las empleadas públicas y de los empleados públicos de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha, que estipula que:**

“El personal empleado público que participe en proyectos de acción humanitaria y de emergencia podrá obtener un permiso retribuido de hasta tres meses cada dos años, siempre que por la Dirección General competente en materia de cooperación internacional para el desarrollo se califiquen las mismas como acciones humanitarias o de emergencia. El personal empleado público que desee participar en proyectos de cooperación para el desarrollo financiados por el Fondo Castellano-Manchego de Cooperación o con cargo a las partidas de los Presupuestos Generales de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha destinadas a esta materia podrá obtener un permiso sin retribución, a disfrutar de forma continuada, cuya duración coincidirá con la de su participación en el proyecto, sin que en ningún caso pueda ser superior a dos años. Quienes hayan disfrutado este permiso no podrán obtener otro para el mismo o diferente proyecto hasta que hayan transcurrido tres años desde la finalización del permiso concedido.”

DEBER INEXCUSABLE



- Se concede el tiempo indispensable para el cumplimiento del deber
- En Castilla-La Mancha, se contemplan como tales:
 - Comparecencia obligatoria en juzgados, tribunales de justicia, comisaría u organismos oficiales
 - Deberes derivados de proceso electoral
 - Ejercicio de sufragio activo
 - Reuniones de órganos de gobierno y comisiones dependientes, cuando derive del cargo electivo
 - Asistencia como miembro de tribunal de oposición
 - Donación de sangre

NORMATIVA

La normativa que regula en la actualidad estos permisos es la **Resolución de 19/06/2018**, de la Secretaría General de Hacienda y Administraciones Públicas, por la que se dispone la publicación de la ratificación del Acuerdo de la Mesa General de Negociación de los Empleados Públicos de 24/05/2018, por el que se establece el II Plan para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las empleadas públicas y de los empleados públicos de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha, que estipula que:

Castilla-La Mancha

“Se concederá permiso por el tiempo imprescindible para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal. A estos efectos, se entiende por “deber inexcusable” la obligación personal, sin posibilidad de ejecución por medio de representante o sustituto, que coincida con la jornada de trabajo necesariamente y que su no realización genere responsabilidad de índole civil, penal o administrativa. Entre otros, se incluyen los siguientes supuestos:

- *Comparecencia obligatoria por citaciones de juzgados y tribunales de justicia, comisarías o cualquier otro organismo oficial.*
- *Cumplimiento de deberes ciudadanos derivados de un proceso electoral.*
- *Ejercicio de sufragio activo.*
- *Asistencia a las reuniones de los órganos de gobierno y comisiones dependientes de los mismos, cuando derive estrictamente del cargo electivo de los previstos en la Ley de Régimen Electoral General.*
- *Asistencia, como miembro, a las sesiones de un Tribunal de examen o de oposición, con nombramiento de la autoridad competente.*

- El empleo de tiempo necesario para hacer una donación de sangre, de acuerdo con lo dispuesto en el Real Decreto 1088/2005, de 16 de septiembre.

La duración del permiso será la imprescindible para el cumplimiento del deber.”

Otras normativas previas que ya recogían este tipo de permiso son el **Real Decreto Legislativo 5/2015**, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la **Ley del Estatuto Básico del Empleado Público**, y la **Ley 4/2011**, de 10 de marzo, del **Empleo Público de Castilla-La Mancha**.



FLEXIBILIZACIÓN HORARIA POR INTERÉS PARTICULAR



- Flexibilización de horario obligatorio con máximo de dos horas, previa autorización
- Límite de 12 veces al año, y de 2 veces al mes
- La aplicación de este permiso, que está condicionado a la compatibilidad con el puesto de trabajo, es difícil en el caso de docentes, puesto que por flexibilización se entiende el poder recuperar las horas en las que se ausente de su puesto de trabajo sin que afecte al servicio, lo cual en general no es posible en cuanto a la jornada docente

NORMATIVA

Por interés particular, y con un límite de doce veces al año, cuyo disfrute no podrá exceder de dos veces al mes, las empleadas o los empleados podrán flexibilizar el cumplimiento de su horario obligatorio durante un período máximo de dos horas previa autorización de su superior y siempre que sea compatible con la naturaleza del puesto y no afecte al normal funcionamiento de los servicios. Este permiso se prorrateará en la proporción que corresponda si el tiempo de servicios prestados fuera inferior al año.

Enseñanza
Castilla-La Mancha

PERMISO POR PARTICIPACIÓN EN MESAS ELECTORALES



- Permiso durante el día de votación, si es laboral
- Cinco días de reducción de jornada el día inmediatamente posterior
- Aplicable en caso de elecciones Autonómicas, Generales, Locales y Europeas

NORMATIVA

La normativa que regula en la actualidad estos permisos es la **Ley Orgánica 5/1985, de 19 de junio, del Régimen Electoral General**, que en su artículo 28 establece que:

“Los trabajadores por cuenta ajena y los funcionarios nombrados Presidentes o Vocales de las Mesas Electorales tienen derecho a un permiso retribuido de jornada completa durante el día de la votación, si es laboral. En todo caso, tienen derecho a una reducción de su jornada de trabajo de cinco horas el día inmediatamente posterior.”

Del mismo modo, el **Real Decreto 605/1999, de 16 de abril, de regulación complementaria de los procesos electorales** señala en su artículo 13.3 que:

“De conformidad con lo establecido en los artículos 28.1 y 78.4 de la Ley Orgánica 5/1985, de 19 de junio, del Régimen Electoral General, los trabajadores por cuenta ajena y el personal al servicio de las Administraciones públicas nombrados Presidente o Vocal de las Mesas electorales y los que acrediten su condición de Interventores tienen derecho durante el día de la votación a un permiso retribuido de jornada completa, si no disfrutaban en tal fecha del descanso semanal, y a una reducción de su jornada de trabajo de cinco horas el día inmediatamente posterior.”

OBSERVACIONES

- Válido para elecciones autonómicas, locales, nacionales y europeas.

PERMISO POR CANDIDATURA EN COMICIOS



- Permiso durante la campaña electoral
- La campaña electoral son 15 días naturales previos a la celebración de los comicios
- Aplicable a Elecciones Generales (Congreso, Senado), Autonómicas, Locales y Europeas

NORMATIVA

La normativa que regula en la actualidad estos permisos es la **Ley Orgánica 5/1985, de 19 de junio, del Régimen Electoral General**, establece en 15 días la duración de la campaña electoral en su artículo 51.2.

El **Real Decreto 605/1999, de 16 de abril, de regulación complementaria de los procesos electorales** señala en su artículo 13.5 que:

“Los funcionarios públicos y demás personal al servicio de la Administración del Estado y sus Organismos autónomos, incluida la Seguridad Social, que se presenten como candidatos a los distintos procesos electorales, podrán ser dispensados, previa solicitud de los interesados, de la prestación del servicio en sus respectivas unidades, de acuerdo con lo establecido en el artículo 30.2 de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, durante la campaña electoral. La competencia para la concesión del referido permiso corresponderá al Subsecretario del Departamento ministerial, o al Delegado del Gobierno o Subdelegado del Gobierno, cuando el puesto de trabajo se desempeñe en los Servicios Periféricos.”

OBSERVACIONES

- Válido para elecciones autonómicas, locales, nacionales y europeas.

PERMISO CON MOTIVO DE ELECCIONES SINDICALES



- Los miembros de la Mesa Electoral Coordinadora y de las mesas de votación, así como interventores, tienen permiso para ausentarse durante la jornada electoral, y permiso el día siguiente a su celebración

NORMATIVA

Según instrucciones de la administración educativa, que se publican para cada proceso electoral, los miembros de la Mesa Electoral Coordinadora, así como los de las demás mesas de votación, los interventores (máximo uno por mesa electoral y organización sindical de las que presentan candidatura) tienen permiso tanto para la jornada electoral, como para el día inmediatamente siguiente a la jornada electoral.

Enseñanza
Castilla-La Mancha

REDUCCIONES



Enseñanza

Castilla-La Mancha

DE JORNADA

POR ENFERMEDAD MUY GRAVE DE CÓNYUGE,

PAREJA DE HECHO O FAMILIAR DE PRIMER GRADO



- Reducción de hasta el 50% de la jornada
- Plazo máximo de un mes
- Con carácter retribuido
- Se puede prorratear entre varios titulares del derecho
- Si resulta compatible con las necesidades del servicio, se puede acumular en jornadas completas.
- La aplicación de la flexibilización de este permiso, que está condicionado a la compatibilidad con el puesto de trabajo, es difícil en el caso de docentes, puesto que por flexibilización se entiende el poder recuperar las horas en las que se ausente de su puesto de trabajo sin que afecte al servicio, lo cual en general no es posible en cuanto a la jornada docente

NORMATIVA

La normativa que regula en la actualidad estos permisos es la **Resolución de 19/06/2018**, de la **Secretaría General de Hacienda y Administraciones Públicas**, por la que se dispone la publicación de la ratificación del Acuerdo de la Mesa General de Negociación de los Empleados Públicos de 24/05/2018, por el que se establece el II Plan para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las empleadas públicas y de los empleados públicos de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha, que estipula que:

“Por ser preciso atender el cuidado de un familiar de primer grado de consanguinidad o afinidad, cónyuge o pareja de hecho, el personal tendrá derecho a solicitar una reducción de hasta el cincuenta por ciento de la jornada laboral, con carácter retribuido, por razones de enfermedad muy grave y por el plazo máximo de un mes. Si hubiera más de un titular de este derecho por el mismo hecho causante, el tiempo de disfrute de esta reducción se podrá prorratear entre los mismos, respetando en todo caso el plazo máximo de un mes. Siempre que resulte compatible con las necesidades y el buen funcionamiento de los servicios públicos se podrá autorizar que esta reducción retribuida de un mes se acumule en jornadas completas de manera ininterrumpida. En cualquier caso, requerirá de acuerdo previo entre la persona solicitante y el órgano competente para su concesión y sólo podrá modificarse el régimen pactado mediante nuevo acuerdo entre el órgano competente para su concesión y el personal afectado. En caso de necesidad la empleada o el empleado podrá flexibilizar hasta un máximo de un medio del horario fijo de la jornada diaria, siempre que sea compatible con la naturaleza del puesto de trabajo y con las necesidades del servicio, durante un mes más, una vez finalizado el período establecido en el párrafo anterior.”

Cuando hubiera más de un titular del derecho por el mismo hecho causante se podrá hacer uso de la flexibilización citada por cada uno de ellos en su totalidad.”

Otras normativas previas que ya recogían este tipo de permiso son el **Real Decreto Legislativo 5/2015**, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, y la **Ley 4/2011**, de 10 de marzo, del Empleo Público de Castilla-La Mancha.

OBSERVACIONES

- Son familiares de primer grado de consanguinidad hijos e hijas, padres y madres.
- Son familiares de primer grado de afinidad suegros y suegras, nueros y nueras.



REDUCCIÓN DE JORNADA RETRIBUIDA DURANTE HOSPITALIZACIÓN Y TRATAMIENTO CONTINUADO DE HIJOS MENORES DE EDAD AFECTADOS POR CÁNCER O ENFERMEDAD GRAVE



- Reducción retribuida de mínimo el 50% de la jornada, y máximo el 99% de la misma, según determine la administración educativa
- Para cuidado de menores hospitalizados, o que, no estando hospitalizados, requieran cuidado directo, permanente y continuo, por cáncer o enfermedades graves contempladas en el Anexo del RD 1148/2011
- Se concede por un mes, renovable a partir de entonces cada dos meses
- Puede modificarse el porcentaje de reducción, avisando con quince días de antelación
- Puede acumularse en jornadas completas, aunque no puede dejarse de prestar servicios durante un periodo de un mes
- Hasta los 23 años

NORMATIVA

Enseñanza

Castilla-La Mancha

En primer lugar, hay que tener en cuenta que la **Resolución de 23/07/2018**, de la **Secretaría General**, por la que se dispone la publicación del acuerdo de la mesa sectorial del personal docente no universitario relativo a las medidas complementarias al **II Plan para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las empleadas públicas y de los empleados públicos de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha**, establece que:

“Los docentes que disfruten de reducción de jornada tendrán derecho a solicitar la franja horaria para aplicarla. Para ello, lo comunicará a la Jefatura de Estudios del centro mediante un escrito con suficiente antelación al inicio de curso, y se aplicará siempre que no condicione las normas generales sobre impartición de materias y/o elección de grupos.”

La normativa que regula en la actualidad estos permisos es la **Resolución de 19/06/2018**, de la **Secretaría General de Hacienda y Administraciones Públicas**, por la que se dispone la publicación de la ratificación del Acuerdo de la Mesa General de Negociación de los Empleados Públicos de 24/05/2018, por el que se establece el **II Plan para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las empleadas públicas y de los empleados públicos de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha**, que estipula que:

“La persona progenitora, adoptante, guardadora con fines de adopción o acogedora de carácter permanente, tendrá derecho a la reducción de la jornada de trabajo de, al menos, la mitad de la duración de aquella y hasta un máximo del noventa y nueve por ciento, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, de la persona menor a su cargo afectada por cáncer (tumores malignos, melanomas y 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 correspondiente, y, como máximo, hasta que el menor o la menor cumpla los dieciocho años. Se considerará asimismo como ingreso hospitalario de larga duración la continuación del tratamiento médico o el cuidado de la persona menor en domicilio tras el diagnóstico y hospitalización por la enfermedad grave. Cuando exista recaída de la persona menor por el cáncer o la misma enfermedad grave no será necesario que exista un nuevo ingreso hospitalario, si bien en la recaída de la enfermedad deberá acreditarse, mediante una nueva declaración médica, la necesidad de la continuación del tratamiento médico así como del cuidado directo, continuado y permanente del menor o de la menor por la persona progenitora, guardadora con fines de adopción, adoptante o acogedora.

A efectos del reconocimiento del permiso tendrán la consideración de enfermedades graves las incluidas en el listado que figura en el Anexo del Real Decreto 1148/2011, de 29 de julio, para la aplicación y desarrollo, en el sistema de la Seguridad Social, de la prestación económica por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave.

Para el personal funcionario y estatutario la reducción de jornada tendrá carácter retribuido, por lo que la concesión del permiso implicará la percepción de las retribuciones íntegras a las que tenga derecho el funcionario, con cargo a los presupuestos del órgano o entidad donde venga prestando sus servicios.

El personal laboral deberá solicitar la prestación económica prevista en el artículo 6 del Real Decreto 1148/2011, de 29 de julio, para la aplicación y desarrollo, en el sistema de la Seguridad Social, de la prestación económica por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave.

Cuando concurren en ambas personas progenitoras, adoptantes, guardadoras con fines de adopción o acogedoras de carácter permanente, por el mismo sujeto y hecho causante, las circunstancias necesarias para tener derecho a este permiso o, en su caso, puedan tener la condición de beneficiarios de la prestación establecida para este fin en el Régimen de la Seguridad Social que les sea de aplicación, solamente podrá reconocerse a una de ellas; ello sin perjuicio de que la otra persona pueda solicitar 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 justificadas en el correcto funcionamiento del servicio.

La reducción de jornada se concederá por un periodo inicial de un mes, prorrogable por periodos de dos meses cuando subsista la necesidad del cuidado directo, continuo y permanente del menor, que se acreditará mediante declaración del facultativo del Servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma correspondiente, responsable de la asistencia médica del menor, o, en su caso, de la entidad sanitaria concertada correspondiente donde el menor hubiera sido atendido y, como máximo, hasta que este cumpla los dieciocho años, lo cual deberá acreditarse por parte de los interesados, con la solicitud acompañada de la siguiente documentación:

a) *Copia del libro de familia o certificación de inscripción en el Registro Civil, resoluciones judiciales o administrativas por las que se haya constituido la adopción, o la resolución judicial o administrativa por la que se haya concedido el acogimiento familiar preadoptivo o permanente o, en su caso, la tutela del menor para acreditar la edad y la relación paterno-filial, la guarda con fines de adopción o el acogimiento de carácter permanente respecto del menor.*

b) *Declaración cumplimentada por el facultativo del Servicio Público de Salud responsable de la atención del menor o, en su caso, por el facultativo responsable de la entidad sanitaria concertada correspondiente donde el menor hubiera sido atendido que exprese que el hijo o la hija menor de edad tiene un cáncer (tumores malignos, melanomas o carcinomas) u otra enfermedad de carácter grave que, en ambos casos, impliquen un ingreso hospitalario de larga duración y requieran la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente.*

c) *Certificado o informe de la correspondiente entidad gestora de la Seguridad Social u órgano competente de encontrarse afiliada y en situación de alta de la otra persona progenitora, adoptante, guardadora o acogedora del menor para acreditar la condición de trabajador/a en activo. Cuando la necesidad de cuidado directo, continuo y permanente del menor, según se acredite en la declaración médica emitida al efecto, sea inferior a dos meses, la reducción de jornada se concederá por el periodo concreto que conste en el informe.*

Quien disfrute de esta reducción de jornada podrá acumularla en jornadas diarias completas, de modo que se presten servicios durante un número inferior de días a la semana o al mes. Como consecuencia de la acumulación no se podrá dejar de prestar servicios durante un mes natural completo, a excepción del personal estatutario del Sescam no sujeto a un cómputo mensual de la jornada de trabajo. La acumulación requerirá de acuerdo previo entre la persona solicitante y el órgano competente para su concesión. Dicho acuerdo podrá celebrarse tanto al inicio de la reducción de jornada como en un momento posterior y podrá extenderse a todo el periodo de duración del permiso o a parte de aquel. En todo caso, el disfrute del permiso en esta modalidad será ininterrumpido. Una vez acordado solo podrá modificarse el régimen pactado mediante nuevo acuerdo entre el órgano competente para su concesión y el personal afectado. La acumulación en jornadas completas está condicionada a que queden debidamente cubiertas las necesidades del servicio.”

Este permiso también está reconocido en el **Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.**

“Artículo 49.e) Permiso por cuidado de hijo menor afectado por cáncer u otra enfermedad grave: el funcionario tendrá derecho, siempre que ambos progenitores, guardadores con fines de adopción o acogedores de carácter permanente trabajen, a una reducción de la jornada de trabajo de al menos la mitad de la duración de aquella, 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 hijo o persona que hubiere sido objeto de acogimiento permanente o de guarda con fines de adopción cumpla los 23 años. En consecuencia, el mero cumplimiento de los 18 años de edad del hijo o del menor sujeto a acogimiento

permanente o a guarda con fines de adopción, no será causa de extinción de la reducción de la jornada, si se mantiene la necesidad de cuidado directo, continuo y permanente"

Se modificó la letra e) por la disposición final 26 de la **Ley 22/2021, de 28 de diciembre. Ref. BOE-A-2021-21653, redactada conforme a la corrección de errores publicada en BOE núm. 125, de 26 de mayo de 2022. Ref. BOE-A-2022-8562**

OBSERVACIONES

- Para su solicitud, hay que presentar por registro modelo de solicitud general de reducción de jornada, especificando que se pide por esta causa, y especificando el porcentaje de reducción que se solicita. Debe adjuntarse libro de familia e informes médicos, para su valoración por inspección médica. Se concede durante un mes inicial, y posteriormente cada dos meses, debiendo solicitar la renovación 15 días antes. No es necesario entregar informes médicos con cada solicitud de renovación cada 2 meses, pero deben aportarse cada vez que el menor acuda a revisión médica y haya un nuevo informe, junto con la solicitud de renovación.
- Existe jurisprudencia que reconoce el derecho a esta reducción aun cuando el menor se encuentre escolarizado.
- Para que se conceda, la enfermedad debe estar encuadrada en el listado que recoge el **Anexo del Real Decreto 1148/2011, de 29 de julio, para la aplicación y desarrollo, en el sistema de la Seguridad Social, de la prestación económica por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave, que es el siguiente:**

I. Oncología:

1. Leucemia linfoblástica aguda.
2. Leucemia aguda no linfoblástica.
3. Linfoma no Hodgkin.
4. Enfermedad de Hodgkin.
5. Tumores del Sistema Nervioso Central.
6. Retinoblastomas.
7. Tumores renales.
8. Tumores hepáticos.
9. Tumores óseos.
10. Sarcomas de tejidos blandos.
11. Tumores de células germinales.
12. Otras neoplasias graves.

II. Hematología:

13. Aplasia medular grave (constitucional o adquirida).
14. Neutropenias constitucionales graves.
15. Hemoglobinopatías constitucionales graves.

III. Errores innatos del metabolismo:

16. Desórdenes de aminoácidos (fenilcetonuria, tirosinemia, enfermedad de la orina con olor a jarabe de arce, homocistinuria y otros desórdenes graves).
17. Desórdenes del ciclo de la urea (OTC).
18. Desórdenes de los ácidos orgánicos.

19. Desórdenes de carbohidratos (glucogenosis, galactosemia, intolerancia hereditaria a la fructosa y otros desórdenes graves).
20. Alteraciones glicosilación proteica.
21. Enfermedades lisosomiales (mucopolisacaridosis, oligosacaridosis, esfingolipidosis y otras enfermedades graves).
22. Enfermedades de los peroxisomas (Síndrome de Zellweger, condrodisplasia punctata, adenoleucodistrofia ligada a X, enfermedad de Refsum y otros desórdenes graves).
23. Enfermedades mitocondriales: por defecto de oxidación de los ácidos grasos y de transporte de carnitina, por alteración del DNA mitocondrial, por mutación del DNA nuclear.

IV. Alergia e inmunología:

24. Alergias alimentarias graves sometidas a inducción de tolerancia oral.
25. Asma bronquial grave.
26. Inmunodeficiencias primarias por defecto de producción de anticuerpos.
27. Inmunodeficiencias primarias por defecto de linfocitos T.
28. Inmunodeficiencias por defecto de fagocitos.

29. Otras inmunodeficiencias:

- a. Síndrome de Wiscott-Aldrich.
- b. Defectos de reparación del ADN (Ataxia-telangiectasia).
- c. Síndrome de Di George.
- d. Síndrome de HiperIgE.
- e. Síndrome de IPEX.
- f. Otras inmunodeficiencias bien definidas.

30. Síndromes de disregulación inmune y linfoproliferación.

V. Psiquiatría:

31. Trastornos de la conducta alimentaria.
32. Trastorno de conducta grave.
33. Trastorno depresivo mayor.
34. Trastorno psicótico.
35. Trastorno esquizoafectivo.

VI. Neurología:

36. Malformaciones congénitas del Sistema Nervioso Central.

37. Traumatismo craneoencefálico severo.

38. Lesión medular severa.

39. Epilepsias:

- a. Síndrome de West.
- b. Síndrome de Dravet.
- c. Síndrome de Lennox-Gastaut.
- d. Epilepsia secundaria a malformación o lesión cerebral.
- e. Síndrome de Rasmussen.
- f. Encefalopatías epilépticas.
- g. Epilepsia secundaria a enfermedades metabólicas.
- h. Otras epilepsias bien definidas.

40. Enfermedades autoinmunes:

- a. Esclerosis múltiple.
- b. Encefalomielitis aguda diseminada.
- c. Guillain-Barré.
- d. Polineuropatía crónica desmielinizante.
- e. Encefalitis límbica.
- f. Otras enfermedades autoinmunes bien definidas.

41. Enfermedades neuromusculares:

- a. Atrofia muscular espinal infantil.
- b. Enfermedad de Duchenne.
- c. Otras enfermedades neuromusculares bien definidas.

42. Infecciones y parasitosis del Sistema Nervioso Central (meningitis, encefalitis, parásitos y otras infecciones).

43. Accidente cerebrovascular.

44. Parálisis cerebral infantil.

45. Narcolepsia-cataplejía.

VII. Cardiología:

- 46. Cardiopatías congénitas con disfunción ventricular.
- 47. Cardiopatías congénitas con hipertensión pulmonar.
- 48. Otras cardiopatías congénitas graves.
- 49. Miocardiopatías con disfunción ventricular o arritmias graves.
- 50. Cardiopatías con disfunción cardíaca y clase funcional III-IV.
- 51. Trasplante cardíaco.

VIII. Aparato respiratorio:

- 52. Fibrosis quística.
- 53. Neumopatías intersticiales.
- 54. Displasia broncopulmonar.
- 55. Hipertensión pulmonar.
- 56. Bronquiectasias.
- 57. Enfermedades respiratorias de origen inmunológico:
 - a. Proteinosis alveolar.
 - b. Hemosiderosis pulmonar.
 - c. Sarcoidosis.
 - d. Colagenopatías.
- 58. Trasplante de pulmón.
- 59. Otras enfermedades respiratorias graves.

IX. Aparato digestivo:

- 60. Resección intestinal amplia.
- 61. Síndrome de dismotilidad intestinal grave (Pseudo-obstrucción intestinal).
- 62. Diarreas congénitas graves.
- 63. Trasplante intestinal.
- 64. Hepatopatía grave.
- 65. Trasplante hepático.
- 66. Otras enfermedades graves del aparato digestivo.

X. Nefrología:

- 67. Enfermedad renal crónica terminal en tratamiento sustitutivo.
- 68. Trasplante renal.
- 69. Enfermedad renal crónica en el primer año de vida.
- 70. Síndrome nefrótico del primer año de vida.
- 71. Síndrome nefrótico corticorresistente y corticodependiente.
- 72. Tubulopatías de evolución grave.
- 73. Síndrome de Barter.
- 74. Cistinosis.
- 75. Acidosis tubular renal.
- 76. Enfermedad de Dent.
- 77. Síndrome de Lowe.
- 78. Hipomagnesemia con hipercalcemia y nefrocalcinosis.
- 79. Malformaciones nefrourológicas complejas.
- 80. Síndromes polimalformativos con afectación renal.
- 81. Vejiga neurógena.
- 82. Defectos congénitos del tubo neural.
- 83. Otras enfermedades nefrourológicas graves.

XI. Reumatología:

- 84. Artritis idiopática juvenil (AIJ).
- 85. Lupus eritematoso sistémico.
- 86. Dermatomiositis juvenil.
- 87. Enfermedad mixta del tejido conectivo.
- 88. Esclerodermia sistémica.
- 89. Enfermedades autoinflamatorias (Fiebre Mediterránea Familiar, Amiloidosis y otras enfermedades autoinflamatorias graves).
- 90. Otras enfermedades reumatológicas graves.

XII. Cirugía:

91. Cirugía de cabeza y cuello: hidrocefalia/válvulas de derivación, mielomeningocele, craneoestenosis, labio y paladar hendido, reconstrucción de deformidades craneofaciales complejas, etc.
92. Cirugía del tórax: deformidades torácicas, hernia diafragmática congénita, malformaciones pulmonares, etc.
93. Cirugía del aparato digestivo: atresia esofágica, cirugía antirreflujo, defectos de pared abdominal, malformaciones intestinales (atresia, vólvulo, duplicaciones), obstrucción intestinal, enterocolitis necrotizante, cirugía de la enfermedad inflamatoria intestinal, fallo intestinal, Hirschprung, malformaciones anorrectales, atresia vías biliares, hipertensión portal, etc.
94. Cirugía nefro-urológica: malformaciones renales y de vías urinarias.
95. Cirugía del politraumatizado.
96. Cirugía de las quemaduras graves.
97. Cirugía de los gemelos siameses.
98. Cirugía ortopédica: cirugía de las displasias esqueléticas, escoliosis, displasia del desarrollo de la cadera, cirugía de la parálisis cerebral, enfermedades neuromusculares y espina bífida, infecciones esqueléticas y otras cirugías ortopédicas complejas.
99. Cirugía de otros trasplantes: válvulas cardíacas, trasplantes óseos, trasplantes múltiples de diferentes aparatos, etc.

XIII. Cuidados paliativos:

100. Cuidados paliativos en cualquier paciente en fase final de su enfermedad.

XIV. Neonatología:

101. Grandes prematuros, nacidos antes de las 32 semanas de gestación o con un peso inferior a 1.500 gramos y prematuros que requieran ingresos prolongados por complicaciones secundarias a la prematuridad.

XV. Enfermedades infecciosas:

102. Infección por VIH.
103. Tuberculosis.
104. Neumonías complicadas.
105. Osteomielitis y artritis sépticas.
106. Endocarditis.
107. Pielonefritis complicadas.
108. Sepsis.

XVI. Endocrinología:

109. Diabetes Mellitus tipo I.

REDUCCIÓN DE JORNADA VOLUNTARIA



- Disminución de la jornada con reducción proporcional de retribuciones
- Puede modificarse el porcentaje de reducción, avisando con quince días de antelación
- Puede acumularse en jornadas completas, aunque no puede dejarse de prestar servicios durante un periodo de un mes
- Se puede elegir, con suficiente antelación, la franja horaria de reducción
- No se podrá sustituir a la persona que ejerza esta reducción, y como además está sujeta a necesidades de servicio y debe garantizarse el buen funcionamiento de los servicios públicos, hace que sea difícilmente compatible con la labor docente.

NORMATIVA

En primer lugar, hay que tener en cuenta que la **Resolución de 23/07/2018, de la Secretaría General**, por la que se dispone la publicación del acuerdo de la mesa sectorial del personal docente no universitario relativo a las medidas complementarias al II Plan para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las empleadas públicas y de los empleados públicos de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha, establece que:

“Los docentes que disfruten de reducción de jornada tendrán derecho a solicitar la franja horaria para aplicarla. Para ello, lo comunicará a la Jefatura de Estudios del centro mediante un escrito con suficiente antelación al inicio de curso, y se aplicará siempre que no condicione las normas generales sobre impartición de materias y/o elección de grupos.”

La normativa que regula en la actualidad estos permisos es la **Resolución de 19/06/2018, de la Secretaría General de Hacienda y Administraciones Públicas**, por la que se dispone la publicación de la ratificación del Acuerdo de la Mesa General de Negociación de los Empleados Públicos de 24/05/2018, por el que se establece el II Plan para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las empleadas públicas y de los empleados públicos de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha, que estipula que:

“El personal empleado público que preste servicios en la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha podrá solicitar la reducción de su jornada diaria, con la correspondiente reducción proporcional de retribuciones. Cuando lo permita la organización del trabajo de la unidad se concederá a la persona solicitante la reducción de jornada y el periodo de disfrute de la misma que convenga a sus intereses personales. En todo caso, se deberá solicitar la reducción de jornada con una antelación mínima de quince días a la fecha en que se pretenda

iniciar la misma. Asimismo, la reincorporación a la jornada a tiempo completo o, en su caso, la modificación del porcentaje de reducción de jornada también deberá solicitarse con una antelación mínima de quince días. Quien ejerza este derecho podrá acumularlo en jornadas diarias completas de modo que se presten servicios durante un número inferior de días a la semana o al mes. En cualquier caso, como consecuencia de la acumulación no se podrá dejar de prestar servicios durante un mes natural completo, a excepción del personal estatutario del Sescam no sujeto a un cómputo mensual de la jornada de trabajo, y requerirá de acuerdo previo entre la persona solicitante y el órgano competente para su concesión. Dicho acuerdo podrá celebrarse tanto al inicio de la reducción de jornada como en un momento posterior y podrá extenderse a todo el período de duración de la reducción o a parte de aquél. En todo caso, el disfrute de la reducción de jornada en esta modalidad será ininterrumpido. Una vez acordado sólo podrá modificarse el régimen pactado mediante nuevo acuerdo entre el órgano competente para su concesión y el personal afectado. La concesión de la reducción de jornada y, en su caso, la acumulación en jornadas completas queda condicionada a las necesidades y al buen funcionamiento de los servicios públicos. A tal efecto es necesario que en el expediente se acredite, mediante informe de la persona responsable de la unidad en que estuviera destinada la persona solicitante, que quedan debidamente cubiertas las necesidades del servicio. No se podrá sustituir a las personas a las que se les conceda la reducción de jornada prevista en este apartado.”



Enseñanza
Castilla-La Mancha

REDUCCIÓN DE JORNADA POR RAZONES DE GUARDA LEGAL



- Para el cuidado directo de menores de 12 años, personas mayores que requieran especial dedicación o persona con discapacidad física, psíquica o sensorial que no desempeñe actividad retribuida, y para el cuidado de familiares de hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, cónyuge o pareja de hecho, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida, así como para atender a hijos e hijas con necesidades educativas especiales o problemas de adaptación psicosocial
- Hasta el 75% de la jornada de trabajo, con disminución proporcional de retribuciones
- Puede acumularse en jornadas completas, aunque no puede dejarse de prestar servicios durante un periodo de un mes
- Se puede elegir, con suficiente antelación, la franja horaria de reducción
- El disfrute es ininterrumpido, salvo nuevo acuerdo
- El cómputo será durante tres periodos: inicio de curso hasta Navidad, desde Navidad hasta Semana Santa, y desde Semana Santa hasta el 31 de julio

NORMATIVA

En primer lugar, hay que tener en cuenta que la **Resolución de 23/07/2018, de la Secretaría General, por la que se dispone la publicación del acuerdo de la mesa sectorial del personal docente no universitario relativo a las medidas complementarias al II Plan para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las empleadas públicas y de los empleados públicos de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha**, establece que:

“Los docentes que disfruten de reducción de jornada tendrán derecho a solicitar la franja horaria para aplicarla. Para ello, lo comunicará a la Jefatura de Estudios del centro mediante un escrito con suficiente antelación al inicio de curso, y se aplicará siempre que no condicione las normas generales sobre impartición de materias y/o elección de grupos.”

La normativa que regula en la actualidad estos permisos es la **Resolución de 19/06/2018, de la Secretaría General de Hacienda y Administraciones Públicas, por la que se dispone la publicación de la ratificación del Acuerdo de la Mesa General de Negociación de los Empleados Públicos de 24/05/2018, por el que se establece el II Plan para la conciliación de la vida personal,**

familiar y laboral de las empleadas públicas y de los empleados públicos de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha, que estipula que:

“Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años, persona mayor que requiera especial dedicación o persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una disminución de hasta el 75% de la jornada de trabajo, con la reducción proporcional de las retribuciones. Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, cónyuge o pareja de hecho, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe actividad retribuida, así como de la atención de hijos e hijas con necesidades educativas especiales o problemas de adaptación psicosocial, previo informe del correspondiente organismo oficial. Cuando lo permita la organización del trabajo de la unidad se concederá a la persona solicitante la reducción de jornada y el periodo de disfrute de la misma que convenga a sus intereses personales en la parte que se solicite. Se podrá autorizar que la reducción de jornada se acumule en jornadas completas, siempre que resulte compatible con las necesidades y el buen funcionamiento de los servicios públicos, durante el tiempo que resulte estrictamente necesario. En cualquier caso, como consecuencia de la acumulación no se podrá dejar de prestar servicios durante un mes natural completo y requerirá de acuerdo previo entre la persona solicitante y el órgano competente para su concesión. Dicho acuerdo podrá celebrarse tanto al inicio de la reducción de jornada como en un momento posterior y podrá extenderse a todo el período de duración de la reducción o a parte de aquél. En todo caso, el disfrute de la reducción de jornada en esta modalidad será ininterrumpido y una vez acordado sólo podrá modificarse mediante nuevo acuerdo entre el órgano competente para su concesión y el personal afectado. En ambos casos el empleado o la empleada podrá optar por flexibilizar hasta un máximo de un medio del horario fijo de la jornada diaria, siempre que sea compatible con la naturaleza del puesto de trabajo y con las necesidades del servicio. Podrá compatibilizarse la reducción de jornada y la medida de flexibilización horaria por los mismos motivos cuando su utilización conjunta no supere la mitad de la jornada de trabajo.”

Además, la **Resolución de 23/07/2018, de la Secretaría General**, por la que se dispone la publicación del acuerdo de la mesa sectorial del personal docente no universitario relativo a las medidas complementarias al II Plan para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las empleadas públicas y de los empleados públicos de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha especifica que:

“El cómputo para el personal docente se realizará, obligatoriamente, haciéndolo coincidir con los siguientes periodos:

- Primer periodo: desde el inicio del curso escolar, en el mes de septiembre, hasta el descanso de Navidad.*
- Segundo periodo: desde el mes de enero del curso escolar hasta el descanso de Semana Santa.*
- Tercer periodo: desde el reinicio del periodo escolar posterior al descanso de Semana Santa hasta el 31 de julio del curso escolar.”*

REDUCCIÓN DE JORNADA, FLEXIBILIDAD, Y/O REORDENACIÓN DEL HORARIO POR RAZÓN DE VIOLENCIA DE GÉNERO



- Hasta un 50% de la jornada de trabajo
- Se mantienen retribuciones si la reducción es de un tercio o menos
- Si es superior a un tercio de jornada, hay disminución proporcional de retribuciones
- Se recoge posibilidad de flexibilización horaria, pero esta es difícilmente compatible con la función docente
- Se puede elegir, con suficiente antelación, la franja horaria de reducción

NORMATIVA

La normativa que regula en la actualidad estos permisos es la **Resolución de 19/06/2018**, de la **Secretaría General de Hacienda y Administraciones Públicas**, por la que se dispone la publicación de la ratificación del Acuerdo de la Mesa General de Negociación de los Empleados Públicos de 24/05/2018, por el que se establece el **II Plan para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las empleadas públicas y de los empleados públicos de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha**, que estipula que:

“Las empleadas víctimas de violencia de género, para hacer efectiva su protección o su derecho de asistencia social integral, tendrán derecho a una disminución de hasta un medio de la jornada de trabajo, con la reducción proporcional de las retribuciones. Asimismo, la empleada pública podrá optar por flexibilizar hasta un máximo de un medio del horario fijo de la jornada diaria, que podrá ampliarse cuando sea necesario para su protección o asistencia social. Podrá compatibilizarse la reducción de jornada y la medida de flexibilización horaria por los mismos motivos cuando su utilización conjunta no supere la mitad de la jornada de trabajo.”

Con respecto a la posible reducción de jornada, hay que tener en cuenta que la **Resolución de 23/07/2018**, de la **Secretaría General**, por la que se dispone la publicación del acuerdo de la mesa sectorial del personal docente no universitario relativo a las medidas complementarias al **II Plan para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las empleadas públicas y de los empleados públicos de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha**, establece que:

“Los docentes que disfruten de reducción de jornada tendrán derecho a solicitar la franja horaria para aplicarla. Para ello, lo comunicará a la Jefatura de Estudios del centro mediante un escrito con suficiente antelación al inicio de curso, y se aplicará siempre que no condicione las normas generales sobre impartición de materias y/o elección de grupos.”

Con respecto a la deducción de retribuciones, se introdujo una importante modificación en el **Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación**, que modificaba este permiso, recogidos en el **Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público**, quedando su redacción como sigue:

“Permiso por razón de violencia de género sobre la mujer funcionaria: las faltas de asistencia, de las funcionarias víctimas de violencia de género, totales o parciales, tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales de atención o de salud según proceda. Asimismo, las funcionarias víctimas de violencia sobre la mujer, para hacer efectiva su protección o su derecho de asistencia social integral, tendrán derecho a la reducción de la jornada con disminución proporcional de la retribución, o la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que sean aplicables, en los términos que para estos supuestos establezca el plan de igualdad de aplicación o, en su defecto, la Administración Pública competente en cada caso. En el supuesto enunciado en el párrafo anterior, la funcionaria pública mantendrá sus retribuciones íntegras cuando reduzca su jornada en un tercio o menos.”

OBSERVACIONES

- Las cuestiones relativas a la organización del horario deben negociarse con el equipo directivo y la inspección educativa.

Enseñanza

Castilla-La Mancha

REDUCCIÓN DE JORNADA

POR RAZÓN DE VIOLENCIA TERRORISTA



- Pueden solicitarla funcionarios que sean víctimas, así como cónyuges, parejas de hecho, y los hijos e hijas de víctimas heridas
- Reducción de jornada con disminución de retribuciones proporcional
- La posibilidad de flexibilización horaria que recoge este permiso es difícilmente compatible con la función docente

NORMATIVA

Esta reducción está recogida en el **Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público**, que indica que:

“Para hacer efectivo su derecho a la protección y a la asistencia social integral, los funcionarios que hayan sufrido daños físicos o psíquicos como consecuencia de la actividad terrorista, su cónyuge o persona con análoga relación de afectividad, y los hijos de los heridos y fallecidos, siempre que ostenten la condición de funcionarios y de víctimas del terrorismo de acuerdo con la legislación vigente, así como los funcionarios amenazados en los términos del artículo 5 de la Ley 29/2011, de 22 de septiembre, de Reconocimiento y Protección Integral a las Víctimas del Terrorismo, previo reconocimiento del Ministerio del Interior o de sentencia judicial firme, tendrán derecho a la reducción de la jornada con disminución proporcional de la retribución, o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que sean aplicables, en los términos que establezca la Administración competente en cada caso. Dichas medidas serán adoptadas y mantenidas en el tiempo en tanto que resulten necesarias para la protección y asistencia social integral de la persona a la que se concede, ya sea por razón de las secuelas provocadas por la acción terrorista, ya sea por la amenaza a la que se encuentra sometida, en los términos previstos reglamentariamente.”

REDUCCIÓN DE JORNADA PARA MAYORES DE 55 AÑOS



- Disminución de jornada con disminución proporcional de retribuciones
- Se solicita antes de la finalización del curso anterior, y tienen validez durante un curso completo
- Se deben tener cumplidos los 55 a fecha 31 de agosto

NORMATIVA

El derecho a este permiso viene recogido en la **Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación**, modificada por la **Ley Orgánica 3/2020, de 29 de diciembre, por la que se modifica la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación**, que en su Artículo 105, establece que:

“La reducción de jornada lectiva de aquellos profesores mayores de 55 años que lo soliciten, con la correspondiente disminución proporcional de las retribuciones. Podrán, asimismo, favorecer la sustitución parcial de la jornada lectiva por actividades de otra naturaleza sin reducción de sus retribuciones.”

OBSERVACIONES

- Conlleva disminución proporcional de retribuciones
- Se conceden por curso escolar completo
- Se solicita antes de la finalización del curso anterior
- No existe un número limitado de horas de reducción
- Se debe tener la edad de 55 años o más a fecha de 31 de agosto
- Se solicita a través de la Dirección del centro
- Se autoriza por la Dirección Provincial correspondiente, supeditada a informe favorable del director

OBSERVACIONES GENERALES PARA LAS REDUCCIONES DE JORNADA:

A efectos de las cotizaciones para la jubilación, exceptuando algún tipo de reducción (cuidado de hijo menor grave), dependiendo de si pertenece al Régimen de Clases Pasivas o al Régimen General de la Seguridad Social, le será de aplicación lo recogido en el **Real Decreto Legislativo 670/1987** por el que se aprueba el **Texto Refundido de la Ley de Clases Pasivas del Estado** (BOE de 27 de mayo) o en el **Real Decreto Legislativo 8/2015** por el que se aprueba el texto refundido de la **Ley General de la Seguridad Social**.

En caso de pertenecer al Régimen de Clases Pasivas, el art. 30.4 del **Real Decreto Legislativo 670/1987** estipula que: *“El haber regulador a efectos pasivos correspondiente a los servicios prestados por el funcionario en régimen de jornada reducida por tiempo igual o superior a un año, se minorará proporcionalmente a la importancia económica de dicha reducción en las retribuciones percibidas por el mismo en activo”*. No obstante lo anterior es importante destacar que el artículo 31.6 del **TRLRPE**, incorporado por la Ley de Presupuestos Generales del Estado para 1992, permite excluir períodos de servicios cuando su toma en consideración diera lugar a un menor importe de pensión que, en otro caso, se hubiera obtenido. De esta forma, en los supuestos en que la prestación de servicios supera los 35 años pueden excluirse los más desfavorables a efectos del cálculo de la pensión.

En caso de pertenecer al Régimen General de la Seguridad Social, el art. 237 del **Real Decreto Legislativo 8/2015** estipula:

1. Los períodos de hasta tres años de excedencia que los trabajadores, de acuerdo con el artículo 46.3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, disfruten en razón del cuidado de cada hijo o menor en régimen de acogimiento permanente o de guarda con fines de adopción, tendrán la consideración de periodo de cotización efectiva a efectos de las correspondientes prestaciones de la Seguridad Social por jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, maternidad y paternidad.

2. De igual modo, se considerará efectivamente cotizado a los efectos de las prestaciones indicadas en el apartado anterior, el primer año del período de excedencia que los trabajadores disfruten, de acuerdo con el artículo 46.3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en razón del cuidado de otros familiares, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que, por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad, no puedan valerse por sí mismos, y no desempeñen una actividad retribuida.

3. Las cotizaciones realizadas durante los dos primeros años del período de reducción de jornada por cuidado de menor previsto en el primer párrafo del artículo 37.6 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, se computarán incrementadas hasta el 100 por cien de la cuantía que hubiera correspondido si se hubiera mantenido sin dicha reducción la jornada de trabajo, a efectos de las prestaciones señaladas en el apartado 1. Dicho incremento vendrá exclusivamente referido al primer año en los demás supuestos de reducción de jornada contemplados en el primer y segundo párrafo del mencionado artículo.

Las cotizaciones realizadas durante los períodos en que se reduce la jornada en el último párrafo del apartado 4, así como en el tercer párrafo del apartado 6 del artículo 37 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, se computarán incrementadas hasta el 100 por cien de la

cuantía que hubiera correspondido si se hubiera mantenido sin dicha reducción la jornada de trabajo, a efectos de las prestaciones por jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, nacimiento y cuidado de menor, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural e incapacidad temporal.

Número 3 del artículo 237 redactado por el apartado uno de la disposición final segunda del R.D.-ley 8/2019, de 8 de marzo, de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo («B.O.E.» 12 marzo). Vigencia: 13 marzo 2019

4. Cuando las situaciones de excedencia señaladas en los apartados 1 y 2 hubieran estado precedidas por una reducción de jornada en los términos previstos en el artículo 37.6 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, a efectos de la consideración como cotizados de los períodos de excedencia que correspondan, las cotizaciones realizadas durante la reducción de jornada se computarán incrementadas hasta el 100 por cien de la cuantía que hubiera correspondido si se hubiera mantenido sin dicha reducción la jornada de trabajo.”



Enseñanza

Castilla-La Mancha

EXCEDENCIAS



Enseñanza

Castilla-La Mancha

EXCEDENCIA POR VIOLENCIA DE GÉNERO



- No se requiere tiempo mínimo de servicio
- No se exige plazo de permanencia
- Reserva de plaza durante los seis primeros meses, los cuales computan para carrera profesional, promoción interna, trienios y derechos del régimen de la Seguridad Social
- Si las actuaciones judiciales lo exigen, pueden prorrogarse tres meses más, con máximo de 18, con los mismos efectos que los 6 primeros
- Los dos primeros meses se perciben retribuciones íntegras y, en su caso, prestación por hijo/a a cargo
- A partir del segundo mes, 100% de retribuciones hasta que se cumpla un año, y a partir de ahí, se perciben el 75% de retribuciones

NORMATIVA

La normativa que regula en la actualidad estos permisos es la **Resolución de 19/06/2018**, de la **Secretaría General de Hacienda y Administraciones Públicas**, por la que se dispone la publicación de la ratificación del Acuerdo de la Mesa General de Negociación de los Empleados Públicos de 24/05/2018, por el que se establece el **II Plan para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las empleadas públicas y de los empleados públicos de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha**, que estipula que:

“Las empleadas públicas víctimas de violencia de género, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tienen derecho a solicitar la situación de excedencia sin tener que haber prestado un tiempo mínimo de servicios previos y sin que sea exigible plazo de permanencia en la misma. Durante los seis primeros meses tienen derecho a la reserva de la plaza que desempeñaran, siendo computable dicho periodo a efectos de carrera vertical, carrera horizontal, promoción interna, reconocimiento de trienios y derechos del régimen de Seguridad Social que sea de aplicación. Cuando las actuaciones judiciales lo exijan se puede prorrogar este periodo por tres meses, con un máximo de dieciocho, con idénticos efectos a los señalados anteriormente, a fin de garantizar la efectividad del derecho de protección de la víctima. Durante los dos primeros meses de esta excedencia la empleada tendrá derecho a percibir las retribuciones íntegras y, en su caso, las prestaciones familiares por hijo/a a cargo. Asimismo, tendrá derecho al reconocimiento, durante el tiempo que se mantenga en esta situación de excedencia, de un pago mensual cuya cuantía será del 100 por 100 de sus retribuciones durante los primeros 12 meses, y del 75 por ciento durante el resto del tiempo de excedencia.”

Otras normativas previas que ya recogían este tipo de permiso son el **Real Decreto Legislativo 5/2015**, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la **Ley del Estatuto Básico del Empleado Público**, y la **Ley 4/2011**, de 10 de marzo, del **Empleo Público de Castilla-La Mancha**.



EXCEDENCIA POR CUIDADO DE HIJOS MENORES DE 3 AÑOS



- Se puede disfrutar mientras los hijos tengan menos de 3 años
- La administración puede limitar su disfrute si dos personas tienen derecho a esta excedencia y la solicitan
- Cuando un nuevo hijo diera origen a una nueva excedencia, finalizaría cualquier excedencia previa de este tipo que se estuviera disfrutando
- Se reserva el puesto de trabajo, salvo extinción de contrato durante la misma
- Computa a efectos de antigüedad, trienios, y derechos del régimen de Seguridad Social, así como para el cómputo del periodo que da derecho a la excedencia por interés particular
- Pueden realizarse cursos de formación
- Puede solicitarse por un trimestre por curso escolar, mientras persista el derecho a la misma

NORMATIVA

La normativa que regula en la actualidad estos permisos es la **Resolución de 19/06/2018, de la Secretaría General de Hacienda y Administraciones Públicas**, por la que se dispone la publicación de la ratificación del Acuerdo de la Mesa General de Negociación de los Empleados Públicos de 24/05/2018, por el que se establece el II Plan para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las empleadas públicas y de los empleados públicos de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha, que estipula que:

“El personal empleado público tiene derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hija o hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción o acogimiento permanente o preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa. La excedencia prevista en este apartado constituye un derecho individual del personal empleado público que podrá disfrutar de manera sucesiva. En el caso de que dos personas generasen el derecho a disfrutar esta excedencia por el mismo sujeto causante la Administración puede limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas relacionadas con el funcionamiento de los servicios. El periodo de excedencia es único por cada sujeto causante. Cuando un nuevo sujeto causante diera origen a una nueva excedencia el inicio del periodo de la misma pone fin al que se viniera disfrutando. En el ámbito del personal docente no universitario se estará a lo que se determine en su respectivo ámbito sectorial de negociación. El personal empleado público en excedencia por cuidado de familiares tiene derecho a la reserva del puesto de trabajo de adscripción definitiva que desempeñaba durante todo el tiempo que permanezca en esa situación, salvo que en dicho periodo se produjese la extinción de su vínculo contractual. Asimismo el tiempo de permanencia en dicha situación se le computará a efectos de

antigüedad, reconocimiento de trienios y derechos en el régimen de Seguridad Social que sea de aplicación, así como a efectos del cumplimiento del periodo mínimo de servicios efectivos para solicitar el pase a la situación de excedencia voluntaria por interés particular. El personal empleado público en excedencia por cuidado de familiares puede participar en los cursos de formación que se convoquen.”

Además, la **Resolución de 23/07/2018, de la Secretaría General, por la que se dispone la publicación del acuerdo de la mesa sectorial del personal docente no universitario relativo a las medidas complementarias al II Plan para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las empleadas públicas y de los empleados públicos de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha**, añade que:

“Para posibilitar el fraccionamiento, a partir de curso 2018/19 el personal docente de Castilla-La Mancha podrá solicitar excedencias por cuidado de familiares un trimestre por curso escolar hasta la desaparición del hecho causante, en el caso de enfermedad, o el cumplimiento de tres años en el caso de guarda legal.”

Otras normativas previas que ya recogían este tipo de permiso son el **Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público**, y la **Ley 4/2011, de 10 de marzo, del Empleo Público de Castilla-La Mancha**.

OBSERVACIONES Enseñanza

- Si no se está con nombramiento en vigor, no es necesario cambiar la situación a “No disponible”, pues se puede ser nombrado y, en el momento de la toma de posesión, solicitar esta excedencia, que computará a efectos de tiempo trabajado.
- Se concede también a personal interino. En el caso de interinos, si se pide la modalidad continuada, cuando acabe la vacante o sustitución (antes de los 3 años), se da por acabada la excedencia, no pudiendo pedirla por el mismo menor más adelante de nuevo. En tal caso, cuando cese el contrato, podría ponerse como No disponible para no ser llamado nuevamente.
- En el caso de interin@s, si se pide por trimestres, se conceden por meses exactos (no por trimestres del curso escolar). Si el contrato acaba antes de esos tres meses, podría solicitarse, y volver a pedirse al año siguiente. En estos casos, a no ser que se cese antes, hay que solicitar el reingreso, 15 días antes y por registro, para no pasar a excedencia voluntaria.

- Si se quiere percibir retribuciones durante los meses de verano, y solo si se disfruta de la modalidad continuada, se debe solicitar reingreso un mes antes, con la fecha que se desee (puede ser el 1 de julio).



EXCEDENCIA POR CUIDADO DE FAMILIAR

DE HASTA SEGUNDO GRADO



- Para atender familiares a su cargo hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que, por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad, no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida
- Por un máximo de 3 años
- Si dos personas tienen el mismo derecho por el mismo sujeto causante, las administraciones públicas pueden limitar su concesión simultánea
- Cuando un nuevo familiar diera origen a una nueva excedencia, finalizaría cualquier excedencia previa de este tipo que se estuviera disfrutando
- Computa a efectos de antigüedad, trienios, y derechos del régimen de Seguridad Social, así como para el cómputo del periodo que da derecho a la excedencia por interés particular
- Pueden realizarse cursos de formación
- Puede solicitarse por un trimestre por curso escolar, mientras persista el derecho a la misma

NORMATIVA

La normativa que regula en la actualidad estos permisos es la **Resolución de 19/06/2018, de la Secretaría General de Hacienda y Administraciones Públicas**, por la que se dispone la publicación de la ratificación del Acuerdo de la Mesa General de Negociación de los Empleados Públicos de 24/05/2018, por el que se establece el II Plan para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las empleadas públicas y de los empleados públicos de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha, que estipula que:

“El personal empleado público tiene derecho a un periodo de excedencia no superior a tres años para atender al cuidado de un familiar que se encuentre a su cargo hasta el segundo grado inclusive de consanguinidad o afinidad que, por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad, no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida. La excedencia prevista en este apartado constituye un derecho individual del personal empleado público que podrá disfrutar de manera sucesiva. En el caso de que dos personas generasen el derecho a disfrutar esta excedencia por el mismo sujeto causante la Administración puede limitar su ejercicio

simultáneo por razones justificadas relacionadas con el funcionamiento de los servicios. El periodo de excedencia es único por cada sujeto causante. Cuando un nuevo sujeto causante diera origen a una nueva excedencia el inicio del periodo de la misma pone fin al que se viniera disfrutando. En el ámbito del personal docente no universitario se estará a lo que se determine en su respectivo ámbito sectorial de negociación. El personal empleado público en excedencia por cuidado de familiares tiene derecho a la reserva del puesto de trabajo de adscripción definitiva que desempeñaba durante todo el tiempo que permanezca en esa situación, salvo que en dicho periodo se produjese la extinción de su vínculo contractual. Asimismo el tiempo de permanencia en dicha situación se le computará a efectos de antigüedad, reconocimiento de trienios y derechos en el régimen de Seguridad Social que sea de aplicación, así como a efectos del cumplimiento del periodo mínimo de servicios efectivos para solicitar el pase a la situación de excedencia voluntaria por interés particular. El personal empleado público en excedencia por cuidado de familiares puede participar en los cursos de formación que se convoquen.”

Además, la **Resolución de 23/07/2018, de la Secretaría General, por la que se dispone la publicación del acuerdo de la mesa sectorial del personal docente no universitario relativo a las medidas complementarias al II Plan para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las empleadas públicas y de los empleados públicos de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha**, añade que:

“Para posibilitar el fraccionamiento, a partir de curso 2018/19 el personal docente de Castilla-La Mancha podrá solicitar excedencias por cuidado de familiares un trimestre por curso escolar hasta la desaparición del hecho causante, en el caso de enfermedad, o el cumplimiento de tres años en el caso de guarda legal.”

Otras normativas previas que ya recogían este tipo de permiso son el **Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público**, y la **Ley 4/2011, de 10 de marzo, del Empleo Público de Castilla-La Mancha**.

EXCEDENCIA POR PRESTACIÓN DE SERVICIOS

EN EL SECTOR PÚBLICO



- Puede declararse en esta situación a cualquier funcionario/a (interino o no) que se encuentre en servicio activo en otro cuerpo o escala de la Administración Pública (salvo que se hubiera obtenido la oportuna compatibilidad) o que pase a prestar servicios como personal laboral en el sector público
- Si se pasa a esta situación por haber superado un proceso selectivo, se obtendrá en la Administración de destino el reconocimiento del progreso alcanzado a efectos de carrera profesional y retribuciones. Esto también sucederá en caso de reingreso a la administración de origen

NORMATIVA

La normativa que regula en la actualidad estos permisos es la **Ley 4/2011, de 10 de marzo, del Empleo Público de Castilla-La Mancha**. En ella, se indica que:

“Puede declararse en situación de excedencia voluntaria por prestación de servicios en el sector público al personal funcionario de carrera que se encuentre en situación de servicio activo en otro cuerpo o escala de cualquier Administración pública, salvo que hubiese obtenido la oportuna compatibilidad, o que pase a prestar servicios como personal laboral en organismos o entidades del sector público.

El desempeño de puestos como personal funcionario interino, personal estatutario temporal o personal laboral temporal no impedirá al personal funcionario de carrera pasar a esta situación administrativa.

El personal funcionario de carrera de una Administración pública de Castilla-La Mancha en la situación de excedencia voluntaria por prestación de servicios en el sector público que haya sido declarado en dicha situación por haber accedido a otro cuerpo o escala de otra Administración pública de Castilla-La Mancha tras superar un proceso selectivo obtendrá en la Administración de destino el reconocimiento profesional de los progresos alcanzados en el sistema de carrera profesional vigente en la Administración de origen y sus efectos sobre la posición retributiva en los términos previstos en los correspondientes instrumentos de colaboración que establezcan medidas de movilidad interadministrativa. En defecto de tales instrumentos de colaboración, el reconocimiento se realizará por la Administración de destino en los términos que se establezcan reglamentariamente.

Asimismo, mediante los correspondientes instrumentos de colaboración y en los términos previstos en los mismos, las Administraciones públicas de Castilla-La Mancha podrán reconocer los progresos alcanzados en el sistema de carrera profesional vigente en la Administración de origen y sus efectos sobre la posición retributiva al personal funcionario de carrera de una Administración pública no incluida en el ámbito de aplicación de esta Ley que haya sido declarado en la situación de excedencia voluntaria por prestación de servicios públicos por haber accedido a otro cuerpo o escala de una Administración pública de Castilla-La Mancha tras superar un proceso selectivo.

El personal funcionario de carrera de una Administración pública de Castilla-La Mancha en la situación de excedencia voluntaria por prestación de servicios en el sector público que haya sido declarado en dicha situación por haber accedido a otro cuerpo o escala de otra Administración pública obtendrá, cuando reingrese al servicio activo en la Administración de origen, el reconocimiento profesional de los progresos alcanzados en el sistema de carrera profesional vigente en la Administración de destino y sus efectos sobre la posición retributiva en los términos previstos en los correspondientes instrumentos de colaboración que establezcan medidas de movilidad interadministrativa.

En defecto de tales convenios o instrumentos de colaboración, el reconocimiento se realizará por la Administración pública en la que se produzca el reingreso en los términos que se establezcan reglamentariamente.”

Esta situación ya se recogía en el **Real Decreto 255/2006**, de 3 de marzo, por el que se modifican el Reglamento General de Ingreso del Personal al servicio de la Administración General del Estado y de Provisión de Puestos de Trabajo y Promoción Profesional de los Funcionarios de la Administración General del Estado, aprobado por R.D. 364/1995, de 10 de marzo, y el Reglamento de Situaciones Administrativas de los Funcionarios Civiles de la Administración General del Estado, aprobado por R.D. 365/1995, de 10 de marzo .

Enseñanza
Castilla-La Mancha

EXCEDENCIA POR AGRUPACIÓN FAMILIAR



- Se puede solicitar si el cónyuge o pareja de hecho reside en otra localidad por haber obtenido destino como funcionario/a de carrera o personal laboral fijo en otra localidad, y esté en servicio activo
- No se exige un periodo determinado de servicios previos
- Computa a efectos de antigüedad, trienios, y derechos del régimen de Seguridad Social.

NORMATIVA

La normativa que regula en la actualidad estos permisos es la **Resolución de 19/06/2018, de la Secretaría General de Hacienda y Administraciones Públicas, por la que se dispone la publicación de la ratificación del Acuerdo de la Mesa General de Negociación de los Empleados Públicos de 24/05/2018, por el que se establece el II Plan para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las empleadas públicas y de los empleados públicos de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha, que estipula que:**

“El personal funcionario de carrera, el personal estatutario fijo y el personal laboral con contrato de carácter fijo puede solicitar la excedencia voluntaria por agrupación familiar cuando su cónyuge o pareja de hecho resida en otra localidad por haber obtenido y estar desempeñando un puesto de trabajo de carácter definitivo como personal funcionario de carrera o como personal laboral fijo en cualquier Administración pública, organismo público o entidad de derecho público dependiente o vinculado a ella, órgano constitucional, órgano del Poder Judicial y órgano similar de las Comunidades Autónomas, así como en la Unión Europea o en organizaciones internacionales. Esta excedencia tendrá los efectos establecidos en la normativa que resulte aplicable en cada caso.”

Además, el **Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público**, establece lo siguiente:

“Podrá concederse la excedencia voluntaria por agrupación familiar sin el requisito de haber prestado servicios efectivos en cualquiera de las Administraciones Públicas durante el periodo establecido a los funcionarios cuyo cónyuge resida en otra localidad por haber obtenido y estar desempeñando un puesto de trabajo de carácter definitivo como funcionario de carrera o como personal laboral fijo en cualquiera de las Administraciones Públicas, organismos públicos y entidades de derecho público dependientes o vinculados a ellas, en los Órganos Constitucionales o del Poder

Judicial y órganos similares de las comunidades autónomas, así como en la Unión Europea o en organizaciones internacionales.

Quienes se encuentren en situación de excedencia voluntaria por agrupación familiar no devengarán retribuciones, ni les será computable el tiempo que permanezcan en tal situación a efectos de ascensos, trienios y derechos en el régimen de Seguridad Social que les sea de aplicación”

Este permiso también se recoge en la **Ley 4/2011, de 10 de marzo, del Empleo Público de Castilla-La Mancha.**



EXCEDENCIA VOLUNTARIA ESPECIAL



- Para personal funcionario de carrera o estatutario fijo
- Duración entre 6 meses y 3 años
- Debe solicitarse vuelta a servicio activo, o en su defecto, se pasa a situación de excedencia por interés particular a los 3 años
- Se reserva puesto de trabajo
- Computa a efectos de antigüedad, trienios, y derechos del régimen de Seguridad Social, así como para el cómputo del periodo que da derecho a la excedencia por interés particular
- En esta situación no se puede trabajar en puestos del sector público, salvo que fueran compatibles con el puesto original
- Durante este permiso, que está sujeto a las necesidades del servicio y a la compatibilidad con el puesto de trabajo, no se puede sustituir al trabajador. Es por ello por lo que su concesión a los docentes es poco factible

NORMATIVA

La normativa que regula en la actualidad estos permisos es la **Ley 6/2012, de 2 de agosto, de acompañamiento de la Ley 1/2012, de 21 de febrero, de Medidas Complementarias para la Aplicación del Plan de Garantía de los Servicios Sociales Básicos de Castilla-La Mancha**, que indica que:

“El personal funcionario de carrera y el personal estatutario fijo podrán solicitar una excedencia voluntaria especial con una duración mínima de seis meses y máxima de tres años, durante la cual tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo durante todo el tiempo que permanezca en esa situación.

Asimismo, el tiempo de permanencia en esta situación se le computará como prestado en dicho puesto a efectos de promoción interna, grado personal y reconocimiento de trienios, así como a efectos del cumplimiento del periodo mínimo de servicios efectivos para solicitar el pase a la situación de excedencia voluntaria por interés particular.

Durante la vigencia de esta excedencia no se pueden desempeñar puestos de trabajo en el sector público bajo ningún tipo de relación funcional o contractual, sea ésta de naturaleza laboral o administrativa, excepto aquéllos que, de acuerdo con la normativa sobre incompatibilidades, sean compatibles.

La concesión de la excedencia está supeditada a las necesidades y al buen funcionamiento de los servicios públicos. A tal efecto, es necesario que en el expediente se acredite, mediante informe de la persona responsable de la unidad en que estuviera destinada la persona solicitante, que quedan debidamente cubiertas las necesidades del servicio.

Antes de finalizar el período de tres años de duración de esta situación deberá solicitarse el reingreso al servicio activo, declarándose de oficio, de no hacerlo, la situación de excedencia voluntaria por interés particular.

No se podrán sustituir a las personas a las que se les conceda la excedencia voluntaria prevista en esta disposición».

OBSERVACIONES

- De difícil concesión a los docentes porque no se sustituye y se debe asegurar el buen funcionamiento del servicio.



EXCEDENCIA POR INTERÉS PARTICULAR



- Para funcionarios de carrera, si bien existe jurisprudencia que reconoce este derecho al personal interino
- Se puede solicitar si se han prestado servicio al menos los 5 años inmediatamente anteriores (computando los prestados como funcionari@ de carrera/en prácticas o en situación de interinidad)
- No se concede en caso de que al funcionario se le haya instruido expediente disciplinario
- No es computable a efectos de carrera profesional, trienios ni derechos en el régimen de la Seguridad Social

NORMATIVA

Este tipo de excedencia viene regulada en el **Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público**, que establece lo siguiente:

“Los funcionarios de carrera podrán obtener la excedencia voluntaria por interés particular cuando hayan prestado servicios efectivos en cualquiera de las Administraciones Públicas durante un periodo mínimo de cinco años inmediatamente anteriores.”

No obstante, las leyes de Función Pública que se dicten en desarrollo del presente Estatuto podrán establecer una duración menor del periodo de prestación de servicios exigido para que el funcionario de carrera pueda solicitar la excedencia y se determinarán los periodos mínimos de permanencia en la misma.

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

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

Quienes se encuentren en situación de excedencia por interés particular no devengarán retribuciones, ni les será computable el tiempo que permanezcan en tal situación a efectos de ascensos, trienios y derechos en el régimen de Seguridad Social que les sea de aplicación.”

Este permiso también se recogía previamente en la **Ley 4/2011, de 10 de marzo, del Empleo Público de Castilla-La Mancha** en los siguientes términos:

“El personal funcionario de carrera puede obtener la excedencia voluntaria por interés particular cuando haya prestado servicios efectivos en cualquier Administración pública durante un periodo mínimo de tres años inmediatamente anteriores a la fecha en que se pretenda iniciar la excedencia. Este derecho solo puede ser ejercitado otra vez por la misma persona si han transcurrido tres años de servicios efectivos desde el final de la anterior excedencia.

La concesión de excedencia voluntaria por interés particular está subordinada a las necesidades del servicio debidamente motivadas.

No puede declararse cuando al personal funcionario de carrera se le instruya expediente disciplinario o esté pendiente de cumplimiento una sanción.

*Además de en los supuestos previstos en la legislación básica y en la presente ley, procede declarar de oficio la excedencia voluntaria por interés particular en los siguientes casos (redactado este punto en el apartado cuatro de la disposición final cuarta de la **Ley 10/2014, 18 diciembre, de Presupuestos Generales de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha para 2015**):*

a) Cuando, finalizada la causa que determinó el pase a una situación distinta a la de servicio activo, se incumpla la obligación de solicitar el reingreso al servicio activo en el plazo que reglamentariamente se determine.

b) Cuando no se tome posesión, dentro del plazo que reglamentariamente se determine, del puesto asignado a través del procedimiento previsto en el artículo 76

El personal funcionario que preste servicios en organismos o entidades que queden excluidos de la consideración de sector público a los efectos de la declaración de excedencia voluntaria prevista en el artículo 123, será declarado en la situación de excedencia voluntaria por interés particular.

Cada periodo de excedencia tendrá una duración no inferior a un año continuado, excepto en los casos previstos en el artículo 115.7, párrafo segundo, y en el apartado 5 de este artículo.”

Castilla-La Mancha

OBSERVACIONES

- No hay máximo de tiempo
- Cuando se solicita el reingreso, bien se puede reincorporar tras haber solicitado el Concurso de Traslados, o si este ya ha sido, se podría incorporar con carácter provisional participando en el acto público de reingresados del mes de julio, de la provincia donde tuvo el último destino, para la obtención de una vacante para ese curso escolar, durante el que se estaría obligado a participar en el Concurso de Traslados.

EXCEDENCIA POR RAZÓN DE VIOLENCIA TERRORISTA



- Pueden solicitarla los funcionarios/as que hayan sufrido daños como consecuencia de la actividad terrorista, así como los amenazados, previo reconocimiento del Ministerio del Interior o sentencia judicial
- Se prolongará el tiempo necesario
- No se exige mínimo de servicios prestados para solicitarla
- Se reserva el puesto los seis primeros meses
- Los dos primeros meses se perciben retribuciones íntegras, y, en su caso, prestaciones por hijo a cargo
- Computa a efectos de carrera, antigüedad y derechos del régimen de Seguridad Social

NORMATIVA

Este tipo de excedencia viene regulada en el **Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público**, que establece lo siguiente:

“Los funcionarios que hayan sufrido daños físicos o psíquicos como consecuencia de la actividad terrorista, así como los amenazados en los términos del artículo 5 de la Ley 29/2011, de 22 de septiembre, de Reconocimiento y Protección Integral a las Víctimas del Terrorismo, previo reconocimiento del Ministerio del Interior o de sentencia judicial firme, tendrán derecho a disfrutar de un periodo de excedencia en las mismas condiciones que las víctimas de violencia de género.”

Dicha excedencia será autorizada y mantenida en el tiempo en tanto que resulte necesaria para la protección y asistencia social integral de la persona a la que se concede, ya sea por razón de las secuelas provocadas por la acción terrorista, ya sea por la amenaza a la que se encuentra sometida, en los términos previstos reglamentariamente.”

Como las condiciones son las mismas que para las víctimas de violencia de género, dicho **Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre**, establece que:

“Las funcionarias víctimas de violencia de género, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho a solicitar la situación de excedencia sin tener que haber prestado un tiempo mínimo de servicios previos y sin que sea exigible plazo de permanencia en la misma.”

Durante los seis primeros meses tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo que desempeñaran, siendo computable dicho período a efectos de antigüedad, carrera y derechos del régimen de Seguridad Social que sea de aplicación.

Cuando las actuaciones judiciales lo exigieran se podrá prorrogar este periodo por tres meses, con un máximo de dieciocho, con idénticos efectos a los señalados anteriormente, a fin de garantizar la efectividad del derecho de protección de la víctima.

Durante los dos primeros meses de esta excedencia la funcionaria tendrá derecho a percibir las retribuciones íntegras y, en su caso, las prestaciones familiares por hijo a cargo.”



Enseñanza

Castilla-La Mancha

GRUPOS DE DIFUSIÓN DE WHATSAPP PARA AFILIADOS

Síguenos en Facebook
@feteugt.castillalamancha
https://www.facebook.com/feteugt_castillalamancha

Síguenos en Twitter
@FETEUGTCLM
<https://twitter.com/FETEUGTCLM>

Únete a nuestro canal de difusión de TELEGRAM
FeSP_UGTeducacionpublicaCLM
https://t.me/FeSP_UGTeducacionpublicaCLM

Sigue nuestro canal de YouTube
Enseñanza UGT CLM
<https://www.youtube.com/channel/UCuhKXeSfXZYeU9uFHrRRW2Q>

Síguenos en Instagram
@fesp_ugt_ensenanza_clm
https://www.instagram.com/fesp_ugt_ensenanza_clm/

Y por supuesto, no dejes de consultar nuestra web
<http://educacion.fespugtclm.es>



¿POR QUÉ AFILIARTE A UGT?

- Porque defendemos tus Derechos
- Porque nos preocupamos por tus intereses
- Porque estamos presentes y comprometidos/as
- Porque juntos somos más y porque ahora es más importante que nunca
- Porque te da más fuerza
- Porque nunca te dejamos solo/a
- Porque somos solidarios/as
- Porque no entendemos de fronteras
- Porque te informamos



Provincia	Teléfono	Correo Electrónico
GUADALAJARA	617 31 30 68	ensenanza.guadalajara@fespugtclm.es
CUENCA	617 31 29 99	ensenanza.cuenca@fespugtclm.es
TOLEDO	647 99 43 27	ensenanza.toledo@fespugtclm.es
CIUDAD REAL	627 88 44 40	ensenanza.ciudadreal@fespugtclm.es
ALBACETE	695 58 01 09	ensenanza.albacete@fespugtclm.es