



ANEXO

ACLARACIONES SOBRE LAS LICENCIAS Y PERMISOS Y SU TRATAMIENTO EN LOS PARTES MENSUALES DE AUSENCIAS DEL PROFESORADO

Decreto 185/2010, de 6 de julio, por el que se aprueba el Acuerdo regulador de las Condiciones de Trabajo del Personal Funcionario Docente no Universitario de la Comunidad Autónoma de Euskadi (BOPV 16-07-2010).

NOTAS PREVIAS:

- a) El resumen que se presenta a continuación está extractado del **Decreto 185/2010** citado en el encabezamiento. Los códigos numéricos utilizados se corresponden con la numeración de los artículos del Decreto donde se exponen los distintos permisos y licencias, con excepción de los *motivos 90, 91, 92 y 93*.
- b) A efectos de interpretación de algunos artículos del Decreto citado, resulta relevante considerar la diferencia entre los **días naturales** y los **días laborables** (del calendario académico): el primer concepto incluye fines de semana y días declarados festivos, mientras que el segundo no.
- c) Igualmente, cabe reseñar el diferente tratamiento que suponen la **licencia** y el **permiso**. En general, la licencia conlleva el ejercicio de un derecho reconocido como tal (lo cual no impide la exigencia de la necesaria acreditación de las circunstancias que lo generan), mientras que el permiso ha de ser solicitado y concedido por quien detenta la competencia legal de otorgarlo.
- d) En todos los casos se requiere la pertinente **acreditación de los motivos** que generan el derecho a la licencia o a la concesión del permiso. Los casos no acreditados o debidamente justificados se recogerán bajo el código 93 - *sin justificación*.
- e) Los artículos que se refieren a la **residencia del empleado público** lo hacen al domicilio habitual acreditado por el mismo ante la Administración en el momento del acontecimiento pertinente, por lo que cualquier cambio en el mismo deberá ser comunicado para su registro a la mayor brevedad.
- f) Hay que señalar que el **permiso para acudir a consultas**, tratamientos y exploraciones médicas se refiere únicamente a la asistencia del propio empleado, no al acompañamiento de familiares a tales actos, y se limita al tiempo estrictamente necesario para ello (no cabe, por tanto, ausentarse una jornada entera por un acto médico de una hora) y siempre que *“los centros donde se efectúen no tengan establecidas horas de consulta que permitan acudir a ellos fuera de horas de trabajo”*.
- g) Ninguna licencia contempla específicamente el **acompañamiento** de hijos/as menores u otros familiares a consultas, tratamiento o exploraciones médicas. Por tanto, las posibles ausencias por dichos motivos deberán ser debidamente solicitadas y justificadas ante el/la Director/a, que juzgará al respecto, y computadas en el *motivo 91* (no en el 55).
- h) Finalmente, cabe recordar que actualmente no existe ninguna licencia por **asuntos propios**, sino un permiso (*motivo 58*) que, como tal, deberá ser previamente solicitado y potestativamente concedido en base a las condiciones establecidas en el artículo correspondiente.

MOTIVOS / CÓDIGOS

39. Licencia por enfermedad o accidente.

Estos supuestos han de estar “avalados por baja de los servicios de la asistencia sanitaria”. No procede, por tanto, justificar bajo este concepto las ausencias por motivos de salud que no estén soportadas por parte oficial de baja por incapacidad laboral transitoria. En estos casos, además, “la Administración, mediante reconocimiento del Servicio Médico de empresa, podrá hacer el seguimiento y verificar el estado de enfermedad o accidente”.

40. Licencia por embarazo, alumbramiento, lactancia, adopción y acogimiento.

Bajo esta licencia se incluye una amplia casuística recogida en el artículo 40 del Decreto 185/2010, de la que cabría destacar el derecho que asiste a las trabajadoras docentes públicas de “disfrutar de la correspondiente licencia por embarazo y alumbramiento con duración limitada a 18 semanas ininterrumpidas” ampliables en dos semanas en los supuestos de discapacidad del hijo/a o de parto múltiple a partir del segundo. Al menos 6 de estas semanas deben disfrutarse en el periodo inmediatamente posterior al parto. El resto de los casos se exponen de modo pormenorizado en el artículo citado.

41. Licencia por paternidad.

Supone un total de “21 días naturales ininterrumpidos” (por lo tanto, no se pueden fraccionar) a disfrutar “en todo caso desde la fecha de nacimiento, de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituye la adopción”.

Además, “este permiso se ampliará a cuatro semanas ininterrumpidas a partir del 1 de enero de 2011”.

42. Licencia por matrimonio propio o de parientes.

Por matrimonio propio y con un total de 20 días naturales, se “podrá disfrutar con anterioridad o posterioridad a su celebración, incluyendo dicha fecha en ese período”. Se puede acumular a un período vacacional. Se debe comunicar a la correspondiente Delegación Territorial con una antelación mínima de 15 días. Es extensiva a las “parejas de hecho”, en cuyo caso se exige “que acredite mediante certificación expedida por el registro de Parejas de Hecho de la CAE”. No se puede disfrutar nuevamente de esta licencia hasta transcurridos 6 años de la anterior “y en ningún caso cuando los miembros que forman la pareja sean los mismos”.

Cuando el matrimonio lo contraigan familiares de hasta 2º grado de parentesco, tanto por consanguinidad (biológico) como por afinidad (político), se podrá disfrutar de un día natural “en la fecha de la celebración”. Esta última apreciación implica que en ningún caso se podrá disfrutar esta licencia en un día distinto al certificado como del enlace. Se ampliará a 3 días naturales si dicha celebración se realiza a más de 150 km. de la residencia habitual del empleado público.

43. Licencia por enfermedad grave o fallecimiento de parientes.

Licencia de 3 días laborables por fallecimiento de familiares hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad, “o aún de grado más lejano si mediara convivencia”, y 5 por enfermedad grave justificada o fallecimiento de la pareja acreditada, hijo o hija.

Por enfermedad grave justificada de familiares hasta 2º grado, “o aún de grado más lejano si mediara convivencia”, 2 días laborables. Por este mismo motivo, se podrá disfrutar de una segunda licencia pasados 30 días del disfrute de la primera, con la excepción de concurrir enfermedades terminales “debidamente acreditadas”. Si en el transcurso de esta licencia se produjera fallecimiento, la licencia correspondiente se computará desde el momento del suceso y en los términos referidos en el primer párrafo.

Los referidos períodos se ampliarán en 2 días naturales más si los hechos se produjeran a más de 150 km. de la residencia habitual del empleado, salvo para la segunda licencia por el mismo motivo.

“La Comisión Paritaria establecerá los criterios para determinar qué se debe entender por enfermedad grave. En los supuestos que pudieran plantear dudas, se entenderá por tal la así considerada por el Área Médica del Servicio de Prevención.” Por regla general, tienen esta consideración las intervenciones quirúrgicas y los actos médicos que conlleven ingreso hospitalario, pero cabría exceptuar de éstas las operaciones de cirugía menor o aquellas no directamente relacionadas con la salud (operaciones estéticas, por ejemplo).

El disfrute de los días laborables por estos motivos *“habrá de tener lugar necesariamente en las fechas en que se produzcan los supuestos que los motivan”*.

44.- Permiso para reducción de jornada por enfermedad muy grave de parientes de primer grado.

O de grado más lejano si mediara convivencia, *“reducción de jornada en la mitad o en un tercio de su jornada laboral semanal, con carácter retribuido, por el plazo máximo de un mes”*.

45. Licencia por cumplimiento de deberes inexcusables de carácter público o personal.

Únicamente por el tiempo necesario para su cumplimiento y *“siempre y cuando no pueda efectuarse fuera del horario de trabajo”*. Se consideran como tales deberes los contemplados en el artículo 45 del Decreto 185/2010 (BOPV del 16 de julio): Tienen tal consideración: las citaciones de juzgados, comisarías o de otros órganos administrativos, DNI, pasaporte, examen o renovación del carné de conducir, acompañamiento a parientes con minusvalía psíquica o física (hasta 2º grado) a la realización de estos trámites, y la asistencia a reuniones de las que formen parte en calidad de cargo electivo.

Cabe reseñar que diversas sentencias definen como deber inexcusable tan sólo aquella *“obligación cuyo incumplimiento genera responsabilidad penal, civil o administrativa”*.

46. Licencia por traslado o mudanza del domicilio habitual.

2 días laborables a justificar con certificado de empadronamiento. *“Se disfrutará en el plazo de 15 días naturales desde la fecha del empadronamiento.”*

47. Licencia por ejercicio de funciones de representación sindical o de personal.

“De conformidad con lo establecido en la normativa vigente y estipulaciones contenidas en el presente acuerdo.”

48. Licencia por razón de violencia de género sobre la mujer funcionaria.

Las ausencias totales o parciales por este motivo 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”*.

49. Permiso para cuidado de menores o personas discapacitadas o pariente hasta el 2º grado de consanguinidad.

El permiso consiste en la reducción de 1/3 o 1/2 de la jornada laboral, *“con la consiguiente reducción proporcional de sus retribuciones en todos sus conceptos”*, siempre y cuando el pariente objeto de cuidado *“no desempeñe actividad retribuida”*.

50. Permiso para atender a familiares con enfermedad crónica o problema de movilidad.

Permiso retribuido de hasta 50 horas por curso escolar para funcionario/a de carrera, en prácticas o interino/a en vacante de curso completo que tenga que atender o cuidar a un/a familiar hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad, o aún de grado más lejano si mediara convivencia. La circunstancia que lo origina se habrá de acreditar mediante certificado médico.

“Con carácter general, el tiempo máximo de uso diario de este crédito horario será de 2 horas y habrá de realizarse siempre coincidiendo con alguna de las entradas o salidas al trabajo”. Además, “este permiso deberá de disfrutarse en coordinación con la dirección del centro de forma que las necesidades del servicio que preste queden cubiertas.”

51. Permiso por la realización de estudios de perfeccionamiento profesional directamente relacionados con la función o puesto de trabajo desempeñado.

“La concesión de este permiso tendrá carácter potestativo y dará lugar a las retribuciones correspondientes.” No es de aplicación al personal funcionario interino.

52. Permiso por la realización de estudios que se refieran a materias no directamente relacionadas con las funciones o puesto de trabajo desempeñado.

Podrá concederse por la Dirección de Gestión de Personal *“previa renuncia expresa a las retribuciones por período de un curso escolar no prorrogable”*. Sólo es de aplicación al personal funcionario de carrera.

53. Permiso para la concurrencia a exámenes.

Permiso retribuido para la concurrencia a exámenes académicos en convocatoria ordinaria o extraordinaria en *“centros oficiales u homologados”*, a razón de un día natural por cada prueba a realizar y ampliable a 2 si el examen se realiza a más de 150 km. de la residencia acreditada. Deberá ser siempre debidamente justificado.

54. Permiso retribuido para la asistencia a pruebas de acceso a la Administración General de la C.A.E.

Permiso para la asistencia a pruebas selectivas de convocatorias de ingreso por promoción interna y *“por el tiempo necesario para hacer posible la asistencia a las pruebas”*. Sólo de aplicación al personal funcionario de carrera o en prácticas.

55. Permiso para acudir a consultas, tratamientos y exploraciones de tipo médico.

“Cuando las asistencias estén debidamente justificadas y los centros donde se efectúen no tengan establecidas horas de consulta que permitan acudir a ellos fuera de horas de trabajo”. Las mismas condiciones concurren para las 4 horas semanales que podrán disfrutar las trabajadoras para la realización de exámenes prenatales y cursos de preparación al parto.

Se refiere únicamente a los servicios médicos de salud de carácter oficial (médicos colegiados, hospitales públicos o privados, centros de salud, ambulatorios,...) y a las consultas necesarias para el/la propio/a funcionario/a. No se incluye, por tanto, en este concepto el acompañamiento a hijos o hijas menores ni a ningún otro familiar.

56. Permiso para asistencia a eventos colectivos de carácter científico, técnico, profesional, colegial, asociativo o sindical.

Sólo para el personal funcionario y el interino que ocupe vacante de curso completo, y “*previa autorización de la Delegación Territorial correspondiente*” en base a las necesidades de servicio. En caso de concesión, sólo serán retribuidos los 5 primeros días y no genera derecho a cobro de indemnización alguna, por ningún concepto, ni tan siquiera dietas, gastos de viaje, estancia o inscripción.

57. Permiso para atender a funciones derivadas de cargo electivo.

Sólo para el personal funcionario de carrera, en prácticas o interino que ocupe vacante de curso completo, para el desempeño de funciones no incluidas en el anterior artículo 45.d y “*por el tiempo necesario para ello y siempre que el montante total del mismo no supere el 10% de la jornada anual*”.

Podrán también solicitar reducciones de jornada de 1/5, 1/3 y 1/2 (esta última no aplicable a funcionarios/as en prácticas), siendo la primera retribuida y conllevando las otras dos la consiguiente reducción proporcional de retribuciones.

58. Permiso por asuntos propios.

Siempre ha de ser solicitado en la Delegación Territorial correspondiente. Su concesión es potestativa en función de las necesidades de servicio y no dará lugar a retribución alguna. El tiempo máximo acumulado por el mismo en un período de 2 años no podrá ser superior a 4 meses.

Si se solicita para la realización de estudios oficiales, “*se podrán conceder hasta 4 meses continuados por una sola vez y con una periodicidad anual*”.

En este concepto se incluyen también situaciones como la realización de pruebas selectivas para el ingreso en administraciones y organismos públicos o la visita a parientes de hasta 2º grado de consanguinidad en situación de privación de libertad.

59. Permiso no retribuido.

Sólo para el personal funcionario de carrera. Su concesión, por un curso escolar completo o por 6 meses (de agosto a enero o de febrero a julio) es incompatible con cualquier otra actividad remunerada. Se puede solicitar una vez cada 5 años de servicios efectivos.

60. Permiso parcialmente retribuido.

Es el conocido como “*año sabático*” y sus condiciones están reguladas específicamente en la Orden de 7 de enero de 2004, de la Consejera de Educación, Universidades e Investigación (BOPV del 22 de enero), o en la norma que sustituya a ésta.

90. Vacaciones no disfrutadas.

En aplicación de la sentencia S 246/2009 de la Sala nº 4 del Tribunal Supremo y en base a lo dispuesto en la Circular de 26 de noviembre de 2009 del Director de Gestión de Personal del Departamento de Educación, Universidades e Investigación.

91. Otros motivos justificados.

Corresponde al/a Director/a del centro avalar -por medio del Anexo III- la necesidad y/o urgencia de otras ausencias totales o parciales, siempre y cuando no concurra alguno de los supuestos de los puntos anteriores.

Siempre que sea posible, el empleado público deberá justificar documentalmente la ausencia ante el/la Directora/a, a quien corresponde valorar si el motivo alegado, la duración de la ausencia y la certificación aportada han de ser tenidos en consideración.

El acompañamiento a menores u otros familiares a consultas, tratamientos o exploraciones médicas podría incluirse en este concepto, ya que en el referido Decreto 185/2010 no viene recogido de forma específica. En cualquier caso, le serán también de aplicación las mismas limitaciones y condiciones establecidas para el permiso recogido en el artículo 55.

92. Huelgas.

Este concepto se refiere únicamente a las huelgas legalmente convocadas y autorizadas. El resto será considerado a todos los efectos señalados en el punto siguiente como falta no justificada.

93. Sin justificación.

En esta categoría se incluyen:

- Las ausencias en las que no concurra ninguna de las circunstancias establecidas en los puntos anteriores.
- Las que, concurriendo alguna de las circunstancias previstas, no hayan sido debida y adecuadamente justificadas en tiempo y forma por el empleado público.
- Cualquier otra ausencia de los dos tipos anteriores en la que *no conste su urgencia y/o necesidad* para poder ser avalada por el Director/a en el Anexo III como “91 – Otros motivos justificados”.
- Igualmente, se incluirán aquellas ausencias en cuya justificación documental se haya realizado manipulación o falsificación (este supuesto podría además generar responsabilidad disciplinaria y/o penal si concurrieran las circunstancias previstas para ello).

La Administración, además de realizar el correspondiente descuento proporcional de haberes por el periodo no trabajado, procederá a la imposición de la sanción disciplinaria que corresponda en cada caso, según lo establecido en la normativa vigente en cuanto a tipificación de faltas, sanciones y procedimiento a seguir:

- Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público (BOE 13-04-2007)
- Ley 6/1989, de 6 de julio, de la Función Pública Vasca (BOPV 28-julio-1989), modificada por la Ley 16/1997, de 7 de noviembre (BOPV 18-noviembre-1997)
- Real Decreto 33/1986, de 10 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de Régimen Disciplinario de los Funcionarios de la Administración del Estado (BOE del 17 de enero).