



FETE  
Enseñanza  
CASTILLA Y LEÓN

### MONOGRÁFICO: PERMISOS Y LICENCIAS

La publicación de la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y la Ley 7/2007 del Estatuto Básico del Empleado Público han supuesto una serie de mejoras en las condiciones laborales de los trabajadores importantes. No se ha dejado de hablar desde entonces de nuevos derechos, como la posibilidad de acumular las horas de lactancia en un periodo ininterrumpido o el permiso de paternidad.

La circular 2/2005 era un referente en cuanto a permisos y licencias de docentes en centros públicos no universitarios de nuestra Comunidad se refiere, pero quedaba obsoleta con la nueva legislación. **FETE-UGT Castilla y León no ha dejado de solicitar a la Administración que emitiera instrucciones que aclararan y unificaran la normativa existente** relacionada con los permisos y licencias. La circular 2/2005 fue modificada por la circular 7/2007, pero las circulares no se publican, dificultando a los docentes la información necesaria para ejercer de manera responsable sus derechos. FETE-UGT, atendiendo a las demandas de los trabajadores, ha elaborado un boletín monográfico que esperamos nos sea de utilidad a todos los docentes y que complementa nuestros carteles en los que aparece un cuadro-resumen de los permisos y licencias de docentes en centros públicos no universitarios de Castilla y León.

A continuación se enumera la normativa en la que podemos encontrar las matizaciones que cada caso particular requiera.

### NORMATIVA SOBRE PERMISOS Y LICENCIAS

- **Ley Orgánica 3/2007**, de 22 de marzo, para la **igualdad** efectiva de mujeres y hombres.
- **Ley 7/2007**, de 12 de abril, del **Estatuto Básico del Empleado Público**.
- **Ley 7/2005**, de 24 de mayo, de la **Función Pública de Castilla y León**.
- **Ley 30/1984**, de 2 de agosto, de **Medidas para la Reforma de la Función Pública**.
- **RD 180/2004**, de 30 de enero, por el que se adoptan medidas para la **conciliación de la vida familiar y laboral** en relación con el **disfrute a tiempo parcial de los permisos** incluidos en el artículo 30.3 de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública.
- **Decreto 210/2000**, de 11 de octubre, **sobre vacaciones, licencias y permisos** del personal al servicio de la Administración de la Comunidad de Castilla y León.
- **Decreto 134/2002**, de 26 de diciembre, sobre **jornada y horario del personal funcionario** al servicio de la Administración de la Comunidad Autónoma de Castilla y León.
- **Orden de 26 de octubre de 1999** por la que se regula la **aplicación del Real Decreto 2670/1998**, de 11 de diciembre, **a los funcionarios docentes**.
- **Circular 2/2005**, de 23 de septiembre de la DG de RRHH, relativa a **permisos y licencias del personal docente** que desempeñe sus funciones en los centros docentes públicos no universitarios.
- **Circular 7/2007**, de 22 de mayo, de la DG de RRHH, que modifica la Circular 2/2005, de 23 de septiembre, relativa a **permisos y licencias del personal docente** que desempeñe sus funciones en los centros docentes públicos no universitarios.



A continuación se puede leer un resumen de los apartados más importantes en lo referente a permisos y licencias de docentes en Castilla y León. Entre paréntesis, tras los títulos, se recomienda la lectura de la normativa referenciada.

## PERMISOS

### 1. Maternidad. (Ley 7/2007, Art. 49 a).

**Duración:** dieciséis semanas ininterrumpidas. Dos semanas más en el supuesto de discapacidad del hijo/a y por cada hijo/a a partir del segundo/a en parto múltiple.

**Distribución:** seis semanas han de ser inmediatamente posteriores (periodo de descanso obligatorio). El resto se distribuirá a opción de la madre. Excepto las seis semanas posteriores al parto, la madre, al iniciarse el periodo de descanso, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte ininterrumpida del permiso, de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. En caso de fallecimiento de la madre, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o de la parte que quede de permiso. Cuando las necesidades del servicio lo permitan y previo acuerdo con la Administración, puede disfrutarse también a tiempo parcial por el personal que preste servicios a tiempo total (RD 180/2004).

**Hospitalización del neonato:** el permiso se amplía tantos días como permanezca ingresado. Máximo: trece semanas.

**Cursos:** se puede participar en cursos que convoque la Administración.

### 2. Adopción o acogimiento. (Ley 7/2007, Art. 49 b).

**Duración:** dieciséis semanas ininterrumpidas. Dos semanas más en el supuesto de discapacidad del hijo/a y por cada hijo/a a partir del segundo/a en adopción o acogimiento múltiple.

**Disfrute:** el cómputo se contará a elección del funcionario/a, a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento (mínimo un año) o a partir de la resolución judicial de la adopción. Un mismo menor no da derecho a varios periodos de disfrute. Si ambos progenitores trabajan, se puede distribuir el permiso a opción de los interesados y disfrutarlo de manera simultánea o sucesiva, en periodos ininterrumpidos. Puede disfrutarse a tiempo parcial en las mismas condiciones que el permiso de maternidad. Si la adopción o acogimiento no llegan a producirse, en cualquier nuevo intento en los doce meses siguientes sólo se podrá disfrutar del permiso que le corresponda menos el tiempo ya disfrutado (Decreto 210/2000 Art. 12.3).

**Desplazamientos:** en los casos de adopción o acogimiento internacional en los que sea necesario un desplazamiento previo, se tendrá derecho a un permiso adicional de hasta dos meses, percibiendo las retribuciones básicas. Si el desplazamiento es obligación impuesta como requisito inexcusable en la normativa de aplicación, las retribuciones a percibir serán del 100%, siempre que no exceda de cuatro semanas (Ley 7/2005 Art. 60.6). Independientemente del permiso por desplazamiento, puede iniciarse el permiso por adopción o acogimiento hasta cuatro semanas antes.

**Cursos:** se puede participar en cursos que convoque la Administración.

### 3. Paternidad. (Ley 7/2007, Art. 49 c).

**Duración:** quince días naturales ininterrumpidos a partir de la fecha del nacimiento, de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial de la adopción a disfrutar por el padre o el otro progenitor.

#### **Documentación para los tres permisos anteriores** (Decreto 210/2000, Art. 13).

A la solicitud de permiso por maternidad se acompañará el correspondiente parte expedido por Facultativo competente que testimonie que, a su juicio, la gestante se encuentra dentro de diez semanas antes del parto (dos semanas más por cada hijo/a a partir del segundo en parto múltiple).

Tras el nacimiento (permisos de maternidad y paternidad), deberá acreditarse mediante la presentación del Libro de Familia o, en su caso, certificado médico, la fecha en que tuvo lugar el nacimiento.

A la solicitud del permiso por adopción o acogimiento nacional se acompañará copia de la resolución judicial o decisión administrativa que la ampara, salvaguardando los datos personales que consten en dicha documentación y que no sean de interés.

A la solicitud del permiso por adopción o acogimiento internacional, se acompañará, para el periodo anticipado, la documentación previa justificativa de la preasignación de los menores, sin perjuicio de acreditarla posteriormente, mediante la copia de la resolución judicial o decisión administrativa que la ampara.



FETE  
Enseñanza  
CASTILLA Y LEÓN

**4. Lactancia de un/a hijo/a menor de doce meses** (Ley 7/2007, Art. 48.1 f), Decreto 210/2000 Art. 15 d), Ley 3/2007 disposición adicional decimonovena, ocho, Circulares 2/2005 y 2/2007).

**Duración:** una hora diaria de ausencia en el trabajo que podrá dividirse en dos fracciones. Se puede sustituir este derecho, voluntariamente, por la 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. Incremento proporcional en caso de parto, adopción o acogimiento múltiple. Puede ser disfrutado indistintamente por uno u otro progenitor.

**Retribución:** íntegra.

**Acumulación:** se puede solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido de un mes o el incremento que resulte (proporcionalmente), en su caso, en los supuestos de parto, adopción o acogimiento múltiples (Ley 7/2007 Art. 48.1 f). Dado que es un permiso que acumula por adelantado las horas de disfrute, es incompatible con la solicitud de excedencia.

**Disfrute:** se disfrutará a continuación del permiso por maternidad, adopción o acogimiento.

**Documentación:** Debe acompañar a la solicitud la documentación mencionada en los tres anteriores permisos. En caso de hacerse el permiso extensivo al padre o el otro progenitor, debe solicitarse con carácter previo y acreditar la condición de trabajadora de la madre y el no disfrute por la misma del mismo.

**Aviso:** La opción de permiso acumulado debe ser comunicada antes del permiso y, una vez ejercida la misma, no se podrá cambiar la modalidad del disfrute. Debe avisarse al órgano competente en materia de personal con quince días de antelación la fecha en la que se reincorporará a su jornada ordinaria.

**5. Nacimiento de hijos/as prematuros/as o que por cualquier otra causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto.** (Ley 7/2007 Art. 48.1 g)

**Duración:** ausencia del trabajo un máximo de dos horas diarias, percibiendo las retribuciones íntegras o reducción de jornada hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional de las retribuciones.

Se ajustará el horario para que, en la medida de lo posible, el periodo no se haga coincidir con horas de docencia directa (Circular 2/2007).

Sólo se podrán acoger a la reducción de jornada el personal que preste sus servicios a tiempo total.

**6. Realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto.**

**Duración:** el tiempo necesario.

**Documentación:** acreditación de la asistencia

**7. Fallecimiento, accidente o enfermedad grave u hospitalización de un familiar.**

Primer grado: 3 días hábiles o 5 si es en distinta localidad.

Segundo grado: 2 días hábiles o 4 si es en distinta localidad.

Tercer grado: 1 día hábiles o 2 si es en distinta localidad.

**8. Traslado de domicilio.**

**Duración:** 2 días naturales o 3 si es en distinta localidad.

**Documentación justificativa:** copia del contrato de compraventa o alquiler, contraste de los diversos suministros, factura de la empresa de mudanzas, etc.

**9. Funciones sindicales, de formación sindical o de representación del personal.** (Ley 7/2005 Art. 59.1 d) y Decreto 210/2000 Art. 16 d).

**Duración:** en los términos que se determinen reglamentariamente.

**10. Celebración de exámenes y otras pruebas en centros oficiales.**

**Duración:** el día completo.

**Documentación:** acreditación de asistencia a las pruebas.



FETE  
Enseñanza  
CASTILLA Y LEÓN

**11. Cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal y por deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral.** (Ley 7/2007 Art. 48.1 j), Decreto 210/2000 Art. 16 a) y Circular 7/2007)

**Duración:** el tiempo indispensable. Este permiso no puede superar la quinta parte de las horas laborables en cómputo trimestral.

**Retribución:** si recibe retribución o indemnización por el cumplimiento del deber, se le descontará su importe de las retribuciones.

**12. Asistencia a las sesiones de un Tribunal de Selección o Comisión de Valoración.**

**Duración:** el tiempo indispensable.

**Documentación:** acreditación de asistencia y nombramiento como miembro del Tribunal o Comisión.

**13. Matrimonio de un familiar hasta segundo grado.**

**Duración:** un día hábil o dos si es en distinta localidad.

**14. Reducción de jornada por razón de guarda legal.** (Ley 7/2007 Art. 48.1 h), Ley 5/2005 Art. 61 d), Decreto 210/2000 Art. 18.1 y Orden de 26 de octubre de 1999)

El/La funcionario/a que tenga a su cuidado algún menor de doce años, una persona mayor que requiera de especial dedicación o una persona con discapacidad que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de su jornada, a su elección, de entre un mínimo de la décima parte y un máximo de la mitad de su duración, con la reducción proporcional de sus retribuciones.

Tendrá el mismo derecho el/la funcionario/a que precise encargarse del cuidado directo de su cónyuge o de un familiar, hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe actividad retribuida.

Para planificar adecuadamente el funcionamiento de los centros y garantizar la continuidad pedagógica del alumnado, este permiso deberá solicitarse con una antelación de al menos quince días al inicio de cada trimestre escolar y su concesión se hará coincidir con el mismo. (Decreto 210/2000 Art. 18.1 y Orden de 26 de octubre de 1999)

**Documentación:** acreditación de la necesidad de la guarda legal.

**Incompatibilidad:** con la realización de otra actividad (remunerada o no) durante las horas de reducción.

**15. Reducción de hasta el cincuenta por ciento de la jornada laboral por cuidado de familiar de primer grado con enfermedad muy grave.** (Ley 7/2007 Art. 48.1 i) y Circular 7/2007).

**Duración:** plazo máximo de un mes.

**Documentación:** Solicitud con una antelación mínima de quince días, aportando la documentación que fundamente su derecho, incluida la declaración de no disfrute del permiso por parte de otro titular del derecho o, en su caso, el tiempo de disfrute de la reducción que otro titular de este derecho vaya a realizar. La concreción del periodo y de la reducción de jornada estará supeditada a la adecuada atención del alumnado.

**Incompatibilidad:** con la realización de otra actividad (remunerada o no) durante las horas de reducción.

**Retribución:** íntegra.

**16. Guarda legal de un familiar que padece disminución física psíquica o sensorial igual o superior al 33%.** (Decreto 210/2000 Art. 15 g) y Circulares 2/2005 y 2/2007).

**Duración:** ausencia del trabajo una hora diaria. Se puede sustituir voluntariamente por una reducción de la jornada en media hora al inicio y al final de la jornada o en una hora al inicio o al final de la misma.

**Documentación:** acreditación de la disminución del familiar y de la necesidad de la guarda legal. Debe avisarse al órgano competente en materia de personal con quince días de antelación la fecha en la que se reincorporará a su jornada ordinaria.

**Retribución:** íntegra.

**17. Consultas, tratamientos y exploraciones de tipo médico propias o de un familiar hasta el primer grado.** (Decreto 210/2000 Art. 15 f)

Por el tiempo indispensable.



FETE  
Enseñanza  
CASTILLA Y LEÓN

## 18. Procesos de recuperación por enfermedad.

Reducción temporal, siempre que las necesidades del servicio lo permitan, de jornada de hasta un medio con reducción proporcional de retribuciones.

## 19. Violencia de género (Ley 7/2007 Art. 49 d) y Ley 7/2005 Art. 59.5)

Las faltas de asistencia por esta razón, tienen la consideración de justificadas. Además, derecho a reducción de jornada o aplicación de diversas formas de reordenación del tiempo de trabajo.

## LICENCIAS

### 1. Enfermedad. (Ley 7/2005 Art. 62.1 a)

En los términos establecidos en la normativa aplicable.

### 2. Riesgo durante el embarazo y la lactancia. (Ley 7/2005 Art. 62.1 a) y Circular 2/2007)

Podrá concederse licencia por riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia natural de hijos menores de nueve meses en los mismos términos y condiciones que las previstas en el apartado anterior para la licencia por enfermedad, cuando las circunstancias a que se refieren los números 3 y 4 del artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, afectasen a una funcionaria incluida en el ámbito de aplicación del mutualismo administrativo.

### 3. Matrimonio o inscripción en el registro de parejas. (Ley 7/2007 Art. 62.1 c) y Decreto 210/2000, Art. 9)

**Duración:** quince días naturales, incluido el día del hecho generador.

### 4. Asuntos propios sin retribución. (Ley 7/2005 Art. 62 apartados 2 a) y 3 y Decreto 210/2000 Art. 11)

**Duración:** la duración acumulada no puede exceder nunca de tres meses cada dos años, ni puede ser inferior a quince días. Excepcionalmente, en caso de enfermedad grave de un familiar de primer grado, puede reducirse hasta el límite de siete días naturales el periodo mínimo de duración.

### 5. Realización de estudios. (Ley 7/2005 Art. 62.2 b), Decreto 210/2000 Art. 10, Ley de Funcionarios Civiles del Estado, Art. 72 y Circular 2/2007)

En los términos y condiciones que determine la correspondiente orden de convocatoria.

### 6. Colaboración en Programas de Cooperación y Ayuda Humanitaria en situaciones de emergencia y catástrofe generalizada declarada por los Organismos Oficiales competentes.

**Duración:** máximo tres meses, salvo necesidad justificada.

**Retribución:** íntegra. No se puede percibir compensación económica por parte de la Organización en la que se desarrolle la actividad.

### 7. Participación en Programas y Proyectos de Ayuda y Cooperación al Desarrollo de Organismos Oficiales, Organizaciones Internacionales Gubernamentales y ONGs acreditadas.

Duración y retribución: igual a la de la anterior licencia.

### 8. Realización de prácticas. (Ley de Funcionarios Civiles del Estado Art. 72)

Se puede conceder una licencia a los funcionarios en prácticas que ya estuviesen prestando servicios remunerados en la Administración como funcionarios de carrera, durante el tiempo que se prolongue el curso selectivo o periodo de prácticas, percibiendo las retribuciones que para los funcionarios en prácticas establezca la normativa vigente.