

ACLARACIONES A LA CIRCULAR DE 6 DE FEBRERO DE 2013, DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS, SOBRE PERMISOS, LICENCIAS Y REDUCCIONES DE JORNADA DEL PERSONAL DOCENTE DEL ÁMBITO DE GESTIÓN DE LA CONSEJERÍA DE EDUCACIÓN, CULTURA Y DEPORTE DE LA JUNTA DE ANDALUCÍA.

1. PERMISO POR ASUNTOS PARTICULARES SIN RETRIBUCIÓN.

Caso práctico.

Araceli solicita permiso para los días 22 de marzo (viernes) y 1 de abril (lunes), mediando las vacaciones de semana santa.

En tal caso, sólo se detraerán haberes del día de inicio (22), del fin de semana siguiente (23 y 24) y del lunes día 1 de abril, haciendo abstracción de los días no lectivos de semana santa.

De igual manera se actuará cuando entre la fecha de inicio y la de la incorporación efectiva hubiera días no lectivos de navidad, semana santa, semana blanca (donde la hubiera) o mes de julio (y sólo estos).

2. PERMISO POR LACTANCIA. ACUMULACIÓN.

1. La acumulación del permiso de lactancia supone un disfrute anticipado y a cuenta de la reducción de jornada por lactancia que hipotéticamente se disfrutaría hasta que el menor cumpliera la edad indicada. Por tanto, para disfrutar de la totalidad de las cuatro semanas de acumulación debe estar previsto, o al menos ser previsible, que se va a ocupar efectivamente el puesto de trabajo durante el tiempo señalado.

A estos efectos y en virtud de los principios de lealtad y buena fe con la Administración a los que los empleados públicos deben ajustar su actuación (artículo 53.3 del Estatuto Básico del Empleado Público), junto con la solicitud de acumulación de lactancia, el personal deberá acompañar una declaración sobre su compromiso de permanecer en activo e incorporado a su puesto de trabajo durante el tiempo comprendido entre el momento de su incorporación al puesto, tras agotar el permiso de maternidad (incluidas, en su caso, las cuatro semanas adicionales), y hasta que el menor cumpla los dieciséis meses.

En el caso del personal interino en vacante, de conformidad con lo establecido en la Circular, el disfrute de la acumulación será proporcional al nombramiento. En consecuencia, habrá que establecer los días que correspondan a la acumulación, en función de la edad del menor a la fecha del fin del nombramiento (como máximo hasta el día 31 del agosto del año correspondiente). En el supuesto de que a 1 de septiembre de ese mismo año la persona afectada volviera a obtener una vacante, podrá solicitar el disfrute del resto de días de acumulación, desde dicha fecha.

2. En los supuestos en que se tenga la intención de acceder a la situación de excedencia por cuidado de hijos tras disfrutar del período de maternidad (incluidas las cuatro semanas adicionales), no procederá el disfrute previo del permiso por acumulación de la lactancia.

Por el contrario, si la intención es incorporarse al puesto de trabajo una vez finalizado el permiso de maternidad (incluidas las cuatro semanas adicionales), procederá el disfrute de la acumulación de la lactancia por el tiempo completo de cuatro semanas.

3. En el supuesto de optar por la sustitución del tiempo de lactancia por el permiso de cuatro semanas (acumulación) se solicitará junto con la solicitud del permiso de maternidad y su disfrute se ejercerá inmediatamente después de finalizar dicho permiso (en el caso de la Junta de Andalucía, al finalizar el permiso de cuatro semanas adicionales). A estos efectos no es relevante que el período del permiso de maternidad lo haya ejercido uno u otro cónyuge.

En los supuestos en que la acumulación de lactancia sea solicitada por el padre, y la madre no trabajara, el permiso habrá de solicitarlo el padre conjuntamente con el de paternidad y lo comenzará a disfrutar inmediatamente después de este.

4. Si una vez disfrutado el permiso de cuatro semanas de acumulación de lactancia, y en contra del compromiso adquirido al solicitar éste, se planteara el pase a la situación de excedencia por interés particular, agrupación familiar o para atender al cuidado de familiares e hijos, o se solicitara permiso sin retribución, procederá bien el reintegro de las cantidades indebidamente percibidas de acuerdo con el citado compromiso firmado, bien la minoración del permiso de lactancia acumulada en proporción al permiso sin retribución disfrutado.

3. REDUCCIÓN DE JORNADA POR GUARDA LEGAL Y POR RAZONES DE CUIDADO DE UN FAMILIAR.

1. Caso práctico.

Ramón es un funcionario que ha comenzado el curso con una reducción de jornada de $\frac{1}{2}$. El 3 de febrero solicita pasar a una reducción de $\frac{1}{3}$. ¿Es ello posible?

Aunque la Circular establece que “al objeto de planificar adecuadamente el funcionamiento de los centros educativos y garantizar la continuidad pedagógica de los alumnos que el derecho a la educación requiere, esta reducción de jornada [por curso académico] deberá solicitarse antes del 1 de julio de cada año”, o en el momento de presentar la solicitud de participación en el procedimiento de adjudicación de destinos provisionales, podría atenderse una solicitud de modificación de la reducción de jornada si se ha producido una circunstancia modificadora del objeto de la reducción, debidamente acreditada, y ello no produce distorsión en la plantilla de funcionamiento ni en el servicio educativo.

2. Caso práctico.

Las reducciones de jornada por estas causas ¿pueden disfrutarse simultáneamente por ambos cónyuges en el supuesto de que ambos trabajen?

Sí, en todos los casos.

4. PERMISO DE PATERNIDAD.

1. Caso práctico.

Rafael, maestro, solicita el permiso de paternidad por haber nacido su hijo Gabriel. Él alude en su solicitud que aunque es el primer hijo con su esposa, realmente es el tercer hijo de la unidad familiar, habida cuenta de que la esposa tiene ya dos hijos. ¿Tiene derecho a los 20 días de permiso por darse en él uno de los requisitos a que se refiere la Circular?

Efectivamente, la Circular establece que si con el nuevo nacimiento la familia pasa a tener la consideración de numerosa, los días del permiso serán 20.

2. Caso práctico.

Antonio, funcionario de enseñanzas artísticas, solicita el permiso de paternidad por su hijo, que ha nacido muerto. ¿Tramitará la directora de su centro tal permiso?

En primer lugar, puesto que la concesión o no del permiso corresponde a la persona titular de la Delegación Territorial, la directora habrá de tramitar la solicitud del permiso.

Sobre el fondo del asunto, si bien es cierto que a la madre en los casos de fallecimiento del niño al nacer, en el período del permiso de maternidad o en los casos de aborto posterior a la 21ª semana de gestación se le concede el permiso por maternidad (16 semanas), tales causas no se mencionan para el supuesto del permiso de paternidad. En consecuencia, el citado permiso se denegará por no hallarse incluido en el artículo 49. c) del EBEP.

No obstante, procederá que el padre disfrute del permiso por paternidad, en su totalidad, en los supuestos en que el recién nacido falleciera dentro del período de dicho permiso.

5. PERMISO POR FALLECIMIENTO, ACCIDENTE, ENFERMEDAD GRAVE DE UN FAMILIAR O ENFERMEDAD INFECTO-CONTAGIOSA DE HIJOS MENORES DE 9 AÑOS.

1. Hospitalización.

“Se equipara al concepto de “enfermedad grave de un familiar” la hospitalización no ambulatoria del mismo” (Circular de permisos, licencias y reducciones de jornada, apartado II.1.1)

La hospitalización o intervención quirúrgica no tienen *per se* la consideración de enfermedad grave para el disfrute del permiso. La hospitalización de día para realización de pruebas diagnósticas, pruebas hemodinámicas, tratamiento rehabilitador y muchos de los procedimientos de radiología diagnóstica intervencionista no pueden considerarse enfermedades graves. Las neumonías no complicadas, fracturas cerradas y sin complicaciones, artroscopias, cirugía menor, cirugía en los defectos de refracción, biopsias, extirpación de nódulos y tumores benignos sin hospitalización no pueden considerarse enfermedades graves. La asistencia hospitalaria de urgencia sin hospitalización, tampoco es considerada como enfermedad grave.

Por otra parte, los supuestos de reingreso por reagudización de un proceso patológico con estancia hospitalaria previa sólo justifica una solicitud.

2. Caso práctico.

María solicita acogerse a este permiso por el parto a través de cesárea de su hermana, que queda hospitalizada durante varios días.

La Circular sólo se refiere a la consideración del parto como proceso patológico, a los solos efectos de este permiso, para extenderlo exclusivamente al padre y a la madre de los progenitores.

La cesárea se entiende como una forma de nacimiento o como variante del parto normal, por lo que sólo podrá considerarse como enfermedad grave en el caso de una inesperada evolución y complicación, tras la práctica de la cesárea y que afecta de forma importante a la recuperación de la madre. En consecuencia, la realización de una cesárea que evoluciona sin complicaciones no se considera como asimilada a enfermedad grave.

3. Caso práctico.

¿Se podrá acoger Aniceta a este permiso cuando el fallecido o accidentado o enfermo sea su cónyuge, del que se encuentra legalmente separada?

Sin perjuicio de lo que se ha venido considerando hasta la fecha, en función de las directrices marcadas por el manual "Régimen Jurídico de la Función Pública de la Junta de Andalucía", parece más oportuno conceder el permiso a Aniceta, habida cuenta de que el estatus jurídico de la separación no elimina la totalidad de deberes entre los cónyuges, sino únicamente el de la vida en común. De esta forma se estaría atendiendo a la interpretación dada a casos similares por los tribunales de justicia (por todos, el TSJPV, sentencia de 30 de noviembre de 1999).

6. PERMISO POR PARTO.

1. Caso práctico.

Estrella, de permiso por maternidad, quiere ceder a su marido el último mes de dicho permiso para, a continuación, ella disfrutar de las cuatro semanas adicionales. Pregunta sobre la posibilidad de tal cesión.

El marido podría disfrutar de ese mes de la maternidad, en el caso de que ambos progenitores trabajen, de acuerdo con la literalidad del precepto legal (artículo 49.b) del EBEP), y Estrella pasar al permiso de cuatro semanas adicionales. Para ello habrá que tener en cuenta que no se puede exceder del tiempo legalmente establecido para el permiso (dieciséis semanas), así como que las semanas adicionales se disfruten de forma ininterrumpida con aquellas.

Y todo ello sin perjuicio de que el disfrute de la maternidad por el marido o pareja de hecho haya de ejercitarse dejando siempre a salvo las seis semanas iniciales del permiso, obligatorias para la mujer.

2. Caso práctico.

Juan Ignacio, funcionario de carrera, solicita acceder al permiso completo por maternidad, habida cuenta de que Ana, su esposa y letrada en ejercicio, no puede disfrutar el permiso por maternidad al no figurar incluido entre las prestaciones de la Mutuality General de la Abogacía a la que se encuentra afiliada.

El Juzgado de lo Social nº 4 de Bilbao (autos 259/12) dicta una sentencia estimatoria el 15/11/2012, en la que por primera vez, y para un caso similar al esgrimido (madre letrada, afiliada a la Mutuality General de la Abogacía), “se reconoce el derecho del actor a percibir la prestación por maternidad (en su integridad) condenando al INSS y a la TGSS a su abono y a pasar por tal declaración”.

Recurrida en Suplicación la referida sentencia por la Entidad Gestora [de la Seguridad Social], la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, (rec. 240/2013), de fecha 5 de mayo de 2013, desestima el recurso y confirma la sentencia de Instancia.

Así pues, las letradas en ejercicio afiliadas a la Mutuality General de la Abogacía (como es el caso) pueden ceder al otro progenitor las 16 semanas de descanso por maternidad, en su integridad. No tendrán derecho los cónyuges de las mismas a las 4 semanas adicionales.

7. LICENCIA O BAJA POR ENFERMEDAD O ACCIDENTE.

1. Caso práctico.

Juan, afiliado a la MUFACE, ha faltado al centro los días 22 y 23 y ha presentado un informe médico expresivo de un dolor en el hombro. Al día siguiente presenta en el centro un parte de baja por cinco días. ¿Se podrían incluir en los cinco días los dos anteriores?

El parte médico inicial para situaciones de incapacidad temporal debe tener fecha de inicio del proceso patológico que motiva la situación de IT. En este ejemplo, la incapacidad temporal debe tener inicio el día 22. De no incluir el parte médico tales días iniciales, la asesoría médica los incluirá de oficio.

2. Caso práctico.

Vicenta solicita licencia por enfermedad y presenta una baja médica de su ginecólogo, por 5 días, por haberse sometido a técnicas de reproducción asistida, concretamente fecundación *in vitro*, para la que se prescribe reposo.

Toda IT que tenga lugar como resultado de la realización de técnicas de reproducción asistida se asimilará a cualquier IT en período de gestación, considerándose, por tanto, dentro de esta circunstancia excepcional, independientemente de que dé lugar o no a diagnóstico de embarazo; estas técnicas se ajustarán a los protocolos médicos exigidos y la situación quedará acreditada mediante el informe médico correspondiente.

3. Caso práctico.

Heliodoro es un funcionario que presenta al director de su centro, como justificante de haber faltado el martes a su trabajo, certificación de haber asistido a reconocimiento médico en el Área de Vigilancia de la Salud del correspondiente Centro Provincial de Prevención de Riesgos Laborales. El director de su centro da el permiso correspondiente pero pregunta al servicio de Gestión de Recursos Humanos si podrá desmarcar en el sistema Séneca la casilla correspondiente a la detracción de haberes (Orden de 4 de marzo de 2014).

La asistencia a este tipo de reconocimientos médicos, auspiciados por la normativa vigente y a cargo de la Administración, no tendrán la consideración de ausencia que computa a los efectos de detracción de haberes, debiendo el director desmarcar la casilla correspondiente, por el párrafo a) del apartado II.3.1.1 de la Circular de 6 de febrero de 2013.

8. PERMISO PARA CONCURRIR A EXÁMENES FINALES Y DEMÁS PRUEBAS DEFINITIVAS DE APTITUD.

Caso práctico.

¿Se podría autorizar a Enrique, profesor de secundaria, a que asista a un examen para la obtención de un título o certificado de nivel de competencia lingüística en un idioma extranjero que no se celebre en centros oficiales?

La asistencia a un examen para la obtención de títulos o certificados de nivel de competencia lingüística, por cuanto la Administración educativa los habilita para la cobertura de puestos con perfil bilingüe, deberá autorizarse aunque dicho examen no se realice en un centro oficial.

9. PERMISO POR SER PRECISO ATENDER EL CUIDADO DE UN FAMILIAR DE PRIMER GRADO.

Respecto a este permiso, se hace preciso establecer algunas orientaciones.

La Circular establece que “el supuesto se refiere a la necesidad de atender al cuidado de un familiar, por razones de enfermedad muy grave, acreditada expresamente mediante informe médico, entendiéndose por enfermedad muy grave, de no figurar tal calificación en el citado informe, aquella que pueda determinar un resultado de muerte (enfermedad terminal).”

No obstante, aunque la calificación de “muy grave” quede recogida en el informe médico, tal consideración ha de tener un carácter MUY RESTRICTIVO, por cuanto no es sólo la gravedad de la enfermedad lo que hay que valorar, sino la condición de situación irreversible, terminal y con riesgo vital próximo.

La inclusión de tratamientos paliativos no determina un compromiso vital inminente, por cuanto se puede instaurar en fases tempranas de la enfermedad y acompañando al tratamiento curativo específico.

En tal sentido, las asesorías médicas informarán de cada caso concreto con observancia de estas orientaciones.

10. ASUNTOS PARTICULARES RETRIBUIDOS.

El disfrute de este permiso, incluido en el apartado II.2.10 de la Circular, estará siempre subordinado no sólo a lo establecido en dicho apartado, sino a las necesidades del servicio educativo.

Así, y por analogía con otros permisos retribuidos —como los incluidos en el apartado II.2.9—, las personas titulares de las direcciones de los centros o responsables de los servicios educativos arbitrarán las medidas oportunas para que el servicio educativo, incluidas las tareas de evaluación y de preparación del curso, no resulte afectado.

11. PERMISO POR COLABORACIÓN CON UNA ONG.

Profesorado interino.

Si para el personal funcionario de carrera, este permiso computa para antigüedad, ¿computará también para los interinos?

Efectivamente, este permiso, al que podrá acogerse el profesorado interino en vacante desde su situación de activo y alta en seguridad social, supone no perder dicha situación de activo, por lo que computará a efectos de antigüedad (trienios y bolsa, pero no a efectos de experiencia docente para un procedimiento selectivo).

La Administración velará por que la concesión del permiso se halle debidamente justificada por la ONG a la que se pretende servir.

12. PERMISO POR CUIDADO DE HIJO MENOR AFECTADO POR CÁNCER U OTRA ENFERMEDAD GRAVE.

Sobre el permiso por cuidado de hijo menor afectado por cáncer u otra enfermedad grave, es preciso insistir en la adopción de criterios comunes para la valoración de la situación y el cumplimiento de los criterios exigidos para el disfrute del permiso con objeto de evitar tratos desiguales según la interpretación de la normativa que lo regula.

En los aspectos relacionados con el estado de salud del menor es necesario acreditar:

- a) Que el menor padezca cáncer u otra enfermedad grave. Como enfermedad grave se entiende si figura con esa calificación en el listado del anexo de Real Decreto 1148/2011, de 29 de julio.
- b) Que el menor precise un cuidado directo, continuo y permanente de alguno de los progenitores, adoptantes o acogedores. Este supuesto se entenderá si la situación clínica del menor exige un ingreso hospitalario de larga duración o, si una vez diagnosticada la enfermedad considerada grave y tras el ingreso, permanece la necesidad, en el domicilio, de cuidados que pueden considerarse como continuación del ingreso hospitalario de larga duración.

La interpretación de este supuesto es la que genera mayor confusión en su valoración, por cuanto un menor con una enfermedad crónica, con secuelas permanentes, limitaciones y discapacidades, es evidente que necesita atenciones extras por parte de sus progenitores, de revisiones periódicas por los servicios médicos especializados, de tratamientos crónicos, etc., pero estos cuidados, una vez estabilizada la situación clínica e instaurado un tratamiento de mantenimiento, no se pueden asimilar a la situación de prolongación de la hospitalización de larga duración en el domicilio.

13. PERMISO POR RAZONES DE FORMACIÓN.

PLAZO.

Si bien el apartado 2.1 del permiso II.3 de la Circular de 6 de febrero, de Permisos, Licencias y Reducciones de jornada, establece que las solicitudes se entregarán con al menos un mes de antelación a la fecha de inicio de la actividad, este plazo hay que entenderlo de manera flexible, de forma que las solicitudes de actividades cuyas fechas se conozcan con menos tiempo de antelación, habrán de tramitarse más ágilmente.

En definitiva, habrá de tenerse presente que la presentación fuera de dicho plazo de un mes no supone necesariamente la paralización o no tramitación de las correspondientes solicitudes. El personal docente, no obstante, habrá de ir habituándose a solicitar el permiso de formación con la antelación sobredicha.

SOLICITUDES COMO PONENTE.

En los supuestos de que quien vaya a actuar como ponente sea quien presente la solicitud, habrá que comunicarle que es la administración educativa, el organismo o la asociación proponentes los que habrán de solicitarlo expresamente a la Dirección General competente en materia de formación del profesorado, al objeto de tramitarse de acuerdo con lo establecido en la referida Circular.

PROGRAMA ERASMUS+.

El Programa *Erasmus+* promueve la movilidad y la cooperación entre centros educativos europeos. Cualquiera de sus actuaciones (cursos de formación del profesorado, proyectos intercentros, visitas...) se atenderán a la convocatoria correspondiente y las ausencias que se provoquen por tal causa serán siempre justificadas, sin perjuicio de la obligación del personal seleccionado de poner en conocimiento de la Administración educativa, con la antelación suficiente, los datos relacionados con la actuación concreta a la que se ha de asistir.

No obstante, las actividades relacionadas con el SVE (Servicio de Voluntariado Europeo) requieren un tratamiento específico, debido fundamentalmente al mayor período de tiempo en que se desarrollan.