

## PERMISOS. EXCEDENCIAS. LICENCIAS. INCAPACIDAD TEMPORAL

### *Permisos de los funcionarios públicos*

*Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público. Artículo 48.*

▶ **Fallecimiento, accidente o enfermedad grave de familiar dentro del 1º grado de consanguinidad o afinidad:**  
3 días hábiles cuando el suceso se produzca en la misma localidad y 5 días hábiles cuando sea en distinta localidad.

▶ **Fallecimiento, accidente o enfermedad grave de un familiar dentro del 2º grado de consanguinidad o afinidad:**  
2 días hábiles cuando se produzca en la misma localidad y 4 días hábiles cuando sea en distinta localidad.

▶ **Traslado de domicilio sin cambio de residencia:**  
1 día.

▶ **Realización de funciones sindicales o de representación del personal:**  
En los términos que se determine.

▶ **Exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud:**  
Durante los días de su celebración.

▶ **Exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto de las funcionarias embarazadas:**  
El tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto.

▶ **Adopción o acogimiento, o guarda con fines de adopción:**

El tiempo indispensable para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

▶ **Lactancia de un hijo menor de 12 meses:**

1 hora de ausencia del trabajo que podrá dividir 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. Este derecho podrá ser ejercido indistintamente por uno u otro de los progenitores, en el caso de que ambos trabajen.

Igualmente la funcionaria podrá solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente.

Este permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

▶ **Nacimiento de hijos prematuros o que por cualquier otra causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto**

Derecho a ausentarse del trabajo durante un máximo de 2 horas diarias percibiendo las retribuciones íntegras.

Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de 2 horas, con la disminución proporcional de sus retribuciones.

▶ **Guarda legal, cuando el funcionario tenga 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:**

Derecho a la reducción de su jornada de trabajo, con la disminución de sus retribuciones que corresponda.

▶ **Cuidado directo de un familiar, hasta el 2º 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.**

Derecho a la reducción de su jornada de trabajo, con la disminución de sus retribuciones que corresponda.

▶ **Cuidado de un familiar de 1º grado**

Derecho a solicitar una reducción de hasta el 50% de la jornada laboral, con carácter retribuido, por razones de enfermedad muy grave y por el plazo máximo de un mes.

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.

► **Cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal y por deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral.**

El tiempo indispensable para ello

► **Matrimonio:**

15 días.

***Permisos por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, por razón de violencia de género y para las víctimas de terrorismo y sus familiares directos.***

***Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público. Artículo 49.***

► **Permiso por parto:**

16 semanas ininterrumpidas. Este permiso se ampliará en 2 semanas más en el supuesto de discapacidad del hijo y, por cada hijo a partir del 2º, en los supuestos de parto múltiple. El permiso se distribuirá a opción de la funcionaria siempre que 6 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.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las 6 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.

En los casos de disfrute simultáneo de periodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las 16 semanas o de las que correspondan en caso de discapacidad del hijo o de parto múltiple.

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.

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 13 semanas adicionales.

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

► **Permiso por adopción, por guarda con fines de adopción, o acogimiento, tanto temporal como permanente:**

Tendrá una duración de 16 semanas ininterrumpidas. Este permiso se ampliará en 2 semanas más en el supuesto de discapacidad del menor adoptado o acogido y por cada hijo, a partir del 2º, en los supuestos de adopción o acogimiento múltiple.

El cómputo del plazo se contará a elección del funcionario, a partir de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o 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 periodos de disfrute de este permiso.

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.

En los casos de disfrute simultáneo de periodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las 16 semanas o de las que correspondan en caso de adopción o acogimiento múltiple y de discapacidad del menor adoptado o acogido.

Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades de servicio lo permitan, y en los términos que reglamentariamente se determine.

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 2 meses de duración, percibiendo durante este periodo exclusivamente las retribuciones básicas.

Con independencia del permiso de hasta 2 meses previsto en el párrafo anterior y para el supuesto contemplado en dicho párrafo, el permiso por adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente, podrá iniciarse hasta 4 semanas antes de la resolución judicial por la que se constituya la adopción o la decisión administrativa o judicial de acogimiento.

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

Los supuestos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente, 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 temporal una duración no inferior a 1 año.

► **Permiso de paternidad por el nacimiento, guarda con fines de adopción, acogimiento o adopción de un hijo:**

Tendrá una duración de 4 semanas (\*), a disfrutar por el padre o el otro progenitor a partir de la fecha del nacimiento, de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o acogimiento, o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción.

Este permiso es independiente del disfrute compartido de los permisos contemplados en los 2 apartados anteriores.

*(\*) En la Ley 7/2007 del Estatuto Básico del Empleado Público la duración de este permiso era de 15 días. Posteriormente, la Ley 9/2009 contempla la ampliación del permiso de paternidad a 4 semanas. Sin embargo, su aplicación ha sido pospuesta por los diferentes Presupuestos Generales del Estado. Concretamente en la ley del 2016 de los Presupuestos Generales del Estado, en su disposición final 12ª, se dispone el retraso en la aplicación de este permiso al 1 de enero de 2017. Por ello, **la duración del permiso de paternidad es en la actualidad de 15 días.***



El tiempo transcurrido durante el disfrute de los permisos contemplados en estos 3 últimos apartados, se computará como de servicio efectivo a todos los efectos, garantizándose la plenitud de derechos económicos de la funcionaria y, en su caso, del otro progenitor funcionario, durante todo el periodo de duración del permiso, y, en su caso, durante los periodos posteriores al disfrute de este, si de acuerdo con la normativa aplicable, el derecho a percibir algún concepto retributivo se determina en función del periodo de disfrute del permiso.

Los funcionarios que hayan hecho uso del permiso por parto o maternidad, paternidad, adopción guarda con fines de adopción o acogimiento tanto temporal como permanente, 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.

► **Permiso por razón de violencia de género sobre la mujer funcionaria:**

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.

Asimismo, las funcionarias víctimas de violencia sobre la mujer, para hacer efectiva su protección o su derecho de asistencia social integral, tendrán derecho a la reducción de la jornada con disminución proporcional de la retribución, o la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que sean aplicables, en los términos que para estos supuestos establezca la Administración Pública competente en cada caso.

► **Permiso por cuidado de hijo menor afectado por cáncer u otra enfermedad grave:**

El funcionario tendrá derecho, siempre que ambos progenitores, adoptantes, guardadores con fines de adopción o acogedores de carácter 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.

Cuando concurren en ambos progenitores, adoptantes, guardadores con fines de adopción o acogedores de carácter 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 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.

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.

Reglamentariamente se establecerán las condiciones y supuestos en los que esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas.

► **Víctimas de terrorismo:**

Para hacer efectivo su derecho a la protección y a la asistencia social integral, los funcionarios que hayan sufrido daños físicos o psíquicos como consecuencia de la actividad terrorista, su cónyuge o persona con análoga relación de afectividad, y los hijos de los heridos y fallecidos, siempre que ostenten la condición de funcionarios y de víctimas del terrorismo de acuerdo con la legislación vigente, así como los funcionarios amenazados en los términos del artículo 5 de la Ley 29/2011, de 22 de septiembre, de Reconocimiento y Protección Integral a las Víctimas del Terrorismo, previo reconocimiento del Ministerio del Interior o de sentencia judicial firme, tendrán derecho a la reducción de la jornada con disminución proporcional de la retribución, o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de

ordenación del tiempo de trabajo que sean aplicables, en los términos que establezca la Administración competente en cada caso.

Dichas medidas serán adoptadas y mantenidas en el tiempo en tanto que resulten necesarias para la protección y asistencia social integral de la persona a la que se concede, ya sea por razón de las secuelas provocadas por la acción terrorista, ya sea por la amenaza a la que se encuentra sometida, en los términos previstos reglamentariamente.

### ***EXCEDENCIAS. Funcionarios de carrera***

***Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público. Artículo 89.***

#### **▶ Excedencia voluntaria por interés particular**

Condición: haber prestado servicios efectivos en cualquiera de las Administraciones Públicas durante un periodo mínimo de 5 años inmediatamente anteriores, aunque se podrán establecer periodos menores.

La concesión quedará subordinada a las necesidades del servicio debidamente motivadas. No podrá declararse cuando al funcionario se le instruya expediente disciplinario.

El funcionario no devengará retribuciones, ni le será computable el tiempo que permanezcan en tal situación a efectos de ascensos, trienios y derechos en el régimen de Seguridad Social que les sea de aplicación.

#### **▶ Excedencia voluntaria por agrupación familiar**

sin el requisito de haber prestado servicios efectivos en cualquiera de las Administraciones Públicas durante el periodo establecido a los funcionarios cuyo cónyuge resida en otra localidad por haber obtenido y estar desempeñando un puesto de trabajo de carácter definitivo como funcionario de carrera o como laboral fijo en cualquiera de las Administraciones Públicas, organismos públicos y entidades de derecho público dependientes o vinculados a ellas, en los Órganos Constitucionales o del Poder Judicial y órganos similares de las comunidades autónomas, así como en la Unión Europea o en organizaciones internacionales.

El funcionario no devengará retribuciones, ni le será computable el tiempo que permanezcan en tal situación a efectos de ascensos, trienios y derechos en el régimen de Seguridad Social que les sea de aplicación.

► **Excedencia por cuidado de familiares**

Duración no superior a 3 años.

Situaciones:

- Para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, o de cada menor sujeto a guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.
- Para atender al cuidado de un familiar que se encuentre a su cargo, hasta el segundo grado inclusive de consanguinidad o afinidad que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

El período de excedencia será único por cada sujeto causante. Cuando un nuevo sujeto causante diera origen a una nueva excedencia, el inicio del período de la misma pondrá fin al que se viniera disfrutando. En el caso de que dos funcionarios generasen el derecho a disfrutarla por el mismo sujeto causante, la Administración podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas relacionadas con el funcionamiento de los servicios

El tiempo de permanencia en esta situación será computable a efectos de trienios, carrera y derechos en el régimen de Seguridad Social que sea de aplicación. El puesto de trabajo desempeñado se reservará, al menos, durante 2 años. Transcurrido este periodo, dicha reserva lo será a un puesto en la misma localidad y de igual retribución.

Los funcionarios en esta situación podrán participar en los cursos de formación que convoque la Administración.

► **Excedencia por razón de violencia de género**

Las funcionarias víctimas de violencia de género, tendrán derecho a solicitar excedencia sin tener que haber prestado un tiempo mínimo de servicios previos y sin que sea exigible plazo de permanencia en la misma.

Durante los 6 primeros meses tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo que desempeñaran, siendo computable dicho período a efectos de antigüedad, carrera y derechos del régimen de Seguridad Social que sea de aplicación. Se podrá prorrogar este periodo por 3 meses, con un máximo de 18, con idénticos efectos a los señalados anteriormente.

Durante los 2 primeros meses de esta excedencia la funcionaria tendrá derecho a percibir las retribuciones íntegras y, en su caso, las prestaciones familiares por hijo a cargo.



► **Excedencia por razón de violencia terrorista**

Los funcionarios que hayan sufrido daños físicos o psíquicos como consecuencia de la actividad terrorista, así como los amenazados en los términos del artículo 5 de la Ley 29/2011, de 22 de septiembre, de Reconocimiento y Protección Integral a las Víctimas del Terrorismo, previo reconocimiento del Ministerio del Interior o de sentencia judicial firme, tendrán derecho a disfrutar de un periodo de excedencia en las mismas condiciones que las víctimas de violencia de género.

Dicha excedencia será autorizada y mantenida en el tiempo en tanto que resulte necesaria para la protección y asistencia social integral de la persona a la que se concede, ya sea por razón de las secuelas provocadas por la acción terrorista, ya sea por la amenaza a la que se encuentra sometida, en los términos previstos reglamentariamente.

<b>INCAPACIDAD TEMPORAL</b> <i>Real Decreto Ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad. Artículo 9.</i>				
Motivo	MUFACE		Régimen General de la Seguridad Social	
	Tramos	Prestación económica	Tramos	Prestación económica
<b>Incapacidad temporal por contingencias comunes</b>	Desde el 1º al 3º día de baja	Se percibirá el 50% de las retribuciones (básicas, complementarias y, en su caso, prestación de hijo a cargo) tomando como referencia el mes anterior.	Desde el 1º al 3º día de baja	Se complementará hasta alcanzar el 50% de las retribuciones tomando como referencia el mes anterior.
	Desde el 4º al 20º día, ambos inclusive	El 75% de las retribuciones (básicas, complementarias y, en su caso, prestación de hijo a cargo)	Desde el 4º al 20º día, ambos inclusive	Se complementará hasta alcanzar el 75% de las retribuciones.
	A partir del 21º día hasta el 90º, ambos inclusive	El 100% de las retribuciones (básicas, complementarias y, en su caso, prestación de hijo a cargo) del mes anterior.	A partir del día 21º hasta el 90º, ambos inclusive	Podrá reconocerse la totalidad de las retribuciones básicas, complementarias y, en su caso, prestación de hijo a cargo.
	A partir del 91º	Solo se percibirá las retribuciones básicas y se deberá solicitar el subsidio establecido en el régimen de MUFACE.		
<b>Incapacidad temporal por contingencias profesionales</b>	Desde el 1º al 90º día	Las retribuciones se complementarán hasta alcanzar el 100%	Desde el 1º día	La prestación reconocida por la Seguridad Social podrá ser completada hasta alcanzar el 100% de las retribuciones.
	A partir del 91º día	Se percibirá las retribuciones básicas y se deberá solicitar el subsidio establecido en el régimen de MUFACE.		

► Las ausencias debidas a enfermedad o accidente que no den lugar a incapacidad temporal no serán causa de descuento en nómina, con el límite de cuatro días de ausencias a lo largo del año natural, de las cuales sólo tres podrán tener lugar en días consecutivos. Una vez superado este límite, dichas ausencias comportarán la deducción de retribuciones prevista para los tres primeros días de ausencia por incapacidad temporal.

[Orden HAP/2802/2012, de 28 de diciembre](#) . Artículo 3

## LICENCIAS

*Decreto 315/1964, de 7 de febrero, por el que se aprueba el texto articulado de la Ley de Funcionarios Civiles del Estado*

► **Licencias para asuntos propios.**

Se concederán sin retribución alguna, y su duración acumulada no podrá en ningún caso exceder de 3 meses cada 2 años. La concesión de licencias se subordinará a las necesidades del servicio. (Art. 73, 74)

Cada Administración Pública, en el ámbito de sus respectivas competencias, complementan las condiciones y prestaciones de su personal funcionario docente, por lo que a continuación se presenta una relación de la normativa aplicada en cada Comunidad Autónoma, de acuerdo a los límites establecidos en el Real Decreto Ley 20/2012, de 13 de julio.

<b>RELACIÓN DE LA NORMATIVA AUTONÓMICA</b>	
<b>COMUNIDAD AUTÓNOMA</b>	<b>NORMATIVA APLICABLE</b>
<b>ANDALUCÍA</b>	<p>→ <a href="#">Circular de 6 de febrero de 2013, de la Dirección General de Gestión de Recursos Humanos, sobre permisos, licencias y reducciones de jornada del personal docente del ámbito de Gestión de la Consejería de Educación, Cultura y Deporte de la Junta de Andalucía. Texto Refundido (Circular de 5 de mayo de 2014, de la Dirección General de Gestión de Recursos Humanos)</a></p>
<b>ARAGÓN</b>	<p>→ <a href="#">ORDEN de 10 de julio de 2006, del Departamento de Economía, Hacienda y Empleo, sobre permisos y licencias del personal docente no universitario de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón.</a></p> <p>→ <a href="#">ORDEN de 10 de julio de 2006, de los Departamentos de Economía, Hacienda y Empleo y de Educación, Cultura y Deporte, sobre permisos, licencia y medidas para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de los funcionarios interinos docentes no universitarios de la Comunidad Autónoma de Aragón.</a></p> <p>→ <a href="#">ORDEN de 12 de mayo de 2006, del Departamento de Economía, Hacienda y Empleo, por la que se publica el Acuerdo de 9 de mayo de 2006, del Gobierno de Aragón, por el que se otorga la aprobación expresa y formal, ratificándolo, al Acuerdo de la Mesa de la Función Pública sobre conciliación de la vida personal, familiar y laboral de los empleados públicos</a></p> <p>→ <a href="#">INSTRUCCIÓN de 23 de diciembre de 2013, de la Dirección General de la Función Pública y Calidad de los Servicios, por la que se concretan los supuestos excepcionales que permiten la percepción del complemento de incapacidad temporal en los términos del apartado cuarto de la Instrucción de 10 de octubre de 2012, por la que se aprueban criterios de gestión sobre medidas en materia de complementos de incapacidad temporal.</a></p>
<b>ASTURIAS</b>	<p>→ <a href="#">Normativa sobre vacaciones, permisos, y otros aspectos relativos a las condiciones de trabajo del personal docente que preste sus servicios en centros educativos vinculados al calendario escolar. Actualizada a fecha de octubre de 2016</a></p> <p>→ <a href="#">Instrucciones para la aplicación de la modificación interpretativa de la licencia sin sueldo recogida en el Decreto 72/2013, de 11 de septiembre, por el que se aprueba el Reglamento de jornada, horario, vacaciones y permisos de los funcionarios de la Administración del Principado de Asturias, sus organismos y entes públicos, modificado por decreto 1/2016</a></p>

<p><b>BALEARES</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ <a href="#">Dirección General de Personal Docente. Permisos, licencias,...</a></li> <li>→ <a href="#">Novedades</a></li> </ul>
<p><b>CANARIAS</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ <a href="#">Resolución del 1 de agosto de 2006, por la que se determina el período vacacional y régimen de permisos y licencias</a></li> <li>→ <a href="#">Ley de la Función Pública Canaria. (Artículos 39, 40, 47, 48 y 49)</a></li> <li>→ <a href="#">Instrucciones de 16 de febrero de 2009, relativas a la aplicación del régimen de vacaciones, permisos y licencias de la administración pública de la Comunidad Autónoma de Canarias</a></li> <li>→ <a href="#">Ley 4/2012, (BOC 124 de 26 de Junio de 2012) Medidas administrativas y fiscales.</a></li> <li>→ <a href="#">Resolución n.º 184 de la Viceconsejería de Educación y Universidades por la que se dictan instrucciones para impulsar durante el curso 2015-2016 el proceso de mejora continua en los centros docentes públicos no universitarios de la Comunidad Autónoma de Canarias.</a></li> </ul>
<p><b>CANTABRIA</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ <a href="#">Acuerdo BOC de 2 de mayo de 2008: Resolución disponiendo la inscripción en el Registro y publicación del acuerdo entre la Consejería de Educación del Gobierno de Cantabria y las organizaciones Sindicales, para incorporar las previsiones del EBEP y de la Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, al Régimen de Vacaciones, Permisos y Licencias del Profesorado de la Enseñanza Pública no Universitaria (excepto el 3.2.3 del acuerdo que no se aplica desde el decreto de 2012 de recortes)</a></li> </ul>
<p><b>CASTILLA-LA MANCHA</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ <a href="#">Plan Concilia</a></li> <li>→ <a href="#">Ley 4/2011, de 10 de marzo, del Empleo Público de Castilla-La Mancha.</a></li> </ul>
<p><b>CASTILLA Y LEÓN</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ <a href="#">Decreto-Ley 1/2012, de 16 de agosto, (BOCYL, 21/08/2012)</a></li> <li>→ <a href="#">Decreto 59/2013, de 5 de septiembre (BOCyL 11/09/2013). Regulación de las vacaciones, los permisos y las licencias.</a></li> <li>→ <a href="#">Ley 7/2005, de 24 de mayo (BOCyL 31/05/2005) Función Pública de Castilla y León</a></li> </ul>

	<p>→ <a href="#">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.</a></p> <p>→ <a href="#">RESOLUCIÓN de 17 de diciembre de 2014, de la Dirección General de Recursos Humanos de la Consejería de Educación, por la que se delegan determinadas competencias en materia de vacaciones, permisos y licencias del personal funcionario docente en las direcciones provinciales de educación y en la dirección de los centros docentes públicos no universitarios y servicios de apoyo a los mismos, dependientes de la consejería competente en materia de educación.</a></p> <p>→ <a href="#">Circular 1/2015, de 14 de enero, de la Dirección General de Recursos Humanos CYL, relativa a vacaciones, permisos y licencias del 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. Pendiente de buscar</a></p>
<b>CATALUÑA</b>	<p>→ <a href="#">Ley 8/2006, de 5 de julio, de medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral del personal al servicio de las Administraciones Públicas de Cataluña</a></p> <p>→ <a href="#">Departamento de enseñanza. Información y solicitudes</a></p>
<b>CEUTA Y MELILLA</b>	<p>→ <a href="#">Instrucciones sobre permisos y licencias. Enero 2016. Dirección Provincial de Melilla.</a></p>
<b>EUSKADI</b>	<p>→ <a href="#">Gestión de personal - Docentes / Licencias y permisos</a></p>
<b>EXTREMADURA</b>	<p>→ <a href="#">RESOLUCIÓN de 14 de febrero de 2007, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Acuerdo entre la Consejería de Educación y las organizaciones sindicales para el desarrollo de las condiciones laborales del profesorado en el marco de la mejora del sistema educativo extremeño</a></p> <p>→ <a href="#">ORDEN de 31 de enero de 2013 por la que se establecen las condiciones de aplicación 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.</a></p> <p>→ <a href="#">DECRETO 38/2013, de 19 de marzo, por el que se determina la aplicación de las mejoras voluntarias del sistema de prestaciones de la Seguridad Social en materia de incapacidad temporal, contempladas en el Decreto-ley 2/2012, de 8 de octubre, para la implementación en la Comunidad Autónoma de Extremadura de las medidas de reordenación y racionalización de las Administraciones Públicas aprobadas por el Estado.</a></p> <p>→ <a href="#">DECRETO-LEY 2/2012, de 8 de octubre, para la implementación en la Comunidad Autónoma de Extremadura de las medidas de reordenación y racionalización de las Administraciones Públicas aprobadas por el Estado.</a></p>

<b>GALICIA</b>	<p>→ <a href="#">Orden de 29 de enero de 2016 por la que se regula el régimen de permisos, licencias y vacaciones del personal docente que imparte las enseñanzas reguladas en la ley orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de educación.</a></p>
<b>LA RIOJA</b>	<p>→ <a href="#">Resolución de 6 de marzo de 2009, de la Dirección General de Trabajo, por la que se deposita y publica el Acuerdo para el personal funcionario al servicio de la Administración Pública de la Comunidad Autónoma de La Rioja para los años 2008, 2009, 2010 y 2011</a></p> <p>→ <a href="#">Ley 5/2012, de 28 de Septiembre (BOR 3-10-2012) de medidas urgentes para garantizar la estabilidad presupuestaria en el ámbito del sector público de la Comunidad Autónoma de La Rioja</a></p> <p>→ <a href="#">Decreto 71/2012, de 28 de Diciembre (BOR 4-1-2013), el nuevo sistema de prestación económica en la situación de Incapacidad temporal (IT) de los empleados públicos</a></p>
<b>MADRID</b>	<p>→ <a href="#">Manual de permisos y licencias. Personal funcionario docente en centros públicos no universitarios de la Comunidad de Madrid. Noviembre 2013</a></p>
<b>MURCIA</b>	<p>→ <a href="#">Manual publicado por la Consejería de Educación, donde se recogen las licencias y permisos del personal docente.</a></p>
<b>NAVARRA</b>	<p>→ <a href="#">Decreto Foral 11/2009, de 9 de febrero, Modificado por el Decreto Foral 5/2013, de 23 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de vacaciones, licencias y permisos del personal funcionario de las Administraciones Públicas de Navarra.</a></p> <p>→ <a href="#">Decreto Foral 5/2013, de 23 de enero, por el que se modifica el Reglamento de vacaciones, licencias y permisos del personal funcionario de las Administraciones Públicas de Navarra, aprobado por Decreto Foral 11/2009, de 9 de febrero.</a></p> <p>→ <a href="#">Decreto Foral 39/2014, de 14 de mayo, por el que se establecen medidas de reparto del empleo en las Administraciones Públicas de Navarra.</a></p> <p>→ <a href="#">Gobierno de Navarra. Departamento de Educación.</a></p>
<b>COMUNIDAD VALENCIANA</b>	<p>→ <a href="#">Manual de permisos y licencias del personal funcionario docente de centros públicos de la Generalitat Valenciana (21 de abril de 2015) Dirección General de Centros y Personal Docente</a></p>

## NORMATIVA BÁSICA

→ [Decreto 315/1964, de 7 de febrero, por lo que se aprueba el texto articulado de la Ley de Funcionarios Civiles del Estado](#)

→ [Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público](#)

→ [Real Decreto 365/1995, de 10 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento de Situaciones Administrativas de los Funcionarios Civiles de la Administración General del Estado](#)

→ [Real Decreto-ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad.](#)

→ [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.](#)

→ [Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público](#)

→ [Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género](#)



## GRADOS DE PARENTESCOS: CONSANGUINIDAD Y AFINIDAD

El parentesco de una persona respecto de otra se determina por el número de generaciones que las separan. Cada generación es un grado y la sucesión de grados forma la "línea de sucesión".

La línea de sucesión puede ser recta o directa, formada por personas que ascienden o descienden unas de otras (abuelos, padres, hijos, nietos) o colateral, formada por personas que proceden de un mismo tronco común (hermanos, tíos sobrinos).

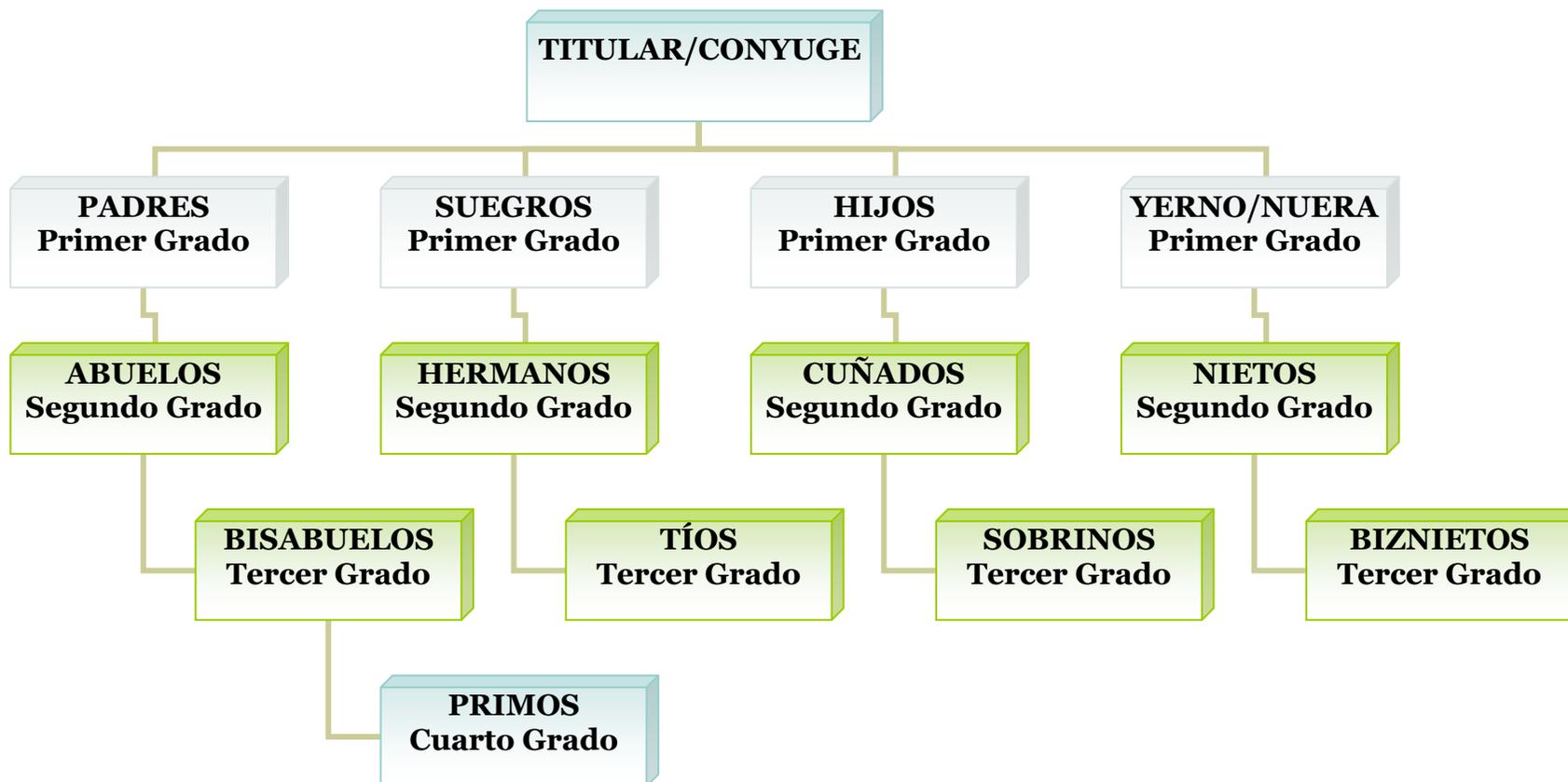
La línea puede ser también descendiente, liga a una persona con aquel las que descienden de él (abuelos, padres, hijos, nietos) o ascendente, liga a una persona con aquellos de los que descienden (nietos, padres, abuelos).

También puede distinguirse entre el parentesco por consanguinidad y el parentesco por afinidad.

**El de consanguinidad:** es el que se da entre familiares que llevan la misma sangre. Dentro de aquí hay que distinguir entre el que se origina en línea recta (padres e hijos) y el que se origina en línea colateral (hermanos).

**El de afinidad:** es cuando se da entre familiares sin vínculo físico alguno y que vincula a los familiares de dos personas que formen pareja entre ambas: cónyuges, cuñados, suegros, etc.

En el siguiente cuadro se reflejan los grados de parentesco tanto por línea recta o colateral, como por consanguinidad y afinidad.



Noviembre 2016