

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

(Circular de 5 de mayo de 2014, de la Dirección General de Gestión de Recursos Humanos)

PREÁMBULO.

Hasta la publicación de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público (en adelante EBEP), la normativa en materia de permisos, licencias y reducciones de jornada venía dada por las disposiciones contenidas en el articulado subsistente de la Ley de Funcionarios Civiles del Estado, aprobada por Decreto 315/1964, de 7 de febrero, y en la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública, así como en la normativa propia de la Comunidad Autónoma de Andalucía (la Ley 6/1985, de 28 de noviembre, de Ordenación de la Función Pública de la Junta de Andalucía, el Decreto 349/1996, de 16 de julio, por el que se regulan las diversas formas de prestación del tiempo de trabajo del personal funcionario en la Administración de la Junta de Andalucía, modificado por el Decreto 347/2003, de 9 de diciembre, la Orden de 4 de septiembre de 1987, por la que se regula la jornada semanal de los funcionarios públicos docentes; la Ley 5/2002, de 16 de diciembre, de parejas de hecho, y el Decreto 32/2005, de 15 de febrero, por el que se constituye y regula el Registro de parejas de hecho, que la desarrolla, etc.), a lo que hay que añadir el Acuerdo de 5 de febrero de 2004 suscrito entre la Consejera de la entonces Consejería de Educación y Ciencia y diversas Organizaciones Sindicales sobre modificación de la Circular de 15 de noviembre de 2000 sobre licencias y permisos, y las novedades introducidas por la Ley 12/2001, de Medidas Urgentes para la Reforma del Mercado de Trabajo y la mejora de su calidad, la Ley 53/2002, de Medidas Fiscales, Administrativas y del Orden Social, y la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.

Según el artículo 1 del EBEP, este tiene como objeto *“establecer las bases del régimen estatutario de los funcionarios públicos incluidos en su ámbito de aplicación”*.

En lo que se refiere a la aplicación del EBEP, el artículo 2.3 dispone respecto del personal docente que se regirá *“por la legislación específica dictada por el Estado y las Comunidades Autónomas en el ámbito de sus respectivas competencias y por lo previsto en el presente Estatuto, excepto el capítulo II del título III, salvo el artículo 20, y los artículos 22.3, 24 y 84”*; es decir, resulta aplicable en ausencia de norma específica, con excepción de lo relativo a la carrera profesional, la promoción interna, las retribuciones complementarias y de movilidad voluntaria entre Administraciones Públicas.

En consecuencia, al no estar incluido entre dichas excepciones el régimen de permisos, licencias y reducciones de jornada, resulta aplicable lo establecido en el EBEP, respetando, en su caso, la normativa específica aplicable al personal docente y considerando las características propias del servicio educativo.

Más recientemente, se han adoptado una serie de medidas de carácter nacional que han tenido su reflejo en el ámbito de las comunidades autónomas dado su carácter básico, que han tenido incidencia en esta materia. Dichas medidas se han concretado en el Decreto-Ley 1/2012, de 19 de junio, de Medidas Fiscales, Administrativas, laborales y en materia de Hacienda Pública para el reequilibrio económico financiero de la Junta de Andalucía; en el Real Decreto-Ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad, y en el Decreto-Ley 3/2012, de 24 de julio, por el que se modifica el Decreto-Ley 1/2012, de 19 de junio, para adaptarlo al Real Decreto-Ley 20/2012, de 13 de julio; en la Ley 3/2012, de 21 de septiembre, de Medidas Fiscales, Administrativas, Laborales y en materia de Hacienda Pública para el reequilibrio económico-financiero de la Junta de Andalucía. Y por último, en la Instrucción 4/2012, de 21 de diciembre, de la Secretaría General para la Administración Pública, en materia de jornada laboral, vacaciones y permisos en el ámbito de la Administración General de la Junta de Andalucía y de sus Instituciones, Agencias Administrativas y Agencias de Régimen Especial.

Asimismo, procede incorporar entre la normativa de aplicación el Acuerdo de 9 de julio de 2013, del Consejo de Gobierno, por el que se aprueba el acuerdo de la Mesa General de Negociación Común del personal funcionario, estatutario y laboral de la Administración de la Junta de Andalucía, de 3 de junio de 2013, sobre medidas en materia de jornada laboral, ausencias y permisos para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las empleadas públicas y empleados públicos (BOJA del 22 de julio), adecuándolo a las especificidades del sector docente; asimismo, procede incorporar la nueva redacción del artículo 48. k) del EBEP, introducida por la Ley Orgánica 9/2013, de 20 de diciembre, de control de la deuda comercial en el sector público.

Y, finalmente, la Orden de 4 de marzo de 2014, por la que se desarrolla para el personal docente del ámbito de gestión de la Consejería de Educación, Cultura y Deporte lo establecido en la disposición adicional trigésima octava de la Ley 17/2012, de 27 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2013, en materia de ausencias por enfermedad o accidente que no den lugar a incapacidad temporal.

La tradicional distinción legal entre permisos y licencias se ha ido difuminando en la práctica a favor de la permanencia de una sola categoría, el permiso. Por este motivo, y teniendo en cuenta que la normativa de la Comunidad Autónoma de Andalucía no se refiere a “licencias” cuando regula aspectos concretos de figuras previstas como tales en la legislación estatal, se habla de “permisos”, por ser el término al que han ido tendiendo las sucesivas modificaciones legislativas en la materia, y sólo se mantiene la denominación de “licencias” en el caso de licencia por enfermedad del personal docente funcionario acogido al régimen de la MUFACE, y en el supuesto de la licencia por riesgo durante el embarazo y durante la lactancia natural, al ser esta la denominación legalmente establecida.

Los órganos competentes para conceder las licencias y permisos contemplados en esta Circular son los determinados en la Orden de 15 de enero de 2014, por la que se delegan competencias en diversos órganos de la Consejería (BOJA del 17). Asimismo, la presente Circular se dicta en el ejercicio de las competencias delegadas por la mencionada Orden.

Respecto del personal no docente (funcionario y laboral) que preste sus servicios en los centros públicos de enseñanza no universitaria y en los servicios educativos, le será de aplicación la normativa e instrucciones que le son propias, de conformidad con lo que disponga la Consejería competente en materia de Administración Pública.

A los efectos de la presente Circular, el personal docente con nombramiento de funcionario en prácticas tendrá la consideración de funcionario de carrera.

I. ÁMBITO PERSONAL.

1. La presente Circular será de aplicación a todo el personal funcionario de los cuerpos docentes a que se refiere la disposición adicional séptima de la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación, del ámbito de gestión de la Consejería de Educación, Cultura y Deporte de la Junta de Andalucía.

2. Asimismo, será de aplicación al personal laboral del ámbito de gestión de la Consejería competente en materia de educación de la Junta de Andalucía que preste servicios, como docente, en los mismos niveles educativos que el personal funcionario a que se refiere el apartado anterior. Entre este personal se incluye el profesorado de religión de los centros docentes públicos cuya gestión se haya transferido a la Comunidad Autónoma de Andalucía.

II. PERMISOS Y LICENCIAS.

Como cuestión previa antes de comenzar el examen de los permisos y licencias, debe tenerse en cuenta que la Ley 5/2002, de 16 de diciembre, de parejas de hecho, vino a ampliar los supuestos de su concesión, por cuanto su artículo 21 establece lo siguiente:

“En todo lo relativo a permisos, licencias, provisión de puestos de trabajo, ayudas de acción social y demás condiciones de trabajo en el ámbito de la Administración de la Comunidad Autónoma de Andalucía y en lo referente a los empleados públicos de la misma se entenderá equiparada la pareja estable al matrimonio y el conviviente al cónyuge.”

Tal declaración legal tiene las siguientes consecuencias:

1. En todos aquellos supuestos en los que el permiso venga referido a una vinculación conyugal o de afinidad (permiso por matrimonio, o por accidente grave, enfermedad grave, fallecimiento de familiares, etc.) y conforme a lo dispuesto por el artículo 21 de la Ley 5/2002, se entenderá equiparada la pareja estable al matrimonio y el conviviente al cónyuge. Así, el cómputo del grado de vinculación familiar deberá realizarse considerándose a la pareja estable equivalente a una relación matrimonial.
2. Para lo anterior, deberá tenerse en cuenta, en todo caso y conforme a lo dispuesto por el artículo 6.8 de la Ley 5/2002, y por el artículo 12 de Decreto 35/2005, de 15 de febrero (BOJA del 23), que tal equiparación procederá siempre y cuando se hubiese producido la inscripción en el Registro de parejas de hecho regulado por el precitado Decreto y, conforme a lo dispuesto en su artículo 16.1, se considerarán acreditativas de tal inscripción las certificaciones expedidas por la persona titular del órgano encargado del Registro o persona en quien delegue.

II. 1. PERMISOS

De acuerdo con lo establecido en el artículo 48 del EBEP, en la redacción dada por el artículo 8.1 del Real Decreto-ley 20/2012, de 13 de julio, el personal docente que presta sus servicios en los centros y servicios educativos de enseñanza no universitaria, como funcionario público, tendrá los siguientes permisos, que habrán de solicitarse en el modelo normalizado (Anexo I) de esta Circular.

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

Este permiso se encuentra regulado en el artículo 48, a) del EBEP y en el Decreto 349/1996, de 16 de julio, tras la modificación del Decreto 347/2003, de 9 de diciembre. A los efectos de este permiso, el cónyuge se considera incluido en este apartado.

En virtud del artículo 48, a) del EBEP, citado, hay que distinguir:

a) dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad, tres días hábiles cuando el suceso se produzca en la misma localidad de residencia, y cinco días hábiles cuando sea en distinta localidad.

b) dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad, dos días hábiles cuando se produzca en la misma localidad de residencia y cuatro días hábiles cuando sea en distinta localidad.

Consideraciones generales:

- Se equipara al concepto de "enfermedad grave de un familiar" la hospitalización no ambulatoria del mismo.

- El concepto de enfermedad grave comprende:

- Todos los procesos patológicos en que se produzca hospitalización no ambulatoria.

- Aquellas enfermedades en que, sin producirse hospitalización, la gravedad quede acreditada expresamente mediante informe médico.

- Aquellos casos en que, una vez terminada la hospitalización (incluso ambulatoria) o la fase de gravedad, la enfermedad requiera la continuación de especiales cuidados en el domicilio y se acredite mediante informe médico.
- El parto tendrá la consideración de proceso patológico con hospitalización a los solos efectos de este permiso y exclusivamente para el padre y la madre de los dos progenitores.
 - En los casos de fallecimiento, si el hecho causante se produce durante la jornada laboral o finalizada la misma, surtirá efectos desde el día siguiente; en los demás casos, se computa dicho día.
 - Órgano competente para la concesión del permiso: la persona titular de la dirección del centro o responsable del servicio educativo.
 - A la solicitud del permiso deberá acompañarse la justificación oportuna. De no ser ello posible, la documentación acreditativa se aportará en el momento de la reincorporación al servicio.
 - El disfrute de este permiso podrá ejercitarse bien de forma ininterrumpida desde el inicio del hecho causante, o bien alternativamente dentro de la duración del mismo, siempre y cuando, en este último supuesto, lo permitan las necesidades del servicio y en el plazo de un mes a contar desde la fecha del hecho causante. En todo caso, este nunca podrá superar el período a que habilita el hecho causante.

Por enfermedad infecto-contagiosa de hijos menores de 9 años.

Este permiso, incompatible con el resto de supuestos de este apartado, se encuentra recogido en el artículo 12.1.10 del Decreto 349/1996, en la redacción dada por el Decreto 347/2003, de 9 de diciembre. La duración del permiso es de tres días naturales continuados.

Las personas titulares de este permiso serán tanto el padre como la madre, pudiendo estos alternar su ejercicio siempre que la suma de los días no supere el máximo establecido.

- Derechos económicos: Plenos.

2. POR TRASLADO DE DOMICILIO.

Este permiso se encuentra regulado en el artículo 48, b) del EBEP y en la cláusula tercera.2 del Anexo del Acuerdo de 9 de julio de 2013, ya citado.

Duración del permiso:

- Por traslado de domicilio sin cambio de localidad de residencia: un día.
- Por traslado de domicilio a otra localidad: dos días.
- Por traslado de domicilio a otra localidad de distinta provincia: tres días.

Consideraciones generales:

- Órgano competente para la autorización de este permiso: la persona titular de la dirección del centro o responsable del servicio educativo.

- A fin de garantizar la correcta prestación del servicio, la persona interesada deberá avisar de su ausencia a la dirección del centro tan pronto sepa la fecha en que se vaya a disfrutar del permiso.

- En el plazo de los quince días siguientes al disfrute del permiso se deberá aportar justificación documental suficiente que acredite la realidad de haberse realizado el traslado (factura de la empresa de mudanza, contratos de arrendamiento, certificaciones de nuevo empadronamiento, recibos domiciliados, etc.)

- Derechos económicos: Plenos.

3. PARA CONCURRIR A EXÁMENES FINALES Y DEMÁS PRUEBAS DEFINITIVAS DE APTITUD, DURANTE LOS DÍAS DE SU CELEBRACIÓN, Y POR RAZONES DE FORMACIÓN.

1. Para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud, durante los días de su celebración.

Este permiso se halla recogido en el artículo 48, d) del EBEP.

Consideraciones generales:

- El permiso tiene como finalidad poder concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación en centros oficiales, durante los días de su celebración. Deben entenderse incluidos en los términos “exámenes finales” y “pruebas definitivas de aptitud” los exámenes parciales liberatorios y las pruebas selectivas convocadas por las administraciones públicas.

- El permiso debe concederse por el tiempo mínimo pero también suficiente para que la norma cumpla su objetivo de hacer posible la asistencia a exámenes y pruebas definitivas de aptitud. Así, cuando los exámenes se celebren necesariamente fuera de su localidad de destino, se agregará el tiempo necesario para el desplazamiento al lugar de examen.

- Órgano competente para la concesión: la persona titular de la dirección del centro o responsable del servicio educativo.

- La justificación oportuna habrá de entregarse, de ser posible, en el momento de la solicitud. De no ser ello posible, habrá de entregarse necesariamente tras el disfrute el permiso.

- Derechos económicos: Plenos.

2. Por razones de formación.

La formación permanente del profesorado constituye un derecho y una obligación del mismo, según establece el artículo 19 de la Ley 17/2007, de 10 de diciembre, de Educación de Andalucía. En su virtud, se podrá autorizar la asistencia a las actividades formativas a que se refiere la citada Ley, cuando coincidan en todo o en parte con la jornada laboral.

Derechos económicos: plenos, salvo lo establecido en el apartado 2.5.2.

2.1. Solicitudes.

Las solicitudes de asistencia a una actividad habrán de presentarse, con un mes de antelación al inicio de la misma, ante la persona titular de la dirección del correspondiente centro o responsable del servicio educativo, cumplimentando para ello el modelo que figura como Anexo I de esta Circular y adjuntando al mismo el programa de dicha actividad.

2.2. Órgano competente.

La autorización para asistir a actividades de formación corresponde a la persona titular de la Delegación Territorial de Educación, Cultura y Deporte correspondiente al centro donde preste servicio la persona de que se trate.

2.3. Objeto y carácter de la autorización.

Es objeto de la autorización la asistencia y participación en las actividades de formación del profesorado a que se refiere el artículo 19 de la Ley 17/2007, de 10 de diciembre, de Educación de Andalucía.

Se podrá autorizar, como máximo, la asistencia de dos personas por centro o servicio educativo para una misma actividad, salvo que la convocatoria establezca algún otro criterio al respecto. Asimismo, solo podrá autorizarse, como máximo, la participación en dos actividades por curso académico y, en cualquier caso, no más de cuatro días de ausencia por curso, salvo autorización expresa de la Dirección General competente en materia de formación del profesorado.

Si las solicitudes por centro superasen el número de dos, para una misma actividad, y las convocatorias no establecieran otro criterio, tendrá preferencia para asistir quien no haya recibido formación durante el curso académico corriente, en jornada lectiva; en segundo lugar, quien no haya recibido formación, en jornada lectiva, el curso académico anterior; si aun así se sigue superando el número de dos solicitudes por centro, tendrá preferencia la persona que esté próxima a consolidar un sexenio y no haya acreditado aún la totalidad de las horas de participación en las actividades previstas en la Orden de 28 de marzo de 2005.

La participación en las actividades formativas será, con carácter general, en calidad de asistente, con independencia de la posibilidad de participar en las mismas como ponente.

2.4. Procedimiento general.

A la mayor brevedad posible, la dirección del centro o servicio educativo tramitará las solicitudes de asistencia a actividades de formación al Servicio de Gestión de Recursos Humanos de la Delegación territorial correspondiente, adjuntando el referido programa de cada actividad, junto con las medidas adoptadas por el centro o servicio educativo para la atención del alumnado, o del servicio, durante la ausencia del personal solicitante.

Recabado el oportuno informe del Servicio de Ordenación Educativa, el Servicio de Gestión de Recursos Humanos tramitará la resolución que proceda, de la que se dará traslado tanto a la dirección del centro o servicio educativo como a la persona interesada.

2.5. Procedimiento especial para ponencias.

2.5.1. En el supuesto que algún docente de su ámbito de gestión fuera invitado por la Administración educativa de la Junta de Andalucía, a través de los Servicios Centrales, de las Delegaciones Territoriales o de los Centros del Profesorado, a participar en una actividad formativa en calidad de ponente, en jornada lectiva, no será necesaria la solicitud de la persona interesada, siendo la Dirección General competente en materia de formación del profesorado o el Servicio de Ordenación Educativa de la Delegación territorial correspondiente quienes elaboren, en función de quién organice la actividad, el oportuno informe para la concesión o no del permiso. Dicho informe se trasladará, para su tramitación, al Servicio de Gestión de Recursos Humanos de la Delegación territorial donde preste servicio la persona propuesta para ponente. La resolución correspondiente se notificará en la forma establecida en el apartado 2.4.

2.5.2. En el supuesto de que sea otra Administración educativa, otro organismo público o una asociación sin ánimo de lucro quienes soliciten la colaboración de un docente de la Administración educativa de la Junta de Andalucía, en jornada lectiva, tampoco será necesaria la solicitud de la persona propuesta, pues ha de ser la Dirección General competente en materia de formación del profesorado la que, a la vista de la solicitud en tal sentido de la Administración, organismo o asociación, deberá evacuar el oportuno informe, que se remitirá a la Delegación territorial correspondiente, al objeto de proceder a la tramitación, resolución y notificación del permiso en la forma establecida en el apartado 2.4. En este supuesto, cuando la ponencia sea retribuida, la asistencia se tramitará como permiso por asuntos particulares sin retribución de los apartados II.2.8 y 9 de esta Circular.

2.6. Justificación.

En todos los supuestos servirá de justificante ante las direcciones de los centros y servicios educativos la certificación de asistencia a las referidas actividades.

3. Permisos no retribuidos por razones de formación.

Se podrán conceder permisos sin sueldo, con una duración máxima de seis meses, para cursar estudios oficiales o de especialización relacionados con el puesto de trabajo, así como para el disfrute de becas o la realización de viajes de formación o relacionados con la realización de cursos.

Para su disfrute, el personal docente, que deberá haber cumplido, al menos, un año de servicios efectivos en el sector público docente y encontrarse en servicio activo, solicitará tal permiso de la Delegación territorial correspondiente con una antelación mínima de un mes. Dicho centro directivo deberá resolver la solicitud en el plazo máximo de un mes, siempre que lo permitan las necesidades del servicio. La denegación, en su caso, deberá ser debidamente motivada.

La acumulación de este permiso no retribuido con los permisos 1 y 2 del apartado II.2.9. no podrá exceder de doce meses cada dos años.

Este permiso no podrá disfrutarlo el personal en régimen de sustitución.

4. PARA REALIZAR FUNCIONES SINDICALES O DE REPRESENTACIÓN DEL PERSONAL.

Este permiso se encuentra regulado en el artículo 48, c) del EBEP y se concederá para las siguientes funciones y actividades:

a) Para realizar funciones sindicales de carácter permanente: si tiene la finalidad de realizar funciones relacionadas con la Administración en las estructuras del propio sindicato, por el tiempo que dure la designación. Si las funciones a realizar se desarrollan en el propio centro de trabajo o son de representación del personal, por el tiempo que dure la designación o elección.

b) Para realizar actividades de formación sindical o funciones sindicales o representativas, no especificadas en las leyes, con carácter ocasional, por el tiempo indispensable para las mismas.

- Órgano competente para la concesión: la persona titular de la Delegación territorial competente en materia de educación.

- A fin de garantizar la correcta prestación del servicio, la persona interesada deberá avisar a la dirección del centro tan pronto sepa la fecha prevista para ejercer este permiso y entregar, en su caso, la documentación justificativa de la actividad. De no poder entregarse dicha documentación antes de la fecha de la actividad, deberá presentarla tras el disfrute del permiso.

- Derechos económicos: Plenos.

5. PARA LA REALIZACIÓN DE EXÁMENES PRENATALES Y TÉCNICAS DE PREPARACIÓN AL PARTO POR LAS FUNCIONARIAS EMBARAZADAS.

Este permiso se encuentra regulado en el artículo 48, e) del EBEP.

Consideraciones generales:

- Órgano competente para la concesión: la persona titular de la Delegación territorial competente en materia de educación.

- A la solicitud de permiso se acompañará justificante de los exámenes prenatales o técnicas de preparación al parto. Posteriormente se deberá aportar la documentación acreditativa de haber realizado tales actividades.

- La duración será por el tiempo necesario para hacer posible la asistencia a las referidas actividades.
- Derechos económicos: Plenos.

6. POR LACTANCIA O CUIDADO DE UN HIJO MENOR DE DIECISÉIS MESES.

Este permiso se halla recogido en el artículo 48, f) del EBEP. Si bien el mismo, en la redacción del EBEP, determina que el sujeto causante es el hijo menor de 12 meses, el Acuerdo de 9 de julio de 2013, del Consejo de Gobierno, amplía la edad de aquél a los 16 meses.

El personal funcionario tendrá derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrá dividir en dos fracciones. Este derecho podrá sustituirse por una reducción de la jornada normal en media hora al inicio y al final de la jornada o en una hora al inicio o al final de la jornada, con la misma finalidad.

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

Este derecho podrá ser ejercido indistintamente por uno u otro de los progenitores.

Consideraciones generales:

- Órgano competente para su concesión: la persona titular de la Delegación territorial competente en materia de educación.

- Se podrá solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido de cuatro semanas (acumulación). Tanto el tiempo de lactancia como el permiso retribuido de cuatro semanas se incrementarán proporcionalmente en los casos de parto múltiple. En el caso de que el período de acumulación lo solicite personal funcionario interino en vacante, su disfrute será por el tiempo proporcional a su nombramiento. El personal interino en sustitución no podrá acogerse a la acumulación.

- En el supuesto de optar por la sustitución del tiempo de lactancia por el permiso de cuatro semanas se solicitará junto con el permiso de maternidad y su disfrute se ejercitará 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 todo caso, la solicitud se deberá presentar con la antelación suficiente para que permita que se tomen las medidas oportunas para el mantenimiento del servicio.

- En los supuestos en que la acumulación de lactancia la solicite el padre, conviene precisar el inicio de tal período, en función de determinadas situaciones.

Si la madre —o el padre, en los casos en que se haya cedido el disfrute de parte del período de maternidad o las cuatro semanas adicionales— ha disfrutado todos los permisos asociados a la maternidad, por ser trabajadora, el padre disfrutará la acumulación de lactancia inmediatamente después de haber finalizado dichos permisos.

Si la madre no puede disfrutar de permiso alguno por no ser trabajadora, el permiso de acumulación de lactancia habrá de solicitarlo el padre conjuntamente con el de paternidad y lo comenzará a disfrutar inmediatamente después de este.

- De optar por el tiempo de lactancia (una hora de ausencia del trabajo divisible en dos fracciones), este permiso solo puede ser acumulable a la reducción de jornada por razones de guarda legal.

- Diversas sentencias han venido a materializar los aspectos relativos al concreto período de disfrute de este permiso, sentando que es el interés del niño el predominante para establecer el contenido esencial de este derecho, interés que sólo puede ser manifestado por su representante legal, si bien a la hora de ponderar los distintos intereses en juego, la Administración puede y debe planificar sus horarios teniendo en cuenta la posible existencia de peticiones relativas al derecho de permiso por cuidado de hijo o hija menor de dieciséis meses.

En consecuencia, para armonizar este derecho con el del alumnado a recibir una educación integral, previamente a la fijación del horario lectivo individual, de ser posible, el centro tendrá en cuenta la perspectiva del personal docente con derecho al disfrute del referido permiso, concediendo al profesorado afectado la opción de indicar por escrito el período concreto en que desea hacer uso del derecho y, respetándolo, ajustar su horario personal de forma que no se haga coincidir dicho periodo con el correspondiente a horas de docencia directa.

- Derechos económicos: Plenos.

7. POR NACIMIENTO DE HIJOS PREMATUROS O QUE POR CUALQUIER OTRA CAUSA DEBAN PERMANECER HOSPITALIZADOS A CONTINUACIÓN DEL PARTO.

Este permiso se halla recogido en el artículo 48, g) del EBEP.

La funcionaria o el funcionario tendrá derecho a ausentarse del trabajo durante un máximo de dos horas diarias percibiendo las retribuciones íntegras.

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

Consideraciones generales:

- Órgano competente para la concesión: la persona titular de la Delegación territorial competente en materia de educación.

- Duración: Un máximo de dos horas diarias, percibiendo las retribuciones íntegras.

La concreción horaria y la determinación del disfrute de este permiso corresponderá a la persona solicitante, si bien para armonizar este derecho con el del alumnado a recibir una educación integral, previamente a la fijación del horario lectivo individual, de ser posible, el centro tendrá en cuenta la perspectiva del personal docente con derecho al disfrute del referido permiso, concediendo al profesorado afectado la opción de indicar por escrito el período concreto en que desea hacer uso del derecho y, respetándolo, ajustar su horario personal de forma que no se haga coincidir dicho periodo con el correspondiente a horas de docencia directa.

Asimismo, se podrá reducir la jornada hasta un máximo de dos horas diarias, con disminución proporcional de las retribuciones. En este caso la reducción no podrá realizarse exclusivamente sobre el horario dedicado a docencia directa.

- En todo caso el profesorado que disfrute este derecho deberá comunicar, con antelación suficiente, la fecha en que se incorporará a la jornada ordinaria.

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

Este permiso se halla recogido en el artículo 48, h) del EBEP.

El personal funcionario tendrá derecho a la reducción de su jornada diaria de trabajo, con la disminución de sus retribuciones que corresponda, en los siguientes supuestos:

1. Por razones de guarda legal, cuando el funcionario tenga el cuidado directo de algún menor de doce años, de persona mayor que requiera especial dedicación, o de una persona con discapacidad que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a la reducción de su jornada de trabajo, con la disminución de sus retribuciones que corresponda.

2. Disfrutará también de este derecho el personal funcionario que precise encargarse del cuidado directo de un 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.

Consideraciones generales:

- Órgano competente para la concesión: la persona titular de la Delegación territorial competente en materia de educación.

- De acuerdo con lo establecido en el artículo 12.1.11 del Decreto 349/1996, de 16 de julio, a la redacción dada por el Decreto 347/2003, de 9 de diciembre, la reducción de la jornada semanal podrá ser de un tercio o de la mitad de la misma, percibiendo un 80% o 60% respectivamente, de la totalidad de las retribuciones, tanto básicas como complementarias, incluidos los trienios. El mismo porcentaje se aplicará a las pagas extraordinarias que procedan en el caso de que el personal funcionario hubiese prestado una jornada reducida en los periodos anteriores al devengo de las citadas pagas.

Esta reducción de jornada es compatible con la hora de ausencia al trabajo por lactancia.

- La reducción en un tercio o un medio habrá de distribuirse entre la parte lectiva y la no lectiva, en la proporción que corresponda.

- 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 deberá solicitarse antes del 1 de julio de cada año, si se trata de personal funcionario de carrera con destino definitivo. El personal funcionario que haya de participar en el procedimiento de adjudicación de destinos provisionales deberá indicar tal pretensión en la solicitud de participación en dicho procedimiento.

Sólo se podrá solicitar la reducción de jornada por este motivo una vez en el curso escolar, y se extenderá en todo caso hasta el comienzo del curso escolar siguiente, salvo circunstancias sobrevenidas debidamente acreditadas.

- Junto a la solicitud, se deberá aportar, según los casos:

- Certificado que acredite el matrimonio, o la inscripción en el registro de parejas de hecho, en su caso, o la guarda legal de la persona causante, informe médico acreditativo de que la persona no puede valerse por sí misma y documentación acreditativa de que no desempeña actividad retribuida.

- Certificado de nacimiento o libro de familia.

- En el supuesto de que la persona causante sea discapacitada, fotocopia del órgano administrativo que reconozca la incapacidad y documentación acreditativa de que no desempeña actividad retribuida.

- Esta reducción de jornada es incompatible con el desempeño de cualquier otra actividad económica, remunerada o no, durante el horario objeto de la reducción.

9. POR SER PRECISO ATENDER EL CUIDADO DE UN FAMILIAR DE PRIMER GRADO POR RAZONES DE ENFERMEDAD MUY GRAVE.

Este permiso se halla recogido en el artículo 48, i) del EBEP.

A los efectos de este permiso, el cónyuge se considera incluido en este apartado.

El personal funcionario tendrá derecho a solicitar una reducción de hasta el cincuenta por ciento de la jornada laboral diaria, con carácter retribuido, por razones de enfermedad muy grave y por el plazo máximo de un mes.

Este permiso se podrá acumular por jornadas laborales completas, con una duración máxima de quince días naturales, siempre que las necesidades del servicio lo permitan.

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.

Consideraciones generales:

- Órgano competente para la concesión: la persona titular de la Delegación territorial competente en materia de educación.

- El familiar sujeto causante del derecho ha de ser en primer grado, de consanguinidad o de afinidad.

- *Plazo para solicitudes:* si bien la naturaleza del permiso excluiría el establecimiento de un plazo concreto, el servicio educativo sobre el que repercute aconseja solicitarlo a la Administración en plazo suficiente para que se puedan adoptar las medidas de atención al referido servicio. En ningún caso se podrá solicitar el disfrute de este permiso para una fecha anterior a la propia solicitud.

- La persona solicitante deberá adjuntar a la solicitud declaración responsable de que ningún otro titular hace uso del disfrute de esta reducción o, en su caso, de la distribución del mes con los demás titulares.

- 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).

- Un mismo sujeto causante sólo podrá dar lugar por un mismo proceso patológico muy grave a esta reducción de jornada, por una sola vez, incluso cuando dicho proceso se repita en el tiempo.

- Esta reducción de jornada es incompatible con el desempeño de cualquier otra actividad económica, remunerada o no, durante el horario objeto de la reducción.

- La reducción de jornada habrá de distribuirse entre la parte lectiva y la no lectiva, en la proporción que corresponda.

- Derechos económicos: Plenos.

10. POR TIEMPO INDISPENSABLE PARA EL CUMPLIMIENTO DE UN DEBER INEXCUSABLE DE CARÁCTER PÚBLICO O PERSONAL Y POR DEBERES RELACIONADOS CON LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL.

Este permiso se encuentra regulado en el artículo 48, j) del EBEP

Consideraciones generales:

- Órgano competente para la concesión del permiso: la persona titular de la dirección del centro o responsable del servicio educativo.

- Concepto de “deber inexcusable”: Se entiende por “deber inexcusable” la obligación que incumbe a una persona cuyo incumplimiento le genera una responsabilidad de índole penal, civil o administrativa. En consecuencia, y a modo de ejemplo, pueden considerarse como manifestaciones de dicho deber: la pertenencia a un jurado, el deber de comparecer en aquellos procesos en donde los funcionarios concurren en calidad de testigos o de peritos y, genéricamente, el cumplimiento de las resoluciones judiciales cuando impliquen actos que exijan ausentarse del puesto de trabajo.

No podrán considerarse como supuestos en los que cabría la concesión de este permiso la comparecencia para la firma de escritura pública ante notario, entregar la declaración de la renta, realizar gestiones bancarias y, en general, todas aquellas actuaciones que impliquen la presencia del interesado y puedan realizarse fuera del horario de trabajo y cuyo incumplimiento no le genere responsabilidad.

En cuanto al cumplimiento de deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral, será requisito indispensable que se justifique una situación de dependencia directa respecto del titular del derecho y que se trate de una situación no protegida por los restantes permisos previstos en esta Circular.

Mención especial merecen los permisos para el ejercicio de cargos públicos en las Administraciones Locales, así como los amparados en deberes de carácter cívico tales como la participación en procesos electorales y el ejercicio del derecho de sufragio:

a) Permisos para el desempeño de cargo electo en una Corporación Local:

El artículo 75.6 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local, dispone lo siguiente: *“A efectos de lo dispuesto en el artículo 37.3d) del Estatuto de los Trabajadores y en el artículo 30.2 de la Ley 30/1984, [referencia que hoy debe entenderse al artículo 48, j) del EBEP] se entiende por tiempo indispensable para el desempeño del cargo electivo de una Corporación local el necesario para la asistencia a las sesiones del pleno de la Corporación o de las comisiones y atención a las delegaciones de que forme parte el interesado”*.

En esta norma se encuentran delimitados los supuestos en que los concejales o miembros electos de una Corporación local puede ausentarse de su centro, previa concesión del permiso que al efecto prevé el artículo 30.2 de la Ley 30/1984, de 2 de agosto [referencia que hoy debe entenderse al artículo 48, j) del EBEP], de acuerdo con el cual *“podrán concederse permisos por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal”*. Así pues, estos permisos se concederán para cada Pleno o comisión de Gobierno que coincida con el horario en el centro, y sólo por el tiempo imprescindible.

Será necesario en todo caso:

- Acreditar la celebración del pleno o comisión de gobierno en horario de obligada permanencia en el centro.

- La solicitud ha de ser, cuando sea posible, previa al permiso, para poder adoptar las medidas necesarias.

- En todos los casos deberá aportarse certificación acreditativa de haber asistido a los plenos o comisiones que motivaron la ausencia, emitida por la secretaria de la Corporación local.

- En lo que respecta a los supuestos de “*atención a las delegaciones de que forme parte el interesado*”, deben utilizarse como criterios para su concesión los siguientes:

- Dentro del término “atención” sólo debe entenderse incluidas las funciones con especial relevancia dentro de la “dedicación” general del interesado en la Corporación, y no aquellas funciones que suponen la dedicación ordinaria del cargo electo a la delegación de la que forme parte.
- La obligación del cargo electo de atender a la delegación de la que forma parte presupone la previa convocatoria o citación del órgano competente, con el orden del día de los asuntos que hayan de tratarse.
- Dicho permiso se concede a los cargos electos no retribuidos de las Corporaciones Locales que no tengan ni dedicación exclusiva ni parcial en el Ayuntamiento. En consecuencia, no podría accederse a solicitudes de este permiso que implicasen, de hecho, una dedicación parcial o exclusiva.
- El permiso no se debe conceder, con carácter general, para aquellos supuestos en los que el cargo electo de la Corporación pueda libremente establecer el horario sin coincidencia con su jornada laboral, tales como recepciones a los vecinos, convocatorias de reuniones con asociaciones o grupos de la localidad, visitas institucionales, etc.

b) Permiso para la participación en procesos electorales y por ejercicio del derecho de sufragio:

El artículo 13.5 del Real Decreto 605/1999, de 16 de abril, de regulación complementaria de los procedimientos electorales, establece que la personas candidatas a los distintos procesos electorales podrán ser dispensadas, previa solicitud de las mismas, de la prestación del servicio en sus respectivas unidades durante la campaña electoral, de acuerdo con el artículo 30.2 de la Ley 30/1984, de 2 de agosto.

El mismo artículo, en sus apartados 2º y 3º, contempla la situación de quienes sean componentes de las mesas electorales:

- Presidentes, vocales o interventores: tendrán derecho a un permiso retribuido durante la jornada completa del día de la votación si no disfrutaban en tal día de su descanso semanal, así como también a una reducción de cinco horas en su jornada del día inmediatamente posterior.

- Apoderados: tienen derecho a un permiso retribuido durante la jornada completa del día de la votación si no disfrutaban en tal día de su descanso semanal.

- Derechos económicos: Plenos.

11. POR MATRIMONIO.

Este permiso se encuentra regulado en el artículo 48, l) del EBEP, con una duración de quince días.

Consideraciones generales:

- Órgano competente para la concesión: la persona titular de la Delegación territorial competente en materia de educación.

- Equiparación de las parejas de hecho al matrimonio.

Conforme al artículo 12.1.1 del Decreto 349/1996, de 16 de julio, en la redacción dada por el Decreto 347/2003, de 9 de diciembre, en relación con el artículo 21 de la Ley 5/2002, de 16 de diciembre, de Parejas de Hecho, la constitución de tales relaciones dará derecho a una licencia de quince días.

- La solicitud deberá presentarla la persona interesada en su centro de servicio, al menos con un mes de antelación a la fecha de su disfrute, debiendo aportar la documentación acreditativa en el plazo de veinte días hábiles desde su expedición.

- Los quince días de duración del permiso se han de entender naturales, y deben ser consecutivos, y disfrutarse bien desde el día en que se celebre el matrimonio o se constituya la pareja de hecho, bien dentro del año natural correspondiente al hecho causante, siempre que las necesidades del servicio lo permitan.

En el supuesto de diferirse el permiso a un período distinto posterior al de la celebración del matrimonio o a la constitución de pareja de hecho, dentro del año natural correspondiente, las necesidades del servicio no permitirán su disfrute cuando coincida, en todo o en parte, con las siguientes fechas:

- a) los diez días lectivos inmediatamente anteriores y posteriores a las vacaciones del alumnado de Navidad y Semana Santa.
- b) los diez días lectivos inmediatamente anteriores a la finalización del régimen ordinario de clase del mes de junio.
- c) el mes de septiembre.

12. REDUCCIÓN DE JORNADA POR INTERÉS PARTICULAR.

De acuerdo con lo establecido en el artículo 15.2 de la Ley 3/2012, de 21 de septiembre, de Medidas Fiscales, Administrativas, Laborales y en materia de Hacienda Pública para el reequilibrio económico-financiero de la Junta de Andalucía, el personal del ámbito de aplicación de esta Circular podrá solicitar voluntariamente la reducción de su jornada diaria, con la correspondiente reducción proporcional de retribuciones, teniendo en cuenta siempre las necesidades del servicio.

Consideraciones generales:

- Órgano competente para la concesión: la persona titular de la Delegación territorial competente en materia de educación.
- Esta reducción de jornada tendrá las mismas modalidades que la normativa vigente prevé para los supuestos de guarda legal o cuidado directo de un familiar, esto es, de un tercio o de la mitad de la jornada semanal, con la correspondiente reducción proporcional de haberes.
- La reducción en un tercio o un medio habrá de distribuirse entre la parte lectiva y la no lectiva, en la proporción que corresponda.
- 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 deberá solicitarse antes del 1 de julio de cada año, si se trata de personal funcionario de carrera con destino definitivo o personal laboral indefinido. El personal funcionario que haya de participar en el procedimiento de adjudicación de destinos provisionales deberá indicar tal pretensión en la solicitud de participación en dicho procedimiento.

Sólo se podrá solicitar la reducción de jornada por este motivo y en dicho plazo por una sola vez en el curso académico, y se extenderá en todo caso hasta la finalización del mismo (31 de agosto).

13. PERMISO SIN RETRIBUCIÓN POR COLABORACIÓN CON ALGUNA ONG.

1. De acuerdo con lo establecido en el artículo 11.1.1.b) del Decreto 349/1996, de 16 de julio, en la redacción dada por el Decreto 347/2003, de 9 de diciembre, el personal docente funcionario de carrera que acredite su colaboración con alguna ONG, debidamente inscrita en el registro correspondiente, podrá disfrutar de un período de permiso no retribuido de hasta seis meses de duración.

2. Consideraciones generales:

- Órgano competente para la concesión: la persona titular de la Dirección General competente en materia de recursos humanos.

- Este permiso podrá ser ampliado por otro período igual, previa autorización de la referida Dirección General.

Respecto del personal funcionario interino, este permiso podrá concederse en el supuesto de estar ocupando una vacante, por el mismo período temporal, siempre que, a la fecha de solicitud, le reste aún un período de nombramiento —incluida, en su caso, la prórroga vacacional— igual o superior al tiempo solicitado. Ello no supondrá la exclusión de la correspondiente bolsa.

En su caso, la posibilidad de prórroga estará supeditada a la nueva obtención de una vacante por un período igual o superior a seis meses.

3. La solicitud habrá de presentarse ante la Dirección General competente en materia de recursos humanos con una antelación de, al menos, un mes respecto del inicio del permiso. A la citada solicitud habrá de acompañar la siguiente documentación:

- a) Certificación oficial de la inscripción de la ONG en el registro correspondiente.
- b) Memoria de la labor que va a realizar en la ONG la persona solicitante, con indicación de las funciones, lugar de actuación, así como declaración responsable del abono de los gastos que dicha labor conlleve y de las retribuciones, en su caso, durante el permiso por colaboración.

4. Dadas las especificidades del servicio educativo, el disfrute de este permiso se podrá denegar si el comienzo del mismo pudiera afectar a los períodos de evaluaciones trimestrales. No se concederá permiso por tres meses, o menos, cuando su disfrute coincida, en todo o en parte, con el tercer trimestre del curso académico.

II. 2. PERMISOS POR MOTIVOS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL Y POR RAZÓN DE VIOLENCIA DE GÉNERO.

1. PERMISO POR PARTO.

Este permiso se halla regulado en el artículo 49, a) del EBEP y en la cláusula tercera.3 del reiterado Acuerdo de 9 de julio de 2013.

Consideraciones generales:

- Órgano competente para la concesión: la persona titular de la Delegación territorial competente en materia de educación.

- El permiso por parto tendrá una duración de dieciséis semanas 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. El permiso se disfrutará a opción de la funcionaria siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad, o en su caso, de la parte que reste del permiso.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir disfrutando del permiso de maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

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

- 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.

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

- En lo que respecta a la referida opción por parte de la madre deben tenerse en cuenta los siguientes extremos:

- La opción podrá realizarse aun cuando la madre estuviera acogida al Régimen Especial de Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos de la Seguridad Social.

- De conformidad con el artículo 9.1 del Real Decreto 295/2009, de 6 de marzo, por el que se regulan las prestaciones económicas del sistema de la Seguridad Social por maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural, la opción ejercitada por la madre al iniciarse el periodo de descanso por maternidad en favor del padre, podrá ser revocada por aquélla si sobrevinieren hechos que hagan inviable la aplicación de la misma, tales como ausencia, enfermedad o accidente del padre, abandono de familia, separación u otras causas análogas, así como en los supuestos de violencia contra la mujer.

De conformidad con lo establecido en el artículo 59 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres *“cuando el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal derivada del embarazo, parto o lactancia natural, o con el permiso de maternidad, o con su ampliación por lactancia, la empleada pública tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta, aunque haya terminado el año natural al que correspondan”*, siempre que no hayan transcurrido más de 18 meses a partir del final del año en que se haya originado el permiso.

- En cualquier caso, se podrán disfrutar ininterrumpidamente los periodos de permiso correspondientes a maternidad, las cuatro semanas adicionales por parto, adopción y acogimiento, la lactancia (en el supuesto de que se opte por su acumulación) y las vacaciones anuales reglamentarias.

- En el supuesto de parto múltiple, en caso de optar por la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido de cuatro semanas, dicho permiso retribuido se verá incrementado en la proporción correspondiente.

- Todo lo referido al parto en los apartados anteriores será de aplicación a los supuestos de no supervivencia del recién nacido, al de fallecimiento del mismo durante el período de baja maternal y a aquellos en que se produzca el aborto de un feto a partir de la 21ª semana de gestación.

- Cuestiones aplicables sólo al personal funcionario acogido al Régimen de la MUFACE.

• Tramitación: La petición del permiso, en el modelo normalizado (Anexo I), se cursará mediante instancia reglamentaria acompañada del parte médico en el que el facultativo competente hará constar, entre otros datos, la fecha probable del parto en los supuestos en que se inicie el permiso con anterioridad al mismo, la fecha del parto en los demás supuestos y el estado de salud de la funcionaria posterior al parto, en los casos de opción del permiso por maternidad a favor del padre, presumiéndose, salvo prueba en contrario, que la incorporación de la funcionaria al puesto de trabajo no supone riesgo para su salud. Esta documentación se presentará en el centro de servicio, que lo remitirá con carácter inmediato a la Delegación territorial correspondiente. Dentro de los veinte días posteriores al nacimiento, éste se acreditará mediante fotocopia compulsada de su inscripción en el libro de familia.

• Derechos económicos: Plenos.

• De acuerdo con el artículo 18.2 del Real Decreto Legislativo 4/2000, de 23 de junio, que aprobó el Texto Refundido de la Ley sobre Seguridad Social de los Funcionarios Civiles del Estado, el permiso por maternidad no tiene la consideración de incapacidad temporal.

- Cuestiones aplicables sólo al personal funcionario interino, acogido al Régimen General de la Seguridad Social.

• Tramitación: Se presentará en el centro de servicio, copia de la solicitud de la prestación por maternidad con la opción efectuada en su caso por la madre relativa al disfrute por parte del padre de una parte del periodo de dieciséis o dieciocho semanas posteriores al parto. A la misma se acompañará el informe a que se refiere el artículo 13 del Real Decreto 295/2009, de 6 de marzo, por el que se regulan las prestaciones económicas del sistema de la Seguridad Social por maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural. Dicho artículo establece: “*El facultativo del Servicio Público de Salud que atienda a la trabajadora embarazada expedirá un informe de maternidad en el que se certificarán, según los casos, los siguientes extremos:*

a. Fecha probable del parto, cuando la trabajadora inicie el descanso con anterioridad a aquél.

b. Fecha del parto.”

La funcionaria interina entregará copia de dicho Informe en su centro de servicio, que lo remitirá con carácter inmediato a la Delegación territorial correspondiente.

Dentro de los veinte días posteriores al nacimiento, éste se acreditará mediante fotocopia compulsada de su inscripción en el libro de familia.

- Derechos económicos: Esta situación genera el derecho a una prestación de la Seguridad Social por maternidad, cuya cuantía se determinará en función de lo establecido en los artículos 133 *ter* y 133 *quáter* del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social (Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio).

- De acuerdo con el artículo 133 bis del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, la *maternidad* es una situación protegida que da derecho a una prestación económica cuando se cumplan los requisitos del artículo 133 *ter* de la mencionada Ley.

2. PERMISO POR ADOPCIÓN Y ACOGIMIENTO.

- Este permiso se halla recogido en el artículo 49, b) del EBEP.

Consideraciones generales:

- Órgano competente para la concesión: la persona titular de la Delegación territorial competente en materia de educación.

- El permiso por adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas. 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 o acogimiento múltiple.

- El cómputo del plazo se contará a elección del personal, a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, provisional o definitivo, o a partir de la resolución judicial por la que se constituya la adopción sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios periodos de disfrute de este permiso. En todo caso, la documentación acreditativa habrá de aportarse oportunamente.

- En el caso de que ambos progenitores trabajen, el permiso se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre en periodos ininterrumpidos.

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

- De conformidad con lo establecido en el artículo 59 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres *“cuando el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal derivada del embarazo, parto o lactancia natural, o con el permiso de maternidad, o con su ampliación por lactancia, la empleada pública tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta, aunque haya terminado el año natural al que correspondan”*, siempre que no hayan transcurrido más de 18 meses a partir del final del año en que se haya originado el permiso.

- En cualquier caso, se podrán disfrutar ininterrumpidamente los períodos de permiso correspondientes a la adopción o el acogimiento, las cuatro semanas adicionales por dichas causas y las vacaciones anuales reglamentarias.

- Si fuera necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, en los casos de adopción o acogimiento internacional, se tendrá derecho, además, de un permiso de hasta dos meses de duración, percibiendo durante este periodo exclusivamente las retribuciones básicas.

Con independencia del permiso de hasta dos meses previsto en el párrafo anterior y para el supuesto contemplado en dicho párrafo, el permiso por adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución judicial por la que se constituya la adopción o la decisión administrativa o judicial del acogimiento.

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

- Los supuestos de adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, previstos en este artículo serán los que así se establezcan en el Código Civil o en las Leyes civiles de las Comunidades Autónomas que los regulen, debiendo tener el acogimiento simple una duración no inferior a un año.

- Este permiso es común al personal funcionario de carrera y funcionario interino.

- Derechos económicos: Plenos.

3. PERMISO RETRIBUIDO DE CUATRO SEMANAS ADICIONALES POR PARTO, ADOPCIÓN Y ACOGIMIENTO.

Según establece el artículo 12.1.5 del Decreto 349/1996, de 16 de julio, en la redacción dada por el Decreto 347/2003, de 9 de diciembre, el personal tendrá derecho a un permiso retribuido de cuatro semanas adicionales.

Asimismo, el Acuerdo suscrito entre la entonces Consejería de Educación y Ciencia y diversas organizaciones sindicales, de fecha 5 de febrero de 2004, incluye el acogimiento como hecho susceptible de generar permiso retribuido de cuatro semanas adicionales.

Condiciones generales:

- Órgano competente para la concesión: la persona titular de la Delegación territorial competente en materia de educación.

- Las personas interesadas deberán solicitar este permiso simultáneamente con la solicitud del permiso por maternidad o adopción y acogimiento, señalando en la misma solicitud (Anexo I) los recuadros correspondientes a ambos permisos.

- Los requisitos exigibles para su disfrute han de ser idénticos a los que requiere la norma para el permiso por parto, adopción y acogimiento.

Así, en el caso del previo disfrute del permiso por parto, es necesario que la madre genere el permiso, es decir, debe ser empleada de la Junta de Andalucía, funcionaria de otra Administración o trabajadora por cuenta ajena o cuenta propia. No podría concederse tal permiso cuando aquélla no realice actividad alguna, ya sea por cuenta propia o ajena. Por tanto, tres son los supuestos en los que podría generarse, y en consecuencia, concederse este permiso adicional:

a) Que el padre y la madre sean empleados de la Junta de Andalucía. En tal caso, sólo uno de ellos podrá hacer uso de tal permiso.

b) Que el padre sea empleado de la Junta de Andalucía, pero la madre sea trabajadora por cuenta propia o ajena o funcionaria de otra Administración. En tal caso, sólo el padre podrá disfrutar del permiso.

c) Que el padre sea trabajador por cuenta ajena o funcionario de otra Administración, y la madre sea empleada de la Junta de Andalucía. En este caso, sólo la madre podrá disfrutarlo.

- En el caso de que se hubiese disfrutado previamente el permiso por adopción o acogimiento debe tenerse en cuenta que, al ser tanto el padre como la madre titulares de tal derecho, cualquiera de ellos, cuando ambos sean empleados de la Junta de Andalucía, podrá disfrutar del permiso de cuatro semanas adicionales.

- En todos los casos, el permiso deberá disfrutarse de forma ininterrumpida e inmediatamente posterior al permiso por parto o adopción o acogimiento.

- Al igual que en los supuestos de permiso por maternidad, adopción o acogimiento, en los casos de coincidencia con el periodo de vacaciones, se tendrá derecho al disfrute de éstas en fecha distinta, aunque haya terminado el año natural al que correspondan, siempre que no hayan transcurrido más de 18 meses a partir del final del año en que se haya originado el permiso.

- Este permiso debe disfrutarse de forma ininterrumpida con el permiso de maternidad.

4. PERMISO DE PATERNIDAD POR EL NACIMIENTO, ACOGIMIENTO PREADOPTIVO O PERMANENTE O ADOPCIÓN DE HIJOS.

Este permiso se halla regulado en el artículo 49, c) del EBEP: “[...] *tendrá una duración de quince días, a disfrutar por el padre o el otro progenitor a partir de la fecha del nacimiento, de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción.*”

No obstante lo anterior, el permiso será de veinte días naturales ininterrumpidos cuando se den las siguientes circunstancias:

a) si el nacimiento, adopción o acogimiento se produce en una familia numerosa o cuando la familia adquiriera dicha condición con el nuevo nacimiento, adopción o acogimiento. A los efectos de la consideración de la familia numerosa se estará a lo dispuesto en la Ley 40/2003, de 18 de noviembre.

b) cuando en la familia existiera previamente una persona con discapacidad en un grado igual o superior al 33 por 100 (grados de discapacidad de conformidad con lo establecido en el Real Decreto 1971/1999, de 23 de diciembre).

En los dos supuestos anteriores, el permiso se incrementará en dos días más por cada hijo, a partir del segundo.

c) cuando el hijo nacido, adoptado o menor acogido tenga una discapacidad en un grado igual o superior al 33 por 100, de conformidad con lo establecido en el Real Decreto 1971/1999, de 23 de diciembre.

Consideraciones generales:

- Órgano competente para la concesión: la persona titular de la dirección del centro o responsable del servicio educativo, que deberá comunicar tal permiso inmediatamente a la Delegación territorial correspondiente, a los efectos de su conocimiento y, en el caso del personal afiliado al Régimen General de la Seguridad Social, disponer de la documentación exigida para que el interesado solicite la prestación por paternidad regulada en el artículo 133 *decies* de la Ley General de Seguridad Social (Texto Refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, en los términos establecidos en la disposición adicional decimoctava de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo).

- Este permiso es independiente del disfrute compartido de los permisos contemplados en los apartados a) y b) del artículo 49 del EBEP.

- El tiempo transcurrido durante el disfrute de este permiso, así como el de los contemplados en los apartados a) y b) del artículo 49 del EBEP, se computará como de servicio efectivo a todos los efectos, garantizándose la plenitud de derechos económicos de la funcionaria y, en su caso, del otro progenitor funcionario, durante todo el período de duración del permiso, y, en su caso, durante los periodos posteriores al disfrute de éste, si de acuerdo con la normativa aplicable, el derecho a percibir algún concepto retributivo se determina en función del período de disfrute del permiso.

- Los funcionarios que hayan hecho uso del permiso por parto o maternidad, paternidad y adopción o acogimiento tendrán derecho, una vez finalizado el período de permiso, a reintegrarse en su puesto de trabajo en los términos y condiciones que no les resulten menos favorables al disfrute del permiso, así como a beneficiarse de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a las que hubieran podido tener derecho durante su ausencia.

- La solicitud, en modelo normalizado (Anexo I), se presentará, de ser posible, en el centro de servicio previamente a la fecha para la que se solicita el permiso o en el mismo día en que tenga lugar el parto. De no ser posible, se cumplimentará con posterioridad, aportando la documentación acreditativa que lo motivó.

- En cualquier caso, es obligatorio comunicar al centro de servicio, personalmente o a través de otra persona, lo antes posible, la causa de la ausencia al puesto de trabajo.

- Los derechos económicos son plenos, para el personal afiliado al Régimen Especial de los Funcionarios Civiles del Estado (MUFACE). En cuanto al personal perteneciente al Régimen General de la Seguridad Social, dejará de percibir sus retribuciones ordinarias y deberá solicitar el subsidio correspondiente, en el modelo que facilite la Seguridad Social (todo ello, sin perjuicio del derecho a percibir la diferencia entre las prestaciones económicas de la Seguridad Social y las retribuciones fijas y periódicas acreditadas con anterioridad a la licencia, de conformidad con lo establecido en la Disposición adicional sexta de la Ley 7/1997, de 23 de diciembre, de Presupuestos de la Comunidad Autónoma Andaluza para 1998).

- Los días de permiso han de ser naturales. Si el parto se produce durante la jornada laboral o finalizada la misma, surtirá efectos desde el día siguiente; en los demás casos, se computa dicho día.

No obstante, cuando el período de vacaciones coincida con el permiso de paternidad se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta.

- Podrá disfrutarse ininterrumpidamente este permiso y las vacaciones anuales reglamentarias.

- En lo que se refiere a la adopción o acogimiento, el hecho causante del permiso debe entenderse referido a la fecha de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, a elección de la persona que solicita el permiso, o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción.

- Los supuestos de nacimiento, adopción o acogimiento múltiple no suponen causa para que sea concedido un permiso de mayor duración.

- Este permiso es común al personal funcionario de carrera y funcionario interino. El personal laboral, de acuerdo con la normativa aplicable que se indica en el apartado IV de la presente Circular, disfrutará de dos días de licencia retribuida más trece días ininterrumpidos de suspensión del contrato laboral con el abono correspondiente del subsidio a cargo de la Seguridad Social (artículos 37.3, b y 48.bis del Estatuto de los Trabajadores).

5. PERMISOS, REDUCCIONES DE JORNADA Y OTRAS MEDIDAS RELATIVAS A LA JORNADA LABORAL POR RAZÓN DE VIOLENCIA DE GÉNERO.

Este permiso por razón de violencia de género sobre la mujer, común al personal funcionario de carrera e interino, está regulado en el apartado d) del artículo 49 del EBEP.

Dicho artículo tiene la siguiente redacción: “[...] las faltas de asistencia de las funcionarias víctimas de violencia de género, totales o parciales, tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales de atención o de salud según proceda.

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

Consideraciones generales:

- Órgano competente para la concesión: la persona titular de la Delegación territorial competente en materia de educación.

- Cuando sea posible, se deberá comunicar al centro previamente la ausencia, presentándose a la incorporación la documentación acreditativa del motivo de la ausencia.

- Derechos económicos: En el supuesto de reducción de jornada, se producirá la reducción proporcional de retribuciones. En el caso de ausencia por motivos de violencia de género los derechos económicos son plenos.

- La dirección del centro adoptará las medidas de organización horaria necesarias para hacer efectivo el ejercicio del derecho de la mujer afectada por violencia de género.

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

Este permiso, común al personal funcionario de carrera, en prácticas e interino, está regulado en el artículo 49, e) del EBEP, cuyo literal es el siguiente: “*El funcionario tendrá derecho, siempre que ambos progenitores, adoptantes o acogedores de carácter preadoptivo o permanente trabajen, a una reducción de la jornada de trabajo de al menos la mitad de la duración de aquella, percibiendo las retribuciones íntegras con cargo a los presupuestos del órgano o entidad donde venga prestando sus servicios, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del hijo menor de edad afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas o carcinomas) o por cualquier otra enfermedad grave que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente acreditado por el informe del servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma o, en su caso, de la entidad sanitaria concertada correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los 18 años.*

Cuando concurren en ambos progenitores, adoptantes o acogedores de carácter preadoptivo o permanente, por el mismo sujeto y hecho causante, las circunstancias necesarias para tener derecho a este permiso o, en su caso, puedan tener la condición de beneficiarios de la prestación establecida para este fin en el Régimen de la Seguridad Social que les sea de aplicación, el funcionario tendrá derecho a la percepción de las retribuciones íntegras durante el tiempo que dure la reducción de su jornada de trabajo, siempre que el otro progenitor, adoptante o acogedor de carácter preadoptivo o permanente, sin perjuicio del derecho a la reducción de jornada que le corresponda, no cobre sus retribuciones íntegras en virtud de este permiso o como beneficiario de la prestación establecida para este fin en el Régimen de la Seguridad Social que le sea de aplicación. En caso contrario, sólo se tendrá derecho a la reducción de jornada, con la consiguiente reducción de retribuciones.

Asimismo, en el supuesto de que ambos presten servicios en el mismo órgano o entidad, ésta podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas en el correcto funcionamiento del servicio.”

Consideraciones generales:

a) Este permiso consiste en una reducción de jornada de trabajo del personal docente, del cincuenta por ciento, sin reducción de retribuciones, en dos supuestos concretos, referidos siempre a un hijo menor de edad:

- que padezca cáncer.
- que el menor padezca una enfermedad grave.

Se entenderá que existe enfermedad grave si figura con esa calificación en el listado de enfermedades consideradas graves del anexo del Real Decreto 1148/2011, de 29 de julio, aplicado en este caso por analogía.

b) En los supuestos contemplados en el artículo 49, e) del EBEP, es necesario acreditar:

- la relación paterno-filial, la adopción o el acogimiento permanente o preadoptivo.
- la minoría de edad del hijo.
- que el menor precise un cuidado directo, continuo y permanente de alguno de sus progenitores, adoptantes o acogedores.
- que el hijo menor padece cáncer u otra enfermedad grave.

c) Los requisitos exigidos para la concesión del permiso se podrán acreditar mediante cualquier medio válido admisible en Derecho. No obstante, los dos últimos requisitos deberán acreditarse mediante el informe que al efecto emita el servicio público de salud o el médico de la entidad médica conveniada con la MUFACE.

d) Duración y extinción del permiso.

En el supuesto de cáncer, se otorgará el permiso tanto para el período de hospitalización como para el tratamiento continuado.

En el supuesto de enfermedad grave, se otorgará el permiso para el período de hospitalización. No obstante, el permiso podrá incrementarse por el tiempo necesario para atender al menor si, con posterioridad a la hospitalización, requiere cuidados especiales, expresamente indicados en un informe del servicio público de salud o de la entidad médica conveniada con la MUFACE .

En todo caso, el permiso se extinguirá cuando desaparezca la causa que originó su concesión, o cuando el menor alcance la edad de dieciocho años.

e) Concurrencia de progenitores, adoptantes o acogedores.

En caso de concurrencia de personas con derecho al permiso por el mismo sujeto y hecho causante, el personal funcionario podrá optar por:

- disfrutar del mencionado permiso con el cobro íntegro de sus retribuciones, en cuyo caso se deberá acreditar que la otra persona con el mismo derecho no percibe sus retribuciones íntegras o la prestación económica prevista para tal fin en la Ley General de la Seguridad Social.

- disfrutar del mencionado permiso percibiendo únicamente las retribuciones proporcionales a la jornada efectiva que realice, en cuyo caso la otra persona con derecho sí podrá percibir sus retribuciones íntegras o la prestación económica prevista para tal fin en la Ley General de la Seguridad Social.

En caso de que ambos progenitores, adoptantes o acogedores de carácter preadoptivo o permanente prestasen servicios en el mismo centro, se podrá limitar el ejercicio simultáneo de este derecho mediante resolución motivada que fundamente la denegación en razones relacionadas con la correcta prestación del servicio.

Este permiso se podrá acumular por jornadas completas, por una sola vez y con una duración máxima de quince días naturales, con independencia de su disfrute en los términos establecidos en este epígrafe.

- *Plazo para solicitudes*: si bien la naturaleza del permiso excluiría el establecimiento de un plazo concreto, el servicio educativo sobre el que repercute aconseja solicitarlo a la Administración en plazo suficiente para que se puedan adoptar las medidas de atención al referido servicio. En ningún caso se podrá solicitar el disfrute de este permiso para una fecha anterior a la propia solicitud.

- Órgano competente para la concesión del permiso. La persona titular de la Delegación territorial competente en materia de educación.

7. MEDIDAS DE FLEXIBILIDAD HORARIA PARA CONCILIAR LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL.

1. Flexibilidad horaria.

De conformidad con lo establecido en la cláusula quinta del citado Acuerdo de 9 de julio de 2013, el personal del ámbito de esta Circular en quien concurra alguna de las circunstancias que se indican a continuación podrá solicitar medidas para flexibilizar su horario. Dichas medidas sólo podrán autorizarse en aquellos centros donde el horario lectivo del alumnado no coincida en su totalidad con el horario lectivo del personal docente.

a) Tener a su cargo hijos menores de doce años, un familiar con enfermedad grave hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, personas mayores o con discapacidad que tengan reconocida la condición de dependientes. El derecho consiste en la posibilidad de flexibilizar en una hora diaria el horario de obligada permanencia.

Al objeto de planificar adecuadamente el funcionamiento de los centros, particularmente en lo referido a horarios del personal docente, la citada flexibilidad horaria, que no supone reducción de la jornada de trabajo, deberá ponerse en conocimiento de las direcciones de los centros y servicios educativos antes del 5 de septiembre de cada anualidad.

b) Tener a su cargo personas con discapacidad, hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad. De darse tal circunstancia el personal podrá disponer de dos horas de flexibilidad horaria diaria sobre el horario de obligada permanencia en los centros a fin de conciliar los horarios de los centros educativos ordinarios de integración y de educación especial, de los centros de habilitación y de rehabilitación, de los servicios sociales y centros ocupacionales, así como de otros centros donde la persona con discapacidad reciba atención, con los de los puesto de trabajo

Al objeto de planificar adecuadamente el funcionamiento de los centros, particularmente en lo referido a horarios del personal docente, la citada flexibilidad horaria, que no supone reducción de la jornada de trabajo, deberá ponerse en conocimiento de las direcciones de los centros y servicios educativos antes del 5 de septiembre de cada anualidad.

En todo caso, la autorización de esta medida estará siempre condicionada a la prestación del servicio educativo.

2. Ausencias del trabajo.

De conformidad con lo establecido en la cláusula quinta del citado Acuerdo de 9 de julio de 2013, el personal del ámbito de esta Circular podrá ausentarse del trabajo por el tiempo necesario cuando concurra alguna de las circunstancias que se indican a continuación:

a) Tener hijos con discapacidad. El personal del ámbito de la presente Circular tendrá derecho a ausentarse del trabajo por el tiempo indispensable para asistir a reuniones de coordinación del centro educativo, ordinario de integración o de educación especial, donde reciban atención o tratamiento, o para acompañarlos si han de recibir apoyo adicional en el ámbito sanitario o social, para lo que lo pondrán en conocimiento de la dirección correspondiente con la antelación suficiente que permita adoptar las medidas necesarias para la atención del servicio educativo.

b) Tener previsto someterse a técnicas de fecundación o reproducción asistida. El personal docente tendrá derecho a ausentarse del trabajo por el tiempo necesario para su realización, para lo que se deberá aportar documentación fehaciente en que conste que el tratamiento objeto de la solicitud no se puede realizar fuera de la jornada de trabajo. La solicitud se deberá presentar ante la dirección del centro con la antelación suficiente que permita adoptar las medidas necesarias para la atención del servicio educativo.

Las ausencias citadas tendrán la consideración de permisos.

- Órgano competente para la concesión: la persona titular de la dirección del centro o responsable del servicio educativo.

8. PERMISO POR ASUNTOS PARTICULARES SIN RETRIBUCIÓN.

Consideraciones generales:

- Órgano competente para la concesión: La persona titular de la Delegación territorial correspondiente.

- El artículo 73 de la Ley de Funcionarios Civiles del Estado (aprobada por Decreto 315/1964, de 7 de febrero), establece la posibilidad (“*podrán concederse ...*”) de la concesión de permisos por asuntos propios, sin retribución alguna, y con una duración que, acumulada, en ningún caso podrá exceder de tres meses cada dos años. En el ámbito de la Comunidad Autónoma de Andalucía este permiso se reconoce en el artículo 11.1.2.c) del Decreto 349/1996, de 16 de julio.

- La solicitud, en modelo normalizado (Anexo I), la presentará la persona interesada en su centro de servicio, con una antelación de al menos 15 días para posibilitar la adopción de las necesarias medidas de organización del centro, salvo situaciones sobrevenidas e imprevistas debidamente acreditadas. El responsable del centro remitirá dicha solicitud a la Delegación territorial correspondiente, acompañada del informe oportuno. En el supuesto de que este sea desfavorable, se motivará.

- El cómputo de días que se han de contabilizar en un permiso por asuntos particulares sin retribución será el comprendido entre el primer día en que deje de prestarse servicios y el día de la efectiva incorporación. Excepcionalmente, en el supuesto de que se solicite un solo día, el permiso se limitará a ese día.

- Derechos económicos: Sin retribución.

- El concreto período de disfrute de este permiso se subordinará a las necesidades del servicio. Habrá de entenderse que las necesidades del servicio motivarán la denegación del permiso cuando ya se haya disfrutado de un período y no haya transcurrido desde su finalización, al menos, un mes, incluso si el nuevo período solicitado correspondiera a un nuevo tramo de dos años.

- En aplicación del artículo 11.2 del Decreto 349/1996, de 16 de julio, en la redacción dada por el Decreto 347/2003, de 9 de diciembre, este permiso no podrá disfrutarlo el personal interino ni el personal laboral temporal.

9. OTROS PERMISOS NO RETRIBUIDOS.

1. Sin perjuicio de lo establecido en los apartados II.1.3.3, II.1.13 y II.2.8 de esta Circular, el personal funcionario de carrera o laboral fijo o indefinido, en servicio activo, que haya cumplido, al menos, un año de servicios efectivos en el sector público docente podrá solicitar permisos sin sueldo por un plazo no inferior a siete días naturales, ni superior a tres meses. Dichos permisos los concederá la persona titular de la Delegación territorial correspondiente a la que la persona esté adscrita, dentro del mes siguiente al de la solicitud, siempre que lo permitan las necesidades del servicio, que habrán de ser debidamente motivadas. A tal efecto, se entiende que las necesidades del servicio no permitirán la autorización de esta modalidad de permiso si fuera por tiempo de un mes o inferior a un mes y coincidiera, en todo o en parte, con las siguientes fechas:

- a) los diez días lectivos inmediatamente anteriores y posteriores a las vacaciones del alumnado de Navidad y Semana Santa.
- b) los diez días lectivos inmediatamente anteriores a la finalización del régimen ordinario de clase del mes de junio.
- c) el mes de septiembre.

2. Asimismo, dicho personal podrá solicitar de la Delegación territorial correspondiente permisos sin sueldo, con una duración máxima de seis meses, para tratamientos rehabilitadores de alcoholismo, toxicomanía u otras adicciones, en régimen de internado en centros habilitados o reconocidos por la Administración.

3. El personal funcionario de carrera o laboral fijo o indefinido, cuyo cónyuge padezca enfermedad grave o irreversible que requiera cuidados paliativos, podrá solicitar un permiso sin sueldo de hasta un año de duración, que podrá ampliarse una vez por igual periodo en caso de prolongación del proceso patológico. La calificación de la enfermedad a los efectos indicados deberá acreditarse suficientemente.

4. La duración acumulada de los permisos previstos en los apartados 1 y 2 de este epígrafe y el de formación del apartado II.1.3.3 de esta Circular no podrá exceder de doce meses cada dos años.

10. PERMISOS POR ASUNTOS PARTICULARES RETRIBUIDOS.

Dadas las características especiales del calendario y la jornada escolar, los permisos por asuntos particulares retribuidos a que se refiere el artículo 48.k) de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, en la redacción dada por la disposición adicional cuarta de la Ley Orgánica 9/2013, de 20 de diciembre, de control de la deuda comercial en el sector público, podrá disfrutarlos el personal docente en los periodos no lectivos del referido calendario escolar.

En tales periodos, las personas titulares de las direcciones de los centros o responsables de los servicios educativos podrán conceder hasta un máximo de **cuatro** días en cada curso académico, sin perjuicio de lo establecido en la cláusula séptima del Acuerdo de 9 de julio de 2013. El permiso, cuyo disfrute estará condicionado a las necesidades del servicio educativo, será, en todo caso, proporcional al periodo trabajado en el correspondiente curso académico.

Las personas titulares de las direcciones de los centros o responsables de los servicios educativos podrán denegar el disfrute de este permiso en los días en que los centros tengan programadas actividades relacionadas con la evaluación del alumnado o con la preparación del curso académico.

II.3. LICENCIAS.

1. ENFERMEDAD O ACCIDENTE. AUSENCIAS SIN Y CON INCAPACIDAD TEMPORAL.

1. Ausencias por enfermedad o accidente que no den lugar a incapacidad temporal.

Consideraciones generales.

Habida cuenta de que cualquier ausencia al trabajo ha de conllevar la correspondiente justificación, parece oportuno incluir en este apartado dedicado a las enfermedades o accidentes una referencia expresa a aquellos supuestos de enfermedades o accidentes que no son objeto de licencia o baja, por no superar los tres días.

En estos casos no se requiere la solicitud; no obstante, se deberá comunicar la ausencia al equipo directivo del centro el mismo día en que se produzca y justificarla documentalmente el día de la incorporación.

En el supuesto de no haber aportado la justificación en el momento de la incorporación al trabajo, la dirección del centro requerirá el documento acreditativo de haber acudido a consulta médica en la entidad concertada con la MUFACE o en el Servicio Público de Salud correspondiente.

Dicho documento deberá reflejar el tiempo que el facultativo considere que la persona estaría incapacitada para desempeñar su trabajo.

Las ausencias por esta causa podrán ser parciales (parte de la jornada laboral) o totales (la jornada laboral completa). A los efectos de lo establecido en la Orden de 4 de marzo de 2014, las ausencias computables por esta causa se referirán solo a jornadas laborales (días) completas.

- Órgano competente para la concesión: la persona titular de la dirección del centro o responsable del servicio educativo, sin perjuicio de la competencia de las Delegaciones Territoriales para las deducciones de retribuciones, en los supuestos que proceda.

- Efectos económicos: Los cuatro primeros días laborables de ausencias a lo largo del curso académico, de los cuales solo tres podrán tener lugar en días consecutivos, tendrán efectos económicos plenos, de conformidad con el artículo 3 de la Orden de 4 de marzo de 2014.

Los días de ausencia que superen el límite de cuatro días cada curso académico comportarán la misma deducción de retribuciones del 50 por ciento prevista para los tres primeros días de ausencia por incapacidad temporal en el artículo 9 del Real Decreto-ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad, así como en el artículo 14 de la Ley 3/2012, de 21 de septiembre, de Medidas Fiscales, Administrativas, Laborales y en materia de Hacienda Pública para el reequilibrio económico-financiero de la Junta de Andalucía.

No obstante, de conformidad con la cláusula segunda del reiterado Acuerdo de 9 de julio de 2013, se establecen como supuestos excepcionales a los que no se aplicarán estos cuatro días de ausencia, y que darán derecho asimismo a que se complementen al cien por cien las prestaciones económicas de la incapacidad temporal, los siguientes:

a) Los supuestos en los que tenga lugar una intervención quirúrgica u hospitalización, aun cuando se produzcan en un momento posterior a una incapacidad temporal y siempre que correspondan a un mismo proceso patológico y no haya existido interrupción en el mismo. Para la determinación de la intervención quirúrgica a la que se refiere este apartado, se considerará como tal la que derive de tratamientos que estén incluidos en la cartera básica de servicios del Sistema Nacional de Salud, así como las derivadas de prestaciones financiadas con recursos propios del Servicio Andaluz de Salud.

b) Los tratamientos de radioterapia o quimioterapia, así como aquellos tratamientos que tengan inicio durante el estado de gestación, aun cuando no den lugar a una situación de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia.

c) Las ausencias derivadas de procesos cuyas causas se encuentren en algunos de los supuestos establecidos en el Real Decreto 1148/2011, de 29 de julio, para la aplicación y desarrollo, en el sistema de la Seguridad Social, de la prestación económica por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave.

2. Ausencias por enfermedad o accidente que den lugar a incapacidad temporal.

a) *Personal funcionario acogido al Régimen Especial de la Seguridad Social de los Funcionarios Civiles del Estado.*

- Regulación de la licencia por enfermedad: esta licencia se encuentra regulada en los artículos 19 a 22 del Real Decreto Legislativo 4/2000, de 23 de junio, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley sobre Seguridad Social de los Funcionarios Civiles del Estado; en los artículos 88 a 100 del Real Decreto 375/2003, de 28 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento del Mutualismo Administrativo, en la redacción dada por el Real Decreto 2/2010, de 8 de enero, por el que se modifica el Reglamento del Mutualismo Administrativo, así como

en la Orden PRE/1744/2010, de 30 de junio, por la que se regula el procedimiento de reconocimiento, control y seguimiento de las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Funcionarios Civiles del Estado.

- Tramitación: Al día siguiente hábil de la expedición del parte de incapacidad temporal por el personal facultativo de la entidad de seguro de asistencia sanitaria concertada con la MUFACE o, en su caso del Servicio Público de Salud al que figure adscrito el mutualista a efectos de asistencia sanitaria y, en todo caso, como máximo al cuarto día del inicio de la situación, la persona interesada deberá presentar, en su centro de servicio, los siguientes documentos:

- Solicitud de licencia, en modelo normalizado (Anexo I), cumplimentada en todos sus extremos. En su caso, se podrá solicitar, en el modelo que figura como Anexo IV, que se complementen al cien por cien las prestaciones económicas de la incapacidad temporal.

- Parte médico de incapacidad temporal (ejemplares “para el órgano de personal” y “para la MUFACE”, en el modelo facilitado por dicha Mutualidad), expedido por alguno de los facultativos de las entidades de asistencia sanitaria concertadas con la MUFACE o del Servicio Público de Salud, que deberá estar cumplimentado asimismo, en todos sus apartados (código de la enfermedad, duración previsible del proceso de incapacidad, nombre y apellidos del facultativo, número de colegiado, fecha y firma).

El órgano de personal competente procederá a conceder o denegar la licencia solicitada a partir del asesoramiento médico recogido en la normativa.

La concesión de la licencia inicial supondrá el reconocimiento de la situación de incapacidad temporal con efectos desde el primer día de ausencia del puesto de trabajo.

En caso de que persista la patología e impida la reincorporación al puesto de trabajo, el funcionario deberá presentar en su centro el parte médico de confirmación, en el plazo máximo de tres días hábiles desde la fecha de reconocimiento médico que dio lugar a la expedición del parte de confirmación.

Los partes médicos de confirmación se expedirán cada quince días naturales, contados desde la fecha inmediatamente anterior; sólo en circunstancias excepcionales se podrá retrasar la expedición de parte sucesivo de confirmación de la baja, que en ningún caso podrá superar el plazo de treinta días naturales.

El parte de confirmación correspondiente al período en que se cumpla el décimo mes desde el inicio de la situación de IT deberá ir acompañado de un informe médico adicional de ratificación para la concesión de la prórroga de IT. De la misma forma, el parte de

confirmación correspondiente al plazo en que se cumpla el decimosexto mes desde el inicio de la situación deberá ir acompañado de un informe adicional de ratificación previo a la extinción de la situación de IT.

El personal funcionario se incorporará a su puesto de trabajo al día siguiente de la finalización de la licencia por incapacidad temporal.

El incumplimiento por el personal funcionario de la obligación de presentar la documentación en los plazos y lugares establecidos, podrá dar lugar a la exigencia de responsabilidad disciplinaria.

- Competencia: La competencia para conceder la licencia por enfermedad y, en su caso, las prórrogas, corresponde a la Delegación territorial competente en materia de educación, en virtud de la Orden de 15 de enero de 2014, por la que se delegan competencias en diversos órganos de la Consejería, que podrá solicitar el asesoramiento facultativo que, en su caso, estime oportuno.

Consideraciones generales:

- A efectos de cómputo de plazos, se considerará que existe una nueva enfermedad cuando el proceso patológico sea diferente y, en todo caso, cuando se hayan interrumpido las licencias durante un mínimo de seis meses.

- En cualquier momento en que se prevea que la enfermedad o lesión por accidente impedirá definitivamente el desempeño de las funciones públicas, se iniciará, por el órgano de jubilación competente, de oficio o a instancia de la persona interesada, el procedimiento de jubilación por incapacidad permanente para el servicio.

- La duración máxima de la situación de incapacidad temporal derivada de enfermedad o lesión por accidente, y los periodos de observación por enfermedad profesional, será la prevista en el artículo 128 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

Cuando la situación de incapacidad temporal se extinga por el transcurso del plazo de 545 días, se examinará necesariamente en el plazo máximo de tres meses el estado del incapacitado a efectos de su calificación en el grado de incapacidad permanente que corresponda.

No obstante, en aquellos casos en los que continuando la necesidad de tratamiento médico por la expectativa de curación o la mejora del estado de la persona en IT, la citada calificación podrá retrasarse por el periodo preciso, que en ningún caso podrá rebasar los 730 días siguientes a la fecha de inicio de la situación de IT; cumplido este plazo, el médico que atiende al mutualista deberá emitir parte de alta especificando la causa de la misma.

- Mientras se disfruta de la licencia por enfermedad, si la persona afectada se ausentara de su domicilio habitual, deberá ponerlo en conocimiento de la Delegación territorial, a efectos de su localización por si hubiera de ser requerida por los Servicios médicos correspondientes en el ejercicio de sus funciones.

b) Enfermedad y otras situaciones determinantes de la incapacidad temporal del personal interino, laboral y funcionario de carrera acogido al Régimen General de la Seguridad Social.

- Regulación: Las situaciones determinantes de la incapacidad temporal del personal interino, laboral y funcionario acogido al Régimen General de la Seguridad Social se encuentran reguladas en los artículos 128 y siguientes del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, el Real Decreto 575/1997, de 18 de abril, por el que se regulan determinados aspectos de la gestión y control de la prestación económica de la Seguridad Social por incapacidad temporal, y por la Orden de 19 de junio de 1997, por la que se desarrolla el citado Real Decreto.

- Tramitación: Quien cause baja por incapacidad temporal, conforme a las situaciones determinantes de la misma que establece el artículo 128 de la mencionada Ley, deberá presentar en su centro de servicio el parte expedido por el personal facultativo correspondiente en el plazo máximo de tres días desde su expedición, conforme prevé el Real Decreto 575/1997, de 18 de abril. La persona responsable del centro habrá de remitir con carácter inmediato dicho parte a la Delegación territorial.

El plazo para la entrega de los partes de confirmación de baja será el mismo que para la baja inicial (tres días).

Cuando el personal facultativo extienda el parte de alta, la persona interesada deberá entregarlo en su centro de servicio, para su posterior traslado a la Delegación territorial, en el mismo acto de su incorporación. La citada incorporación deberá llevarse a cabo al día siguiente de la expedición del parte de alta.

- *Derechos económicos comunes a todo el personal docente: Véase a este respecto lo establecido en el artículo 14 de la Ley 3/2012, de 21 de septiembre, de Medidas Fiscales, Administrativas, Laborales y en materia de Hacienda Pública para el reequilibrio económico-financiero de la Junta de Andalucía y, en su caso, en las disposiciones que lo desarrollen.*

2. LICENCIA POR RIESGO DURANTE EL EMBARAZO O RIESGO DURANTE LA LACTANCIA NATURAL.

Esta licencia se encuentra regulada en los artículos 58, 59 y disposición adicional undécima de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Cuando el período de vacaciones coincida en el tiempo con la licencia por riesgo durante el embarazo o por riesgo durante la lactancia natural, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones al finalizar el periodo de suspensión, siempre que no hayan transcurrido más de 18 meses a partir del final del año en que se haya originado la licencia.

a) *Personal funcionario acogido al Régimen Especial de la Seguridad Social de los Funcionarios Civiles del Estado.*

- Normativa de aplicación:

- Real Decreto 2/2010, de 8 de enero, por el que se modifica el Reglamento General del Mutualismo Administrativo, aprobado por el Real Decreto 375/2003, de 28 de marzo.

- Orden PRE/1744/2010, de 30 de junio, por la que se regula el procedimiento de reconocimiento, control y seguimiento de las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Funcionarios Civiles del Estado

- *Consideraciones generales:*

La situación de riesgo en el embarazo y en la lactancia natural deberá acreditarse mediante:

- *Informe del médico dependiente de la Entidad o, en su caso, del Servicio Público de Salud a la que figure adscrita la mutualista y que asista facultativamente a ella o al lactante, en el que se diagnostique su situación de embarazo y la fecha probable del parto o la situación de lactancia natural, según corresponda.*

- *Informe del Servicio de Prevención del centro de trabajo donde desempeñe sus tareas la mutualista y que desarrolle las funciones de vigilancia y control de la salud de los empleados en los términos establecidos en el artículo 37.3 del Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, o en la normativa específica que regule las normas de prevención de riesgos laborales en determinados sectores.*

En dicho informe se hará constar, de acuerdo con la evaluación de riesgos en la actividad desarrollada y las condiciones del puesto de trabajo que desempeña, si concurren o no agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que pueden influir negativamente en su salud, en la del feto o en la del lactante, según corresponda conforme a su situación.

Sobre la base de estos informes (el de diagnóstico de la situación de embarazo o lactancia y el informe del servicio de prevención sobre las condiciones de trabajo), el órgano de personal concederá o denegará la licencia.

En el caso de riesgo durante el embarazo y durante la lactancia natural, para los tres primeros meses de licencia se expedirá, con carácter general, un único parte de baja. Si se hubiera previsto una duración del período de riesgo inferior a tres meses y se alcanzara esa fecha sin que desapareciera el riesgo, será necesario expedir un nuevo parte acreditativo de la situación y del nuevo período de duración probable. Si se alcanzara el comienzo del cuarto mes de prórroga de la licencia y continuara la situación de riesgo, se expedirá un parte con igual contenido en dicha fecha o en el día hábil posterior.

El parte de baja se entregará al órgano de personal no más tarde del cuarto día hábil desde la fecha de inicio de la situación.

b) Personal acogido al Régimen General de la Seguridad Social.

- Normativa de aplicación: La situación por riesgo en el embarazo y durante la lactancia dará lugar a la prestación económica regulada en los artículos 134, 135, 135 *bis* y 135 *ter* del Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

Asimismo, el Real Decreto 295/2009, de 6 de marzo, regula el procedimiento para el reconocimiento de la situación de riesgo en el embarazo y riesgo en la lactancia natural.

- Tramitación: El procedimiento para el reconocimiento de ese derecho se inicia a instancia de la interesada, mediante un informe que deberá solicitarse al facultativo del Servicio Público de Salud. Dicho informe acreditará la situación de embarazo, o de lactancia natural, y la fecha probable del parto.

La trabajadora, con el citado informe, acompañado de un certificado de la empresa sobre la actividad desarrollada y las condiciones del puesto de trabajo, solicitará la emisión de la certificación médica sobre la existencia de riesgo durante el embarazo o durante la lactancia natural ante la entidad gestora o colaboradora que corresponda.

Una vez certificado el riesgo, la empleada pública quedará en situación de permiso por riesgo en el embarazo o por riesgo durante la lactancia natural, según corresponda.

- *Derechos económicos comunes a todo el personal docente*: Véase a este respecto lo establecido en el artículo 14 de la Ley 3/2012, de 21 de septiembre, de Medidas Fiscales, Administrativas, Laborales y en materia de Hacienda Pública para el reequilibrio económico-financiero de la Junta de Andalucía y, en su caso, en las disposiciones que lo desarrollen.

III. ACTUACIONES PROCEDIMENTALES.

1. SOLICITUDES.

Todas las solicitudes de permisos y licencias se formularán en el modelo normalizado que se adjunta como Anexo I y se presentarán preferentemente ante la dirección del centro o persona responsable del servicio educativo que, en su caso, las tramitará, el primer día hábil siguiente a la presentación, al órgano competente para su resolución.

2. PLAZOS DEL PROCEDIMIENTO Y SENTIDO DEL SILENCIO ADMINISTRATIVO.

- Plazos del procedimiento: La Ley 9/2001, de 12 de julio, por la que establece el sentido del silencio administrativo y los plazos de determinados procedimientos como garantías procedimentales para los ciudadanos, en su disposición derogatoria única, dejó sin efecto el Decreto 134/1993, de 7 de septiembre, por el que se dictaban normas relativas a los procedimientos administrativos de gestión de personal de la Junta de Andalucía, produciéndose tal derogación sólo en lo que respecta al sentido del silencio. En el Anexo I del Decreto 134/1993, se establecían los plazos máximos de resolución de tales procedimientos, plazos que quedan, por tanto, subsistentes.

Para el cómputo de dichos plazos deberá tenerse en cuenta que el artículo 42.3, b) de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común dispone que en procedimientos iniciados a solicitud del interesado, dichos plazos deberán computarse desde la fecha en que la solicitud haya tenido entrada en el registro del órgano competente para su tramitación.

- Sentido del silencio: Con relación al sentido del silencio, el artículo 2.1 de la Ley 9/2001, de 12 de julio, indica:

“Procedimientos con silencio desestimatorio.

1. En los procedimientos que se relacionan en el Anexo II de la presente Ley, y sin perjuicio de la obligación de dictar y notificar la resolución expresa, el vencimiento del plazo máximo establecido sin haberse notificado la misma legítima al interesado o interesados que hubieran deducido la solicitud para entenderla desestimada por silencio administrativo.”

Dentro de tal Anexo II no se encuentra incluido ningún procedimiento relativo a las licencias y permisos contenidos en esta Circular por lo que, en aplicación de artículo 43.2 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, el silencio administrativo, transcurridos los plazos antes referidos, sin resolución expresa, producirá el efecto estimatorio de la solicitud.

IV. ACTUALIZACIÓN NORMATIVA.

Cualquier innovación, modificación o supresión que, por vía legal, reglamentaria o de pacto o acuerdo, se produzca respecto de los derechos que recoge la presente Circular, u otros nuevos, se incorporarán a la misma, mediante las modificaciones oportunas, y producirá efectos desde el momento que se indique en dicha incorporación.

V. ANEXOS.

A la presente Circular se adjuntan los siguientes documentos:

ANEXO I: Modelo normalizado de solicitud.

ANEXO II: Cuadro de parentescos.

ANEXO III: Cuadro resumen de permisos, licencias y reducciones de jornada.

ANEXO IV: Solicitud de abono del 100% del complemento de incapacidad, en los supuestos legales.

VI. DIFUSIÓN DE LA CIRCULAR.

Esta Circular se hará pública en los tablones de anuncios de las Delegaciones Territoriales de Educación, Cultura y Deporte así como en la página web de la Consejería.

Asimismo, las Delegaciones Territoriales arbitrarán las medidas oportunas para la difusión de esta Circular a todos los centros y servicios educativos de sus respectivos ámbitos de gestión.

Copia de la misma se remitirá a las correspondientes Juntas de Personal.

Sevilla, 6 de febrero de 2013.
**LA DIRECTORA GENERAL
DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS,
Antonia Cascales Guil**