

ORDEN ECD/ /2019, de XX de junio, del Departamento de Hacienda y Administración Pública y del Departamento de Educación, Cultura y Deporte, sobre permisos, licencias y medidas para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral del personal funcionario docente no universitario de la Comunidad Autónoma de Aragón.

Los permisos, licencias y medidas para la conciliación del personal funcionario docente no universitario se han venido regulando mediante la 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.

Las medidas aplicables a este personal han sido objeto de diversas modificaciones que es preciso recoger. En este sentido, cabe destacar la aprobación del 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, así como el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, en el ámbito estatal. En el ámbito autonómico, la Orden HAP/713/2017, de 25 de mayo, por la que se da publicidad al Acuerdo de 23 de mayo de 2017, del Gobierno de Aragón, por el que se ratifica el Acuerdo de la Mesa General de Negociación de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón sobre medidas en materia social, de promoción de igualdad de oportunidades y conciliación de la vida personal, familiar y laboral y de reforma de la función pública. Así como, la Orden HAP/2/2019, de 3 de enero, por la que se da publicidad al Acuerdo de 3 de diciembre de 2018, del Gobierno de Aragón, por el que se otorga la aprobación expresa y formal, ratificándolo, al Acuerdo de 15 de noviembre de 2018, de la Mesa General de Negociación de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón, para la Mejora del Empleo Público y de las Condiciones de Trabajo del personal docente de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón. Por otra parte, también cabe destacar la evolución de la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea en esta materia.

Respecto a la tramitación para la elaboración de esta Orden, se informa que, tras un periodo extenso de negociación con las Organizaciones Sindicales y vista en la mesa sectorial de educación celebrada el día 21 de mayo de 2019, se ha cumplido el trámite previsto en el artículo 9.4.b) de la Ley 9/1987, de 12 de junio, de órganos de representación, determinación de las condiciones de trabajo y participación del personal al servicio de las Administraciones Públicas, habiéndose puesto en conocimiento de las Juntas de Personal Docente no universitario el presente texto normativo.

Por otra parte, se ha dado cumplimiento a los trámites previstos en los artículos 47 a 50 de la ley 2/2009, de 11 de mayo, del Presidente y del Gobierno de Aragón, respetándose los principios de buena regulación, necesidad, eficacia y transparencia, en cumplimiento del artículo 129 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, de Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

Todo ello de conformidad con la habilitación para dictar normativa específica aplicable a este personal recogida en el artículo 2.2. del Texto Refundido de la Ley de Ordenación de la Función Pública de la Comunidad Autónoma de Aragón, aprobado por Decreto Legislativo 1/1991, de 19 de febrero.

En su virtud, en ejercicio de las competencias atribuidas en materia de personal y para establecer los regímenes de vacaciones, permisos, licencias, jornadas de trabajo y horarios, previstas en los artículos 3.3.a y 3.3.m del Decreto 208/1999, de 17 de noviembre, del Gobierno de Aragón, por el que se distribuyen las competencias en materia de personal entre los diferentes órganos de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón, así como las competencias sobre gestión del personal docente no universitario recogidas en el artículo 1.2.f) del Decreto 314/2015, de 15 de diciembre, del Gobierno de Aragón, por el que se aprueba la estructura orgánica del Departamento de Educación, Cultura y Deporte, modificado por el Decreto 138/2017, de 5 de septiembre y por el Decreto 46/2018, de 6 de marzo, acuerdan:

Artículo 1. *Objeto.*

La presente Orden tiene por objeto establecer el régimen de permisos y licencias, así como las medidas para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral aplicables al personal funcionario docente no universitario en centros públicos de la Comunidad Autónoma de Aragón, excluido el personal funcionario docente interino al que le será de aplicación su normativa específica.

Artículo 2. *Permisos y licencias retribuidos.*

El personal mencionado en el artículo primero tendrá derecho a los siguientes permisos y licencias retribuidos:

a) Veinte días por razón de matrimonio o inscripción en el registro de parejas estables no casadas.

b) Dos días en caso de divorcio, separación legal o nulidad.

c) Hasta seis días por fallecimiento de cónyuge o de familiar en primer grado y hasta cuatro por fallecimiento de pariente hasta el segundo grado, por consanguinidad o afinidad.

d) Cinco días, no necesariamente ininterrumpidos, por enfermedad grave, intervención quirúrgica o ingreso hospitalario del cónyuge, pareja de hecho o persona con quien se conviva maritalmente, hijos, padres y hermanos; que se utilizará durante el proceso terapéutico del que trae causa y debidamente justificado.

Para el resto de parientes hasta el primer grado de afinidad, tres días o cinco días de permiso si el suceso se produce en distinta localidad.

Para el resto de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, el personal docente tendrá derecho a dos días o cuatro días si el suceso se produce en distinta localidad.

Estos permisos serán compatibles con la reducción de jornada por cónyuge o familiar en primer grado de consanguinidad o afinidad por razón de enfermedad muy grave, contenido en el artículo 7.b) de la presente Orden. Esta reducción de jornada se verá minorada en su caso, en el equivalente a los días utilizados en este permiso retribuido.

e) Un día en caso de matrimonio de cualquier pariente hasta tercer grado de consanguinidad o segundo de afinidad. Por causa debidamente justificada el permiso será de dos días.

f) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal.

g) Un día por traslado de domicilio y por causas debidamente justificadas hasta tres días.

h) Para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación en centros oficiales, durante los días de su celebración.

i) Se tendrá derecho a ausentarse del lugar de trabajo un máximo de dos horas diarias no lectivas en caso de nacimiento de hijos prematuros o en los casos en que, por cualquier motivo, estos deban permanecer hospitalizados a continuación del parto.

Excepcionalmente podrá concederse el disfrute de este permiso en horario lectivo, cuando quede acreditada y justificada la coincidencia del horario de visitas hospitalarias con el horario lectivo.

j) Para recibir atención médica y para someterse a técnicas de fecundación asistida, previa justificación de su realización dentro de su jornada de trabajo.

k) Para asistir a las clases de preparación al parto y para la realización de exámenes prenatales:

Las empleadas públicas docentes tendrán derecho a ausentarse del trabajo para asistir a las clases de preparación al parto y para la realización de exámenes prenatales por el tiempo necesario para su realización y con justificación debidamente acreditada.

En los casos de adopción o acogimiento o guarda con fines de adopción, 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.

l) Para acompañar a visita médica a hijos o hijas menores de dieciocho años o, siendo mayores, cuando lo exija el tratamiento y al cónyuge o parientes dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad que no puedan valerse por sí mismos por razón de edad o enfermedad, por el tiempo necesario con la debida justificación.

m) Para asistir a las reuniones de los órganos de coordinación de los centros de educación especial donde el hijo o hija con discapacidad reciba atención, por el tiempo necesario con justificación previa y debidamente acreditada.

n) Para asistir a las reuniones de coordinación del centro educativo donde el hijo o hija recibe atención temprana, por el tiempo necesario con justificación previa y debidamente acreditado.

ñ) Para asistir a las tutorías del hijo o hija en el centro educativo con un máximo de tres tutorías por hijo en un curso escolar, por el tiempo necesario con justificación previa y debidamente acreditada.

o) Para asistir a un máximo de tres ecografías prenatales para el progenitor diferente de la madre biológica, siempre que no puedan realizarse fuera del horario lectivo, durante el tiempo necesario con justificación previa y debidamente acreditada.

Los permisos enumerados en este artículo se entenderán referidos a días laborables, excluidos los sábados, requiriéndose en todo caso que el hecho causante se produzca o tenga sus efectos durante el periodo de disfrute de aquél.

Artículo 3. Permiso por nacimiento para la madre biológica y por adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento.

a) Duración y distribución del permiso.

El permiso por nacimiento para la madre biológica tendrá una duración de dieciséis semanas, de las cuales las seis semanas inmediatas posteriores al parto serán en

todo caso de descanso obligatorio e ininterrumpidas. Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del hijo y por cada hijo a partir del segundo en los supuestos de parto múltiple, una para cada uno de los progenitores.

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.

El disfrute de este permiso podrá efectuarse en régimen de jornada completa o parcial, a solicitud del personal docente, cuando las necesidades del servicio lo permitan y en los términos que se determinen legal y reglamentariamente.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, este permiso se ampliará en tantos días como el neonato se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales.

En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el periodo de duración del permiso no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo.

b) Distribución y disfrute en caso de parto cuando ambos progenitores trabajen.

Las seis primeras semanas del permiso serán inmediatamente posteriores al parto. Este permiso puede computarse, a instancia de la madre biológica o, en caso de que ella falte, del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria en los casos de nacimiento de hijos prematuros o en los que, por cualquier motivo, éstos tengan que permanecer hospitalizados después del parto. Si bien se excluyen de este cómputo las primeras seis semanas posteriores al parto al ser de descanso obligatorio para la madre.

En el caso de que ambos progenitores trabajen y transcurridas las seis primeras semanas de descanso obligatorio, el período de disfrute de este permiso podrá llevarse a cabo a voluntad de aquellos de manera interrumpida y ejercitarse desde la finalización del descanso obligatorio posterior al parto hasta que el hijo o hija cumpla doce meses, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga un riesgo para su salud. En el caso del disfrute interrumpido se requerirá, para cada período de disfrute, un preaviso de al menos 15 días y se realizará por semanas completas.

c) Permiso por adopción, por guarda con fines de adopción o acogimiento:

El permiso tendrá una duración de dieciséis semanas. Seis semanas deberán disfrutarse a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.

En el caso de que ambos progenitores trabajen y transcurridas las seis primeras semanas de descanso obligatorio, el período de disfrute de este permiso podrá llevarse a cabo de manera interrumpida y ejercitarse desde la finalización del descanso obligatorio posterior al hecho causante hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. En el caso del disfrute interrumpido se requerirá, para cada período de disfrute, un preaviso de al menos 15 días y se realizará por semanas completas.

Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del menor adoptado o acogido y por cada hijo, a partir del segundo, en los supuestos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple, una para cada uno de los progenitores.

El cómputo del plazo se contará a elección del progenitor, 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 del permiso.

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 determinen, conforme a las reglas establecidas en el presente artículo.

Los supuestos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento previstos en este artículo serán los que así se establezcan en el Código Civil o en las leyes civiles de la Comunidad Autónoma de Aragón que los regulen, debiendo tener el acogimiento una duración no inferior a un año.

d) Permiso por adopción o acogimiento internacional.

En los supuestos de adopción o acogimiento internacional, si fuera necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, tendrán derecho a un permiso de hasta dos meses de duración para dichos desplazamientos, percibiendo durante este periodo las retribuciones fijas íntegras.

Con independencia del permiso de hasta dos meses previsto en el párrafo anterior, el permiso por adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o la decisión administrativa o judicial de acogimiento.

Artículo 4. Permiso del progenitor diferente de la madre biológica.

Permiso del progenitor diferente de la madre biológica por nacimiento, guarda con fines de adopción, acogimiento o adopción de un hijo o hija, con la duración y demás condiciones previstas en la normativa estatal y autonómica de aplicación, a partir de la fecha del nacimiento, de la decisión administrativa o judicial de guarda con fines de adopción o acogimiento, de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituye la adopción.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, este permiso se ampliará en tantos días como el neonato se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales.

En el supuesto de nacimiento sin vida del hijo o hija, la duración del permiso será de un máximo de seis semanas.

Artículo 5. Permiso por lactancia.

Por lactancia de un hijo o hija menor de doce meses, el personal incluido en el ámbito de aplicación de la presente Orden tendrá derecho a una hora diaria de ausencia del trabajo, que podrá dividirse en dos fracciones. Este derecho podrá sustituirse por una reducción de su jornada laboral 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.

El permiso contemplado en este artículo constituye un derecho individual del personal docente, sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor.

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

modalidad se podrá disfrutar únicamente a partir de la finalización del permiso por nacimiento, adopción, guarda, acogimiento o del progenitor diferente de la madre biológica respectivo, o una vez que, desde el nacimiento del menor, haya transcurrido un tiempo equivalente al que comprenden los citados permisos.

Este permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple.

Artículo 6. Disfrute de vacaciones tras el permiso por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento.

Cuando el permiso por nacimiento para la madre biológica o para el otro progenitor o por adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento coincida en todo o en parte con el periodo vacacional, se permitirá disfrutar la parte que reste de vacación anual una vez finalizado el permiso, incluido en su caso el periodo acumulado por lactancia, aunque ya se haya iniciado el periodo lectivo de septiembre.

Si por alguna circunstancia extraordinaria, tras el disfrute del permiso regulado en este artículo restase por disfrutar la totalidad o parte del periodo vacacional, se permitirá su disfrute, incluido, en su caso, el periodo acumulado por lactancia, aun cuando haya expirado el año natural a que tal periodo corresponda.

Artículo 7. Reducción de jornada.

a) Por guarda legal de un menor de doce años, persona mayor, persona con discapacidad, cónyuge o familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

El personal que se encuentra dentro del ámbito de aplicación de esta Orden que por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años, persona mayor que requiera especial dedicación, persona con discapacidad, cónyuge o familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de hasta un medio de su jornada de trabajo con la disminución proporcional de las retribuciones que correspondieran a dicho periodo.

Será requisito para su disfrute que aquélla se solicite con una antelación de, al menos, quince días al inicio de cada trimestre escolar y su concesión se hará coincidir con el mismo. En todo caso el tercer trimestre escolar incluirá los meses de julio y agosto.

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

La reducción afectará a la totalidad de la jornada laboral docente establecida por la normativa vigente, repercutiendo de manera proporcional en los distintos periodos que conforman la misma.

La terminación de la reducción de jornada será comunicada por el funcionario con una antelación de quince días al inicio del trimestre escolar en el que quiera incorporarse a la jornada completa. De no hacerlo, se prolongará la reducción de jornada hasta finalizar el trimestre para el que se solicitó la incorporación.

Cuando la hija o hijo cumpla la edad de doce años, el aspirante perderá el derecho a la reducción de jornada.

b) Por razón de enfermedad muy grave de cónyuge o familiar en primer grado de consanguinidad o afinidad.

Para atender el cuidado de cónyuge o de familiar en primer grado de consanguinidad o afinidad, por razón de enfermedad muy grave, por el plazo máximo de un mes, se tendrá derecho a solicitar una reducción de hasta el 50% de su la jornada laboral sin merma retributiva.

El ejercicio de este derecho será compatible con el permiso por enfermedad grave contenido en el artículo 2.d) de esta Orden. Esta reducción de jornada se verá minorada, en su caso, en el equivalente a los días utilizados por el permiso por enfermedad grave.

c) Por nacimiento de hijos prematuros.

En los supuestos de nacimiento de hijas o hijos prematuros o que por cualquier causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, el personal docente tendrá derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional de sus retribuciones.

d) Por violencia de género.

El personal docente víctima de violencia de género, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho a una reducción de hasta un medio de su jornada de trabajo con deducción proporcional de sus retribuciones.

La situación de violencia de género se acreditará de acuerdo con lo dispuesto en la Ley Orgánica 1/2004 de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.

Artículo 8. *Flexibilización horaria por personas dependientes.*

El personal docente tendrá derecho a flexibilizar en un máximo de una hora diaria el horario no lectivo cuando tenga a su cargo personas mayores, hijas o hijos menores de doce años o personas con discapacidad o algún familiar con enfermedad grave hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

Igualmente, quienes tengan hijas o hijos con discapacidad tendrán derecho a dos horas diarias de flexibilidad en el horario no lectivo que tengan asignado a fin de conciliar los horarios de los centros de educación especial y otros centros donde el hijo con discapacidad reciba atención.

La flexibilización horaria del personal docente requerirá que se solicite con antelación para la reorganización de los horarios del Centro.

Artículo 9. *Adaptación progresiva de la jornada de trabajo ordinaria al personal docente no universitario que se reincorporan al servicio efectivo a la finalización de un tratamiento de naturaleza oncológica (radioterapia o quimioterapia) o derivados de enfermedades de especial gravedad.*

Esta adaptación podrá extenderse hasta dos meses desde el alta médica, ampliable en un mes más por circunstancias debidamente acreditadas, y podrá afectar hasta un 30% de la jornada diaria, proporcionalmente, considerándose como tiempo de trabajo efectivo.

La adaptación se realizará en los términos fijados en la normativa autonómica y estatal de aplicación.

Artículo 10. *Permiso por cuidado de hijo menor afectado por cáncer u otra enfermedad grave.*

Reducción de la jornada de trabajo de al menos la mitad de la duración de aquélla, percibiendo las retribuciones íntegras para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del hijo o hija 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 permanentemente acreditado. Siempre que esté debidamente acreditado y ambos progenitores, adoptantes, guardadores con fines de adopción o acogedores de carácter permanente trabajen. Sólo podrá hacer uso de este permiso uno de ellos.

La reducción se realizará en los términos fijados en la normativa estatal y autonómica de aplicación.

Artículo 11. *Vacaciones y situación de incapacidad temporal.*

Cuando la situación de incapacidad temporal impida disfrutar de las vacaciones durante el año natural a que correspondan, el personal docente no universitario podrá solicitar el periodo pendiente de disfrutar una vez finalizada la situación de incapacidad, siempre que no hayan transcurrido más de 18 meses a partir del final del año en que se hayan originado.

En estos supuestos, las vacaciones se disfrutarán con carácter inmediato a la incorporación del trabajador o trabajadora por finalización de la incapacidad temporal, salvo que, por necesidades del servicio, resulte más conveniente su disfrute en un período posterior.

Artículo 12. *Formación continua.*

El personal docente podrá recibir y participar en cursos de formación durante los permisos por nacimiento para la madre biológica o para el otro progenitor, por adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, así como durante las excedencias por cuidado de hijo, cónyuge o familiar.

Artículo 13. *Licencias por estudios.*

La concesión de licencias por estudios se regirá por lo establecido en el artículo 54.2 de la Ley 42/1994, de 30 de diciembre, de Medidas Fiscales, Administrativas y de Orden Social y demás normativa vigente que resulte de aplicación.

Artículo 14. *Permiso sin retribución.*

Podrá concederse permiso sin retribución por un período de hasta tres meses, si bien deberá mediar once meses entre la finalización de un permiso y la fecha de solicitud de uno nuevo, salvo en casos debidamente justificados.

Artículo 15. *Permiso por situaciones críticas.*

Excepcionalmente podrán ser concedidos otros permisos retribuidos al personal docente que se halle en una situación crítica por causas muy graves, debidamente justificadas.

Disposición adicional primera. *Normativa de aplicación*

En todo lo no expresamente regulado en esta orden, se entiende de aplicación el Estatuto Básico del Empleado Público y el resto de normativa de aplicación.

Disposición adicional segunda. *Uso del masculino genérico*

En esta orden se ha procurado evitar el uso genérico del masculino. En los casos en los que se ha mantenido, éste debe entenderse referido tanto a hombres como a mujeres.

Disposición adicional tercera. *Uso del término cónyuge.*

Los permisos previstos en esta norma para el cónyuge se aplicarán también a la pareja estable no casada o persona con quien se conviva maritalmente.

Disposición derogatoria única. *Derogación de la normativa anterior.*

Queda derogada la 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.

Disposición final primera. *Facultades de aplicación y desarrollo.*

Corresponderá al Departamento de Educación, Cultura y Deporte dictar las oportunas instrucciones para la aplicación de la presente Orden.

Disposición final segunda. *Entrada en vigor.*

La presente Orden entrará en vigor el mismo día de su publicación en el «Boletín Oficial de Aragón».

Zaragoza, XXXX de junio de 2019.

La Consejera de Educación, Cultura y Deporte

MARÍA TERESA PÉREZ ESTEBAN