SINDICATO INDEPENDIENTE ANPE CASTILLA LA MANCHA

ANPE

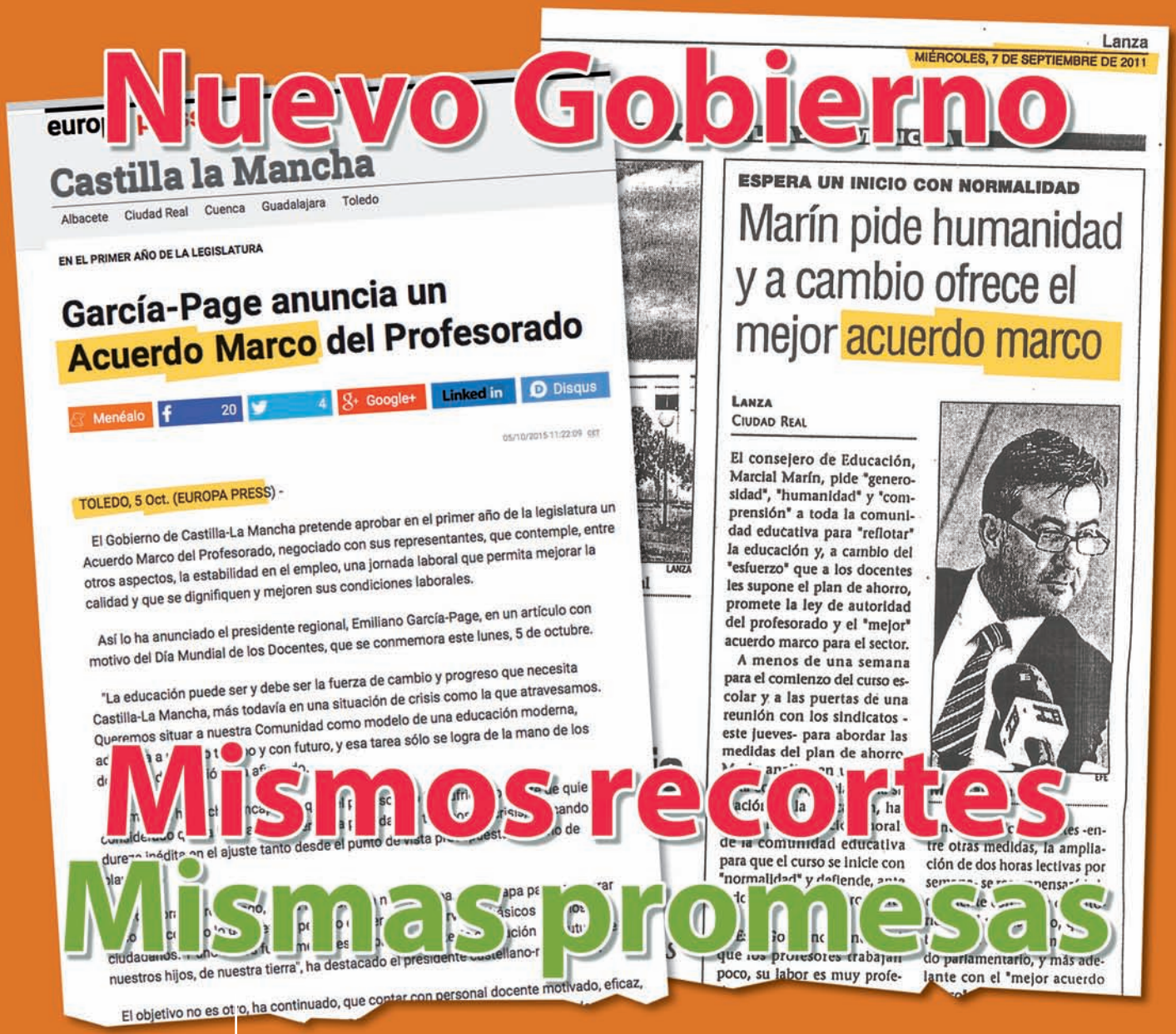
Octubre-Noviembre 2015 • Suplemento a la revista ANPE nº 574 • Castilla-La Mancha

revista eldocente

Nuevo Gobierno

Mismos recortes

Mismas promesas



Castilla la Mancha

Albacete Ciudad Real Cuenca Guadalajara Toledo

EN EL PRIMER AÑO DE LA LEGISLATURA

García-Page anuncia un Acuerdo Marco del Profesorado

Menéalo 20 4 Google+ Linked in Disqus

05/10/2015 11:22:09 CET

TOLEDO, 5 Oct. (EUROPA PRESS) -

El Gobierno de Castilla-La Mancha pretende aprobar en el primer año de la legislatura un Acuerdo Marco del Profesorado, negociado con sus representantes, que contemple, entre otros aspectos, la estabilidad en el empleo, una jornada laboral que permita mejorar la calidad y que se dignifiquen y mejoren sus condiciones laborales.

Así lo ha anunciado el presidente regional, Emiliano García-Page, en un artículo con motivo del Día Mundial de los Docentes, que se conmemora este lunes, 5 de octubre.

"La educación puede ser y debe ser la fuerza de cambio y progreso que necesita Castilla-La Mancha, más todavía en una situación de crisis como la que atravesamos. Queremos situar a nuestra Comunidad como modelo de una educación moderna,

Lanza

MIÉRCOLES, 7 DE SEPTIEMBRE DE 2011

ESPERA UN INICIO CON NORMALIDAD

Marín pide humanidad y a cambio ofrece el mejor acuerdo marco

LANZA
CIUDAD REAL

El consejero de Educación, Marcial Marín, pide "generosidad", "humanidad" y "comprensión" a toda la comunidad educativa para "reflotar" la educación y, a cambio del "esfuerzo" que a los docentes les supone el plan de ahorro, promete la ley de autoridad del profesorado y el "mejor" acuerdo marco para el sector.

A menos de una semana para el comienzo del curso escolar y a las puertas de una reunión con los sindicatos -este jueves- para abordar las medidas del plan de ahorro

te interesa saber p8 — Licencias y permisos

te interesa saber p12 — Docentes interinos = Colectivo discriminado

consultas profesionales p14 — Situación de las itinerancias en CLM

el conficencial p15 — ¡Menos burocracia y más Docencia!

SINDICATO INDEPENDIENTE ANPE

ANPE-CLM

aulaanpe

plataforma de formación para docentes

Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha

- CURSOS HOMOLOGADOS POR LA CONSEJERÍA DE EDUCACIÓN JCCM
- CURSOS VÁLIDOS PARA OPOSICIONES, SEXENIOSY CONCURSO DE TRASLADOS

CURSOS DE FORMACIÓN DEL PROFESORADO 100% ON LINE

INICIO 12 nov 2015 — **Aplicación didáctica de la Pizarra Digital Interactiva y Web 2.0.**

- Del 12 de noviembre de 2015 al 26 de diciembre de 2015
- Entidad homologadora: JCCM
- Precio afiliado: 35 / No afiliado: 80
- Horas: 100
- Créditos: 10

INICIO 12 nov 2015 — **Didáctica: Las Competencias Básicas, Programación y Evaluación**

- Del 12 de noviembre de 2015 al 26 de diciembre de 2015
- Entidad homologadora: JCCM
- Precio afiliado: 35 / No afiliado: 80
- Horas: 100
- Créditos: 10

INICIO 7 dic 2015 — **Motivación y estrategias de enseñanza-aprendizaje.**

- Del 7 de diciembre de 2015 al 20 de enero de 2016
- Entidad homologadora: JCCM
- Precio afiliado: 35 / No afiliado: 80
- Horas: 100
- Créditos: 10

INICIO 7 dic 2015 — **Estrategias Didácticas para Atender a la Diversidad de la Enseñanza.**

- Del 7 de diciembre de 2015 al 20 de enero de 2016
- Entidad homologadora: JCCM
- Precio afiliado: 35 / No afiliado: 80
- Horas: 100
- Créditos: 10

www.aulaanpe.com

ANPE-CLM

SINDICATO INDEPENDIENTE ANPE

DEFENSOR DEL PROFESOR

EL SINDICATO DE LA ENSEÑANZA PÚBLICA

- RESPETO
- AUTORIDAD
- CONVIVENCIA
- PROTECCIÓN
- RESPONSABILIDAD
- REPARACIÓN DE DAÑOS
- RECONOCIMIENTO
- ASISTENCIA JURÍDICA

SERVICIO DE APOYO, AYUDA Y ORIENTACIÓN ANTE CUALQUIER TIPO DE CONFLICTIVIDAD Y VIOLENCIA EN LAS AULAS

DEFENSOR DEL PROFESOR 620 501 049

castillalamancha@defensordelprofesor.com

[editorial]

ANPE Castilla-La Mancha

número **107** | **oct/nov 2015**
PRENSA PROFESIONAL

Presidente
Ramón Izquierdo Castillejo
Directora
María Gema Castro Montes
Consejo de redacción
Julio César Casarrubios Sánchez, Jesús Fernández de la Fuente, Mónica Sánchez de la Nieta Gascón, Martín Navarro Sánchez, Nicolás Valer Orden, Roberto Antonio Fernández-Sánchez, Miguel Higueras Gallén, Marta Nuño López, Paloma Isabel Sanz del Cerro

Diseño, maquetación y publicidad
Beta Comunicación y Diseño
Parque Industrial Avanzado, Avenida Isaac Peral 12
13005 Ciudad Real | T: 926 22 11 00 | comercial@beta.es
Imprime Gráficas Monterreina
Distribución Gratuita
Depósito legal CR.-441/2001
ISSN 1889-0350

Edita ANPE CASTILLA-LA MANCHA
Estación Vía Crucis, 3- Bajo
e-mail:info@anpeclm.com | www.anpeclm.com

WEB REGIONAL
www.anpeclm.com

Horarios de atención al público en las sedes
Albacete 967 52 06 00
MAÑANAS: de lunes a viernes de 10 a 13:30 h.
TARDES: martes y jueves: 17 a 19:00 h.
**El horario de tardes se ampliará durante procesos abiertos*
Ciudad Real 926 27 41 41
MAÑANAS: de lunes a viernes de 10 a 14:00 h.
TARDES: martes, miércoles y jueves: 17 a 19:00 h.
**El horario de tardes se ampliará durante procesos abiertos*
Cuenca 969 21 25 80
MAÑANAS: de lunes a viernes de 10 a 14:00 h.
TARDES: de lunes a jueves: 17 a 19:00 h.
Guadalajara 949 21 36 39
MAÑANAS: de lunes a viernes de 09:30 a 13:30 h.
TARDES: de lunes a jueves: 17 a 19:00 h.
Toledo 925 22 69 16
MAÑANAS: de lunes a viernes de 10 a 14:00 h.
TARDES: de lunes a jueves: 17 a 19:00 h.

Asesoría jurídica
D. Aníbal Alfaro García | Telf.: 967 52 06 00
D. Jose María Relucio Patón | Telf.: 925 22 69 16

ANPE no se identifica necesariamente con las opiniones y criterios expresados por sus colaboradores

Tirada 12.000 unds.

Distinto Gobierno, **mismos recortes**, mismas promesas, viejas excusas

Hemos iniciado el curso escolar con nuevos responsables en la Consejería de Educación y en el Gobierno regional, tras las elecciones autonómicas celebradas el pasado mes de mayo. Hemos vuelto a vivir situaciones similares a las ocurridas hace 4 años, cuando también cambió el signo político del Gobierno autonómico. Si bien este comienzo de curso se podría calificar como caótico, por los retrasos y errores en las adjudicaciones de destinos a interinos o por la poca previsión para convocar bolsas de trabajo en aquellas especialidades cuyas listas estaban a punto de agotarse, no es menos cierto que no podemos hablar del peor inicio de los últimos años, pues ese "premio" se lo lleva, sin lugar a dudas, el inicio del curso 2011-2012 cuando Mª Dolores de Cospedal anunció el incremento del horario lectivo del profesorado de Secundaria una vez realizada ya la adjudicación provisional de interinos y con los centros educativos de Enseñanzas Medias con sus horarios ya elaborados.

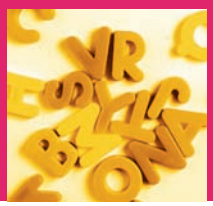
En estos dos inicios de legislatura hay otro aspecto en el que se coincide y es que este curso ha comenzado con recortes y con la misma excusa para mantenerlos que los responsables del PP argumentaban para llevarlos a cabo: "la herencia recibida". Así, los gobernantes del PP culpaban a los anteriores responsables del PSOE de las medidas que tomaron y ahora, curiosamente, el gobierno del PSOE achaca al anterior gobierno del PP el tener que mantener los recortes.

Con todos estos antecedentes, ahora nos encontramos con la promesa del Gobierno regional de llegar a un "Acuerdo Marco para el profesorado" para compensar y revertir los recortes que siguen manteniendo. Curiosamente, una promesa similar fue la que hizo Marcial Marín por las mismas fechas hace 4 años ofreciendo "el mejor Acuerdo Marco posible"; promesa que no llegó a cumplir.

Como vemos, muchas similitudes entre unos y otros que nos hacen estar escépticos ante las promesas realizadas. Ojalá nos equivoquemos y podamos llegar a un Acuerdo para reponer todas las condiciones laborales perdidas y que se compense al profesorado por los esfuerzos realizados en estos últimos años, como tanto se merece.

[sumario]

4 BREVES
6 MESAS DE NEGOCIACIÓN
ANPE rechaza el borrador de Acuerdo para los empleados públicos
7 ACTUALIDAD
Situación laboral del profesorado de Religión
8 TE INTERESA SABER
Licencias y Permisos 2015/2016
10 TE INTERESA SABER
Excedencias 2015/2016
12 TE INTERESA SABER
Docentes interinos = Colectivo discriminado
Incidencias en el nuevo curso escolar
13 ¿ES TU CENTRO ESCOLAR SEGURO?
Seguimos preguntando: ¿Es tu centro escolar seguro?
14 CONSULTAS PROFESIONALES/ASESORÍA JURÍDICA
Situación de las itinerancias en CLM
15 CONFIDENCIAL
¡Menos burocracia y más Docencia!



ANPE pide la **derogación de tasas en Educación**

Desde ANPE nos congratulamos con la medida adoptada por el Consejo de Gobierno y anunciada por el presidente regional, Emiliano García-Page, por la eliminación de diez tasas «injustas, innecesarias e inhumanas», relacionadas con la dependencia, inmigración...

Ahora los docente, paganos de esta crisis por todos los recortes que hemos sufrido, **exigimos que se eliminen también TODAS las tasas educativas, que nos gravan por la petición y emisión de documentos que son utilizados para nuestra vida laboral y personal**, y no decimos: *"Nueva regulación de Tasas adecuándolas a la realidad"*. Esta interpretación es ambigua. **Queremos la eliminación de TODAS**. Le recordamos al PSOE su programa: *"Supresión de las Tasas por expedición de documentos"*. Siempre ha sido una consigna en su época de oposición. Veremos.

La eliminación de estas tasas supondría que comenzásemos a recuperar una parte pequeña de los derechos detraídos por el gobierno anterior.

Orden de horarios para Primaria

El pasado 29 de julio se publicó en el DOCM la Orden de 27 de julio de 2015, que modifica la Orden del 5 de agosto de 2014 que regula la organización y evaluación de la Educación Primaria en nuestra Comunidad.

Por esta Orden los centros docentes han realizado el reparto de sesiones en periodos de una hora o cuarenta y cinco minutos, en función de sus necesidades. Esta medida sustentada en la autonomía de los Centros ha sido positiva de cara a la realización de los necesarios ajustes. "El pero" que se le puede poner no está en la Orden en sí, sino en la fecha de publicación y entrada en vigor. Si se hubiera publicado un mes antes no hubiese habido que rehacer gran cantidad de horarios... Además, desde estas líneas exigimos que las Órdenes se negocien con anterioridad con los representantes del profesorado.

+ACTIVA. Desactivado

El programa **+ACTIVA**, proyectos promotores de estilos de vida activos y saludables y su consecuente puesta en marcha, ha supuesto un beneficio importante para el alumnado; recordemos que la tasa de obesidad infantil está en valores muy altos y mediante este programa se potenciaba la actividad física como motor para fomentar unos hábitos de vida saludables. En este curso escolar la incertidumbre respecto al programa deja a centros y a equipos directivos sin saber qué hacer con esos proyectos que han realizado, y se preguntan dónde irá a parar ese dinero y el por qué de la paralización del mismo. Desde ANPE-CLM pedimos que se haga el esfuerzo de llevarlo a cabo porque supone a nivel educativo grandes beneficios para todos.

Lotería de Navidad

ANPE-Albacete	Nº 14.529
ANPE-Ciudad Real	Nº 03.916
ANPE-Cuenca	Nº 70.945
ANPE-Guadalajara	Nº 20.774
ANPE-Toledo	Nº 68.963

Bolsas agotadas de algunas especialidades

Algunas listas de especialidades de distintos cuerpos de Enseñanzas Medias están agotadas o a punto de agotarse. ANPE ya alertó de esta situación al anterior gobierno, dando un listado de especialidades cercanas a agotarse, obteniendo nula respuesta por parte del mismo. El problema ha continuado con los actuales regidores que, sorprendentemente, tampoco inician los procesos de apertura de bolsas con los procesos legalmente establecidos para ello, asegurando la transparencia de los mismos. Este retraso en la apertura de estas bolsas, contrasta con la celeridad con la que se ha puesto en marcha la bolsa de Inspectores Accidentales en un tiempo récord. **Desde ANPE exigimos que se creen de forma inmediata bolsas para estas especialidades**, para evitar contrataciones a través de otros sistemas más opacos y cubrir con ellas las demandas actuales.

Roberto

Paloma

Pablo

Gema

Nico

ANPE exige que las **bajas médicas** se presenten pasadas 72 horas y no conlleven deducción de haberes

Desde julio de 2012, Castilla-La Mancha aplica una importante deducción de retribuciones económicas a los docentes de la región por estar de baja médica.

Hay que recordar que esta situación fue más lesiva en nuestra Comunidad que en el resto, puesto que se aplicaban unos porcentajes mayores en tramos no regulados por la normativa estatal. A esto se sumaba el despropósito de aplicar erróneamente la deducción ante situaciones de riesgo durante el embarazo, hospitalización o intervención quirúrgica.

Este castigo de los docentes que están de baja es intolerable. Y más inadmisible aún es que la baja médica tenga efectos desde el primer día de ausencia.

Por todo esto, ANPE presentará al nuevo Gobierno una propuesta para que las bajas médicas se presenten transcurridas 72 horas, es decir al 4º día, y que bajo ningún concepto se deduzcan haberes aprovechando las bajas médicas del profesorado..

Auxiliares de Conversación digitales

La asignación de Auxiliares de Conversación no se ha hecho pública, estando marcada por la opacidad y ausencia de transparencia. A la falta de convocatoria pública, se une el desconocimiento de los criterios utilizados para asignar centros a los Auxiliares de Conversación, completándose, además, con la no publicación del listado de centros a los que se les ha adjudicado un auxiliar nativo.

La Consejería de Educación ha asignado 110 Auxiliares de Conversación a centros que desarrollan programas de bilingüismo en Castilla-La Mancha.

ANPE-CLM exige que cualquier asignación de recursos a los Centros Educativos Públicos esté marcada por la transparencia y por la igualdad de acceso de los mismos, y que todos los centros públicos conozcan, previamente, cuáles son los requisitos exigidos o prioritarios.

Urgimos a la Consejera de Educación la apertura de una convocatoria para que todos los centros puedan solicitar Auxiliar de Conversación, en la que claramente estén señalados criterios objetivos para su adjudicación. En definitiva, que todos los Centros Educativos Públicos de Castilla-La Mancha tengan garantizado el acceso a solicitar dicho recurso.

Sobre **oposiciones** en Castilla-La Mancha en 2016

El presidente de Castilla-La Mancha, Emiliano García-Page, ha anunciado que en 2016 se convocarán oposiciones de Maestros. Desde ANPE valoramos de forma muy positiva esta noticia ya que supone la consolidación del empleo.

Asimismo, exigimos que se convoque una Oferta de Empleo Público que cubra el 100% de las vacantes existentes y que se tenga en cuenta la bajada de ratios que tan necesariamente debe producirse en todas las etapas educativas. Además, se debe computar la recuperación de las supresiones de plazas y los 816 apoyos perdidos de Infantil.

Desde ANPE consideramos que sólo de esta forma podremos llegar a una Oferta lo suficientemente amplia como para atender las necesidades que nuestro sistema educativo regional está demandando.

Maestros **bilingües**

Volvemos a recordar a la Consejería de Educación que es un error asignar vacantes y sustituciones a maestros de la bolsa extraordinaria creada este año, en las especialidades de infantil y música con perfil bilingüe, por delante de docentes de la bolsa ordinaria con las mismas especialidades y que habían presentado el requisito lingüístico.

El "Pacto de Ordenación de listas de interinos" establece la obligación de priorizar a aquellos aspirantes de la bolsa ordinaria que hayan acreditado el requisito correspondiente, puesto que las bolsas extraordinarias tienen un carácter supletorio.

ANPE pone su servicio jurídico a disposición de todos los docentes afectados y exige que la Consejería de Educación corrija este grave error para efectuar un cumplimiento riguroso del Pacto de interinos y respetar el orden de prelación de las listas.

[mesa de negociación]

Martín Navarro Sánchez
Presidente ANPE-Albacete

En la Mesa General de la Función Pública celebrada el pasado 23 de octubre, **se presentó el borrador de un mal llamado "Acuerdo" para la recuperación de los derechos y mejora de las condiciones de trabajo de los empleados públicos, que en realidad no recoge medidas concretas sino la voluntad de negociar ciertas cuestiones** (muchas de las cuales son de obligada negociación por ley).

ANPE rechaza el borrador de Acuerdo para los empleados públicos

La Administración **pretende que dicho "Acuerdo" esté subordinado al firmado hace un mes por el Gobierno regional, empresarios (CECAM) y los sindicatos UGT y CCOO**. Emiliano García Page, cual d'Artagnan junto a sus fieles mosqueteros, pretende silenciar cualquier posición discrepante con el Gobierno, limitando este Acuerdo con los representantes de los empleados públicos. **FSES (ANPE y SATSE) no permitirá que, entre otros, los empresarios y los sindicatos de clase condicionen servicios públicos esenciales como Educación y Sanidad**.

Partiendo de que **el nuevo Gobierno está preso por sus promesas electorales** y tiene el apoyo incondicional de sus sindicatos de clase para su deseada "Paz Social" (que incluye el citado Acuerdo), ANPE no va a aceptar este documento y pide rigor, respeto por los docentes y seriedad en la negociación.

Para alcanzar un acuerdo es imprescindible una memoria económica y con los presupuestos prorrogados hasta mediados de diciembre, **el planteamiento de este borrador con esa indeterminación presupuestaria, es puro entretenimiento sindical**.

Pese a la intención propagandística y electoralista del Gobierno con este Acuerdo, **FSES tiene la firme intención de negociar**, y es por eso que en la reunión hizo propuestas imprescindibles como punto de partida en la negociación.

Sobre la modificación del **complemento de incapacidad temporal**, no es suficiente con el compromiso de su negociación. Hay que concretar esas medidas de mejora de las condiciones del complemento IT e incluirlas en el Acuerdo. **FSES fue el único sindicato que pidió garantizar la devolución íntegra de las deducciones ilegales de haberes** en situación de incapacidad temporal, en caso de hospitalización, intervención quirúrgica y riesgo durante el embarazo, que se produjeron desde julio de 2012 hasta marzo de 2013.

La Administración únicamente contempló cuatro puntos a negociar en la Mesa Sectorial de Educación (reducción de horas lectivas, funcionarios interinos, programa de acción social y ofertas de empleo público), limitando sus competencias y dejando fuera aspectos tan básicos como la reducción de ratios y la recuperación de las plantillas de los centros. Para ANPE es imprescindible que la **Mesa Sectorial de Educación sea el foro de negociación para recuperar los derechos laborales, sociales y económicos perdidos por nuestro sector, y para compensar a los docentes por los esfuerzos impuestos**.

En cuanto a la **reducción a 35 horas**, ANPE pide que su aplicación al sector docente conlleve una **disminución directa en el horario lectivo** y, por supuesto, vaya **acompañado de un Plan de Creación de Empleo** asociado a esa reducción, que recupere los miles de puestos de trabajo perdidos.

Además, exigimos el **pago del 50% de la extra de 2012 en enero de 2016** y la **revisión de los permisos, licencias y excedencias**, así como su aplicación a todos los Empleados Públicos, sin excluir a los docentes de su total aplicación.

FSES no dará un cheque en blanco, como ya han hecho otros sindicatos que, en apenas 2 meses, son cómplices de un Gobierno que intenta dar una imagen de recuperación que no existe.

Por todas estas razones, FSES pide al Gobierno que no instrumentalice esta Mesa con fines electoralistas, y exige **la retirada de este documento y la presentación, lo antes posible, de un nuevo borrador de Acuerdo que recoja nuestras propuestas, que incluya medidas claras y fechas concretas**.

> Exigimos el pago del 50% de la extra de 2012 en enero de 2016 y la revisión de los permisos, licencias y excedencias

Rafael Hermida Correa
Secretario de Actas ANPE-Toledo

ANPE exige la regulación de la situación laboral del profesorado de Religión de la Enseñanza Pública en Castilla-La Mancha

El pasado sábado, 24 de octubre, tuvo lugar en la sede de ANPE-Toledo la I Convención de Delegados Sindicales de ANPE del profesorado de Religión en Castilla- La Mancha

Los delegados sindicales de ANPE, representantes del profesorado de Religión de la Enseñanza Pública en nuestra región, han establecido las líneas básicas en las que trabajará nuestro sindicato en este curso escolar para la defensa de los intereses del colectivo. Todas ellas pasan por su regulación a través de un Convenio Colectivo específico.

En esta I Convención, los 27 delegados sindicales de ANPE acompañados del presidente regional y los presidentes provinciales, han propuesto trasladar a la Administración Educativa la convocatoria de la comisión de negociación del que sería el I Convenio Colectivo de Profesores de Religión en Castilla-La Mancha, que ya fue solicitado al anterior Gobierno regional y que recogerá las condiciones laborales del colectivo, tales como el acceso al destino bajo los criterios de igualdad, mérito y capacidad, ya que es nuestra región la única en donde no se cumplen los mismos.

Además, desde ANPE estamos exigiendo a la Administración Educativa que cubra las plazas de todos los profesores de Religión que, a día de hoy, siguen vacantes desde el 1 de septiembre del presente curso, lo que supone un grave perjuicio tanto a la asignatura como a los compañeros que la imparten, sin olvidar a los alumnos. Desde los Comités de Empresa de profesores de Religión de la región, donde ANPE es el sindicato mayoritario, hemos reclamado la cobertura de estas plazas en las mismas condiciones que la de los funcionarios interinos, que se incorporaron a sus destinos el pasado 1 de septiembre de 2015.

> En esta primera Convención, los 27 delegados sindicales de ANPE, junto al presidente regional y los presidentes provinciales, han propuesto trasladar a la Administración Educativa la convocatoria de la comisión de negociación del que sería el primer Convenio Colectivo de Profesores de Religión en CLM

LICENCIAS Y PERMISOS_ 1/2 2015-2016

PERMISOS RELACIONADOS CON ENFERMEDAD DE LOS DOCENTES Y/ O FAMILIARES

CAUSA	LEGISLACIÓN	DOCUMENTACIÓN	DURACIÓN
ENFERMEDAD GRAVE DE UN FAMILIAR HOSPITALIZACIÓN DE UN FAMILIAR HOSPITALIZACIÓN POR PARTO DE FAMILIAR INTERVENCIÓN QUIRÚRGICA SIN HOSPITALIZACIÓN QUE PRECISE REPOSO DOMICILIARIO FALLECIMIENTO DE UN FAMILIAR ACCIDENTE DE UN FAMILIAR	Ley 7/2007 del Estatuto Básico del Empleado Público Art. 48.a (*). Artículo 2.9 Plan Concilia. Ley 4/2011, de 10 de marzo, del Empleo Público de Castilla-La Mancha. Art. 107. Acuerdo de la comisión de seguimiento del Plan Concilia de 2 de diciembre de 2009, recogido en circular del D.G. de Función Pública de 20 de enero de 2010.	Solicitud. Cualquiera que lo justifique: certificado médico, ingreso de urgencias, etc.	PARENTESCO LOCALIDAD Misma localidad Distinta localidad 1º Grado: padres, hijos, cónyuge, nuera, yernos, sue 2º Grado: Hermanos, cuñados, nietos, abuelos, propi Se entiende por suceso ocurrido en distinta localidad,
INDISPOSICIÓN DURANTE LA JORNADA LABORAL	Resolución de 08/05/2012, de la Viceconsejería de Educación, Universidades e Investigación.	Certificado médico.	Indisposición durante la jornada laboral o antes del i
INCAPACIDAD TEMPORAL	Resolución de 08/05/2012, de la Viceconsejería de Educación, Universidades e Investigación.	Aviso a la dirección del centro. Presentación del parte de baja en el centro educativo en el plazo de tres días. El centro remitirá copia escaneada del Parte de Baja a la Inspección Médica (los originales los enviará por correo ordinario en el plazo de 5 días). El personal perteneciente a MUFACE tienen como deber inexcusable ponerse en contacto con la Inspección Médica.	Por el tiempo que determine el facultativo en el parte Médica.
ASISTENCIA MÉDICA PROPIA, Y DE CÓNYUGE O FAMILIARES DE 1º GRADO DE AFINIDAD O CONSANGUINIDAD	Artículo 2.10 Plan Concilia. Ley 4/2011, de 10 de marzo, del Empleo Público de Castilla-La Mancha. Art. 107.l. Resolución de 08/05/2012, de la Viceconsejería de Educación, Universidades e Investigación.	Certificado médico.	El tiempo necesario para su realización.
CUIDADO DE UN FAMILIAR HASTA 2º GRADO	Artículo 2.16 Plan Concilia.		Permiso sin sueldo con una duración de entre 10 días
FLEXIBILIDAD HORARIA POR ENFERMEDAD DE HIJOS MENORES 12 AÑOS QUE IMPIDA ASISTIR AL CENTRO ESCOLAR	Artículo 2.11 Plan Concilia.		Se dispondrán de hasta 5 días laborables de flexibili
REDUCCIÓN DE JORNADA POR RAZONES DE GUARDA LEGAL: MENOR DE 12 AÑOS PERSONA MAYOR QUE REQUIERA ESPECIAL DEDICACIÓN PERSONA CON DISCAPACIDAD QUE NO DESEMPEÑE ACTIVIDAD CUIDADO DIRECTO DE FAMILIAR 2º GRADO AFINIDAD O CONSANGUINIDAD, POR RAZONES DE EDAD, ACCIDENTE O ENFERMEDAD Y NO PUEDA VALERSE POR SI MISMO Y QUE NO DESEMPEÑE ACTIVIDAD RETRIBUIDA	Ley 7/2007 del Estatuto Básico del Empleado Público. Art. 48.h (*). Artículo 2.15 Plan Concilia. Ley 4/2011, de 10 de marzo, del Empleo Público de Castilla-La Mancha. Art. 101.	Solicitud. Libro de familia. Informes médicos.	Disminución 1/3 o 1/2 jornada. Retribución proporci Se podrá optar por flexibilizar hasta un máximo de naturaleza del puesto de trabajo y con las necesidad Deberá solicitarse con una antelación de al menos 15 el mismo. La disminución de jornadas correspondiente siguiente.
REDUCCIÓN DE JORNADA POR SER PRECISO ATENDER EL CUIDADO DE UN FAMILIAR DE PRIMER GRADO	Ley 7/2007 del Estatuto Básico del Empleado Público. Art.48.i (*). Artículo 2.16 Plan Concilia. Ley 4/2011, de 10 de marzo, del Empleo Público de Castilla-La Mancha. Art. 107.i.	Solicitud. Certificación médica. Libro de familia.	Reducción de hasta el 50% de la jornada laboral, con Plazo máximo de 1 mes. Se podrá optar por flexibilizar hasta un máximo de naturaleza del puesto de trabajo y con las necesidad
REDUCCIÓN DE JORNADA DURANTE LA HOSPITALIZACIÓN Y TRATAMIENTO CONTINUADO, DEL HIJO MENOR DE EDAD AFECTADO POR CÁNCER 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	Ley 4/2011, de 10 de marzo, del Empleo Público de Castilla-La Mancha. Art. 107.m.	Solicitud. Cualquiera que lo justifique.	Reducción de, al menos, la mitad de la jornada labor Hasta que el menor cumpla 18 años.

CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR

CAUSA	LEGISLACIÓN	DOCUMENTACIÓN	DURACIÓN
INICIO ESCALONADO DE LAS ACTIVIDADES LECTIVAS DE LOS HIJOS	Artículo 2.12 Plan Concilia.	Solicitud. Libro de familia. Cualquiera que lo justifique.	Flexibilización del horario de jornada diaria para aco
FLEXIBILIDAD HORARIA POR MOTIVOS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR	Artículo 2.18 Plan Concilia.	Solicitud. Cualquiera que lo justifique.	Flexibilidad que no podrá exceder de doce veces al a
FLEXIBILIDAD HORARIA POR ASISTIR A TUTORIAS EN CENTROS ESCOLARES	Artículo 2.19 Plan Concilia.	Solicitud. Libro de familia. Cualquiera que lo justifique.	El tiempo indispensable para su realización.

MATRIMONIO, MATERNIDAD, NATALIDAD, PARTO DE UN FAMILIAR Y SIMILARES

CAUSA	LEGISLACIÓN	DOCUMENTACIÓN	DURACIÓN
MATRIMONIO	Ley 7/2007 del Estatuto Básico del Empleado Público. Art. 48.l (*). Artículo 2.13 Plan Concilia. Ley 4/2011, de 10 de marzo, del Empleo Público de Castilla-La Mancha. Art. 107.k.	Impreso oficial. Libro de familia.	15 días naturales.
EXAMENES PRENATALES Y TECNICAS DE PREPARACION AL PARTO POR FUNCIONARIAS EMBARAZADAS	Ley 7/2007 del Estatuto Básico del Empleado Público. Art. 48.e (*). Artículo 2.2 Plan Concilia. Ley 4/2011, de 10 de marzo, del Empleo Público de Castilla-La Mancha. Art. 107.e.	Solicitud a la dirección del centro.	Tiempo necesario previa justificación de la necesidad
TECNICAS DE FECUNDACION ASISTIDA	Artículo 2.1 Plan Concilia. Ley 4/2011, de 10 de marzo, del Empleo Público de Castilla-La Mancha. Art. 107.f.	Solicitud a la dirección del centro.	El tiempo necesario para su realización.
MATERNIDAD	Ley 7/2007 del Estatuto Básico del Empleado Público. Art.49. a. Artículo 2.3 Plan Concilia. Ley 4/2011, de 10 de marzo, del Empleo Público de Castilla-La Mancha. Art. 102 y 105.	Solicitud. - Antes del parto: Certificado médico de estar en seis últimas semanas. - Después del parto: Certificado médico o libro de familia.	16 semanas ininterrumpidas. Ampliables en 2 semanas más en caso de discapacid Ampliables en el caso de parto múltiple en 2 semana Ampliables en 2 semanas más en caso de familia m Se establece también que en el supuesto de fallecimi las 6 primeras semanas solicitara reincorporarse a s
PERMISO DE PATERNIDAD	Ley 9/2013, de 12 de diciembre, de Acompañamiento a los Presupuestos Generales de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha, para 2014.	Solicitud. Certificación de inscripción en el Registro Civil. Libro de familia.	15 días naturales ininterrumpidos a disfrutar por el p El permiso será de 20 días naturales en lugar de 15 - Cuando el nacimiento, adopción o acogimiento se pr - Cuando el hijo nacido, adoptado o acogido tenga un - Cuando cualquier miembro de la familia tenga una d
LACTANCIA DE HIJO MENOR DE 12 MESES	Ley 7/2007 del Estatuto Básico del Empleado Público. Art. 48. f (*). Artículo 2.7 y 2.8 Plan Concilia. Ley 4/2011, de 10 de marzo, del Empleo Público de Castilla-La Mancha. Art. 107.g.	Solicitud. Libro de familia.	1 hora diaria, tres opciones: - Continuada al inicio o final de la jornada. - Fraccionada en 2 sesiones de media hora al inicio y a - Posibilidad de solicitar la sustitución del tiempo de la el tiempo correspondiente (1 mes).
PERMISO POR NACIMIENTO DE HIJOS PREMATUROS U HOSPITALIZADOS TRAS EL PARTO	Ley 7/2007 del Estatuto Básico del Empleado Público. Art. 48.g. (*). Artículo 2.3 y 2.6 Plan Concilia. Ley 4/2011, de 10 de marzo, del Empleo Público de Castilla-La Mancha. Art. 101.d y 107.h.	A disfrutar a partir del nacimiento o decisión. Solicitud. Certificado médico.	Derecho a la ausencia de dos horas diarias del trabaj Derecho a reducción de la jornada de trabajo hasta u
PERMISO POR ADOPCIÓN O ACOGIMIENTO	Ley 7/2007 del Estatuto Básico del Empleado Público. Art. 49.b. Artículo 2.4 Plan Concilia. Ley 4/2011, de 10 de marzo, del Empleo Público de Castilla-La Mancha. Art. 103 y 105.	A disfrutar a partir de la decisión administrativa o resolución judicial. Solicitud. Posibilidad de disfrutarlo 4 semanas antes.	La duración a partir de la adopción o acogimiento se - Discapacidad del hijo. - Por cada hijo a partir del segundo. - Familia monoparental
ADOPCIÓN O ACOGIMIENTO INTERNACIONAL	Ley 7/2007 del Estatuto Básico del Empleado Público Art.49.b. Artículo 2.4 Plan Concilia. Ley 4/2011, de 10 de marzo, del Empleo Público de Castilla-La Mancha. Art. 103 y 105.	Solicitud. Resolución judicial adopción.	La duración a partir de la adopción o acogimiento se Ampliables en 2 semanas más en caso de discapacid Ampliables en 2 semanas más por cada hijo a partir Ampliables en 2 semanas más, en caso de familia m

	OBSERVACIONES
1er Grado: 3 días laborables; 2º Grado: 2 días laborables 5 días laborables; 4 días laborables gros (también se incluye la pareja de hecho). os y políticos. a que sea diferente del centro de trabajo y del lugar de residencia del docente.	• Posibilidad de incrementar el permiso en 10 días laborables más, cuando concurran ciertas circunstancias excepcionales. • Posibilidad de disfrute de manera discontinua. • Transcurrido 1 día de plazo desde la solicitud sin resolución expresa, se entiende estimada y por tanto concedido el permiso. • Se entenderá incluida en el supuesto de hecho que genera el permiso por hospitalización, la hospitalización por parto de familiar.
nicio de la misma.	• En el caso de que la indisposición se prolongue durante más de un día, el empleado o empleada deberá tramitar el parte médico de baja.
e de baja. Se le podrá incorporar de oficio a propuesta de la Inspección	• Si es accidente laboral deberá comunicarlo. • Tener en cuenta que debe aparecer en el Parte de Baja el motivo de la misma, adjuntar documentación que lo justifique en el caso de baja médica por alguna de las causas por las que no se producen descuentos en nómina (intervención quirúrgica, hospitalización, etc).
	• En los casos en que la asistencia médica no pueda ser concertada fuera del horario de trabajo deberá aportarse justificante en tal sentido. • En caso de asistencia médica de un familiar, se concederá por el tiempo indispensable, siempre que no sea posible el acompañamiento de otra persona y se acredite tal circunstancia.
y 3 meses, prorrogables excepcionalmente, durante 3 meses más.	
ación horaria.	• Permiso condicionado a la prescripción médica y a la compatibilidad con la naturaleza del puesto de trabajo y con las necesidades del servicio.
onalmente reducida. % del horario fijo de la jornada diaria, siempre que sea compatible con la s del servicio. días al inicio de cada trimestre escolar y su concesión se hará coincidir con al tercer trimestre del curso escolar se prolongará hasta el inicio del curso	• Transcurrido 10 días de plazo desde la solicitud sin resolución expresa, se entiende estimada y por tanto concedido el permiso.
carácter retribuido, por razones de enfermedad muy grave. % del horario fijo de la jornada diaria, siempre que sea compatible con la s del servicio.	• 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. • Transcurrido 10 días de plazo desde la solicitud sin resolución expresa, se entiende estimada y por tanto concedido el permiso.
al, con carácter retribuido.	• Reglamentariamente se establecerán las condiciones y supuestos en los que esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas. • Cuando concurra en ambos progenitores, adoptantes o acogedores de carácter preadoptivo o permanente, 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 derecho a su disfrute solo podrá ser reconocido a favor de uno de ellos.

	OBSERVACIONES
modar el inicio escalonado de hijos por primera vez en infantil.	• Condicionado a la compatibilidad con la naturaleza del puesto de trabajo y con las necesidades del servicio.
ño y dos veces al mes.	• Permiso condicionado a la naturaleza del puesto de trabajo y con las necesidades del servicio.
	• Flexibilidad de horario por tiempo indispensable, para que el empleado con un hijo en edad escolar pueda asistir a las tutorías del Centro si coincide con su horario de trabajo. *Consultar flexibilización con Inspección.

	OBSERVACIONES
	• Antes, partidos o después. Dentro de los 15 días se debe incluir el día de la boda. Incluye a las Parejas de Hecho. • Posibilidad de acumular la licencia con periodos de vacaciones. • Transcurrido 10 días de plazo desde la solicitud sin resolución expresa, se entiende estimada y por tanto concedido el permiso.
de realización en el centro de trabajo.	• Previo aviso al centro de trabajo y aportando la correspondiente justificación.
	• Para someterse a técnicas de fecundación asistida podrán ausentarse del trabajo por el tiempo necesario para su realización, previa justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.
d del hijo. s más por cada hijo a partir del segundo. noparental. ento del hijo, el periodo no se verá reducido, salvo que la madre pasadas u puesto de trabajo.	• El padre puede disfrutar de una parte del periodo pasadas las 6 primeras semanas, bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre, salvo que exista riesgo para la salud de la madre. En todo caso la suma de los periodos no podrá exceder de 16 semanas o la que le corresponda en caso de parto múltiple o discapacidad. • Si fallece la madre, el otro progenitor puede usar lo que reste de permiso. Puede disfrutarse a jornada completa o tiempo parcial si el servicio lo permite y así se determina reglamentariamente. En los casos de parto prematuro u hospitalización, se amplía el plazo en los días necesarios, con un máximo de 13 semanas adicionales. • Derecho a coger vacaciones no disfrutadas por coincidir con la maternidad a continuación de ésta. • Transcurrido 3 días de plazo desde la solicitud sin resolución expresa, se entiende estimada y por tanto concedido el permiso. • Se puede participar en actividades de formación.
adre o el otro progenitor. ías naturales en los siguientes casos. duzca en una familia numerosa. discapacidad igual o superior al 33%. iscapacidad igual o superior al 33%.	• Puede ejercerse desde la fecha de nacimiento o decisión de adopción hasta el final del permiso de maternidad o inmediatamente finalizado dicho permiso. • Su ejercicio es independiente a del disfrute de los permisos de maternidad o adopción. • Familias monoparentales: se puede disfrutar de los permisos de maternidad o adopción y también del permiso de paternidad. • Se tendrá derecho a percibir retribuciones íntegras. • El tiempo disfrutado se computará como servicio efectivo a todos los efectos. • Compatible con participación en actividades de formación.
l final de la jornada. tancia por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas	• Hijo menor de 12 meses. Padre o madre (uno de los dos). Lactancia natural o artificial. • Este permiso se incrementará proporcionalmente en casos de parto múltiple. En el caso de tener dos niños, serían dos horas diarias o dos periodos seguidos de jornadas completas. • Derecho de coger vacaciones no disfrutadas por coincidir con la lactancia a continuación de ésta. • Transcurrido 1 día de plazo desde la solicitud sin resolución expresa, se entiende estimada y por tanto concedido el permiso.
o sin disminución de retribuciones. n máximo de dos horas con disminución proporcional de retribuciones.	• La duración del permiso será durante los días que el neonato se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales. • Se contempla la ampliación de la maternidad en tantos días como deba permanecer hospitalizado.
á 16 semanas ininterrumpidas, ampliables en 2 semanas más en caso de:	• Si ambos trabajan el permiso se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre en periodos ininterrumpidos. • En caso de disfrute simultáneo la suma de los mismos no podrá exceder de 16 semanas o las que correspondan en caso de discapacidad o adopción múltiple. • Puede disfrutarse a jornada completa o tiempo parcial si el servicio lo permite y así se determina reglamentariamente. • Se puede participar en actividades de formación.
á 16 semanas ininterrumpidas d del hijo y en el caso de adopción o acogimiento múltiple del segundo. noparental.	• Derecho además en caso de desplazamiento previo a un permiso de hasta dos meses de duración, percibiendo solamente las retribuciones básicas. • Derecho a ausentarse del puesto de trabajo para adquirir conocimientos para afrontar el proceso de acuerdo con lo regulado en el Decreto 45/2005. • Permiso para asistir a entrevistas que hayan sido objeto de cita previa dentro del correspondiente proceso de adopción. • El permiso por adopción o acogimiento podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución judicial o decisión administrativa. • Se puede participar en actividades de formación.

LICENCIAS Y PERMISOS_ 2/2 2015-2016

OTRAS LICENCIAS Y PERMISOS

CAUSA	LEGISLACIÓN	DOCUMENTACIÓN	DURACIÓN
EXÁMENES FINALES Y DEMÁS PRUEBAS DEFINITIVAS DE APTITUD	Ley 4/2011, de 10 de marzo, de Empleo Público de Castilla-La Mancha. Art. 107.d. Artículo 2.17, Plan Concilia. Artículo 48.1, Estatuto Básico del Empleado Público. Artículo 2, Acuerdo Comisión Seguimiento Plan Concilia 2009.	Solicitud a la dirección del centro.	Durante los días de su celebración. Cuando el examen o prueba coincida con parte de la extenderá a toda la jornada diaria de trabajo. Cuando el examen o prueba definitiva se realice en l la jornada diaria de trabajo. Cuando el examen o prueba se realice en la misma l fijo de presencia, se garantizará que el personal dispon prueba para permitir la asistencia a la misma o de las la asistencia la trabajo una vez finalizada la misma, se coincida con el horario fijo de presencia tendrá la consi
TRASLADO DE DOMICILIO	Ley 4/2011, de 10 de marzo, d Empleo Público de Castilla-La Mancha. Art. 107.b.	Solicitud a la dirección del centro.	Sin cambio de localidad de destino: Un día natural. Con cambio de localidad de destino: Tres días natural
ASUNTOS PROPIOS	Ley 6/2012, de 2 de agosto, de acompañamiento de la Ley 1/2012, de 21 de febrero, de Medidas Complementarias para la Aplicación del Plan de Garantía de los Servicios Sociales Básicos de Castilla-La Mancha. Art. 5.	Solicitud ante el Director Provincial. (Al menos 15 días naturales con antelación).	Hasta 6 meses cada año.
DEBER INEXCUSABLE DE CARÁCTER PÚBLICO O PERSONAL	Ley 7/2007 del Estatuto Básico del Empleado Público Art. 48.j (*). Artículo 2.14 Plan Concilia. Ley 4/2011, de 10 de marzo, del Empleo Público de Castilla-La Mancha. Art. 107.j.	Solicitud a la dirección del centro. Requerimiento, convocatoria o citación.	Tiempo imprescindible.
REDUCCIÓN VOLUNTARIA DE JORNADA	Ley 6/2012, de 2 de agosto, de acompañamiento de la Ley 1/2012, de 21 de febrero, de Medidas Complementarias para la Aplicación del Plan de Garantía de los Servicios Sociales Básicos de Castilla-La Mancha. Art. 3.	Solicitud.	Se deberá solicitar con 15 días de antelación al comi el porcentaje de reducción se deberá comunicar tamb
ASISTENCIA A ACTIVIDADES DE FORMACIÓN	Órdenes de 2/07/2012 de organización y funcionamiento de los centros docentes de Castilla-La Mancha.	Solicitud a la dirección del centro. Éste deberá mandar informe a la Dirección Provincial antes de 15 días del inicio de la actividad. El informe reflejará el motivo y circunstancias del permiso solicitado y la disponibilidad del centro al respecto, con expresión de si es favorable o no.	Hasta 7 días lectivos por curso.

EXCEDENCIAS_2015-2016

EXCEDENCIA	LEGISLACIÓN	CAUSAS	DURACIÓN
EXCEDENCIA POR CUIDADO DE HIJO DE DURACIÓN NO SUPERIOR A TRES AÑOS.	Ley 7/2007, Estatuto Básico del Empleado Público Art.89.4. Art. 3.1 Plan Concilia de la JCCM. Ley 4/2011, de 10 de marzo, del Empleo Público de Castilla-La Mancha. Art. 119.	Cuidado de un hijo tanto por naturaleza como por adopción. El período de excedencia será único por cada sujeto causante.	Podrá solicitarse en cualquier momento a partir del años desde la fecha del nacimiento.
EXCEDENCIA POR CUIDADO DE FAMILIAR HASTA SEGUNDO GRADO DE AFINIDAD O CONSANGUINIDAD.	Ley 7/2007, Estatuto Básico del Empleado Público Art.89.4. Art. 3.1 Plan Concilia de la JCCM. Ley 4/2011, de 10 de marzo, del Empleo Público de Castilla-La Mancha. Art. 119.	Cuidado directo de familiar 2º grado afinidad o consanguinidad, por razones de edad, accidente o enfermedad o discapacidad y no pueda valerse por sí mismo, sin actividad retributiva.	De duración no superior a tres años.
EXCEDENCIA VOLUNTARIA POR PRESTACIÓN DE SERVICIOS EN EL SECTOR PÚBLICO.	Art. 15 de Real Decreto 365/1995 de Reglamento de Situaciones Administrativas de los Funcionarios Civiles de la Administración General del Estado. Ley 4/2011, de 10 de marzo, del Empleo Público de Castilla-La Mancha. Art. 121	Por prestación de servicios en el sector público.	Encontrarse en servicio activo en otro cuerpo o escala situación de servicios especiales. Puede permanecer origen a la misma.
EXCEDENCIA VOLUNTARIA POR INTERÉS PARTICULAR.	Ley 7/2007, Estatuto Básico del Empleado Público Art.89.2. Ley 4/2011, de 10 de marzo, del Empleo Público de Castilla-La Mancha. Art. 122.	Por interés particular.	Cuando hayan prestado servicios efectivos en cualqu de tres años inmediatamente anteriores. Periodo mínimo 1 año.
EXCEDENCIA VOLUNTARIA POR AGRUPACIÓN FAMILIAR.	Ley 7/2007, Estatuto Básico del Empleado Público Art.89.3. Ley 4/2011, de 10 de marzo, del Empleo Público de Castilla-La Mancha. Art. 123.	Por agrupación familiar.	Sin el requisito de haber prestado servicios efectivos
EXCEDENCIA POR RAZÓN DE VIOLENCIA DE GÉNERO.	Ley 7/2007, Estatuto Básico del Empleado Público Art.89.5. Art. 4.2 Plan Concilia de la JCCM. Ley 4/2011, de 10 de marzo, del Empleo Público de Castilla-La Mancha. Art. 120.	Por razón de violencia de género.	Sin requisito de haber prestado servicios efectivos pr Sin plazo de permanencia en la misma.
EXCEDENCIA VOLUNTARIA ESPECIAL.	Ley 6/2012, de 2 de agosto, de acompañamiento de la Ley 1/2012, de 21 de febrero, de Medidas Complementarias para la Aplicación del Plan de Garantía de los Servicios Sociales Básicos de Castilla-La Mancha. Art. 4.	Por interés particular.	De 6 meses a 3 años. Con reserva del puesto de trabajo.

más información en:
www.anpeclm.com

	OBSERVACIONES
jornada laboral, entendida como horario fijo de presencia, el permiso se ocalidad distinta a la del puesto de trabajo el permiso se extenderá a toda ocalidad en la que radique el puesto de trabajo y no coincida con el horario ga de las 4 horas inmediatamente anteriores a la hora de inicio de la 4 horas inmediatamente posteriores a la hora de finalización para permitir gún el caso. En estos supuestos, el tiempo de ausencia que, en su caso, deración de no recuperable".	• Se contempla también la asistencia a procesos selectivos de las Administraciones Públicas.
es.	• Transcurrido 10 días de plazo desde la solicitud sin respuesta expresa, se entiende concedido el permiso.
	• Sin retribución. Concesión discrecional subordinada a las necesidades del servicio. • Se concederá desde el primer día que no se vaya a trabajar hasta el día natural inmediatamente anterior a la fecha de reincorporación. • No se sustituirá. • En el caso de funcionarios interinos, se valorará el carácter extraordinario de su contratación. • Se computará hasta el día anterior a la reincorporación efectiva al trabajo, salvo periodos inferiores a seis días en los que no se computarán los días no lectivos (sábado, domingo o festivo), con algunas excepciones: - Periodos inferiores a 5 días en semanas consecutivas (por ejemplo, de lunes a viernes y de lunes a jueves siguiente). - Cuando se pretenda intercalar o acumular a la licencia días de vacaciones.
	• Comprende el ejercicio de sufragio activo. • Comprende el de representación como cargo electo en corporación local, por el tiempo imprescindible para el desempeño de su cargo. • Deber inexcusable: aquel cuyo incumplimiento genera una responsabilidad de índole civil, penal o administrativa.
enzo de la misma. La reincorporación a la jornada completa o el cambio en ién con 15 días de antelación.	• Reducción proporcional de retribuciones. • Posibilidad de acumular en jornadas completas, o parte en jornadas completas y parte no, siempre previo acuerdo con la unidad administrativa de la que se dependa. • Subordinada a las necesidades del servicio. • No se podrá sustituir.
	• Asistencia a cursos de formación y perfeccionamiento relacionados con la propia práctica docente. • No computan a estos efectos la formación incluida en programas institucionales que conlleven la asistencia obligatoria. • Se debe garantizar que el alumnado realizará las actividades escolares propuestas por el profesorado ausente, debidamente atendido por el profesorado del centro independientemente del ciclo al que pertenezca. En los centros incompletos, podrán llevarse a cabo modificaciones en el agrupamiento. • Subordinado a necesidades del centro.

	OBSERVACIONES
acimiento o adopción, teniendo en todo caso, una duración máxima de tres	• Será computable a efectos de trienios, carrera y derechos en el régimen de Seguridad Social que sea de aplicación. El puesto de trabajo desempeñado de adscripción definitiva se reservará, durante todo el tiempo que dure aquella. • Transcurrido 1 mes de plazo desde la solicitud sin resolución expresa, se entiende estimada y por tanto concedido el permiso. • Se puede participar en actividades de formación.
	• Será computable a efectos de trienios, carrera y derechos en el régimen de Seguridad Social que sea de aplicación. El puesto de trabajo desempeñado de adscripción definitiva se reservará, durante todo el tiempo que dure aquella. • Transcurrido 1 mes de plazo desde la solicitud sin resolución expresa, se entiende estimada y por tanto concedido el permiso. • Se puede participar en actividades de formación.
de cualquier Admón. Pública y no hubiera obtenido compatibilidad o estar en n esta situación en tanto se mantenga la relación de servicios que dio	• El funcionario excedente no devengará retribuciones. • Se computarán como trienios el periodo de prestación de servicio en organismos o entidades del sector público. • Transcurridos 3 meses de plazo desde la solicitud sin resolución expresa, se entiende estimada y por tanto concedido el permiso.
era de las Administraciones Públicas durante un periodo mínimo	• Quedará subordinada a las necesidades del servicio debidamente motivadas. No podrá declararse cuando al funcionario público se le instruya expediente disciplinario. • De oficio cuando se incumpla la obligación de solicitar el reingreso al servicio activo en el plazo en que se determine reglamentariamente. • No devengarán retribuciones, ni les 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.
en cualquier Administración Pública.	• El cónyuge deberá residir en otra localidad por haber obtenido destino en cualquier Administración Pública, Organismos Públicos y Entidades de Derecho Público. • No devengarán retribuciones, ni les 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. • Transcurridos 3 meses de plazo desde la solicitud sin resolución expresa, se entiende estimada y por tanto concedido el permiso.
evios.	• Durante los seis primeros meses tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo que desempeñaran, siendo computable dicho periodo a efectos de antigüedad, carrera y derechos del régimen de Seguridad Social que sea de aplicación. • Cuando las actuaciones judiciales lo exigieran se podrá prorrogar este periodo por tres meses, con un máximo de dieciocho, con idénticos efectos a los señalados anteriormente, a fin de garantizar la efectividad del derecho de protección de la víctima. • Durante los dos 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.
	• El tiempo de permanencia en esta situación se le computará como prestado en dicho puesto a efectos de promoción interna, grado personal y reconocimiento de trienios, así como a efectos del cumplimiento del periodo mínimo de servicios efectivos para solicitar el pase a la situación de excedencia voluntaria por interés particular. • No se pueden desempeñar puestos de trabajo en el sector público bajo ningún tipo de relación funcionarial o contractual, sea ésta de naturaleza laboral o administrativa, excepto aquéllos que, de acuerdo con la normativa sobre incompatibilidades, sean compatibles. • Supeditada la concesión a las necesidades del servicio. • No se podrá sustituir por esta causa.

[te interesa saber]

Mónica Sánchez de la Nieta Gascón
Presidenta ANPE-Ciudad Real

Docentes interinos = Colectivo discriminado

El profesorado interino ha sido uno de los más castigados por la crisis económica y sigue siendo, también por el actual Gobierno, uno de los más discriminados, contraviniendo, así, las directrices europeas.

En octubre de 2014, tras múltiples reivindicaciones, la Consejería de Educación reconoció el derecho al abono del complemento sexenios a los interinos con efectos de 1 de septiembre de 2014. Este Acuerdo suscrito con ANPE para el abono de sexenios no se ha cumplido en su integridad y a fecha de hoy, muchos funcionarios interinos siguen sin percibirlo. Por este motivo, la Consejería se ha encontrando con un número elevadísimo de reclamaciones y recursos de funcionarios interinos que cuando la anterior administración abrió el plazo, no cumplían el requisitos de encontrarse en activo y, por tanto, en ese momento no pudieron solicitar el reconocimiento y pago de los sexenios con su retroactividad correspondiente.

Pedimos, de manera urgente, que la Consejería de Educación resuelva todas las reclamaciones y abra un nuevo plazo de reconocimiento y pago de sexenios tal y como dice el Acuerdo firmado.

ANPE reclama a la Administración que en la Ley de Presupuestos para 2016 se recupere el Acuerdo ANPE-Ministerio de Educación de 1994 en nuestra región, por el cual, el profesorado interino con más de 5 meses y medio de trabajo efectivo, se le prorrogaba su nombramiento hasta el inicio del curso siguiente. Acuerdo que fue suspendido en Castilla-La Mancha, por la Ley de Presupuestos de 2012, por parte del ejecutivo anterior. Así mismo, ANPE acudió a los tribunales cuando en el verano de 2012 se rescindió el contrato a los profesores interinos a finales de junio.

> El profesorado interino sigue siendo discriminado por la actual Consejería, manteniendo los incumplimientos del Gobierno anterior y las medidas de recorte que afectan a este colectivo

Como sindicato mayoritario de los docentes de la Enseñanza Pública, ANPE seguirá velando por la no vulneración de los derechos de los docentes y seguirá exigiendo el cumplimiento de los Acuerdos firmados y la reposición de las condiciones laborales perdidas por este colectivo.

Incidencias en el nuevo curso escolar

ANPE denuncia que el Gobierno regional comienza un curso con numerosas irregularidades en la contratación del profesorado interino

Entre estas incidencias podemos citar, por un lado, la adjudicación de sustituciones a interinos maestros procedentes de la bolsa extraordinaria de las especialidades de Infantil y Música con perfil bilingüe, cuando la bolsa ordinaria no se había agotado; la oferta de plazas de Lengua Castellana y Literatura con perfil bilingüe de Inglés, cuando esta materia no se puede impartir en una lengua extranjera; las numerosas plazas sin adjudicar en Formación Profesional y Conservatorios, debido a que un buen número de bolsas de interinos se encuentran agotadas y la Administración no considera conveniente convocar apertura de bolsas extraordinarias; las numerosas adjudicaciones de plazas vacantes que finalmente no existen en los centros, provocando un perjuicio grave que la Administración posteriormente no subsana...

ANPE exige nuevamente a la Consejería, la cobertura inmediata de las bajas producidas si verdaderamente quiere apostar por la mejora de la Enseñanza Pública de Castilla-La Mancha; que se dé la publicidad necesaria a las adjudicaciones y que se convoque, lo antes posible, una Mesa Sectorial para establecer un calendario de actuaciones con el compromiso claro y firme de revertir los recortes sufridos en los últimos años; compromiso que nos hizo la consejera el pasado mes de julio y que, hoy por hoy, todavía no se hace efectivo.

Julio César Casarrubios Sánchez
Presidente ANPE-Toledo

Es inevitable que de vez en cuando tengamos que lamentarnos de sucesos y accidentes en nuestros colegios e institutos. Los últimos se concentran en la provincia de Toledo, pero pueden ocurrir en cualquier momento y en cualquiera de los Centros educativos castellano-manchegos.

Seguimos preguntando: ¿Es tu centro escolar seguro?

Lógicamente, cuando esto ocurre, se genera una gran alarma social y los políticos de turno, acuciados por los medios de comunicación, se prestan rápido a intervenir, transmitiendo todo su apoyo a la comunidad educativa del Centro afectado y atribuyendo la culpa del suceso a la meteorología o la fatalidad. Pero, en ningún momento se mencionan cuáles han sido las actuaciones preventivas tomadas al respecto o cuál es el estado de revisión de nuestros centros.

Han sido infinidad las ocasiones en las que ANPE ha denunciado en Mesa Sectorial, en el Consejo Escolar de Castilla-La Mancha y en las Juntas de personal docente, que no se está cumpliendo con la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, no solamente por lo que afecta a los propios profesores, si no porque son riesgos compartidos también por el alumnado.

Al incumplimiento reiterado de las normas que atañen a la seguridad de alumnos y docentes, hemos de sumar la desidia de los Gobiernos Regionales de uno y otro signo, que no han realizado hasta la fecha ninguna actuación preventiva.

Por ello, desde ANPE pedimos a la Consejera de Educación que realice inmediatamente un Plan de revisión de todos los centros educativos públicos dependientes de la misma, para subsanar las deficiencias existentes "en pro" de la seguridad de todos los componentes de la comunidad educativa.

Del mismo modo, ANPE denuncia que durante estos últimos años no se han realizado actuaciones preventivas y que se están descuidando aspectos que vienen reflejados en la normativa vigente, como reunir las condiciones de seguridad estructural, de seguridad en caso de incendio, de seguridad de utilización, de salubridad, de protección frente al ruido y de ahorro de energía.

Desde ANPE, el Sindicato Independiente de docentes de la Enseñanza Pública, queremos manifestar nuestro más sincero apoyo a profesorado, alumnado y familias de los centros afectados por los últimos accidentes. Frente a la desidia de la Administración persistiremos en la denuncia y la reivindicación para poder revertir esta situación tan injusta para toda la comunidad educativa.

> Pedimos urgentemente a la Consejería un Plan de Revisión de los Centros Educativos Públicos "en pro" de la seguridad de todos los componentes de la comunidad educativa

José Vicente Villalba Juste
ANPE-Cuenca

Situación de las itinerancias en Castilla-La Mancha

Tras las modificaciones del Acuerdo de itinerancias de 2001 y la degeneración de las condiciones de este profesorado, hagamos un repaso cronológico por las diferentes regulaciones vigentes:

Acuerdo de 08/09/2014

De reducción horaria del profesorado itinerante en C-LM.

Kilómetros de desplazamiento semanal	Horas de reducción	Reducción aplicable en periodos lectivos de 45'
De 0 a 30km	2,5	4
De 31 a 70km	3	4
De 71 a 100km	4	5
De 101 a 130km	5	7
De 131 a 160km	6	8
De 161 a 190km	7	9
De 191 a 210km	8	11
De 211 a 240km	9	12
De 241 a 270km	10	13
De 271 en adelante	12	16

- Surge para adaptar el nuevo horario LOMCE de periodos de 45'.
- Hay que aclarar que estas reducciones deberán ser incluidas en el horario lectivo, no en horas en las que el profesorado está itinerando.
- El profesorado itinerante deberá comunicar al Servicio de Inspección, a la finalización del curso, si quiere esta reducción horaria o la sustituye por horas de trabajo a cambio de una compensación económica, para el curso siguiente:

	Secundaria	Infantil y Primaria
Euros por hora no reducida	12,60 €	11,04 €

Acuerdo de 26/01/2012

Por el que se adoptan medidas para la reducción del déficit público que implican la suspensión y modificación de la aplicación de distintos acuerdos:

Los profesores itinerantes tendrán derecho a percibir las indemnizaciones previstas en la Normativa de la Junta. Desaparece la gratificación extraordinaria.

La normativa vigente que regula el pago es la **Orden 27/01/2015 de la Consejería de Hacienda que regula los presupuestos**.

El cálculo de los kilómetros para la compensación económica correspondiente se realizará teniendo en cuenta los desplazamientos efectivos realizados entre los centros integrados en el ámbito de itinerancia. A estos efectos, no tendrán esta consideración los desplazamientos realizados desde el domicilio a cualquiera de los centros del ámbito de la itinerancia y viceversa, ya sea al principio o al final de la jornada.

**Hemos de recordar que este acuerdo fue tomado de forma unilateral acusando malas condiciones económicas.*

Otras consideraciones relevantes sobre el Acuerdo de itinerancias son:

- El profesorado que comparta centros en la misma localidad será compensado con la reducción de una hora lectiva por cada centro que comparta distinto al de destino.
- Las horas de reducción, preferentemente, se pondrán al principio o al final de la jornada.
- "Aquellas profesoras que se hallen en periodo de gestación podrán dejar de itinerar a partir del quinto mes, pasando a realizar tareas de apoyo u otras actividades en el domicilio cabecera de CRA o centro adscrito a efectos de itinerancia".
- Etc.

Ante esta amalgama de modificaciones e interpretaciones, desde **ANPE exigimos a la Consejería de Educación, sin demora, que revise y negocie un nuevo Acuerdo de Itinerancias**, adaptando las compensaciones económicas a los nuevos tiempos, y que sea publicado en el DOCM, de tal forma que definitivamente se acabe con la prolongada situación de empeoramiento constante de las condiciones laborales y económicas de los docentes itinerantes.

Ramón Izquierdo Castillejo
Presidente de ANPE-CLM

¡Menos burocracia y más Docencia!

> Desde ANPE hemos retomado la campaña en la que exigimos "Menos burocracia, más Docencia", a través de la cual queremos denunciar que estas tareas burocráticas disminuyen el tiempo dedicado a la docencia

ANPE viene demandando desde hace años la disminución de la carga burocrática que el profesorado soporta y que resta tiempo de nuestra tarea docente. Así, debemos cumplimentar a lo largo del curso gran cantidad de informes y documentos administrativos. Todo esto conlleva que el profesorado pierda gran cantidad de su tiempo en esas tareas burocráticas, restándolo de su labor prioritaria, que es la de dar clase y preparar las mismas.

No podemos olvidar que este curso encontramos un añadido en estas tareas burocráticas con la implantación curricular de la LOMCE, pues se está sobrecargando al profesorado de un trabajo extra con la elaboración y concreción de los ya famosos estándares de aprendizaje.

Todo esto, unido al resto de documentación que ya se venía cumplimentando -algunos documentos incluso exclusivos de nuestra comunidad autónoma, como son los Planes de Trabajo Individualizado (PTI)- hace que la tarea burocrática supere, en muchos momentos, la tarea docente y quede ésta relegada a un segundo plano.

Por otro lado, además de las tareas burocráticas que realizan todos los docentes, los equipos directivos realizan otras muchas como la gestión de los servicios complementarios de comedor escolar, aula matinal, transporte escolar y un largo etcétera.

Por todo ello, desde ANPE hemos retomado la campaña en la que exigimos "Menos burocracia, más Docencia", a través de la cual queremos denunciar que estas tareas burocráticas disminuyen el tiempo dedicado a la docencia; **urgimos a la Consejería de Educación que reduzca al máximo posible estas tareas, además de dotar a los centros de personal de administración y servicios para apoyar al profesorado y llevar a cabo las tareas administrativas y de gestión que sean necesarias.**

¡Dejadnos dar clase!

- BUROCRACIA
+ DOCENCIA

SINDICATO INDEPENDIENTE

ANPE