

CURSO 2017/18

PERMISOS DOCENTES CLM

NORMATIVA APLICABLE:

- Acuerdo de la mesa general de negociación de los empleados públicos de Castilla-La Mancha
- LEY 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público.
- Plan Concilia (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)
- L. Funcionarios Civiles.E.
- Ley 4/2011, de 10 de marzo, del Empleo Público en CLM
- 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 Garantías de los Servicios Sociales Básicos de CLM
- Decreto 315/1964, de 7 de febrero, texto articulado de la Ley de Funcionarios Civiles del Estado.
- Ley 30/1984, de 2 de agosto, de medidas para la Reforma de la Función Pública.

Matrimonio

15 días naturales.

Se da el mismo tratamiento a la inscripción en los Registros de Parejas de Hecho de cualquier comunidad autónoma y además esta licencia se puede acumular al periodo de vacaciones.

Podrá disfrutarse con anterioridad o posterioridad al supuesto de hecho incluyendo esa fecha en el periodo. En los supuestos de parejas de hecho se toma como hecho causante la solicitud de inscripción en el Registro o notificación de admisión como pareja.

Nacimiento de hijos/as prematuro y/o hospitalizado

2 horas diarias de ausencia del trabajo cobrando las retribuciones íntegras.

Además se puede reducir la jornada hasta 2 horas con la disminución de retribuciones. Lo pueden disfrutar el funcionario o la funcionaria.

También se puede disfrutar este permiso en el caso de hospitalización de hijos/as menores de 12 años.

El límite de 12 años se elevará hasta la edad de escolarización correspondiente en el caso de hijos/as discapacitados que asistan a centros de educación especial. Se contempla la posibilidad de que la maternidad se amplíe en tantos días como esté hospitalizado.

Guarda legal, (reducción de jornada)

Puede ir de 1/8 a 1/5 de la jornada con la reducción proporcional de las retribuciones.

De un menor de 12 años, de persona mayor que requiera especial dedicación, de persona con discapacidad que no desempeñe actividad retributiva, de familiar hasta el 2 grado de consanguinidad o afinidad que por edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retributiva, de hijos/as con necesidades educativas especiales o problemas de adaptación psicosocial.

Permiso por maternidad

16 semanas ininterrumpidas, se ampliará en 2 semanas más por discapacidad del hijo/a, por parto múltiple y por familia monoparental. El permiso se distribuirá a opción de la empleada siempre que 6 semanas sean después del parto.

Si ambos progenitores trabajan, 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 permiso, bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre.

En los casos de parto prematuro y cuando el neonato deba permanecer hospitalizado, este permiso se ampliará en tantos días como el neonato se encuentre hospitalizado con un máximo de 13 semanas adicionales.

En caso de fallecimiento de la madre, con independencia de si trabajaba o no, el otro progenitor/a podrá hacer uso del permiso.

Se puede coger las vacaciones no disfrutadas por coincidir con la maternidad a continuación de ésta.

Si la madre no tuviera derecho a suspender su actividad profesional, el otro progenitor puede disfrutar el permiso que le hubiera correspondido a la madre.

Permiso por adopción o acogimiento

16 semanas, se ampliará en 2 semanas más en los casos de discapacidad, adopción o acogimiento múltiple o familia monoparental. El cómputo del plazo se contará a elección del funcionario/a bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, o a partir de la resolución judicial por la que se constituya la adopción. Si fuese necesario el desplazamiento previo al país de origen del adoptado se tiene derecho, además, a un permiso de hasta 2 meses, percibiendo las retribuciones básicas.

Se conceden permisos para asistir a entrevistas relacionadas con el proceso de adopción. Si fuese necesario el desplazamiento al país de origen del adoptado/a, se podrá pedir un permiso de hasta 2 meses cobrando las retribuciones íntegras.

En familias monoparentales además de los permisos de maternidad o adopción se puede disfrutar del permiso por paternidad.

Permiso de paternidad

Desde el 1 de enero de 2017 4 semanas con carácter general. Se puede disfrutar durante el periodo comprendido entre la fecha de nacimiento, acogimiento o adopción hasta la finalización del permiso por maternidad o adopción o inmediatamente después de éste.

En familias monoparentales además de los permisos de maternidad o adopción se puede disfrutar del permiso por paternidad.

Lactancia

1 hora diaria, que puede dividirse en dos fracciones, hasta que el hijo/a tenga 12 meses o acumularlo en un mes a continuación del permiso de maternidad o paternidad.

En caso de parto múltiple se multiplicará por el número de hijos/as.

Puede ser ejercido indistintamente por cualquiera de los progenitores.

Se pueden coger vacaciones no disfrutadas por coincidir con la lactancia.

Exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y técnicas de fecundación asistida

Por el tiempo necesario y previa justificación de realizarlo en horario laboral.

Fallecimiento, accidente, enfermedad grave, hospitalización, intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo, hospitalización por parto

Cónyuge o pareja de hecho y familiares dentro del 1er grado de consanguinidad o afinidad: 3 días laborales en la misma localidad, 5 días laborales distinta localidad.

Familiar dentro del 2º grado de consanguinidad o afinidad: 2 días laborales misma localidad, 4 días laborales distinta localidad.

Se puede incrementar el permiso hasta un máximo de 10 días laborables en los supuestos de enfermedad muy grave, de familiar de 1er grado.

Se puede disfrutar de manera discontinua siempre que persista el hecho causante.

En el permiso por fallecimiento se toma como referencia el lugar del entierro, no el de la defunción.

Cuidado familiar de primer grado / cónyuge o pareja de hecho

Se puede solicitar una reducción de hasta el 50 % de la jornada, con carácter retribuido por el plazo máximo de un mes por razón de enfermedad muy grave.

Cuidado familiar segundo grado

Para el cuidado de familiar hasta el 2º grado, un permiso sin sueldo con una duración de entre 10 días y 3 meses, prorrogable, durante 3 meses más.

Se incluyen tanto familiares por consanguinidad como por afinidad.

Permiso por cuidado de hijo/a menor con enfermedad grave

Reducción de la jornada de al menos un 50% con retribuciones íntegras. Se puede disfrutar durante el tiempo que dure la hospitalización y tratamiento continuado, como máximo hasta que el menor cumpla 18 años, para casos de estar afectados por cáncer o cualquier enfermedad grave que implique ingreso hospitalario de larga duración.

Permiso para realización de actividades de formación

Actividades relacionadas con la propia práctica docente, se puede disfrutar de siete días lectivos como máximo por curso académico y siempre que las disponibilidades del centro lo permitan.

Exámenes finales

Durante los días de celebración.

Incluye pruebas definitivas de aptitud y asistencia a procesos selectivos de las Administraciones públicas.

Traslado domicilio

Sin cambio de localidad de destino: Un día natural

Con cambio de localidad de destino: Tres días naturales.

Permiso por razón de violencia de género

Las faltas de asistencia quedarán justificadas, según los servicios sociales. Tendrán derecho a la reducción de jornada y en los casos en que se haya visto obligada a optar por un cambio de domicilio, se tendrá derecho a un pago único de 1200 euros.

Tendrá derecho a movilidad.

Es incompatible el disfrute simultáneo de la reducción de jornada y de la flexibilización horaria.

Vacaciones anuales

22 días hábiles por año natural.

Cuando el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal, embarazo, parto, lactancia, maternidad, adopción o acogimiento, paternidad, se tendrá derecho a disfrutar de las vacaciones aunque haya terminado el año natural al que corresponden.

Licencias sin sueldo

Hasta 3 meses cada 2 años. Siempre que las necesidades del servicio lo permitan. Previo informe de la Dirección del centro.

Asuntos propios

Ley 6/2012 ,de acompañamiento a las medidas complementarias del Plan de Garantías.

Hasta 6 meses por año, condicionado a las necesidades de servicio, no se sustituirá a la persona que lo solicite

Días "griposos"

Instrucción sobre días de ausencia por enfermedad o accidente que no dan lugar a una situación de incapacidad temporal. (acuerdo firmado por CC OO, UGT y FSSES)

4 días al año, contando el año natural (de enero a diciembre) en los que la ausencia no conlleva reducción de salario.

Hasta tres de ellos consecutivos.

Con "Declaración Responsable" si sólo se usa un día y con Justificación Médica si son dos o tres.

A partir del cuarto día consecutivo de ausencia, se actuará según la Resolución 08/05/2012 (baja médica con quita de haberes)

Una vez gastados los cuatro días griposos se seguirán las instrucciones de la Resolución 08/05/2012 (Certificación médica para las ausencias de un día y baja médica si la ausencia se prolonga por más de un día) con la quita de haberes correspondientes. Los días no lectivos (fines de semana, festivos, etc.) no se tendrán en cuenta para el cómputo de estos días griposos.

