

## CIRCULAR DE 06 DE FEBRERO DE 2013 SOBRE LICENCIAS Y PERMISOS

### • REFERENCIA NORMATIVA

Hasta la publicación de la Ley 7/2007 de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, la normativa en materia de permisos, licencias y reducciones era la siguiente:

- ✓ Ley de Funcionarios Civiles del Estado, aprobada por Decreto 315/1964 de 7 de febrero.
- ✓ Ley 30/1984, de 2 de agosto de Medidas para la Reforma de la Función Pública.
- ✓ Ley 6/1985 de 28 de noviembre de Ordenación de la Función Pública de la Junta de Andalucía.
- ✓ Decreto 349/1996 de 16 de julio, por el que se regulan las diversas formas de prestación del tiempo de trabajo del personal funcionario en la Administración de la Junta de Andalucía, modificado por el Decreto 347/2003 de 9 de diciembre.
- ✓ Orden de 4 de septiembre de 1987, por la que se regula la jornada semanal de los funcionarios públicos docentes.
- ✓ Ley 5/2002 de 16 de diciembre de parejas de hecho.
- ✓ Decreto 32/2005 de 15 de febrero por el que se constituye y regula el Registro de parejas de hecho.

A la que hay que añadir:

- ✓ Acuerdo de 5 de febrero de 2004 suscrito entre la entonces Consejera de Educación y Ciencia y diversas organizaciones sindicales sobre modificación de la Circular de 15 de noviembre de 2000 sobre licencias y permisos.
- ✓ Ley 12/2001 de Medidas Urgentes para la Reforma del Mercado de Trabajo y la mejora de su calidad.
- ✓ Ley 53/2002 de Medidas Fiscales, Administrativas y del Orden Social.
- ✓ Ley Orgánica 1/2004 de 28 de diciembre de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.

Más recientemente se han adoptado una serie de medidas de carácter nacional:

- ✓ Decreto-Ley 1/2012 de 19 de junio de Medidas Fiscales, Administrativas, laborales y en materia de Hacienda Pública para el reequilibrio económico financiero de la Junta de Andalucía.
- ✓ Real Decreto-Ley 20/2012 de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad.
- ✓ Decreto-Ley 3/2012 de 24 de julio por el que se modifica el Decreto-Ley 1/2012 de 19 de junio para adaptarlo Real Decreto-Ley 20/2012 de 13 de julio.
- ✓ Ley 3/2012 de 21 de septiembre de Medidas Fiscales, Administrativas, laborales y en materia de Hacienda Pública para el reequilibrio económico-financiero de la Junta de Andalucía.
- ✓ Instrucción 4/2012 de 21 de diciembre de la Secretaría General para la Administración Pública en materia de jornada laboral, vacaciones y permisos en el ámbito de la administración general de la Junta de Andalucía y de sus Instituciones, Agencias Administrativas y Agencias de Régimen Especial.

## **CONSIDERACIONES GENERALES:**

- La distinción entre permisos y licencias se ha ido difuminando en la práctica en favor de la permanencia de una sola categoría “EL PERMISO”.
- Sólo se mantiene la denominación “LICENCIAS” en el caso de licencias por enfermedad del personal docente funcionario acogido al Régimen de MUFACE y en el supuesto de licencia por riesgo durante el embarazo y durante la lactancia natural.
- Respecto al personal NO DOCENTE (funcionario y laboral) que presta servicio en los centros de enseñanza no universitaria y en los servicios educativos, le será de aplicación la normativa e instrucciones que le son propias.
- La presente Circular será de aplicación a todo el personal funcionario de los cuerpos docentes (el funcionario en prácticas tendrá la consideración de funcionario de carrera).
- Asimismo al personal laboral que preste servicios como docente (se incluyen los profesores de religión de los centros docentes públicos cuya gestión se haya transferido a la Comunidad Autónoma de Andalucía).
- El cómputo del grado de vinculación familiar se realizará considerándose a la pareja estable equivalente a una relación matrimonial (Ley 5/2002 de parejas de hecho).
- Las solicitudes se presentarán utilizando el modelo normalizado (ANEXO I) de esta Circular.
- El plazo para resolver será de 1 MES en todos los casos salvo en Asuntos Particulares Sin Retribución que será de 15 días. El efecto del silencio se considerará ESTIMATORIO.

Tipo de Permiso	Duración	Órgano Competente	Plazo de Presentación	Observaciones
<b>FALLECIMIENTO, ACCIDENTE, ENFERMEDAD GRAVE DE UN FAMILIAR</b>	<u>1º grado de consanguinidad o afinidad:</u> – <b>3 días hábiles en la misma localidad de residencia.</b> – <b>5 días hábiles en distinta localidad.</b> <u>2º grado de consanguinidad o afinidad:</u> – <b>2 días hábiles en la misma localidad de residencia.</b> – <b>3 días hábiles en distinta localidad.</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• De forma ininterrumpida desde el inicio del hecho.</li> <li>• O alternativamente dentro de la duración del mismo si lo permiten las necesidades del servicio.</li> <li>• Este permiso nunca podrá superar el hecho causante.</li> </ul>	Dirección del centro	-Previamente si es posible.  -Justificación posterior.	<b>Enfermedad grave</b> comprende: -Hospitalización no ambulatoria. -Sin hospitalización, si la gravedad se acredita con informe médico. -Cuidados en domicilios como continuación de lo anterior. -Parto, solo para padre y madre de los dos progenitores.  <b>Fallecimiento:</b> fuera del horario laboral se computa desde el día siguiente. En horario laboral computa ese día.
<b>ENFERMEDAD INFECCIONOSA DE HIJOS MENORES DE 9 AÑOS</b>	– <b>3 días naturales continuados</b>	Dirección del centro	-Previamente si es posible. -Justificación posterior.	Pueden alternar el padre y la madre si la suma de los días no supera el máximo establecido.
<b>TRASLADO DE DOMICILIO</b>	– <b>1 día</b>	Dirección del centro	-Previamente al traslado.	A los 15 días del disfrute justificación de haberlo realizado (factura, nuevo empadronamiento, recibo domiciliado, etc.)
<b>EXÁMENES FINALES, PRUEBAS DEFINITIVAS DE APTITUD, DURANTE LOS DÍAS DE SU CELEBRACIÓN, Y POR RAZONES DE FORMACIÓN.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– El tiempo <b>mínimo pero suficiente</b> para posibilitar la asistencia.</li> <li>– Si se celebran fuera de la localidad se agregará el tiempo necesario para el <b>desplazamiento</b>.</li> </ul>	<b>EXÁMENES:</b> Dirección del centro.  <b>FORMACIÓN</b> : Delegación Territorial	-Al tener conocimiento del hecho causante.  -10 días antes del inicio de la actividad.	-Justificarlo si es posible con la solicitud, de lo contrario tras el disfrute del permiso.  -Adjuntar documentación a la solicitud (Programa, Centro que organiza, Informe de la dirección del centro de la atención del alumnado en la ausencia, Certificación de actividad homologada, Autorización de la Dirección General de las No Homologadas). -La participación como ASISTENTE. -Se justificará con certificado de asistencia.

Tipo de Permiso	Duración	Órgano Competente	Plazo de Presentación	Observaciones
<b>REALIZACIÓN DE FUNCIONES SINDICALES O DE REPRESENTACIÓN DEL PERSONAL</b>	a) <u>Funciones sindicales de carácter permanente</u> – En las estructuras del propio sindicato. – En el centro de trabajo o de representación del personal. – <b>EL TIEMPO QUE DURE LA DESIGNACIÓN O ELECCIÓN.</b> b) <u>Formación sindical, funciones sindicales o representativas con carácter ocasional.</u> – <b>EL TIEMPO INDISPENSABLE PARA LAS MISMAS.</b>	Delegación Territorial	Previamente al hecho causante.	-Justificarlo si es posible con la solicitud, de lo contrario tras el disfrute del permiso.
<b>REALIZACIÓN DE EXÁMENES PRENATALES Y TÉCNICAS DE PREPARACIÓN AL PARTO POR LAS FUNCIONARIAS EMBARAZADAS</b>	– <b>El tiempo necesario para hacer posible la asistencia a las referidas actividades.</b>	Delegación Territorial	Previamente al hecho causante.	-Junto a la solicitud, justificante de los exámenes prenatales o técnicas de preparación al parto.  -Posteriormente, documentación acreditativa de haberlas realizado.
<b>POR LACTANCIA O CUIDADO DE UN HIJO MENOR DE 16 MESES</b>	– <b>1 hora diaria que podrá dividir en 2 fracciones.</b> – <b>½ hora al inicio y al final de la jornada.</b> – <b>1 hora al inicio o al final de la jornada.</b>	Delegación Territorial	-De ser posible previamente a la fijación del horario.  -Si se opta por la sustitución de 4 semanas se solicitará junto al permiso de maternidad.	- <b>Indistintamente</b> por uno u otro progenitor si ambos trabajan.  -Se podrá <b>sustituir</b> el tiempo de lactancia por un permiso retribuido de 4 semanas, X nº hijos/as en caso de parto múltiple. -Solo puede ser acumulable a la reducción de jornada por guarda legal.
<b>POR NACIMIENTO DE HIJOS PREMATUROS O QUE POR CUALQUIER OTRA CAUSA DEBAN PERMANECER HOSPITALIZADOS A CONTINUACIÓN DEL PARTO</b>	– <b>2 horas diarias (máximo).</b> – <b>Asimismo podrán reducirse hasta un máximo de 2 diarias con la disminución proporcional de las retribuciones.</b>	Delegación Territorial	-Cuando se produzca el hecho causante.	-La concreción horaria y disfrute corresponde al solicitante. -De ser posible, el centro permitirá al docente ajustar su horario para que no coincida con docencia directa. -En la reducción con disminución de retribuciones, ésta no podrá realizarse exclusivamente sobre el horario de docencia directa.

Tipo de Permiso	Duración	Órgano Competente	Plazo de Presentación	Observaciones
<b>REDUCCIÓN DE JORNADA POR RAZONES DE GUARDA LEGAL Y POR RAZONES DE CUIDADO DE UN FAMILIAR HASTA 2º GRADO DE CONSANGUINIDAD</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>1/3 de jornada (80 % de las retribuciones)</b></li> <li>- <b>1/2 de jornada (60% de las retribuciones)</b></li> </ul>	Delegación Territorial	Antes del 1 de julio de cada año.	-Compatible con Lactancia. -La reducción de 1/3-1/2 se distribuirá entre horario lectivo y no lectivo proporcionalmente. -1 sola vez en el curso escolar, salvo por circunstancia sobrevenida acreditada. -Incompatible con cualquier otra actividad remunerada.
<b>POR CUIDADO DE UN FAMILIAR DE 1º GRADO (por razones de enfermedad muy grave)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Hasta el 50 % de la jornada y por el plazo máximo de 1 mes.</b></li> </ul>	Delegación Territorial	Cuando se produzca el hecho causante.	-1 sola vez por un mismo proceso patológico, aunque el hecho se repita en el tiempo. -Incompatible con otra actividad remunerada. -Se distribuirá proporcionalmente entre horario lectivo y no lectivo.
<b>DEBER INEXCUSABLE PÚBLICO O PERSONAL Y POR DEBERES RELACIONADOS CON LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Obligación que genera responsabilidad penal, civil o administrativa.  <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ <b>El tiempo indispensable</b></li> </ul> </li> <li>- Desempeño de cargo electo en una Corporación Local (<b>Plenos, Comisiones y atención a las Delegaciones*</b>).</li> <li>- Participación en procesos electorales y por ejercicio del derecho de sufragio.  <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ <b>5 horas al día siguiente para presidentes, vocales e interventores.</b></li> </ul> </li> </ul>	Dirección del Centro	De ser posible, previamente al hecho causante.	*Solo las funciones de especial relevancia, previa convocatoria o citación del Órgano competente y con Orden del Día.  **Presidentes, vocales, interventores y apoderados tienen derecho a permiso retribuido si el día de la votación no coincide con su descanso semanal.
<b>POR MATRIMONIO</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>15 días naturales</b>, consecutivos y deben comprender el día que se celebre el matrimonio o se constituya la pareja de hecho.</li> </ul>	Delegación Territorial	Al menos 1 mes antes.	-Parejas de hecho equiparadas al matrimonio.
<b>REDUCCIÓN DE JORNADA POR INTERÉS PARTICULAR</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Con reducción proporcional de las retribuciones, teniendo en cuenta las necesidades del servicio.</b></li> </ul>	Delegación Territorial	Antes del 1 de julio de cada año.	-1 sola reducción en el curso escolar, extendido a la finalización del mismo (31 de agosto).

Tipo de Permiso	Duración	Órgano Competente	Plazo de Presentación	Observaciones
<b>PERMISO SIN RETRIBUCIÓN POR COLABORACIÓN CON ALGUNA ONG</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Hasta 6 meses</b></li> </ul>	Dirección General de RRHH	Cuando se produzca el hecho causante.	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Podrá ampliarse otro período igual previa autorización de la Dirección General de RRHH.</li> <li>-El <b>personal interino</b> lo podrá solicitar si le queda, a la fecha de solicitud, un período igual o superior a 6 meses.</li> <li>-No supone la exclusión de la bolsa correspondiente.</li> </ul>
<b>PERMISO POR PARTO</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>16 semanas ininterrumpidas.</b></li> <li>- <b>Se ampliarán en 2 semanas más:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Por discapacidad del hijo.</li> <li>✓ Y por cada hijo a partir del 2º en los partos múltiples.</li> </ul> </li> </ul>	Delegación Territorial	Cuando se disponga de la documentación exigida.	<ul style="list-style-type: none"> <li>-El disfrute podrá ser <b>simultáneo</b> entre ambos progenitores.</li> <li>-<b>6 semanas</b> serán inmediatamente después del parto <b>para la madre.</b></li> <li>-En <b>parto prematuro</b>, si el neonato debiera estar hospitalizado, se ampliarán los días de hospitalización hasta un máximo de <b>13 semanas adicionales.</b></li> </ul>
<b>PERMISO POR ADOPCIÓN Y ACOGIMIENTO</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>16 semanas ininterrumpidas.</b></li> <li>- <b>Se ampliarán en 2 semanas más:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Por discapacidad del menor adoptado.</li> <li>✓ Y por cada hijo a partir del 2º en los supuestos de adopción múltiple.</li> </ul> </li> </ul>	Delegación Territorial	Cuando se disponga de la documentación exigida.	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Disfrute <b>simultáneo.</b></li> <li>-Si las vacaciones coinciden con una <b>IT derivada</b> del embarazo, parto o lactancia, se podrá disfrutar en fecha distinta siempre que no hayan transcurrido más 18 meses a partir del final del año en que se haya originado el permiso.</li> <li>-Si fuera necesario <b>desplazamiento al país de origen de los adoptados</b>, además permiso de hasta 2 meses, percibiendo retribuciones básicas.</li> <li>-Se podrá iniciar hasta 4 semanas antes de la resolución judicial por la que se constituya la adopción.</li> </ul>

Tipo de Permiso	Duración	Órgano Competente	Plazo de Presentación	Observaciones
<p align="center"><b>PERMISO RETRIBUIDO DE 4 SEMANAS ADICIONALES POR PARTO, ADOPCIÓN Y ACOGIMIENTO</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>De forma ininterrumpida e inmediatamente posterior al permiso por parto, adopción y acogimiento.</b></li> </ul>	<p>Delegación Territorial</p>	<p>Al mismo tiempo que la solicitud por parto, adopción y acogimiento</p>	<p>-<b>Mismos requisitos</b> al permiso por parto, adopción y acogimiento.</p> <p>a) Si <b>padre y madre son empleados de la Junta de Andalucía</b>, sólo uno lo disfruta.</p> <p>b) Si <b>padre empleado</b> y madre trabajadora por cuenta ajena o funcionaria de otra administración, sólo el padre.</p> <p>c) Si <b>madre empleada</b>, y padre por cuenta ajena o funcionario de otra administración, sólo la madre.</p> <p>-Si las vacaciones coinciden con una <b>IT derivada</b> del embarazo, parto o lactancia, se podrá disfrutar en fecha distinta siempre que no hayan transcurrido más 18 meses a partir del final del año en que se haya originado el permiso.</p>
<p align="center"><b>PERMISO DE PATERNIDAD POR EL NACIMIENTO, ACOGIMIENTO PREADOPTIVO O PERMANENTE O ADOPCIÓN DE HIJOS</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>15 días a partir de la fecha de nacimiento o de la decisión administrativa o judicial de acogimiento.</b></li> <li>- <b>20 días naturales ininterrumpidos si:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Si se produce en familia numerosa o si con el hecho se adquiere esta condición.</li> <li>✓ Si en la familia hay previamente persona con discapacidad igual o superior al 33%</li> <li>✓ En ambos supuestos 2 días más por cada hijo a partir del segundo.</li> <li>✓ Si el hijo nacido o adoptado tenga discapacidad igual o superior al 33%.</li> </ul> </li> </ul>	<p>Dirección del Centro, comunicándolo a la Delegación Territorial.</p>	<p>Cuando se produzca el hecho causante.</p> <p>Justificación posterior.</p>	<p>-Se computará como <b>servicio efectivo</b>.</p> <p>-Derechos económicos plenos para el personal afiliado a <b>MUFACE</b>.</p> <p>-Para los pertenecientes a la <b>Seguridad Social</b>, no percibirán sus retribuciones ordinarias y solicitarán el subsidio correspondiente a la Seguridad Social.</p> <p>-Este <b>permiso y las vacaciones</b> anuales podrán disfrutarse ininterrumpidamente.</p> <p>-<b>Permiso común</b> a funcionario e interino.</p> <p>-El <b>personal laboral</b> disfrutará 2 días de licencia retribuida más 13 días de suspensión del contrato laboral con el abono del subsidio a cargo de la Seguridad Social.</p>

Tipo de Permiso	Duración	Órgano Competente	Plazo de Presentación	Observaciones
<b>PERMISOS, REDUCCIONES DE JORNADA Y OTRAS MEDIDAS RELATIVAS A LA JORNADA LABORAL POR RAZÓN DE VIOLENCIA DE GÉNERO</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Serán faltas justificadas por el tiempo y en las condiciones que determinen los Servicios Sociales de Atención o de Salud.</li> <li>- Tendrán derecho a reducción de jornada con disminución proporcional de sus retribuciones.</li> </ul>	Delegación Territorial	Cuando se produzca el hecho causante	-Común a personal funcionario e interino. -En las <b>ausencias por razones de violencia de género</b> , derechos económicos plenos.
<b>PERMISO POR CUIDADO DE HIJO MENOR AFECTADO POR CÁNCER U OTRA ENFERMEDAD GRAVE</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Reducción de jornada del 50% sin reducción de retribuciones, si: <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Que el menor padezca cáncer.</li> <li>✓ Que el menor padezca una enfermedad grave (RD 1148/2011)</li> </ul> </li> </ul>	Delegación Territorial	Cuando se produzca el hecho causante	-En el supuesto de cáncer el permiso se otorgará para la hospitalización y el tratamiento continuado. -En la enfermedad grave, sólo hospitalización y posteriores cuidados especiales indicados en informe médico. -Se podrá acumular por jornadas completas, una sola vez y con una duración máxima de 15 días.
<b>PERMISOS POR ASUNTOS PARTICULARES SIN RETRIBUCIÓN</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Hasta 3 meses cada 2 años</li> </ul>	Delegación Territorial	Al menos 15 días antes, salvo imprevistos	-Sin retribución. -Este permiso se subordinará a las necesidades del permiso.
<b>LICENCIA O BAJA POR ENFERMEDAD O ACCIDENTE</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ausencias que no superen los 3 días</li> <li>- Licencia por Incapacidad Temporal <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Parte médico de I.T.</li> <li>✓ Partes de confirmación cada 15 días para personal funcionario acogido al Régimen Especial de la SS de los funcionarios civiles del Estado.</li> <li>✓ Partes de confirmación cada 3 días para el personal interino, laboral y funcionario acogido al Régimen General de la Seguridad Social</li> </ul> </li> </ul>	Dirección del Centro  Delegación Territorial	Las ausencias se comunicarán al centro el mismo día que se produzca. Justificación el día de la incorporación, que reflejará el tiempo que el facultativo considera que la persona estaría incapacitada.  Hasta el 4º día del inicio para las IT	-El parte de confirmación al décimo mes desde el inicio se acompañará de un informe médico adicional de ratificación para la concesión de la prórroga. -Igualmente el décimo sexto previo a la extinción de la IT. -Cuando la situación de IT se extinga a los 545 días (730 días en casos excepcionales), se examinará en un plazo máximo de 3 meses a efectos de su calificación en el grado de Incapacidad Permanente que corresponda.
VÉASE LO ESTABLECIDO EN EL ARTÍCULO 14 DE LA LEY 3/2012 DE 21 DE SEPTIEMBRE, DE MEDIDAS FISCALES, ADMINISTRATIVAS, LABORALES Y EN MATERIA DE HACIENDA PÚBLICA PARA EL REEQUILIBRIO ECONÓMICO-FINANCIERO DE LA JUNTA DE ANDALUCÍA.				



Tipo de Permiso	Duración	Órgano Competente	Plazo de Presentación	Observaciones
<p><b>LICENCIA POR RIESGO DURANTE EL EMBARAZO O RIESGO DURANTE LA LACTANCIA NATURAL</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Personal funcionario acogido al Régimen Especial de la Seguridad Social de los Funcionarios Civiles del Estado <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Informe médico que diagnostique su situación de embarazo y fecha posible de parto o situación de lactancia natural.</li> <li>✓ Informe del Servicio de Prevención del centro de trabajo donde se haga constar si concurren o no agentes o condiciones que pueden influir negativamente en su salud o la del feto o del lactante.</li> </ul> </li> <li>- Personal acogido al Régimen General de la Seguridad Social <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Informe del facultativo del Servicio Público de Salud que acredite la situación de embarazo, lactancia natural y fecha probable del parto.</li> <li>✓ Certificado de la empresa, sobre la actividad desarrollada y las condiciones del puesto de trabajo.</li> <li>✓ Certificación médica sobre la existencia de riesgo durante el embarazo o lactancia.</li> </ul> </li> </ul>	<p>Delegación Territorial</p>	<p>Al día siguiente de las expedición de los partes.</p>	<p>-Derechos económicos comunes a todo el personal docente. -V ÉASE LO ESTABLECIDO EN EL ARTÍCULO 14 DE LA LEY 3/2012 DE 21 DE SEPTIEMBRE, DE MEDIDAS FISCALES, ADMINISTRATIVAS, LABORALES Y EN MATERIA DE HACIENDA PÚBLICA PARA EL REEQUILIBRIO ECONÓMICO-FINANCIERO DE LA JUNTA DE ANDALUCÍA.</p>