



# I. COMUNIDAD DE CASTILLA Y LEÓN

## A. DISPOSICIONES GENERALES

### CONSEJERÍA DE EDUCACIÓN

*ORDEN EDU/423/2014, de 21 de mayo, por la que se establece la adaptación de la regulación de las vacaciones, los permisos y las licencias del Decreto 59/2013, de 5 de septiembre, para el personal funcionario docente de las enseñanzas no universitarias que presta sus servicios en los centros públicos y servicios de apoyo a los mismos, dependientes de la Consejería competente en materia de Educación.*

Mediante el Decreto 59/2013, de 5 de septiembre, se ha regulado la jornada, el horario, las vacaciones, los permisos y las licencias del personal funcionario al servicio de la Administración de la Comunidad de Castilla y León.

El artículo 2.2 del Decreto 59/2013, de 5 de septiembre, dispone que el personal funcionario docente de la consejería competente en materia de educación y el resto del personal funcionario docente que preste sus servicios en centros docentes no universitarios no dependientes de esa consejería se regirá, en todo lo que no se encuentre regulado por la normativa básica y la legislación específica de aplicación, por lo que al respecto se disponga en sus correspondientes normas reglamentarias y, en su defecto y sin perjuicio de las adaptaciones que resulten necesarias, por lo dispuesto en el Decreto 59/2013, de 5 de septiembre.

La disposición final tercera del citado decreto establece la posibilidad de realizar, mediante orden del consejero competente en materia de educación, las adaptaciones que resulten necesarias en desarrollo y aplicación del mismo respecto de los funcionarios docentes.

Teniendo en cuenta las peculiaridades de la prestación del servicio educativo por el personal docente en los centros públicos no universitarios y servicios de apoyo a los mismos, y con el objetivo de facilitar la conciliación de los derechos del personal docente con el correcto funcionamiento del servicio público educativo como interés general, se hace necesario adaptar el régimen de vacaciones, permisos y licencias del personal funcionario docente destinado en los mismos.

En su virtud, en atención a las facultades conferidas por la Ley 3/2001, de 3 de julio, del Gobierno y de la Administración de la Comunidad de Castilla y León, y previo dictamen del Consejo Escolar de Castilla y León,

DISPONGO

CAPÍTULO I

*Objeto y ámbito de aplicación*

*Artículo 1. Objeto y ámbito de aplicación.*

1. La presente orden tiene por objeto la adaptación del régimen de vacaciones, permisos y licencias establecido en el Decreto 59/2013, de 5 de septiembre, por el que se regula la jornada, el horario, las vacaciones, los permisos y las licencias del personal funcionario al servicio de la Administración de la Comunidad de Castilla y León, para el personal funcionario docente de las enseñanzas no universitarias que presten sus servicios en los centros públicos y servicios de apoyo a los mismos dependientes de la consejería competente en materia de educación.

2. El personal funcionario docente que preste servicios en centros administrativos no docentes se registrará por lo previsto en el Decreto 59/2013, de 5 de septiembre.

3. Las previsiones de esta orden serán de aplicación, además de a los funcionarios docentes de carrera y, con las salvedades que en cada caso se prevean, a los funcionarios docentes en prácticas y a los funcionarios docentes interinos, estando condicionadas por la realización de la fase de prácticas y, en su caso, por la superación de la misma, y por la fecha de finalización de su nombramiento, respectivamente.

CAPÍTULO II

*Vacaciones, licencias y permisos*

SECCIÓN 1.<sup>a</sup>

*Vacaciones*

*Artículo 2. Régimen de disfrute.*

El personal docente tendrá derecho a disfrutar, con carácter general, de sus vacaciones anuales en el mes de agosto.

No obstante, quienes formen parte de los órganos de gobierno de los centros públicos docentes no universitarios y de los servicios de apoyo a los mismos, podrán disfrutar sus vacaciones, con carácter ordinario, a lo largo de los meses de julio y agosto, con posibilidad de fraccionamiento, de forma que quede garantizada la correcta gestión y planificación del siguiente curso escolar.

*Artículo 3. Reglas adicionales.*

A efectos de determinar el período computable para el cálculo de las vacaciones anuales, las ausencias del trabajo motivadas por incapacidad temporal, así como aquellas otras derivadas del disfrute de las licencias o los permisos legalmente establecidos, computarán como tiempo de servicios efectivos.

*Artículo 4. Cambios o interrupciones en el período de disfrute.*

1. Cuando el período de vacaciones no se haya iniciado y coincida en el tiempo con una situación de incapacidad temporal, riesgo durante la lactancia, riesgo durante el embarazo, permiso de maternidad, adopción, acogimiento o paternidad o permiso acumulado de lactancia, se podrá disfrutar a continuación de la finalización de las situaciones anteriores, aún en un año natural distinto, computándose los períodos no lectivos o de vacaciones escolares que coincidan con su disfrute.

En el supuesto de incapacidad temporal, el período de vacaciones se podrá disfrutar una vez haya finalizado dicha incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

2. Si durante el disfrute del período de vacaciones sobreviniera el permiso de maternidad, paternidad o una situación de incapacidad temporal, el período de vacaciones quedará interrumpido. El período vacacional que reste se podrá disfrutar, a continuación de la finalización de las situaciones anteriores o en su caso, a la finalización del permiso de lactancia acumulado, aún en un año natural distinto, computándose los períodos no lectivos o de vacaciones escolares que coincidan con su disfrute.

En caso que la duración de los citados permisos impida el disfrute de las vacaciones dentro del año al que correspondan, se podrán disfrutar en el año natural posterior.

3. Con subordinación a las necesidades del servicio, podrán acumularse los restantes permisos y licencias establecidos tras el disfrute del período vacacional previsto en los apartados primero y segundo del presente artículo.

SECCIÓN 2.<sup>a</sup>

*Licencias*

*Artículo 5. Licencia por enfermedad, riesgo durante el embarazo y la lactancia.*

El personal funcionario docente tendrá derecho a la concesión de licencia por enfermedad, riesgo durante el embarazo o la lactancia natural en los términos establecidos en los artículos 32, 33 y 34 del Decreto 59/2013, de 5 de septiembre y demás normativa aplicable.

*Artículo 6. Licencia por asuntos propios.*

1. Tendrá derecho a la licencia por asuntos propios el personal funcionario docente siempre que hayan transcurrido al menos dos años desde su nombramiento. La duración acumulada de esta licencia no podrá exceder de tres meses cada dos años ni podrá ser inferior a cinco días hábiles. A efectos de computar el límite de los dos años, se irán tomando en consideración aquellos que correspondan a partir del ingreso como funcionario.

2. En todo caso, la concesión de esta licencia se subordinará a la adecuada planificación del funcionamiento de los centros docentes, de tal manera que se garantice la continuidad pedagógica y especialmente cuando se solicite el disfrute próximo a la finalización de los trimestres escolares.

3. Concedida una licencia por asuntos propios con duración inferior a tres meses, podrá concederse nueva licencia por el período que reste hasta completar el plazo de tres

meses dentro del período de dos años. El cómputo de dos años se iniciará el mismo día que comience el disfrute de la primera licencia solicitada.

4. El personal funcionario docente presentará la solicitud en su centro de destino con una antelación mínima de quince días hábiles, salvo causas excepcionales debidamente acreditadas.

5. De acuerdo con el artículo 35.2 del Decreto 59/2013, de 5 de septiembre, el disfrute de esta licencia no devengará derecho retributivo alguno, sin perjuicio de ser computables dichos períodos a efectos de antigüedad.

*Artículo 7. Licencia por estudios y para realizar prácticas.*

1. Los funcionarios docentes de carrera podrán obtener licencias de estudios en los términos y condiciones que determine la correspondiente orden de convocatoria de la consejería con competencias en materia de educación, las cuales se ofertarán atendiendo a las disponibilidades presupuestarias.

2. Al personal funcionario docente de carrera que participando en un proceso selectivo sea nombrado funcionario docente en prácticas se le concederá licencia durante el tiempo en que se prolongue el correspondiente curso selectivo o fase de prácticas, percibiendo las retribuciones que para los funcionarios en prácticas establezca la normativa vigente.

*Artículo 8. Licencia para la colaboración y participación en determinados programas o proyectos.*

Para los funcionarios docentes de carrera podrán concederse licencias para la colaboración en programas de cooperación y ayuda humanitaria y licencia para la participación en programas y proyectos de ayuda y cooperación al desarrollo en los términos establecidos en los artículos 37 y 38 del Decreto 59/2013, de 5 de septiembre.

El personal funcionario docente presentará la solicitud en su centro de destino con una antelación mínima de quince días hábiles, salvo causas excepcionales debidamente acreditadas.

Estas licencias estarán subordinadas a las necesidades del servicio. Las direcciones provinciales de educación elaborarán los informes correspondientes para el estudio de su concesión.

SECCIÓN 3.<sup>a</sup>

*Permisos de carácter general*

*Artículo 9. Normas comunes.*

1. Al personal funcionario docente se le concederán los permisos de esta sección, con derecho a la totalidad de las retribuciones salvo en los supuestos de incompatibilidad legalmente establecidos, previo aviso cuando fuera posible y posterior justificación acreditativa, por alguno de los motivos y por el tiempo que se indica en los artículos siguientes.

2. Todos los permisos a que se refiere esta sección comenzarán a computarse desde el mismo día en que se produzca el hecho causante, con las siguientes salvedades:

- a) Que ese día deba computarse como de trabajo efectivo para el interesado por producirse aquel hecho, de manera imprevista, una vez iniciada su jornada laboral ordinaria, en cuyo caso comenzará su cómputo el día siguiente.
- b) En los supuestos de accidente o enfermedad grave de un familiar y de matrimonio, en los que comenzará a computarse desde la fecha que se indique en la solicitud siempre que el día del hecho causante esté comprendido dentro del período solicitado.

Cuando pudieran concurrir varios permisos de los enumerados en esta sección en el mismo período de tiempo, salvo el permiso por razón de matrimonio, no serán acumulables entre sí, pudiendo optarse por el de mayor duración.

*Artículo 10. Permiso por fallecimiento, accidente o enfermedad grave.*

1. Por fallecimiento, accidente o enfermedad grave de un familiar dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad, se concederán tres días hábiles cuando el suceso se produzca en la misma localidad, y cinco días hábiles cuando sea en distinta localidad.

2. Cuando se trate del fallecimiento, accidente o enfermedad grave de un familiar dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad, el permiso será de dos días hábiles cuando el suceso se produzca en la misma localidad y de cuatro días hábiles cuando sea en distinta localidad.

3. Para la apreciación de la concurrencia del elemento de gravedad en la enfermedad se estará a lo dispuesto en el artículo 39.a) del Decreto 59/2013, de 5 de septiembre, que dispone que podrá atenderse, entre otros, a los siguientes criterios:

- a) Dolencia o lesión física o psíquica con secuelas permanentes que limiten la actividad habitual con independencia de su hospitalización.
- b) Intervención quirúrgica con independencia de la gravedad de la dolencia o lesión.
- c) Hospitalización.

Cuando el hecho causante para conceder el permiso sea la hospitalización, éste no podrá exceder de la duración prevista en los apartados anteriores.

4. A los efectos de este permiso se entenderá por distinta localidad aquella que no se corresponda con la del puesto de trabajo donde preste sus servicios el funcionario ni con la de su residencia.

Se considerará residencia en los términos del presente artículo, la que el funcionario docente haya comunicado previamente al centro educativo o, en su defecto, a la Administración educativa.

5. En el caso de coincidencia de enfermedad grave de varios familiares los permisos no serán acumulables entre sí, pudiendo optarse por el de mayor duración.

6. El permiso por fallecimiento de un familiar interrumpirá, en su caso, el que eventualmente se viniera disfrutando por enfermedad grave.

*Artículo 11. Por traslado de domicilio.*

1. Por traslado de domicilio se concederá un día.
2. A efectos de aplicación de este permiso, se entiende que existe traslado de domicilio cuando se produzca dentro de una prestación de servicios continuada.
3. A fin de garantizar la correcta prestación del servicio, el personal funcionario docente deberá avisar de su ausencia a la dirección del centro con antelación suficiente antes de su disfrute y posteriormente aportar la justificación oportuna.

*Artículo 12. Por deberes inexcusables o relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral.*

1. Se concederán permisos por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal, entendiéndose como tal aquél cuyo cumplimiento no puede eludirse, o bien aquél cuyo incumplimiento hace incurrir en responsabilidad, siendo por ello personalísimo, esto es, sin posibilidad de ejecución por medio de representante o sustituto y siempre que el mismo no pueda realizarse fuera del horario de trabajo. En cualquier caso, y con carácter general, se entenderá por deber inexcusable de carácter público o personal:

- a) La asistencia a Juzgados o Tribunales de Justicia, comisarías o cualquier otro organismo oficial.
- b) La asistencia a plenos, comisiones informativas o de gobierno de las Entidades Locales, así como la asistencia a sesiones del pleno y de las comisiones de las Asambleas Legislativas de las Comunidades Autónomas, por los miembros de las mismas, siempre que no conlleven un régimen de dedicación exclusiva. En los supuestos previstos en este apartado las retribuciones a percibir se ajustarán a lo establecido en el artículo 5.2 de la Ley 53/1984, de 26 de diciembre, de Incompatibilidades del personal al servicio de las Administraciones Públicas.

En el caso de asistencias a plenos, comisiones informativas o de gobierno de las Entidades Locales que coincidan con el horario del centro se concederán por el tiempo imprescindible, no concediéndose dicho permiso cuando el cargo electo pueda libremente establecer el horario sin coincidencia con su jornada laboral.

- c) La asistencia a reuniones o actos en asociaciones cívicas que hayan sido convocadas formalmente por algún órgano de la Administración, cuando se ocupen cargos directivos en las mismas.
- d) La asistencia a las sesiones de un tribunal de selección o comisión de valoración, con nombramiento del órgano competente como miembro del mismo.
- e) El cumplimiento de los deberes ciudadanos derivados de una consulta electoral.

Las solicitudes deberán presentarse con una antelación suficiente en función de la previsibilidad del hecho causante, para garantizar que su ejercicio sea compatible con el derecho del alumnado a una educación integral y continua.

2. Asimismo, se concederá permiso por el tiempo imprescindible por deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral en los siguientes supuestos indicados en el artículo 39.c) del Decreto 59/2013, de 5 de septiembre:

- a) Los de asistencia, por necesidades propias o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, a consultas, tratamientos y exploraciones de tipo médico durante la jornada de trabajo, por el tiempo indispensable para ello y siempre que se justifique por los servicios sanitarios tanto la asistencia efectiva, el horario de atención y de citación, como la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.
- b) Los de asistencia, por parte de los funcionarios que tengan a su cargo personas con discapacidad igual o superior al 33% hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad y por el tiempo que resulte indispensable, a reuniones de coordinación de su centro educativo, ya sea ordinario, de integración o de educación especial, centros de habilitación y rehabilitación, de los servicios sociales y centros ocupacionales, así como otros centros específicos donde la persona con discapacidad reciba atención.

Para conceder el tiempo solicitado relativo al cumplimiento de deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral, la dirección del centro, en coordinación con la correspondiente dirección provincial de educación, adoptará las medidas oportunas necesarias al objeto de hacer compatible el ejercicio de tales deberes con la adecuada y correcta prestación del servicio educativo asegurando en todo momento al alumnado una educación integral y continua.

En el caso de que dos o más funcionarios docentes de esta Administración generasen este derecho por el mismo sujeto causante, solo uno de ellos podrá hacer uso del mismo.

*Artículo 13. Para realizar funciones sindicales o de representación del personal.*

Los funcionarios docentes de carrera o interinos de vacante tendrán derecho al disfrute de permisos para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos en la normativa vigente.

*Artículo 14. Para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud.*

Se concederá el día completo en que se concurra a exámenes finales y a otras pruebas definitivas de aptitud y evaluación en centros oficiales, incluyendo en dichas pruebas los parciales liberatorios, cuando se trate de estudios encaminados a la obtención de un título oficial, académico o profesional.

Igualmente se reconocerá tal derecho en los supuestos de asistencia a pruebas para el acceso a la función pública de las distintas Administraciones, incluidas las bolsas de empleo y las convocatorias de promoción interna.

*Artículo 15. Asuntos particulares.*

No será de aplicación al personal funcionario docente el permiso por asuntos particulares previsto en el artículo 39.f) del Decreto 59/2013, de 5 de septiembre.



*Artículo 16. Por razón de matrimonio.*

1. Los funcionarios docentes tendrán derecho a un permiso de quince días naturales ininterrumpidos por matrimonio.

2. En el caso de constituirse pareja de hecho, la duración del permiso comprenderá el día de la notificación de la resolución de inscripción en el registro o el día en que, atendiendo a su regulación específica, se deba entender estimada la solicitud al haber transcurrido el plazo sin dictarse resolución expresa.

3. El personal funcionario docente que utilice este permiso por inscripción en un registro oficial de uniones de hecho no podrá disfrutarlo de nuevo en caso de contraer matrimonio posteriormente con la misma persona.

4. Para garantizar la correcta prestación del servicio, la solicitud deberá presentarse con una antelación mínima de quince días hábiles a la fecha de su disfrute y aportar la documentación acreditativa en el plazo de veinte días hábiles desde la expedición de la misma.

5. Dicho permiso podrá acumularse, a petición del interesado, a las vacaciones o a cualquier tipo de licencia o permiso.

SECCIÓN 4.<sup>a</sup>

*Permisos por maternidad y paternidad*

*Artículo 17. Normas comunes.*

1. 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 docente o del otro progenitor funcionario durante todo el período de duración de cada permiso, y, en su caso, durante los períodos posteriores al disfrute de éste si, de acuerdo con la normativa aplicable, el derecho a percibir algún concepto retributivo se determina en función del período de disfrute del permiso.

2. Los funcionarios docentes que hayan hecho uso del permiso por parto o maternidad, paternidad y adopción o acogimiento tendrán derecho, una vez finalizado el período de permiso, a reincorporarse a su puesto de trabajo en términos y condiciones que no les resulten menos favorables a la situación de 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.

3. La acreditación documental de estos permisos se regirá por lo establecido en el artículo 43 del Decreto 59/2013, de 5 de septiembre.

4. Los permisos por parto o por adopción o acogimiento podrán disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial cuando las necesidades del servicio lo permitan. No obstante, solo podrá acogerse al permiso a tiempo parcial el personal docente que preste sus servicios a tiempo total.

Para que puedan disfrutarse a tiempo parcial estos permisos será imprescindible la solicitud previa del interesado con una antelación mínima de quince días hábiles, a la que acompañará informe del titular del centro en que estuviera destinado el funcionario, indicando la incidencia en la cobertura de las necesidades de servicio.



El órgano competente para su concesión, a la vista de la solicitud y del informe correspondiente, dictará resolución con una antelación mínima de cinco días naturales a la fecha de disfrute pretendida. La falta de resolución expresa en el plazo mencionado tendrá efectos estimatorios.

La solicitud podrá realizarse tanto al inicio del descanso correspondiente como en un momento posterior y podrá extenderse a todo el período de descanso o a parte del mismo, sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado a) del párrafo siguiente.

El disfrute a tiempo parcial de los permisos se ajustará a las siguientes reglas:

- a) Este derecho podrá ser ejercido por cualquiera de los progenitores en los supuestos de disfrute simultáneo o sucesivo del período de descanso.

En el caso de parto, la madre no podrá hacer uso de esta modalidad de permiso durante las seis semanas inmediatas posteriores al mismo, que serán de descanso obligatorio.

- b) El período durante el que se disfrute el permiso se ampliará proporcionalmente en función de la jornada de trabajo que se realice, la cual se fijará a elección del interesado, no pudiendo ser inferior, en cualquier caso, a la mitad de su jornada.
- c) El disfrute del permiso será ininterrumpido. Una vez acordado, sólo podrá modificarse por iniciativa del interesado y debido a causas relacionadas con su salud o la del menor.
- d) Durante el período de disfrute del permiso a tiempo parcial no podrá el beneficiario prestar servicios extraordinarios fuera de la jornada de trabajo que realice como consecuencia de la concesión de este permiso.

El permiso a tiempo parcial será incompatible con el disfrute simultáneo por el mismo interesado de los permisos previstos por lactancia, nacimiento de hijos prematuros y con la reducción de jornada por razones de guarda legal.

Igualmente, será incompatible con el ejercicio del derecho a la excedencia por cuidado de familiares.

5. La cesión parcial a favor del otro progenitor será compatible con el disfrute previo por su parte del permiso de paternidad a que pudiera tener derecho.

6. Asimismo, la cesión parcial a favor del otro progenitor podrá ser revocada por la madre si sobrevinieren hechos que hagan inviable su aplicación, tales como ausencia, enfermedad o accidente del otro progenitor, abandono de familia, separación, violencia de género u otras causas análogas.

#### *Artículo 18. Permisos por parto.*

1. El permiso por parto tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas. Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del hijo y, por cada hijo a partir del segundo, en los supuestos de parto múltiple. 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.

2. 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 período de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período 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 esta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

3. En los casos de disfrute simultáneo de períodos 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.

4. Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades del servicio lo permitan y en los términos establecidos en el artículo 17.4.

5. El inicio del permiso de maternidad interrumpirá los permisos que se hubiesen podido producir por hospitalización de la madre.

6. 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.

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

#### *Artículo 19. Permisos por adopción o acogimiento.*

1. 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.

2. El permiso por adopción o acogimiento, 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.

3. La adopción posterior al acogimiento del mismo menor no generará un nuevo permiso.

4. El cómputo del plazo se contará a elección del funcionario docente, a partir de la decisión administrativa o judicial de 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 períodos de disfrute de este permiso.

5. 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 períodos ininterrumpidos.

6. En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas o de las que correspondan en caso de adopción o acogimiento múltiple y de discapacidad del menor adoptado o acogido.

7. Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades del servicio lo permitan y en los términos establecidos en el artículo 17.4.

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

9. 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 período exclusivamente las retribuciones básicas.

Con independencia del permiso de hasta dos meses previsto en el párrafo anterior y para el supuesto contemplado en este artículo, el permiso por adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, el período de dieciséis semanas 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.

Si disfrutando un permiso para desplazamiento previo a la adopción o acogimiento internacional, este no se produjera, se deberá justificar mediante la documentación acreditativa en la que se haga constar las circunstancias que lo han impedido.

#### *Artículo 20. Permisos de paternidad.*

1. El permiso de paternidad por el nacimiento, acogimiento o adopción de un hijo, tendrá una duración de quince días naturales ininterrumpidos, 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.

2. Los supuestos de nacimiento, adopción o acogimiento múltiples no producirán variación de la duración de este permiso.

3. Este permiso es independiente del disfrute compartido de los permisos contemplados en los artículos 18 y 19 de la presente orden.

Para el cómputo del inicio del disfrute de dicho permiso se estará a lo dispuesto en el artículo 9.2 de la presente orden.

El inicio del disfrute del permiso por paternidad interrumpe el permiso que se hubiese podido generar por hospitalización de la madre.

### SECCIÓN 5.<sup>a</sup>

#### *Permisos para la conciliación de la vida familiar y laboral*

#### *Artículo 21. Normas comunes.*

1. Tendrá la consideración de persona mayor a los efectos de los permisos que se recogen en esta sección la persona que tenga una edad igual o superior a los 65 años, siempre que no desempeñe una actividad retribuida.

2. A los efectos de la concesión de reducción de jornada por razón de guarda legal no se entenderá equivalente al desempeño de actividad retribuida por parte del sujeto causante la percepción de pensión.

3. Por guarda legal, a los efectos de estos permisos, se entenderán las instituciones de la patria potestad, la tutela y el acogimiento preadoptivo o permanente.

4. La apreciación de la concurrencia del elemento de gravedad en los supuestos de enfermedad se realizará atendiendo a las circunstancias del caso concreto, pudiendo atenderse, entre otros, a los criterios fijados en el artículo 10.3 de la presente orden.

5. La acreditación documental de estos permisos se regirá por lo establecido en el artículo 47 del Decreto 59/2013, de 5 de septiembre.

*Artículo 22. Permisos para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto.*

Se concederá un permiso para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto a las funcionarias docentes embarazadas, por el tiempo necesario para su práctica, previa justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

*Artículo 23. Permisos por lactancia de un hijo menor de 12 meses.*

1. Por lactancia de un hijo menor de 12 meses se tendrá derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrá dividirse 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. Asimismo podrá ser ejercido indistintamente por uno u otro de los progenitores, en el caso de que ambos trabajen.

A efectos de lo dispuesto en este artículo se incluye dentro del concepto de hijo, tanto al consanguíneo como al adoptivo o al acogido con carácter preadoptivo o permanente simple.

2. En caso de disfrute por el padre deberá solicitarlo con carácter previo y acreditar la condición de trabajadora de la madre y el no disfrute por la misma de este permiso.

3. Este permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción o acogimiento múltiples.

4. El derecho regulado en este artículo es compatible y acumulable a la reducción de jornada por razón de guarda legal.

5. Igualmente la funcionaria docente podrá solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente, de acuerdo con las reglas y condiciones siguientes:

- a) Esa opción se disfrutará a continuación del permiso por parto, adopción o acogimiento y deberá solicitarse al menos con una antelación mínima de quince días hábiles antes de la finalización del permiso de maternidad. Una vez se haya

optado por una u otra modalidad de disfrute, deberá mantenerse dicha opción hasta su finalización.

- b) El disfrute acumulado en jornadas completas de este permiso está condicionado a la incorporación al puesto de trabajo una vez finalizado dicho disfrute acumulado, a lo indicado en el artículo 1.3 de esta orden para funcionarios docentes en prácticas e interinos, y a su permanencia en esta situación hasta que el hijo cumpla 12 meses. El incumplimiento de dicha condición implicará la obligación de reintegrar las retribuciones indebidamente percibidas, pudiendo exigirse las responsabilidades que, en su caso, fueren exigibles, y sin perjuicio del disfrute de la reducción prevista en el apartado uno de este artículo por el tiempo que reste hasta que el hijo cumpla 12 meses.
- c) A efectos del cómputo de la duración del permiso sustitutivo se tomará como referencia la jornada ordinaria reglamentariamente establecida.
- d) En los casos de parto múltiple, el incremento de este permiso se calculará aplicando la regla de proporcionalidad prevista para el permiso de maternidad por esta circunstancia.

*Artículo 24. Permiso por nacimiento de hijos prematuros.*

Se concederá un permiso por nacimiento de hijos prematuros o que por cualquier otra causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, teniendo derecho a ausentarse del trabajo durante un máximo de dos horas diarias con percepción íntegra de las retribuciones.

En su caso, se ajustará el horario personal de forma que, preferentemente, no se haga coincidir dicho período con el correspondiente a horas de docencia directa.

Asimismo, el personal funcionario docente con jornada a tiempo completo tendrá derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional de sus retribuciones.

*Artículo 25. Permiso por razones de guarda legal.*

1. El personal docente funcionario de carrera, funcionario docente en prácticas y funcionario docente interino de vacante a jornada completa que tengan el cuidado directo de algún menor de 12 años, de persona mayor que requiera especial dedicación, o de una persona con discapacidad que no desempeñe actividad retribuida, tendrán derecho a la reducción de su jornada de trabajo entre un cuarto y la mitad de su duración con disminución proporcional de retribuciones.

2. Tendrá el mismo derecho y en las mismas condiciones, el personal funcionario docente indicado en el apartado anterior 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.

3. La concesión de la reducción de jornada por razón de guarda legal será incompatible con la realización de cualquier otra actividad, sea o no remunerada, durante el horario objeto de reducción.

4. Cuando concurren varias solicitudes de miembros de la misma unidad familiar que presten servicios en esta Administración, el disfrute del permiso no podrá realizarse en la misma franja horaria.

5. Al objeto de planificar adecuadamente el funcionamiento de los centros docentes y garantizar la continuidad pedagógica de los alumnos que el derecho a la educación requiere, este permiso deberá solicitarse con una antelación mínima de quince días hábiles al inicio de cada trimestre escolar, y su concesión se hará coincidir con el mismo.

No obstante, el personal docente interino nombrado para un puesto vacante a jornada completa podrá solicitar la citada reducción de jornada respecto al primer trimestre del curso escolar dentro de los quince primeros días naturales contados a partir de la fecha de su nombramiento.

El órgano competente para conceder dicha disminución podrá modificar los plazos y períodos referidos, exclusivamente en aquellos supuestos en los que se solicite de forma expresa y se acredite fehacientemente que circunstancias extraordinarias impiden su adaptación al trimestre escolar.

La disminución afectará a la totalidad de la jornada laboral docente establecida por la normativa en vigor, repercutiendo de manera proporcional en los distintos períodos que conforman la misma.

6. La concesión del permiso de maternidad o paternidad en jornada completa a quien se encuentre disfrutando de reducción de jornada por razón de guarda legal interrumpirá los efectos de esta, debiendo percibir íntegramente sus retribuciones mientras dure el permiso.

*Artículo 26. Permiso para atender el cuidado de un familiar de primer grado.*

1. Cuando sea preciso atender el cuidado de un familiar de primer grado, el funcionario docente que preste sus servicios a jornada completa 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.

2. 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.

La disminución afectará a la totalidad de la jornada laboral docente establecida por la normativa en vigor, repercutiendo de manera proporcional en los distintos períodos que conforman la misma.

3. El interesado deberá solicitarlo, siempre que fuera posible, con una antelación mínima de quince días hábiles, aportando la correspondiente documentación en la que funde 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.

4. Las direcciones provinciales de educación deberán remitir la correspondiente documentación, para su valoración, junto con un informe de la Inspección médica. La concreción del período y, en su caso, de la reducción de jornada estará supeditada, necesariamente, a la atención adecuada del alumnado.

5. La reducción de jornada será incompatible con la realización de cualquier actividad, sea o no remunerada, durante el horario objeto de reducción.

*Artículo 27. Permiso por cuidado de hijo menor afectado por cáncer u otra enfermedad grave.*

1. El personal funcionario docente tendrá derecho, siempre que ambos progenitores, adoptantes o acogedores de carácter preadoptivo o permanente trabajen, a una reducción de la jornada de trabajo de, al menos, la mitad de la duración de aquélla, 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 menor cumpla los 18 años.

2. Cuando concurren en ambos progenitores, adoptantes o acogedores de carácter preadoptivo o 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, el funcionario docente 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, adoptante o acogedor de carácter preadoptivo o permanente, 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. A tal efecto, el funcionario docente que solicite este permiso deberá acreditar que el otro progenitor no percibe las retribuciones o la prestación económica por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave.

3. En el supuesto de que ambos presten servicios en el mismo centro, se podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas en el correcto funcionamiento del servicio.

4. El personal funcionario docente remitirá periódicamente justificantes médicos que acrediten la continuidad de la hospitalización y de los tratamientos a la dirección general competente en materia de recursos humanos para dictar la resolución de concesión inicial o sus prórrogas.

5. En aquellos supuestos en los que una reducción de jornada no dé respuesta a la necesidad a las que se trata de dar cobertura con este permiso, tales como las fases críticas de la enfermedad grave o cáncer del hijo menor que de acuerdo con los informes correspondientes requieran de una presencia más intensa de los padres, o en



aquellos supuestos en los que en razón de la distancia entre el centro de trabajo y el centro hospitalario no resulte viable una reducción de jornada, se podrá autorizar que esta reducción de jornada se acumule en jornadas completas durante el tiempo que resulte estrictamente necesario.

6. La reducción de jornada o su acumulación será incompatible con la realización de cualquier actividad, sea o no remunerada, durante el horario objeto de reducción o acumulación.

*Artículo 28. Permiso por razón de violencia de género.*

1. Las funcionarias docentes víctimas de violencia sobre la mujer, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho a la reducción de la jornada de trabajo, a su elección, con una reducción proporcional de sus retribuciones.

La distribución de la reducción de jornada prevista en este artículo corresponderá a la interesada, no obstante dicha reducción afectará a la totalidad de la jornada laboral docente establecida por la normativa en vigor, repercutiendo de manera proporcional en los distintos períodos que conforman la misma.

Las medidas de organización horaria necesarias para hacer compatible el ejercicio de tales derechos con la adecuada prestación del servicio educativo se adoptarán por la dirección del centro, en coordinación con la correspondiente dirección provincial de educación.

Las faltas de asistencia de las funcionarias docentes 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, todo ello sin perjuicio de las adaptaciones del horario previstas en el artículo 15 del Decreto 59/2013, de 5 de septiembre.

2. La solicitud para el ejercicio del derecho de la reducción de la jornada, adjuntará la documentación prevista en el artículo 48.3 del Decreto 59/2013, de 5 de septiembre.

3. Los responsables de gestión de personal, en la tramitación de los permisos regulados en el presente artículo, adoptarán las medidas necesarias para salvaguardar la protección de la intimidad de los afectados.

Asimismo, con la debida protección de la intimidad de los afectados y omitiendo, en todo caso, cualquier dato que permita su identificación personal, mensualmente se dará traslado al centro directivo con competencias en materia de recursos humanos de los permisos concedidos por estas circunstancias.

#### DISPOSICIONES ADICIONALES

*Primera. Parejas de hecho.*

A los efectos previstos en esta norma, se asimilará al matrimonio la pareja de hecho inscrita en el Registro de Uniones de Hecho de Castilla y León o en cualquier otro registro público similar, con los efectos correspondientes en el concepto de familiar a que se refiere esta orden.

*Segunda. Persona con discapacidad.*

A los efectos previstos en esta norma se entenderá por persona con discapacidad aquella que tenga esta consideración a los efectos de la Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad o norma que la sustituya.

*Tercera. Permisos por motivos electorales.*

Los permisos derivados de la condición de miembro de mesas electorales, interventores, apoderados y candidatos en los procesos regulados en la Ley Orgánica 5/1985, de 19 de junio, del régimen electoral general y en las elecciones sindicales se regirán por sus normas específicas.

*Cuarta. Anotación en el Registro General de Personal.*

Los permisos y licencias que afecten a los derechos económicos de los solicitantes serán objeto de anotación en el Registro General de Personal en la forma en que se encuentre prevista en su normativa específica.

*Quinta. Del cónyuge.*

El cónyuge se entenderá asimilado a familiar de primer grado.

*Sexta. Días de ausencia que no den lugar a incapacidad temporal.*

Se considerará el curso escolar equivalente al año natural a los efectos del cómputo de los días de ausencia al trabajo por enfermedad o accidente que superen el límite anual que por estas causas haya sido establecido por orden del titular de la consejería competente en materia de función pública y que no den lugar a una situación de incapacidad temporal.

*Séptima. Días hábiles e inhábiles.*

En las vacaciones, licencias o permisos cuya duración se compute por días hábiles, conforme a las previsiones contenidas en la presente orden y a sus solos efectos, no se considerarán como tales los sábados, ni el 24 y 31 de diciembre.

Cuando la duración de los permisos o licencias venga establecida por referencia a semanas, quincenas o meses, ya puedan disfrutarse en período único, ya fraccionadamente, o cuando se establezca tal referencia temporal como un límite máximo, se computarán siempre por días naturales.

*Octava. Competencia.*

Conforme a lo dispuesto en el artículo 8 del Decreto 38/2011, de 7 de julio, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Educación, se atribuye al titular de la Dirección General de Recursos Humanos, la competencia en materia de vacaciones, permisos y licencias del personal docente y de personal laboral adscrito a los centros públicos, así como del personal de los servicios de apoyo a los mismos, en el ámbito de la educación no universitaria.

**DISPOSICIÓN DEROGATORIA***Derogación normativa.*

Quedan derogadas cuantas disposiciones sobre vacaciones, licencias y permisos para el personal funcionario docente de las enseñanzas no universitarias que presten sus servicios en los centros públicos y servicios de apoyo dependientes de la consejería competente en materia de educación de igual o inferior rango se opongan a lo establecido en la presente orden.

**DISPOSICIÓN TRANSITORIA***Permiso de guarda legal.*

1. Se podrá continuar disfrutando del permiso de una hora diaria de ausencia en el trabajo por guarda legal concedido al amparo del artículo 15.g) del Decreto 210/2000, de 11 de octubre, sobre vacaciones, licencias y permisos del personal al servicio de la Administración de Castilla y León, derogado por la Disposición Derogatoria única del Decreto 59/2013, de 5 de septiembre, siempre que se mantengan todas y cada una de las circunstancias o condiciones personales o familiares que dieron lugar a su concesión, permisos que se irán agotando a medida que desaparezcan las circunstancias que los originaron.

2. Los permisos de reducción de jornada por guarda legal concedidos al inicio del curso escolar 2013/2014 con porcentajes distintos a los indicados en el artículo 25 podrán mantenerse durante dicho curso previa conformidad de los beneficiarios de los mismos.

**DISPOSICIONES FINALES***Primera. Desarrollo.*

Se faculta al titular al centro directivo con competencia en materia de recursos humanos para dictar cuantas resoluciones e instrucciones fueran precisas en aplicación y desarrollo de la presente orden.

*Segunda. Entrada en vigor.*

La presente orden entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial de Castilla y León».

Valladolid, 21 de mayo de 2014.

*El Consejero,*  
Fdo.: JUAN JOSÉ MATEOS OTERO