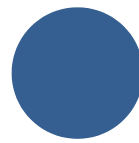


## **PERMISOS, LICENCIAS Y EXCEDENCIAS**

- **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.
- **Ley 7/2005**, de 24 de Mayo, de la Función Pública de Castilla y León.
- **Ley 7/2007**, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público.
- **Real Decreto 20/2012** de 13 de julio, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad.
- **LEY 9/2012**, de 21 de diciembre, de Medidas Tributarias y Administrativas.
- **Resolución de 28 de diciembre de 2012**, de la Secretaría de Estado de Administraciones Públicas, por la que se dictan instrucciones sobre jornada y horarios de trabajo del personal al servicio de la Administración General del Estado y sus organismos públicos.
- **Orden HAP/2802/2012**, de 28 de diciembre, por la que se desarrolla para la Administración del Estado y los organismos y entidades de derecho público dependientes de la misma, lo previsto en la disposición adicional trigésima octava de la Ley 17/2012, de 27 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2013, en materia de ausencias por enfermedad o accidente que no den lugar a incapacidad temporal.
- **ORDEN HAC/2/2013**, de 11 de enero, por la que se determinan las condiciones del régimen de ausencias al trabajo reguladas en la Disposición Adicional Trigésima Octava de la Ley 17/2012, de 27 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2013.

## **Grados de parentesco:**

- **1º grado:** padre-madre, suegro-suegra, hijo-hija, yerno-nuera.
- **2º grado:** abuelo-abuela, hermano-hermana, cuñado-cuñada, nieto-nieta.
- **3º grado:** bisabuelo-bisabuela, tío-tía, sobrino-sobrino, biznieto-biznieta.
- **4º grado:** primo-prima.



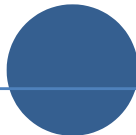
# PERMISOS

Denominación	Duración	Justificante	Normativa	Aclaraciones
<b>1. Maternidad, parto.</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>Tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas.</li><li>Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de <b>discapacidad del hijo y, por cada hijo a partir del segundo, en los supuestos de parto múltiple.</b></li><li>El permiso se distribuirá a opción de la funcionaria siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. 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.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>Impreso oficial al Director Provincial.</li><li>Antes del parto: certificado médico de estar en 6 últimas semanas.</li><li>Después del parto: certificado médico o libro de familia.</li></ul>	Arts 12.3. 13 y 14 del Decreto 210/2000. Art. 60 de la Ley 7/2005 y art 49 de la Ley 7/2007. Artículo 60.a) de LEY 9/2012.	<ul style="list-style-type: none"><li>No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el periodo de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del periodo de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir disfrutando del permiso de maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.</li><li>En los casos de disfrute simultáneo de periodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas o de las que correspondan en caso de discapacidad del hijo o de parto múltiple.</li><li>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.</li><li>En los casos de parto prematuro y en aquéllos 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.</li><li>Durante el disfrute de este permiso se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración.</li></ul>



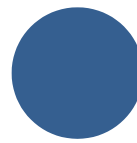
<p><b>2. Por adopción o acogimiento.</b></p>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Tanto preadoptivo como permanente o simple: tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas. Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del menor adoptado o acogido y por cada hijo, a partir del segundo, en los supuestos de adopción o acogimiento múltiple.</li><li>• El cómputo del plazo se contará a elección del funcionario, a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o a partir de la resolución judicial por la que se constituya la adopción.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Resolución judicial administrativa de adopción o acogida.</li></ul>	<p>Arts 12.3. 13 y 14 del Decreto 210/2000. Art. 60 de la Ley 7/2005 y art 49 de la Ley 7/2007. Artículo 60.b) de LEY 9/2012.</p>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades de servicio lo permitan.</li><li>• 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.</li><li>• 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 o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, 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.</li><li>• Durante el disfrute de este permiso se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración.</li><li>• Los supuestos de adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, 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 simple una duración no inferior a un año.</li><li>• En el caso de que ambos progenitores trabajen, el permiso se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre en periodos ininterrumpidos.</li></ul>
----------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

<p><b>3. Permiso de paternidad, acogimiento o adopción</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tendrá una duración de quince días, a disfrutar por el padre o el otro progenitor a partir de la fecha del nacimiento, de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Certificado médico o libro de familia</li> </ul>	<p>Arts 12.3 13 y 14 del Decreto 210/2000. Art. 60 de la Ley 7/2005 y art 49 de la Ley 7/2007. Artículo 60.c) de LEY 9/2012.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Este permiso es independiente del disfrute compartido de los permisos contemplados en los apartados 1) y 2).</li> <li>En los casos previstos en los apartados 1), 2), y 3) 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/o</li> <li>Los funcionarios que hayan hecho uso del permiso por parto o maternidad, paternidad y adopción o acogimiento 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.”</li> </ul>
<p><b>4. Por el fallecimiento, accidente, enfermedad grave u hospitalización de un familiar.</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>1º grado, 3 días hábiles la misma localidad y 5 días hábiles distinta localidad.</li> <li>2º grado, 2 días hábiles misma localidad y 4 días hábiles distinta localidad.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Documento que justifique la causa. <ul style="list-style-type: none"> <li>Certificado médico, libro de familia, ingreso.</li> <li>Solicitud al director provincial: nacimiento.</li> <li>Solicitud al director provincial: fallecimiento.</li> </ul> </li> </ul>	<p>Art 59 1.b de la ley 7/2005 y art 48.1.a) de la ley 7/2007. Artículo 8 del Real Decreto 20/2012 de 13 de julio. Artículo 59.1 de LEY 9/2012.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Los días serán los inmediatamente posteriores al hecho causante.</li> <li>Se puede tramitar con posterioridad a la ausencia.</li> <li>Ya no se encuentra el permiso para familiares del 3 grado.</li> </ul>
	<p><b>AUSENCIAS POR ENFERMEDAD SIN BAJA MÉDICA</b> ORDEN HAC/2/2013 (BOCyL 15 de enero)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Desde el 1º al 4º día (puede ser máximo tres consecutivos): 100% de</li> </ul>	<p>En los supuestos de ausencia parcial al puesto de trabajo como consecuencia de la asistencia a consulta, prueba o tratamiento médicos, dicho periodo de tiempo se considerará como de trabajo efectivo siempre que la ausencia se limite al tiempo necesario y se justifique documentalmente por el empleado público su asistencia y la hora de la cita.</p>	

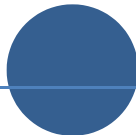


		retribuciones. <ul style="list-style-type: none"> <li>• A partir del 5º día: 50% de retribuciones.</li> </ul>		
	<b>AUSENCIAS POR ENFERMEDAD CON BAJA MÉDICA (incapacidad temporal)</b> R D Ley 20/2012 (BOE 13 de Julio)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Desde el 1º al 3º día: 50 % de retribuciones</li> <li>• Desde el 4 al 20 día: 75 % de retribuciones.</li> <li>• Día 21 y siguientes: 100 % de retribuciones.</li> </ul>	Por enfermedad o accidente laboral, que requiere hospitalización e intervención quirúrgica, por quimioterapia o radioterapia, riesgo en el embarazo. 100 % de retribuciones.	
<b>5. Por traslado de domicilio</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 1 día.</li> </ul>	Solicitud al Director provincial del centro.	Art 8 del Real Decreto ley 20/2012, de 13 de julio. Artículo 59.2 de LEY 9/2012.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ha de ser el mismo día del traslado. Para el traslado de muebles y enseres.</li> <li>• Justificado: contrato o factura.</li> </ul>
<b>6. Funciones sindicales.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• A tiempo completo.</li> <li>• A tiempo parcial. Por horas determinadas. (hasta 30 horas anuales)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Impreso oficial.</li> <li>• Justificación sindical y de la administración educativa correspondiente.</li> </ul>	Art. 16.d) del Decreto 210/2000, art 59.1 d) de la ley 7/2005 y art 48 de la Ley 7/2007, art 8 del Real Decreto ley 20/2012, de 13 de julio. Artículo 59.3 de LEY 9/2012.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Permisos anuales renovables.</li> <li>• Incompatible con otras actividades.</li> </ul>
<b>7. Para concurrir a exámenes finales y otras pruebas definitivas de aptitud y evaluación en centros oficiales.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• El día completo de su celebración</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Certificado de ausencia del tribunal.</li> <li>• Solicitud al director del centro.</li> </ul>	Art 59.1 e) de la ley 7/2005 y art 48.d de la Ley 7/2007, art 8 del Real Decreto ley 20/2012, de 13 de julio. Artículo 59.4 de LEY 9/2012.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Exámenes finales o parciales. Pruebas de aptitud, obtención de títulos académicos o profesionales, en centros oficiales. Impreso en los cuerpos de la administración y promoción interna.</li> <li>• Justificante al reincorporarse.</li> </ul>

<p><b>8. Para el cumplimiento de un deber inexcusable.</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Tiempo indispensable.</b></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Documento que lo justifique.</li> <li>• Solicitud al director del centro.</li> </ul>	<p>Art 59.1 j) de la ley 7/2005 y art 48.j de la Ley 7/2007, art 8 del Real Decreto ley 20/2012, de 13 de julio. Artículo 59.5 de LEY 9/2012.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Carácter público o personal.</b></li> <li>• <b>Concesión discrecional, salvo que el deber lo imponga una norma.</b></li> <li>• <b>Genera responsabilidad civil, penal o administrativa.</b></li> </ul>
<p><b>9. Asistencia a las sesiones de tribunales o comisiones</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tiempo indispensable.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Documento que lo justifique.</li> <li>• Solicitud al director del centro.</li> </ul>	<p>Art. 16 b) del Decreto 210/2000</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Para la asistencia a las sesiones de un Tribunal de Selección o Comisión de Valoración.</li> <li>• Con nombramiento de la autoridad competente como miembro del mismo.</li> </ul>
<p><b>10. Por matrimonio</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>15 días</b> naturales ininterrumpidos.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Impreso oficial.</li> <li>• Libro de familia.</li> <li>• Solicitud al Director Provincial.</li> </ul>	<p>Art. 9 del Decreto 210/2000 y Art. 62.1.c) de la Ley 7/2005. Artículo 59.7 de LEY 9/2012.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Incluye día de la boda retribuido.</li> <li>• Puede ser antes o después de la boda, total o parcialmente (en todo o en parte a la fecha de matrimonio).</li> <li>• Se asimila la pareja de hecho.</li> <li>• Acumulable a vacaciones, permisos o licencias.</li> </ul>
<p><b>11. Para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto por las funcionarias embarazadas</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Por el tiempo necesario para su práctica y previa justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Justificación.</li> <li>• Solicitud al director del centro.</li> </ul>	<p>Art 61.a) de la ley 7/2005 y art 48.1.e) de la Ley 7/2007, art 8 del Real Decreto ley 20/2012, de 13 de julio, Artículo 61.a de LEY 9/2012.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Supone el derecho a ausentarse del trabajo, previa justificación de la necesidad de realización dentro de la jornada de trabajo.</li> </ul>
<p><b>12. Por lactancia de un hijo menor de doce meses.</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Lactancia: una hora diaria de ausencia del trabajo. Esta hora podrá dividirse en dos fracciones. Medida hora la inicio y al final de la jornada.</li> <li>• O podrá acogerse a un permiso retribuido que acumule la jornada de lactancia.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Impreso oficial.</li> <li>• Libro de familia.</li> <li>• Solicitud al director provincial.</li> <li>• Avisar con quince días de antelación a la fecha en que se reincorpora a su jornada ordinaria.</li> </ul>	<p>Art. 15 d) del Decreto 210/2000, art 61.b) de la ley 7/2005 y art 48.f de la Ley 7/2007, art 8 del Real Decreto ley 20/2012, de 13 de julio. Artículo 61.b de LEY 9/2012.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Parto múltiple: este permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.</li> <li>• Puede acogerse el padre o la madre en el caso que ambos trabajen.</li> <li>• Acumulable con la reducción por guarda legal. Lactancia natural o artificial.</li> <li>• Horas no lectivas.</li> <li>• No es compatible con licencias y excedencias.</li> </ul>



<b>13. Por razones de guarda legal, cuando el funcionario tenga el cuidado directo de algún menor de doce años, de persona mayor que requiera especial dedicación, o de una persona con discapacidad que no desempeñe actividad retribuida</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>•Tendrá derecho a la reducción de su jornada de trabajo.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>•Libro de familia.</li><li>•Solicitud al director provincial de educación.</li><li>•Avisar con quince días de antelación a la fecha que se reincorporará a su jornada ordinaria.</li></ul>	Art 15.g) del 210/2000, art 48. 1, h ) de la Ley 7/2007, art 8 del Real Decreto ley 20/2012, de 13 de julio. Artículo 61.d de LEY 9/2012.	<ul style="list-style-type: none"><li>•Disminución de las retribuciones.</li><li>•Se extiende a enfermedad de larga duración.</li><li>•En concurrencia con maternidad prevalece esta.</li><li>•Tendrá el mismo derecho el funcionario que precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el 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</li></ul>
<b>14. Por ser preciso atender el cuidado de un familiar de primer grado</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>•El funcionario 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.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>•Libro de familia.</li><li>•Solicitud al director provincial de educación.</li><li>•Avisar con quince días de antelación a la fecha que se reincorporará a su jornada ordinaria.</li></ul>	Art 15.g) del 210/2000, art 48. 1, h ) de la Ley 7/2007, art 8 del Real Decreto ley 20/2012, de 13 de julio. Artículo 61.e de LEY 9/2012.	<ul style="list-style-type: none"><li>•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.</li></ul>
<b>15. Por nacimiento de hijos prematuros o que por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto.</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>•Ausentarse del trabajo un máximo de dos horas diarias percibiendo las retribuciones integras.</li><li>•Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>•Impreso oficial.</li><li>•Libro de familia.</li><li>•Solicitud al director provincial.</li><li>•Avisar con quince días de antelación a la fecha que se reincorporará a su jornada ordinaria.</li></ul>	Art 61.c) de la Ley 7/2005, art 48. g) de la Ley 7/2007, art 8 del Real Decreto ley 20/2012, de 13 de julio. Artículo 61.c de LEY 9/2012.	<ul style="list-style-type: none"><li>•Se aplica cuando el empleado/a haya ejercido la opción de interrupción del cómputo del periodo de maternidad hasta la fecha de alta hospitalaria.</li><li>•Permiso en horas no lectivas.</li><li>•No podrán acogerse a este permiso el personal interino a tiempo parcial.</li></ul>



	máximo de dos horas, con la disminución proporcional de sus retribuciones.			
<b>16. Permiso por cuidado de hijo menor afectado por cáncer u otra enfermedad grave</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>El funcionario tendrá derecho, siempre que ambos progenitores, trabajen, a una reducción de la jornada de trabajo de al menos la mitad.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>Impreso oficial.</li><li>Libro de familia.</li><li>Solicitud al director provincial.</li><li>Avisar con quince días de antelación a la fecha que se reincorporará a su jornada ordinaria.</li></ul>	Art 61.c) de la Ley 7/2005, art 48. g) de la Ley 7/2007, art 8 del Real Decreto ley 20/2012, de 13 de julio. Artículo 61.f de LEY 9/2012	<ul style="list-style-type: none"><li>Retribuciones íntegras durante la hospitalización y tratamiento continuado, y, como máximo, hasta que el menor cumpla los 18 años.</li><li>Cuando concurren en ambos progenitores, las circunstancias necesarias para tener derecho a este permiso o, en su caso, puedan tener la condición de beneficiarios de la prestación establecida para este fin en el Régimen de la Seguridad Social que les sea de aplicación, el funcionario tendrá derecho a la percepción de las retribuciones íntegras durante el tiempo que dure la reducción de su jornada de trabajo, siempre que el otro progenitor, sin perjuicio del derecho a la reducción de jornada que le corresponda, no cobre sus retribuciones íntegras en virtud de este permiso o como beneficiario de la prestación establecida para este fin en el Régimen de la Seguridad Social que le sea de aplicación. En caso contrario, sólo se tendrá derecho a la reducción de jornada, con la consiguiente reducción de retribuciones.</li><li>Asimismo, en el supuesto de que ambos presten servicios en el mismo órgano o entidad, ésta podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas en el correcto funcionamiento del servicio.</li><li>Reglamentariamente se establecerán las condiciones y supuestos en los que esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas.</li></ul>





<b>17. Permiso por razón de violencia de género sobre la mujer funcionaria</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>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.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>Orden de protección a favor de la víctima y excepcionalmente, en su ausencia, informe del ministerio fiscal.</li></ul>	Art 59.5) de la Ley 7/2005 y el art 49.d) de la Ley 7/2007. Artículo 61.g de LEY 9/2012	<ul style="list-style-type: none"><li>Por la dirección del centro y la dirección provincial se adoptarán medidas de organización horaria, aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo del trabajo que sean aplicables en los términos que se establezcan reglamentariamente por la Junta de Castilla y León.</li></ul>
<b>18. Consultas, tratamientos y exploraciones de tipo médico propias o de un familiar de primer grado.</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>Tiempo indispensable.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>Justificante médico.</li></ul>	Art 15.f) del Decreto 210/200.	<ul style="list-style-type: none"><li>Propias o de familiares de primer grado de consanguinidad o afinidad.</li><li>Cuando los centros donde se efectúen no tengan establecidas horas de consultas fuera del horario.</li></ul>
<b>19. Permiso parcialmente retribuido.</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>Un curso completo.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>Solicitud al Sr Consejero de Educación.</li></ul>	Orden EDU/862/2006, de 23 de mayo.	<ul style="list-style-type: none"><li>Periodo de cinco cursos escolares.</li><li>Durante los 4 primeros cursos se prestará servicio a jornada completa, percibiendo el 85 % de las retribuciones, mientras e quinto se disfrutará del permiso, percibiendo la misma retribución parcial.</li><li>El periodo de cinco años comenzará al inicio del curso escolar posterior a la petición.</li></ul>

# LICENCIAS

Denominación	Duración	Justificante	Normativa	Aclaraciones
<b>1. Por enfermedad propia</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Hasta el alta médica.</li> <li>A los <b>12 y 16 meses</b>, informes médicos específicos de ratificación y justificación.</li> <li>Prórrogas con límite máximo total de <b>30 meses</b>.</li> <li>Inicio del <b>procedimiento de jubilación por incapacidad</b> permanente para el servicio, a instancia de parte o de oficio. (Parcial. Total. Absoluta. Gran invalidez)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Impreso oficial.</li> <li>Baja médica oficial.</li> <li>Solicitud al Director provincial. (Si son más de tres días).</li> </ul>	Art. 62.1.a) de la Ley 7/2005	<ul style="list-style-type: none"> <li>Renovación de licencia cada 15 días en MUFACE, 7 días en la Seguridad Social.</li> <li>Prórrogas mensuales a partir del cuarto mes.</li> <li>La Administración educativa abonará sólo retribuciones básicas, resto MUFACE.</li> </ul>
<b>2. Riesgo durante el embarazo.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>No impide el disfrute de las 16 semanas del permiso por maternidad.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Parte médico.</li> <li>Solicitud al Director Provincial.</li> </ul>	Art. 8 del Decreto 210/2000 y Art. 62.1.b) de la Ley 7/2005	<ul style="list-style-type: none"> <li>No impide el disfrute de las 16 semanas de la licencia de alumbramiento.</li> </ul>
<b>3. Por asuntos propios sin retribución.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>La duración acumulada no podrá exceder de <b>3 meses</b> cada dos años, ni ser inferior a <b>15 días</b>.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Impreso oficial. Cualquier justificación.</li> <li>Solicitud al Director Provincial.</li> </ul>	Art. 11.1) del Decreto 210/2000, Art. 62.2.a) y 62.3) de la Ley 7/2005	<ul style="list-style-type: none"> <li>Sólo funcionarios. Sin retribución.</li> <li>Subordinada a las necesidades del servicio. Concesión discrecional..</li> <li>Se consideran servicios activos a todos los efectos.</li> <li>En caso de enfermedad grave de familiar de 1er. grado podrá reducirse hasta 7 días naturales.</li> </ul>
<b>4. Licencias por estudios.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Se establece en la Orden de convocatoria, que suele publicarse en el primer trimestre.</li> <li><b>Un curso</b>, normalmente.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Solicitud. Documentación requerida en la convocatoria.</li> <li>Solicitud al Director Provincial.</li> </ul>	Art. 62.2.b) de la Ley 7/2005	<ul style="list-style-type: none"> <li>Sólo funcionarios.</li> <li>Se cobran las retribuciones totales. (Excepto puestos singulares u órganos unipersonales)</li> <li>No interrumpe la antigüedad.</li> <li>Incompatible con otra actividad, ayuda o beca.</li> </ul>



<b>5. Para la colaboración y participación en determinados proyectos.</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Duración máxima de <b>3 meses</b>, salvo necesidad.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Informe del superior jerárquico.</li><li>• Subordinada a las necesidades del servicio.</li></ul>	Art. 62.2.c), 62.2.d) y 62.3) de la Ley 7/2005	<ul style="list-style-type: none"><li>• Para la colaboración en Programas de Cooperación y Ayuda Humanitaria en situaciones de emergencia y catástrofe. Totalidad de retribuciones.</li><li>• Para la participación en Programas y Proyectos de Ayuda y Cooperación al Desarrollo.</li><li>• Sin retribución.</li><li>• No se pierde la antigüedad.</li></ul>
---------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

# EXCEDENCIAS

Denominación	Duración	Justificante	Normativa	Aclaraciones
1. Excedencia por cuidado de familiares mayores o enfermos.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Hasta <b>un año</b>.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Solicitud al Director Provincial.</li> </ul>	Art. 92 de la Ley 7/2005	<ul style="list-style-type: none"> <li>Familiares hasta el 2º grado que no puedan valerse por sí mismos, ni desempeñen actividad retribuida.</li> <li>Con reserva del puesto de trabajo.</li> <li>Se reconocen los servicios.</li> </ul>
2. Excedencia por cuidado de hijos.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Hasta 3 años por cada hijo.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Solicitud al Director Provincial.</li> </ul>	Art. 92 de la Ley 7/2005	<ul style="list-style-type: none"> <li>Los tres años se cuentan desde la fecha de nacimiento o adopción. Se reconocen servicios.</li> <li>Un único período por sujeto causante.</li> <li>Reserva del puesto los dos primeros años. En los dos siguientes la localidad.</li> <li>Se reconocen los servicios. Ambos padres pueden hacer uso de la misma si los dos trabajan.</li> </ul>
3. Excedencia voluntaria por prestación de servicios en el sector público.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Por el tiempo en que se mantenga la relación de servicios original.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>De oficio o a instancia de parte. (Solicitud al Director Provincial)</li> </ul>	Art. 91.1 de la Ley 7/2005	<ul style="list-style-type: none"> <li>Funcionarios en servicio activo en otro Cuerpo o Escala de cualquiera de las Administraciones Públicas y los que pasen a prestar servicios en Organismos o Entidades del sector público y no les corresponda quedar en servicio activo o servicios especiales.</li> <li>Producido el cese, deberán solicitar el reingreso en el plazo máximo de un mes.</li> </ul>
4. Excedencia voluntaria por interés particular.	<ul style="list-style-type: none"> <li><b>Indefinido</b>. (Mínimo <b>dos años</b> para el Reingreso)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Solicitud al Director Provincial.</li> </ul>	Art. 91.2 de la Ley 7/2005	<ul style="list-style-type: none"> <li>Haber prestado servicios efectivos 5 años en cualquier Administración, anteriores a la petición.</li> <li>Se entra en ella cuando se incumple el plazo de reingreso desde otra situación.</li> <li>No se reconoce servicios, ni reserva el puesto. Impide la jubilación.</li> </ul>
5. Excedencia voluntaria por agrupación familiar.	<ul style="list-style-type: none"> <li><b>De 2 a 15 años</b>.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Solicitud al Director Provincial.</li> </ul>	Art. 91.3 de la Ley 7/2005	<ul style="list-style-type: none"> <li>Cónyuge funcionario o laboral en otro municipio.</li> <li>No se devengan retribuciones, ni es computable el tiempo permanecido en tal situación a efectos de trienios y derechos pasivos.</li> </ul>