

**CIRCULAR DE 11 DE JUNIO DE 2021, DE LA DIRECCIÓN GENERAL DEL PROFESORADO Y GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS, SOBRE PERMISOS, LICENCIAS Y REDUCCIONES DE JORNADA DEL **PERSONAL DOCENTE** DEL ÁMBITO DE GESTIÓN DE LA CONSEJERÍA DE EDUCACIÓN Y DEPORTE DE LA JUNTA DE ANDALUCÍA.**

**PREÁMBULO.**

Hasta la publicación de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, derogada por el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (en adelante TREBEP), modificado por el Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, 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, la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.

Según el artículo 1 del TREBEP, 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 TREBEP, el artículo 2.3 dispone respecto del personal docente que se regirá “por la legislación específica dictada por el Estado y por 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 TREBEP, 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



FIRMADO POR	PABLO QUESADA RUIZ - Director/a Gral. Rrhh y Profesorado	11/06/2021 16:20:43	PÁGINA 1/52
VERIFICACIÓN	tFc2eHPVPQXDPEAUP398S3CEBT6F2L	<a href="https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma">https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma</a>	





materia. Dichas medidas se han concretado 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 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.

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.

Se ha de tener también presente el Decreto 154/2017, de 3 de octubre, que regula el permiso del personal funcionario para atender el cuidado de hijos e hijas con cáncer u otra enfermedad grave que, en el ámbito de nuestra Comunidad Autónoma, desarrolla el permiso contemplado en el artículo 49 e) del TREBEP, y el Acuerdo de 17 de julio de 2018, del Consejo de Gobierno, por el que se aprueba el Acuerdo Marco de 13 de julio de 2018, de la Mesa General de Negociación Común del Personal Funcionario, Estatutario y Laboral de la Administración de la Junta de Andalucía, para la mejora de la calidad del empleo público y de las condiciones de trabajo del personal del sector público andaluz.

La presente Circular también recoge lo establecido en el Decreto 336/2009, de 22 de septiembre, por el que se regula el Deporte de Rendimiento de Andalucía, en lo relativo al permiso retribuido para asistir a competiciones oficiales.

Por otro lado, se ha de tener en cuenta que el artículo 26 de la Ley 3/2012, de 21 de septiembre, sobre "Vacaciones y permisos" mantiene su vigencia de acuerdo con la disposición adicional quinta de la Ley 6/2019, de 19 de diciembre, del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía para el año 2020.

Por último, procede incluir en esta Circular las modificaciones producidas en el TREBEP por la disposición final trigésima séptima de la Ley 11/2020, de 30 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2021.

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 solo 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 7 de noviembre de 2019, por la que se delegan competencias en diversos órganos de la Consejería, (BOJA nº 228, de 26 de Noviembre de 2019). Asimismo, la presente Circular se dicta en el ejercicio de las competencias delegadas por la mencionada Orden.

Al 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.

FIRMADO POR	PABLO QUESADA RUIZ - Director/a Gral. Rrhh y Profesorado	11/06/2021 16:20:43	PÁGINA 2/52
VERIFICACIÓN	tFc2eHPVPQXDPEAUP398S3CEBT6F2L	<a href="https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma">https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma</a>	





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

## I. ÁMBITO PERSONAL.

- A) 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 competente en materia de Educación de la Junta de Andalucía.
- B) 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.
- C) En base a lo anterior, cuando a lo largo de esta Circular se haga referencia al personal funcionario, se entenderá incluido al personal laboral docente, salvo en aquellos permisos o licencias cuyo disfrute solo sea de aplicación al personal funcionario.

## II. CONSIDERACIONES GENERALES.

- A) Con carácter general, si una vez iniciado el permiso, el hecho causante no se produce, los días disfrutados se considerarán como “permiso por asuntos particulares sin retribución”, salvo que concurren circunstancias no imputables a la persona solicitante, debidamente justificadas y valoradas por la administración.
- B) Equiparación de la pareja estable al matrimonio. Como cuestión previa, debe tenerse en cuenta que la Ley 5/2002, de 16 de diciembre, de parejas de hecho, vino a equiparar ambas figuras, 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 y conforme a lo dispuesto por el artículo 21 de la Ley 5/2002, de 16 de diciembre, de Parejas de Hecho, se entenderá equiparada la pareja estable o de hecho al matrimonio y el conviviente al cónyuge. Así, el cómputo del grado de vinculación familiar deberá realizarse considerándose a la pareja estable o de hecho 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, de 16 de diciembre, y por el artículo 12 del 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.

FIRMADO POR	PABLO QUESADA RUIZ - Director/a Gral. Rrhh y Profesorado	11/06/2021 16:20:43	PÁGINA 3/52
VERIFICACIÓN	tFc2eHPVPQXDPEAUP398S3CEBT6F2L	<a href="https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma">https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma</a>	





### III. PERMISOS Y REDUCCIONES DE JORNADA.

El personal incluido en el ámbito de aplicación de esta Circular tendrá los siguientes permisos, que habrán de solicitarse en el modelo normalizado (Anexo I) de la misma.

#### 1. PERMISO POR FALLECIMIENTO, ACCIDENTE O ENFERMEDAD GRAVE, HOSPITALIZACIÓN O INTERVENCIÓN QUIRÚRGICA SIN HOSPITALIZACIÓN QUE PRECISE DE REPOSO DOMICILIARIO DEL CÓNYUGE, PAREJA DE HECHO O DE FAMILIAR.

Este permiso se encuentra regulado en el artículo 48, a) del TREBEP. A los efectos de este permiso, el cónyuge o la pareja de hecho se considera incluido en este apartado.

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

El concepto de enfermedad grave de un familiar comprende:

- Todos los procesos patológicos en que se produzca hospitalización no ambulatoria.
- 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.
- Aquellas enfermedades en que, sin producirse hospitalización, la gravedad quede acreditada expresamente mediante informe médico.
- El parto sin ingreso hospitalario. A los solos efectos del disfrute de este permiso y exclusivamente para familiares dentro del primer grado de consanguinidad, el parto sin ingreso hospitalario tendrá la consideración de proceso patológico con hospitalización.

En los casos previstos en este apartado, si el hecho causante se produjera durante la jornada laboral o finalizada la misma, surtirá efectos desde el día siguiente; en los demás casos, se computará dicho día, salvo que este fuese inhábil.

#### CONSIDERACIONES GENERALES:

a) Órgano competente para la concesión:

La persona titular de la dirección del centro o responsable del servicio educativo.

b) Solicitud:

La solicitud del permiso deberá efectuarse en el modelo normalizado (Anexo I). En caso de urgencia, bastará comunicación telefónica, sin perjuicio de su petición posterior por escrito. Dentro de los diez días naturales siguientes a la finalización del permiso, se deberá aportar la documentación acreditativa.

c) Duración:

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

- Dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad, tres días hábiles cuando el suceso se produzca en la misma localidad de residencia de la persona con derecho al permiso, y cinco días hábiles cuando sea en distinta localidad.

FIRMADO POR	PABLO QUESADA RUIZ - Director/a Gral. Rrhh y Profesorado	11/06/2021 16:20:43	PÁGINA 4/52
VERIFICACIÓN	tFc2eHPVPQXDPEAUP398S3CEBT6F2L	<a href="https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma">https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma</a>	



- Dentro del **segundo grado de consanguinidad o afinidad, dos días hábiles** cuando se produzca en la misma localidad de residencia de la persona con derecho al permiso, **y cuatro días hábiles** cuando sea en distinta localidad.

El disfrute de este permiso podrá ejercitarse bien **de forma consecutiva** desde el inicio del hecho causante, **o bien de modo no consecutivo**, 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**, y en tanto **persistan las circunstancias** que dan derecho a este permiso. En el supuesto de que el informe emitido por la dirección del centro o responsable del servicio educativo sea desfavorable, este deberá motivarse.

d) Derechos económicos: Plenos.

## **2 PERMISO POR ENFERMEDAD INFECTO-CONTAGIOSA DE HIJOS O HIJAS, PERSONAS SUJETAS A TUTELA ORDINARIA, A GUARDA CON FINES DE ADOPCIÓN O ACOGIMIENTO, MENORES DE 9 AÑOS.**

Este permiso se encuentra regulado en el Decreto 349/1996, de 16 de julio, modificado por el Decreto 347/2003, de 9 de diciembre.

CONSIDERACIONES GENERALES:

Serán titulares de este permiso ambos progenitores, guardadores con fines de adopción, acogedores y tutores legales, pudiendo estos alternar su ejercicio, siempre que la suma de los días no supere el máximo establecido. Este permiso será incompatible con el regulado en el apartado III.1. de esta Circular.

a) Órgano competente para la concesión:

La persona titular de la dirección del centro o responsable del servicio educativo.

b) Solicitud:

La solicitud del permiso deberá efectuarse en el modelo normalizado (Anexo I). En caso de urgencia, bastará comunicación telefónica, sin perjuicio de su petición posterior por escrito. Dentro de los diez días naturales siguientes a la finalización del permiso, se deberá aportar la documentación acreditativa.

c) Duración:

La duración de este permiso es de tres días naturales continuados a partir del primer día hábil.

d) Derechos económicos: Plenos.

## **3. PERMISO POR TRASLADO DE DOMICILIO.**

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

Este permiso será de aplicación al personal funcionario de carrera, al personal interino en régimen de vacante, al personal laboral fijo o indefinido y al personal laboral temporal en régimen de vacante.

El personal funcionario interino en régimen de sustitución y el personal laboral temporal en régimen de sustitución generará el derecho a este permiso una sola vez por curso académico.

FIRMADO POR	PABLO QUESADA RUIZ - Director/a Gral. Rrhh y Profesorado	11/06/2021 16:20:43	PÁGINA 5/52
VERIFICACIÓN	tFc2eHPVPQXDPEAUP398S3CEBT6F2L	<a href="https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma">https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma</a>	



#### CONSIDERACIONES GENERALES:

a) Órgano competente para la concesión:

La persona titular de la dirección del centro o responsable del servicio educativo.

b) Solicitud:

La solicitud del permiso deberá efectuarse según modelo normalizado (Anexo I). A fin de garantizar la correcta prestación del servicio, la persona interesada deberá avisar de su ausencia a la dirección del centro con antelación a la fecha en que se vaya a disfrutar del permiso, lo que deberá tener lugar cuando efectivamente se produzca el traslado de domicilio.

En el plazo de los diez días siguientes naturales 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, contrato de arrendamiento, certificación de empadronamiento o cualquier medio de prueba admisible en derecho).

c) Duración del permiso:

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

Se entenderá por localidad de residencia aquella en que la persona con derecho a este permiso tenga su domicilio y así conste oficialmente en cada momento.

d) Derechos económicos: Plenos.

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

##### 4.1. 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 TREBEP.

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.

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

#### CONSIDERACIONES GENERALES:

a) Órgano competente para la concesión:

La persona titular de la dirección del centro o responsable del servicio educativo.

FIRMADO POR	PABLO QUESADA RUIZ - Director/a Gral. Rrhh y Profesorado	11/06/2021 16:20:43	PÁGINA 6/52
VERIFICACIÓN	tFc2eHPVPQXDPEAUP398S3CEBT6F2L	<a href="https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma">https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma</a>	



b) Solicitud:

La solicitud del permiso deberá efectuarse en el modelo normalizado (Anexo I). A fin de garantizar la correcta prestación del servicio, la persona interesada deberá avisar de su ausencia a la dirección del centro con antelación a la fecha en que se vaya a disfrutar del permiso.

En el plazo de los diez días naturales siguientes al disfrute del permiso se deberá aportar justificación documental de asistencia, en la que deberá figurar la fecha del examen o prueba, su duración, lugar de celebración y carácter oficial del Centro, en su caso.

c) Duración:

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 indispensable para el desplazamiento al lugar de examen.

d) Derechos económicos: Plenos.

#### 4.2. 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.

Solo podrá autorizarse, como máximo, la participación en un total de actividades cuya suma no supere más de cuatro días lectivos por curso académico, salvo autorización expresa de la Dirección General competente en materia de formación del profesorado. A efectos de este cómputo, se tendrán en consideración aquellas actividades en las que se haya participado tanto en calidad de asistente como de ponente.

##### 4.2.1. Participación en calidad de asistencia

###### 4.2.1.1. Asistencia a actividades formativas con carácter voluntario

a) Órgano competente.

La concesión del permiso corresponde a la persona titular de la Delegación Territorial competente en materia de Educación en cuyo ámbito se encuentre el centro donde preste servicio la persona solicitante

b) Solicitud:

Las solicitudes de asistencia a actividades formativas con carácter voluntario 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 normalizado (Anexo I) y adjuntando al mismo el programa de dicha actividad.

Este plazo hay que entenderlo de manera flexible solo en el caso de actividades cuyas fechas se den a conocer con menos tiempo de antelación, de forma que la presentación fuera de dicho plazo no suponga, necesariamente, la paralización o no tramitación de las correspondientes solicitudes.

En el plazo de los diez días siguientes naturales al disfrute del permiso se deberá aportar justificación documental suficiente que acredite la participación en dicha actividad.

FIRMADO POR	PABLO QUESADA RUIZ - Director/a Gral. Rrhh y Profesorado	11/06/2021 16:20:43	PÁGINA 7/52
VERIFICACIÓN	tFc2eHPVPQXDPEAUP398S3CEBT6F2L	<a href="https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma">https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma</a>	



Si una vez concedido el permiso, la actividad solicitada no se celebre, la persona solicitante quedara excluida de la misma o no hubiera podido hacer efectiva su asistencia por causa debidamente justificada esta podrá presentar solicitud de anulación mediante escrito dirigido al Servicio de Gestión de Recursos Humanos de la Delegación Territorial correspondiente, debiendo aportar, para ello, la documentación necesaria que acredite tal circunstancia.

c) Objeto y carácter de la autorización.

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.

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 laboral; en segundo lugar, quien no haya recibido formación, en jornada laboral, 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.

d) Procedimiento:

A la mayor brevedad posible, la dirección del centro o servicio educativo tramitará las solicitudes al Servicio de Ordenación Educativa de la Delegación Territorial correspondiente, adjuntando el programa de cada actividad, así como las medidas adoptadas por el centro o servicio educativo para la atención del alumnado o del servicio, durante la ausencia del personal solicitante.

El referido Servicio de Ordenación Educativa emitirá el oportuno informe dando traslado del mismo al Servicio de Gestión de Recursos Humanos de dicho centro directivo, al objeto de proceder a la tramitación, resolución y notificación del permiso. A dicho informe se anexará tanto la solicitud como la documentación adjunta.

e) Duración:

Tanto si el permiso coincide en todo o en parte con la jornada laboral, la duración del mismo abarcará el día completo.

De no ser posible desplazarse durante los días de celebración de la actividad formativa, se podrá agregar el tiempo indispensable para el desplazamiento. Para ello, la persona interesada deberá acreditar documentalmente la imposibilidad de desplazamiento durante los días de celebración de la actividad.

f) Derechos económicos: plenos.

#### 4.2.1.2. Asistencia a actividades formativas con carácter obligatorio.

a) Objeto y carácter de la autorización:

El profesorado que, habiendo sido convocado por la Consejería competente en materia de educación, a asistir a una actividad formativa, por tener esta carácter prescriptivo, no precisará autorización por parte de la dirección del centro o responsable del servicio educativo.

b) Procedimiento:

No obstante lo anterior, el profesorado convocado a una actividad formativa con carácter obligatorio, deberá presentar la documentación que acredite tal circunstancia junto con el Anexo I, según modelo normalizado, ante la dirección del centro o responsable del servicio educativo que facilitará la asistencia del profesorado convocado.

FIRMADO POR	PABLO QUESADA RUIZ - Director/a Gral. Rrhh y Profesorado	11/06/2021 16:20:43	PÁGINA 8/52
VERIFICACIÓN	tFc2eHPVPQXDPEAUP398S3CEBT6F2L	<a href="https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma">https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma</a>	





En el plazo de los diez días siguientes naturales al disfrute del permiso se deberá aportar justificación documental suficiente que acredite la participación en dicha actividad. La asistencia a este tipo de actividades no computará dentro de los cuatro días lectivos autorizados por curso académico.

c) Duración:

Tanto si el permiso coincide en todo o en parte con la jornada laboral, la duración del mismo abarcará el día completo.

De no ser posible desplazarse durante los días de celebración de la actividad formativa, se podrá agregar el tiempo indispensable para el desplazamiento. Para ello, la persona interesada deberá acreditar documentalmente la imposibilidad de desplazamiento durante los días de celebración de la actividad.

d) Derechos económicos: plenos.

#### 4.2.2. Participación en calidad de ponente

- a) En el supuesto de que algún docente del ámbito de gestión de la Consejería de Educación y Deporte 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 laboral, deberá enviar la documentación que acredite su participación como ponente junto con la solicitud de permiso, según modelo normalizado, al Servicio de Ordenación Educativa de la correspondiente Delegación Territorial, que remitirá el oportuno informe, junto con la referida solicitud y el resto de la documentación, al Servicio de Gestión de Recursos Humanos de dicho centro directivo, al objeto de proceder a la tramitación, resolución y notificación del permiso.

En el plazo de los diez días naturales siguientes al disfrute del permiso se deberá aportar justificación documental suficiente que acredite la participación en dicha actividad.

- b) 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 laboral, el interesado o interesada deberá enviar la documentación que acredite su participación como ponente junto con la solicitud de permiso, según modelo normalizado, al Servicio de Ordenación Educativa de la correspondiente Delegación Territorial. No obstante lo anterior, ha de ser la Dirección General competente en materia de formación del profesorado la que, deberá evacuar el oportuno informe, que se remitirá a la Delegación territorial correspondiente al objeto de proceder en la forma establecida en el apartado 4.2.2.a).

En el plazo de los diez días naturales siguientes al disfrute del permiso se deberá aportar justificación documental suficiente que acredite la participación en dicha actividad.

c) Duración:

Tanto si el permiso coincide en todo o en parte con la jornada laboral, la duración del mismo abarcará el día completo.

De no ser posible desplazarse durante los días de celebración de la actividad formativa, se podrá agregar el tiempo indispensable para el desplazamiento. Para ello, la persona interesada deberá acreditar documentalmente la imposibilidad de desplazamiento durante los días de celebración de la actividad.

FIRMADO POR	PABLO QUESADA RUIZ - Director/a Gral. Rrhh y Profesorado	11/06/2021 16:20:43	PÁGINA 9/52
VERIFICACIÓN	tFc2eHPVPQXDPEAUP398S3CEBT6F2L	<a href="https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma">https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma</a>	



- d) Derechos económicos:  
Tanto en los apartados 4.2.2.a) como 4.2.2.b) solo podrán ser autorizadas con derechos económicos plenos las ponencias no remuneradas.  
En el supuesto de que la participación como ponente no se acoja a los apartados anteriores, la asistencia se tramitará como permiso por asuntos particulares sin retribución, de conformidad con lo establecido en los apartados III.25 y III.26 de esta Circular.

#### 4.3. Permisos no retribuidos por razones de formación.

Este permiso se encuentra regulado en la cláusula sexta del Acuerdo de 9 de julio de 2013.

Para su disfrute, el personal docente, deberá haber cumplido, al menos, un año de servicios efectivos en el sector público docente y encontrarse en servicio activo.

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

##### CONSIDERACIONES GENERALES:

- a) Órgano competente.  
La persona titular de la Delegación Territorial competente en materia de Educación en cuyo ámbito se encuentre el centro donde preste servicio la persona solicitante.

- b) Solicitud:  
Según modelo normalizado (Anexo I), ante 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, que podrá tener sentido favorable si lo permiten las necesidades del servicio. La denegación, en todo caso, deberá ser debidamente motivada. A la solicitud deberá acompañarse justificación documental que acredite la circunstancia (matriculación del curso o inscripción del mismo, certificado de beca del organismo competente, etc.).

- c) Duración:  
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.

La duración acumulada de este permiso no retribuido junto con los permisos previstos en los apartados III.16, III.25 y III.26 de esta Circular, no podrá exceder de doce meses cada dos años. A efectos de este cómputo, no se considerará el permiso para el cuidado del cónyuge que padezca enfermedad grave o irreversible, contemplado en el apartado III.26 de la presente Circular.

- d) Derechos económicos: sin retribución.

#### 4.4. Otros permisos relacionados con actividades del profesorado.

- Se incluyen en este apartado otras actividades no recogidas en los anteriores apartados, tales como:
- Asistencia a sesiones de trabajo o competiciones convocadas por la Administración Pública docente del ámbito no universitario.

FIRMADO POR	PABLO QUESADA RUIZ - Director/a Gral. Rrhh y Profesorado	11/06/2021 16:20:43	PÁGINA 10/52
VERIFICACIÓN	tFc2eHPVPQXDPEAUP398S3CEBT6F2L	<a href="https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma">https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma</a>	



- Estancias profesionales o de estudios en el extranjero relacionados con su puesto de trabajo, convocadas por la Administración Pública docente del ámbito no universitario.
- Asistencia a actividades dentro del programa Erasmus+.
- Asistencia a ponencias y reuniones de PevAU.

a) Órgano competente:

La persona titular de la Delegación Territorial competente en materia de Educación en cuyo ámbito se encuentre el centro donde preste servicio la persona solicitante.

b) Solicitud:

Para la solicitud del permiso correspondiente se deberá aportar la documentación justificativa que acredite la circunstancia por la que se solicita el permiso. La referida documentación se adjuntará al modelo normalizado (Anexo I) y se dirigirá al Servicio de Ordenación Educativa de la correspondiente Delegación Territorial, que remitirá el oportuno informe, junto con la solicitud y el resto de la documentación, al Servicio de Gestión de Recursos Humanos de dicho centro directivo, al objeto de proceder a la tramitación, resolución y notificación del permiso.

En el plazo de los diez días naturales siguientes al disfrute del permiso se deberá aportar justificación documental suficiente que acredite la participación de dicha actividad.

En el caso de actividades relacionadas con la formación del profesorado que, por su especificidad, requieran autorización de la Dirección General competente en materia de formación del profesorado, el Servicio de Ordenación Educativa de la Delegación Territorial correspondiente enviará la documentación a dicha Dirección General, que deberá evacuar el oportuno informe. Este será remitido al referido Servicio de Ordenación Educativa de la Delegación Territorial correspondiente, que lo hará llegar, junto con la solicitud y el resto de la documentación, al Servicio de Gestión de Recursos Humanos, al objeto de proceder a la tramitación, resolución y notificación del permiso.

En el caso de otras actividades no relacionadas con la formación del profesorado, la Dirección General competente deberá evacuar el oportuno informe y remitirlo a la Delegación Territorial correspondiente, al objeto de proceder a la tramitación, resolución y notificación del permiso.

c) Duración:

Tanto si el permiso coincide en todo o en parte con la jornada laboral, la duración del mismo abarcará el día completo.

De no ser posible desplazarse durante los días de celebración de la actividad formativa, se podrá agregar el tiempo indispensable para el desplazamiento. Para ello, la persona interesada deberá acreditar documentalmente la imposibilidad de desplazamiento durante los días de celebración de la actividad.

d) Derechos económicos: plenos.

## 5. PERMISO PARA REALIZAR FUNCIONES SINDICALES O DE REPRESENTACIÓN DEL PERSONAL.

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

- 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.

FIRMADO POR	PABLO QUESADA RUIZ - Director/a Gral. Rrhh y Profesorado	11/06/2021 16:20:43	PÁGINA 11/52
VERIFICACIÓN	tFc2eHPVPQXDPEAUP398S3CEBT6F2L	<a href="https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma">https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma</a>	



- 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.

CONSIDERACIONES GENERALES:

a) Órgano competente para la concesión:

La persona titular de la Delegación Territorial competente en materia de educación.

b) Solicitud:

La solicitud del permiso deberá efectuarse en el modelo normalizado (Anexo I). 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 en el plazo de los diez días naturales siguientes al disfrute del permiso.

c) Derechos económicos: Plenos.

**6. PERMISO PARA LA REALIZACIÓN DE EXÁMENES PRENATALES Y TÉCNICAS DE PREPARACIÓN AL PARTO POR LAS FUNCIONARIAS EMBARAZADAS Y EN LOS CASOS DE ADOPCIÓN O ACOGIMIENTO, O GUARDA CON FINES DE ADOPCIÓN, PARA LA ASISTENCIA A LAS PRECEPTIVAS SESIONES DE INFORMACIÓN Y PREPARACIÓN Y PARA LA REALIZACIÓN DE LOS PRECEPTIVOS INFORMES PSICOLÓGICOS Y SOCIALES PREVIOS A LA DECLARACIÓN DE IDONEIDAD, QUE DEBAN REALIZARSE DENTRO DE LA JORNADA DE TRABAJO.**

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

Serán titulares de este permiso las empleadas públicas incluidas en el ámbito de aplicación de la presente Circular, que se encuentren embarazadas, así como, los empleados y las empleadas públicas que en caso de adopción o acogimiento, o guarda con fines de adopción, deban asistir a las preceptivas sesiones de información, preparación y a la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo y por el tiempo indispensable.

CONSIDERACIONES GENERALES:

a) Órgano competente para la concesión:

La persona titular de la Delegación Territorial competente en materia de educación.

b) Solicitud:

La solicitud del permiso deberá efectuarse en el modelo normalizado (Anexo I). A esta solicitud se acompañará justificante de la actividad solicitada (exámenes prenatales, técnicas de preparación al parto,...). Posteriormente se deberá aportar la documentación acreditativa de haber realizado tales actividades.

c) Duración:

La duración será por el tiempo indispensable para hacer posible la asistencia a las referidas actividades.

d) Derechos económicos: Plenos.

FIRMADO POR	PABLO QUESADA RUIZ - Director/a Gral. Rrhh y Profesorado	11/06/2021 16:20:43	PÁGINA 12/52
VERIFICACIÓN	tFc2eHPVPQXDPEAUP398S3CEBT6F2L	<a href="https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma">https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma</a>	



## 7. PERMISO POR LACTANCIA O CUIDADO DE HIJO O HIJA, PERSONAS SUJETAS A GUARDA CON FINES DE ADOPCIÓN O A ACOGIMIENTO, MENORES DE DIECISÉIS MESES.

Este permiso se halla recogido en el artículo 48, f) del TREBEP. Si bien el mismo, en la redacción del TREBEP, 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 aquel a los 16 meses.

El personal incluido en el ámbito de aplicación de la presente Circular podrá disfrutar de este permiso en una de las siguientes modalidades:

- Una hora diaria 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.  
La modalidad de disfrute contemplada en este apartado constituye un derecho individual del personal funcionario, sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor.
- O bien, podrá solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente.  
Esta modalidad podrá ser disfrutada indistintamente por ambos progenitores, guardadores o acogedores, si bien solo uno de ellos podrá solicitar el ejercicio del mismo, por lo que el personal solicitante deberá justificar que la otra persona titular del derecho no lo disfruta.

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

Este permiso es común al personal funcionario de carrera e interino. El personal laboral docente disfrutará de este permiso en los mismos términos que el personal funcionario, de conformidad con lo establecido en el artículo 7 del TREBEP, modificado por el Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo.

### CONSIDERACIONES GENERALES:

a) Órgano competente para su concesión:


La persona titular de la Delegación Territorial competente en materia de educación.

b) Solicitud:

Este permiso deberá ser solicitado junto con el permiso por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento o del progenitor diferente de la madre biológica, indicando la modalidad de disfrute, que no podrá ser modificada una vez solicitada. La solicitud del permiso deberá efectuarse según modelo normalizado (Anexo I).

c) Duración:

Se podrá solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido de cuatro semanas (**acumulación**). En el caso de que el período de acumulación lo solicite personal funcionario interino o personal laboral temporal en régimen de vacante, su disfrute será por el tiempo proporcional desde la fecha de su nombramiento hasta fecha de cese. En consecuencia, habrá que establecer los días que correspondan a la acumulación, en función de la edad del menor a la fecha del fin del nombramiento (como máximo hasta el día 31 del agosto del año correspondiente). En el supuesto de que a 1 de septiembre de ese mismo año la persona afectada volviera a obtener una vacante, podrá solicitar el disfrute del resto de días de acumulación desde dicha fecha.

FIRMADO POR	PABLO QUESADA RUIZ - Director/a Gral. Rrhh y Profesorado	11/06/2021 16:20:43	PÁGINA 13/52
VERIFICACIÓN	tFc2eHPVPQXDPEAUP398S3CEBT6F2L	<a href="https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma">https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma</a>	
			



El personal funcionario interino en sustitución y el personal laboral temporal en sustitución no podrá acogerse a la acumulación.

La acumulación del permiso de lactancia supone un disfrute anticipado y a cuenta de la reducción de jornada por lactancia que hipotéticamente se disfrutaría hasta que el menor cumpliera la edad indicada. A estos efectos, y en virtud de los principios de lealtad y buena fe con la Administración a los que los empleados y empleadas públicas deben ajustar su actuación (artículo 53.3 del TREBEP), junto con la solicitud de acumulación de lactancia, el personal deberá acompañar una declaración sobre su compromiso de permanecer en activo e incorporado a su puesto de trabajo durante el tiempo comprendido entre el momento de su incorporación al mismo, tras agotar el permiso por nacimiento para la madre biológica, por adopción, guarda con fines de adopción, o acogimiento y las cuatro semanas adicionales, o del progenitor diferente de la madre biológica y el permiso adicional al de paternidad y hasta que el menor cumpla los dieciséis meses.

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

En el supuesto de optar por la sustitución del tiempo de lactancia por el permiso de cuatro semanas, se solicitará junto con el permiso por nacimiento para la madre biológica, por adopción, guarda con fines de adopción, o acogimiento y su disfrute se ejercerá inmediatamente después de finalizar dicho permiso y el de las cuatro semanas adicionales.

Cuando el progenitor diferente de la madre biológica por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento opte por la sustitución del tiempo de lactancia por el permiso acumulado de cuatro semanas, como en los casos anteriores, también lo deberá solicitar así junto con aquel permiso y lo disfrutará cuando finalice este y el permiso adicional al de paternidad.

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 menor el predominante para establecer el contenido esencial de este derecho, interés que solo 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.

d) Derechos económicos: Plenos.

FIRMADO POR	PABLO QUESADA RUIZ - Director/a Gral. Rrhh y Profesorado	11/06/2021 16:20:43	PÁGINA 14/52
VERIFICACIÓN	tFc2eHPVPQXDPEAUP398S3CEBT6F2L	<a href="https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma">https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma</a>	



## **8. PERMISO POR NACIMIENTO DE HIJOS O HIJAS 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 TREBEP.

El personal incluido en el ámbito de aplicación de esta Circular 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:**

a) Órgano competente para la concesión:

La persona titular de la Delegación Territorial competente en materia de educación

b) Solicitud:

A fin de garantizar la correcta prestación del servicio, se deberá comunicar a la dirección del centro tan pronto sea posible tal circunstancia, entregando la solicitud del permiso según modelo normalizado (Anexo I) junto con la documentación acreditativa (informe médico). De no ser posible, dicha documentación deberá ser presentada en el plazo de los diez días naturales siguientes al hecho causante.

c) 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 habrá de distribuirse de manera que afecte de forma proporcional a la parte lectiva y a la no lectiva.

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

## **9. REDUCCIÓN DE JORNADA POR RAZONES DE GUARDA LEGAL Y POR RAZONES DE CUIDADO DE UN FAMILIAR HASTA SEGUNDO GRADO DE CONSANGUINIDAD O AFINIDAD.**

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

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 personal funcionario tenga el cuidado directo de algún menor de doce años, de persona mayor que requiera especial dedicación, o de una persona con

FIRMADO POR	PABLO QUESADA RUIZ - Director/a Gral. Rrhh y Profesorado	11/06/2021 16:20:43	PÁGINA 15/52
VERIFICACIÓN	tFc2eHPVPQXDPEAUP398S3CEBT6F2L	<a href="https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma">https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma</a>	



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:

a) Órgano competente para la concesión:

La persona titular de la Delegación Territorial competente en materia de educación

b) Solicitud:

Al objeto de planificar adecuadamente el funcionamiento de los centros educativos y garantizar la continuidad pedagógica del alumnado que el derecho a la educación requiere, esta reducción de jornada deberá solicitarse, según modelo normalizado (Anexo I), antes del 1 de julio de cada año si se trata de personal funcionario de carrera con destino definitivo. El personal que haya de participar en el procedimiento de adjudicación de destinos provisionales deberá indicar tal pretensión en la solicitud de participación en dicho procedimiento.

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, copia del órgano administrativo que reconozca la discapacidad y documentación acreditativa de que no desempeña actividad retribuida.

c) Duración:

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

No obstante lo establecido en los párrafos anteriores, si una vez comenzado el curso académico, se produjera una circunstancia sobrevenida, debidamente acreditada, que pudiera motivar una reducción de jornada, modificar la reducción ya concedida o renunciar a la misma, podría atenderse dicha solicitud si ello no produjera distorsión en la plantilla de funcionamiento ni en el servicio educativo.

d) Tipología y derechos económicos:

De acuerdo con lo establecido en el artículo 12.1.11 del Decreto 349/1996, de 16 de julio, en su 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 y, en su caso, sexenios. 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.

FIRMADO POR	PABLO QUESADA RUIZ - Director/a Gral. Rrhh y Profesorado	11/06/2021 16:20:43	PÁGINA 16/52
VERIFICACIÓN	tFc2eHPVPQXDPEAUP398S3CEBT6F2L	<a href="https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma">https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma</a>	





La reducción en un tercio o un medio habrá de distribuirse de manera que afecte de forma proporcional a la parte lectiva y a la no lectiva.

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

#### **10. PERMISO O REDUCCIÓN DE JORNADA 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 TREBEP.

A los efectos de este permiso, el cónyuge o pareja de hecho se considera incluido en este apartado. El familiar sujeto causante del derecho ha de ser en primer grado, de consanguinidad o de afinidad.

Solo se podrá conceder este permiso una vez por cada proceso patológico.

##### CONSIDERACIONES GENERALES:

a) Órgano competente para su concesión:

La persona titular de la Delegación Territorial competente en materia de educación.

b) Solicitud:

Según modelo normalizado (Anexo I).

Si bien la naturaleza del permiso excluiría el establecimiento de un plazo concreto para la solicitud de este tipo de permiso, 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), siendo en este supuesto preceptivo para su concesión el informe de la Asesoría Médica correspondiente.

c) Duración:

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. Como las demás reducciones de jornada, el horario se ajustará de manera que la reducción afecte de forma proporcional a la parte lectiva y a la no lectiva.

FIRMADO POR	PABLO QUESADA RUIZ - Director/a Gral. Rrhh y Profesorado	11/06/2021 16:20:43	PÁGINA 17/52
VERIFICACIÓN	tFc2eHPVPQXDPEAUP398S3CEBT6F2L	<a href="https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma">https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma</a>	



d) Derechos económicos: Plenos.

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

## 11. PERMISO POR CUIDADO DE HIJO O HIJA AFECTADO POR CÁNCER U OTRA ENFERMEDAD GRAVE.

Este permiso, común al personal funcionario de carrera e interino, está regulado en el artículo 49, e) del TREBEP y en el Decreto 154/2017, de 3 de octubre, que lo desarrolla en la Comunidad Autónoma de Andalucía.

El personal laboral docente disfrutará de este permiso en los mismos términos que el personal funcionario.

### 11.1) CONTENIDO.

El personal tendrá derecho, siempre que ambos progenitores, guardadores con fines de adopción o acogedores de carácter permanente trabajen, a una reducción de la jornada de trabajo de al menos la mitad de la duración de aquella, pudiendo llegar al porcentaje máximo del noventa y nueve por ciento, 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 o hija menor de edad afectado por cáncer o mayor de edad que conviva con sus progenitores (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.

En caso de enfermedad grave distinta del cáncer, tendrá la consideración de “ingreso hospitalario de larga duración” también la continuación del tratamiento o cuidado del hijo o hija tras el diagnóstico de la misma, sin que se exija sistemáticamente que el ingreso hospitalario prolongado y la necesidad de cuidado directo, continuo y permanente sean circunstancias que hayan de darse simultáneamente.

Cuando concurren en ambos progenitores, guardadores con fines de adopción o acogedores de carácter 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 personal 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, guardador con fines de adopción o acogedor de carácter permanente, sin perjuicio del derecho a la reducción de la 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, solo se tendrá derecho a la reducción de jornada, con la consiguiente reducción de retribuciones.

Asimismo, en el supuesto de que ambos presten servicio en centros docentes o servicios educativos públicos del mismo ámbito competencial, esta podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas en el correcto funcionamiento del servicio. En tal sentido, la Administración podrá solicitar de ambos progenitores documentación fehaciente (por ejemplo, horarios).

FIRMADO POR	PABLO QUESADA RUIZ - Director/a Gral. Rrhh y Profesorado	11/06/2021 16:20:43	PÁGINA 18/52
VERIFICACIÓN	tFc2eHPVPQXDPEAUP398S3CEBT6F2L	<a href="https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma">https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma</a>	



En los casos de separación, divorcio o nulidad del matrimonio, si ambos progenitores, guardadores con fines de adopción, acogedores o tutores legales, tuvieran derecho al permiso, este podrá ser reconocido a favor de quien se determine de común acuerdo. A falta de acuerdo y de previsión judicial expresa, se concederá el permiso a quien ostente la custodia y en caso de ser compartida, a quien la tenga asumida en el periodo correspondiente.

#### 11.2) CONCEPTO DE 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. Se entenderá modificado el Anexo por las actualizaciones que el citado listado pueda tener de acuerdo con lo establecido en la Disposición Final Tercera de dicho Real Decreto.

Asimismo se incluyen otras enfermedades graves propias de la infancia no recogidas en dicho listado cuando quede acreditada su gravedad mediante valoración y estudio facultativo por la correspondiente Unidad de Servicios Sanitarios de la Junta de Andalucía.

#### 11.3) REQUISITOS DEL PERMISO

Este permiso se podrá solicitar siempre que ambos progenitores, guardadores con fines de adopción, acogedores o tutores legales sean trabajadores por cuenta propia o ajena, y concurra alguna de las siguientes circunstancias:

- a) Que tenga lugar un ingreso hospitalario.
- b) La necesidad del cuidado directo, continuo y permanente, tanto en el hospital como en el domicilio tras el diagnóstico de la enfermedad.
- c) Que se origine una recaída del cáncer o de la enfermedad grave, que requieran de un cuidado directo, continuo y permanente.

El requisito de que ambos progenitores, guardadores con fines de adopción, acogedores o tutores legales sean trabajadores por cuenta propia o ajena, no se exigirá en los siguientes supuestos:

- Si el ingreso tuviera lugar en un centro hospitalario situado a una distancia que impida el desplazamiento de ida y vuelta en el mismo día, por encontrarse a una distancia superior a 120 km del domicilio familiar, o requerir un tiempo de desplazamiento desde el citado domicilio superior a dos horas.
- Cuando se trate de familia monoparental, entendiéndose por tal la constituida por una única persona progenitora, guardadora, acogedora o tutora y los hijos, hijas, personas tuteladas o menores sujetos a guarda o acogimiento que convivan con ella. También, a efectos de la solicitud del permiso, tendrán esta consideración las mujeres declaradas víctimas de violencia de género.

#### 11.4) DURACIÓN DEL PERMISO

El permiso se concederá por un periodo inicial de hasta un mes. No obstante, mientras subsista la necesidad del cuidado directo, continuo y permanente se prorrogará por otros periodos de hasta dos meses.

En el caso de que el informe médico determine la necesidad de un tiempo inferior, se concederá por el tiempo indispensable que conste en el informe. Asimismo, si es el informe el que determina un plazo mayor, hasta que este se agote, no será necesaria la prórroga.

Para la concesión de la prórroga se requerirá la presentación de una solicitud con un nuevo informe médico.

Cuando se trate de la primera prórroga, no será necesario dicho nuevo informe si en el anteriormente presentado se expresara un período mínimo de tiempo durante el cual se prevea la persistencia del cuidado directo, continuo y permanente que supere el mes. No obstante, si ello supusiera un cambio

FIRMADO POR	PABLO QUESADA RUIZ - Director/a Gral. Rrhh y Profesorado	11/06/2021 16:20:43	PÁGINA 19/52
VERIFICACIÓN	tFc2eHPVPQXDPEAUP398S3CEBT6F2L	<a href="https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma">https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma</a>	





en el porcentaje del permiso concedido, se requerirá la solicitud de prórroga a la que se adjuntará un nuevo informe médico.

En el supuesto de permiso en jornadas completas, se concederá por un periodo inicial de hasta dos meses, prorrogables por periodos de igual duración en caso de continuar las circunstancias que lo justifican y hasta que las mismas subsistan.

#### 11.5) EXTINCIÓN DEL PERMISO

En todo caso, el permiso se extinguirá:

- Cuando desaparezca la causa que originó su concesión.
- Cuando alguno de los progenitores, guardadores, acogedores o tutores cesen en su actividad laboral, salvo en los supuestos excepcionales del artículo 4.2 del Decreto 154/2017.
- Cuando desaparezca la necesidad de cuidado directo, continuo y permanente, debido a la mejoría o alta médica de la persona enferma, según el correspondiente informe del facultativo médico responsable de su asistencia sanitaria.
- Cuando cese la convivencia en los casos de mayoría de edad del hijo o hija o persona sujeta a tutela.
- Cuando finalice el acogimiento, la guarda o la tutela.

#### CONSIDERACIONES GENERALES:

##### a) Órgano competente para su concesión:

La persona titular de la Delegación Territorial competente en materia de educación.

Para la tramitación y gestión de estos permisos se seguirá la Instrucción 2/2020, de 19 de febrero, de la Dirección General del Profesorado y Gestión de Recursos Humanos, por la que se dictan directrices relacionadas con los informes de las Asesorías Médicas en las situaciones a que se refiere el Decreto 154/2017, de 3 de octubre, por el que se regula el permiso del personal funcionario para atender el cuidado de hijos e hijas con cáncer u otra enfermedad grave.

##### b) Solicitud:

La solicitud se hará en el modelo normalizado (Anexo I). A la misma se deberá acompañar documentación que acredite el cumplimiento de los requisitos del permiso, según proceda:

- Copia del libro de familia de la persona solicitante o certificado de inscripción del hijo o hija en el Registro Civil o, en su caso, copia de la resolución judicial por la que se haya constituido la adopción, o la resolución judicial o administrativa por la que se haya concedido la guarda con fines de adopción, el acogimiento o la tutela.
- En el caso de familias monoparentales, copia del libro de familia en el que conste una sola persona progenitora o, en caso de que consten dos progenitores, copia del certificado de defunción de cualquiera de ellos, o de la resolución judicial en la que se declare el abandono de familia; asimismo podrá acreditarse dicha condición con la aportación de copia del certificado de nacimiento del hijo o hija o bien, con el certificado de inscripción en el Registro donde conste una sola de las personas progenitoras.
- La acreditación de las situaciones de separación, divorcio o nulidad matrimonial se realizará mediante la correspondiente sentencia judicial de separación o divorcio, o mediante el certificado de matrimonio, en el cual debe constar la subinscripción de separación, divorcio o nulidad matrimonial.
- La acreditación de la condición de víctima de violencia de género se realizará mediante la aportación de alguno de los siguientes documentos: copia de la sentencia condenatoria, de la orden de protección de la víctima vigente en el momento de la presentación de la solicitud, o del informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la solicitante es víctima de

FIRMADO POR	PABLO QUESADA RUIZ - Director/a Gral. Rrhh y Profesorado	11/06/2021 16:20:43	PÁGINA 20/52
VERIFICACIÓN	tFc2eHPVPQXDPEAUP398S3CEBT6F2L	<a href="https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma">https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma</a>	





violencia de género hasta tanto se dicte la orden de protección; asimismo, mediante copia de la resolución judicial que hubiere acordado medidas cautelares penales para la protección de la víctima o del certificado o informe acreditativo de atención especializada, expedido por un organismo público competente en materia de violencia de género.

- Certificado de convivencia actualizado y expedido por la Administración Local correspondiente, solo en los casos de mayoría de edad de los hijos, hijas o personas sujetas a tutela.
- Declaración responsable del otro progenitor, acogedor, guardador o tutor de que trabaja por cuenta propia o ajena, que no está ejerciendo el permiso regulado en esta Circular, ni se beneficia de la prestación económica establecida para este fin en el Régimen de la Seguridad Social que le resulte aplicable, salvo para los supuestos excepcionales previstos en el artículo 4.2.
- Informe del especialista médico responsable de la asistencia de los hijos o hijas o menores a cargo, en el que se acredite la existencia de cáncer u otra enfermedad grave prevista en el Anexo del referido Real Decreto 1148/2011, de 29 de julio.
- En los supuestos de recaída o agudización del cáncer o de la enfermedad grave en los que no sea necesario un nuevo ingreso hospitalario, se aportará informe médico que acredite estas circunstancias y la necesidad del cuidado directo, continuo y permanente.

Todo ello, sin perjuicio de poderse acreditar los requisitos exigidos por cualquier medio válido admisible en derecho. No obstante, los requisitos a que se refieren los apartados g) y h) anteriores deberán acreditarse mediante informe que al efecto emita el Servicio Público de Salud o los servicios médicos privados, responsables de la asistencia médica de la persona afectada por la enfermedad. Respecto al personal incluido en las mutualidades administrativas, se aportará informe del facultativo de la entidad de seguro concertada que presta asistencia sanitaria a la persona afectada por la enfermedad.

Si bien la naturaleza del permiso excluiría el establecimiento de un plazo concreto para la solicitud de este tipo de permiso, 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.

c) Derechos económicos: Plenos.

## 12. PERMISO O REDUCCIÓN DE JORNADA POR RECUPERACIÓN DE ENFERMEDAD O ACCIDENTE.

El Acuerdo de 17 de julio de 2018, del Consejo de Gobierno, por el que se aprueba el Acuerdo Marco de 13 de julio de 2018, de la Mesa General de Negociación Común del Personal Funcionario, Estatutario y Laboral de la Administración de la Junta de Andalucía, reiteradamente citado, contempla esta reducción de jornada.

En este Acuerdo se establece que *“tras la finalización de un tratamiento de radioterapia o quimioterapia o de otros tratamientos de especial gravedad debidamente justificados, y para contribuir a su plena recuperación en estos procesos de especial dificultad, el personal afectado podrá solicitar una reducción de jornada de trabajo para incorporarse a su puesto de forma progresiva durante el primer mes tras su reincorporación como consecuencia del alta médica, percibiendo la totalidad de sus retribuciones. Esta reducción de jornada será de un mínimo del 50% las dos primeras semanas, de un 20% la tercera semana, y de un 10% hasta el final de la duración de la misma.*

A estos efectos, se consideran de especial gravedad los tratamientos continuados para cualquier dolencia o lesión física o psíquica que incapacite temporalmente para la ocupación o actividad habitual de la persona afectada durante un período continuado mínimo de tres meses, y que requiera intervención clínica de

FIRMADO POR	PABLO QUESADA RUIZ - Director/a Gral. Rrhh y Profesorado	11/06/2021 16:20:43	PÁGINA 21/52
VERIFICACIÓN	tFc2eHPVPQXDPEAUP398S3CEBT6F2L	<a href="https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma">https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma</a>	



cirugía mayor en un hospital o tratamiento prescrito en el mismo, con independencia de que dicho tratamiento se preste directamente en el hospital o bien en un centro de salud no hospitalario.

#### CONSIDERACIONES GENERALES

a) Órgano competente para la concesión del permiso:

La persona titular de la Delegación Territorial correspondiente.

b) Solicitud:

Según modelo normalizado (Anexo I).

A la solicitud se acompañará informe emitido por el Servicio Público de Salud o por los servicios médicos privados, responsables de la asistencia médica de la persona afectada, que acredite tales circunstancias. Respecto al personal incluido en las mutualidades administrativas, se aportará informe del facultativo de la entidad de seguro concertada que presta asistencia sanitaria a la persona afectada.

En cualquier caso, será preceptivo para su concesión el informe de la Asesoría Médica correspondiente.

Para no generar interrupción en la atención educativa del alumnado y poder garantizar la continuidad del personal sustituto durante la primera semana de disfrute de este permiso, las personas que quieran acogerse a esta reducción, deberán presentar la solicitud junto con la documentación acreditativa con, al menos, diez días de antelación a la fecha probable del alta médica, a fin de que se pueda ir gestionando su concesión por parte de la correspondiente Delegación Territorial con margen suficiente para hacer efectivo el permiso desde el primer día de reincorporación como consecuencia del alta médica.

A estos efectos, las asesorías médicas, en base a dicha documentación, deberán emitir informe sobre la pertinencia o no de concesión del permiso, que deberán notificar a la persona interesada. Una vez la persona haya sido informada favorablemente, esta deberá aportar, al día siguiente de su expedición, el parte de alta médica a fin de hacer efectivo el permiso mediante resolución de la persona titular de la Delegación competente en materia de educación.

En caso de informe desfavorable, la persona deberá incorporarse a su puesto de trabajo al día siguiente del alta médica.

c) Duración:

Este permiso, o reducción de jornada, se comenzará a disfrutar a partir del día siguiente a la fecha del alta médica.

Dadas las características específicas del trabajo y la jornada lectiva del profesorado, la forma de disfrutar de tal reducción de jornada, en los términos en que figura en el mencionado Acuerdo, no resulta adecuado para el normal funcionamiento del Servicio educativo, por lo que la misma se distribuirá en tres semanas a razón de un 100% la primera semana, un 20% la segunda y un 10% la tercera.

La reducción del horario se ajustará de manera que afecte de forma proporcional a la parte lectiva y a la no lectiva. Si tras aplicar la reducción correspondiente, esta originase un horario con alguna sesión lectiva incompleta, se deberá aplicar la proporcionalidad que permita poder impartir docencia en la totalidad de la sesión lectiva afectada.

d) Derechos económicos: plenos

FIRMADO POR	PABLO QUESADA RUIZ - Director/a Gral. Rrhh y Profesorado	11/06/2021 16:20:43	PÁGINA 22/52
VERIFICACIÓN	tFc2eHPVPQXDPEAUP398S3CEBT6F2L	<a href="https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma">https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma</a>	



### **13. PERMISO 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 TREBEP.

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 el personal funcionario concurrese en calidad de testigos o de peritos, Tribunales de Justicia, comisarias, asistencia a plenos, comisiones informativas o de gobierno de las Entidades Locales, 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 de la persona interesada y puedan realizarse fuera del horario de trabajo y cuyo incumplimiento no le genere responsabilidad. Por tanto, para generar derecho a permiso retribuido deben cumplirse simultáneamente los siguientes requisitos:

1. Debe ser personalísimo.
2. Debe ser de carácter público o personal. Su incumplimiento le genera una responsabilidad de índole penal, civil o administrativa.
3. No pueden realizarse fuera del horario de trabajo.

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. En este sentido, se prevé el permiso para acompañar al cónyuge o pareja de hecho o un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que precise asistencia médica, por el tiempo indispensable.

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:

#### *1. 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 37.3 d) 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 TREBEP] 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 o que desempeñe 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

FIRMADO POR	PABLO QUESADA RUIZ - Director/a Gral. Rrhh y Profesorado	11/06/2021 16:20:43	PÁGINA 23/52
VERIFICACIÓN	tFc2eHPVPQXDPEAUP398S3CEBT6F2L	<a href="https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma">https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma</a>	





concederán para cada Pleno o Comisión de Gobierno que coincida con el horario en el centro, y solo por el tiempo imprescindible.

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” solo 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 al vecindario, convocatorias de reuniones con asociaciones o grupos de la localidad, visitas institucionales, etc.

## 2. 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 las 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 3º y 4º, 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 disfrutan 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 disfrutan en tal día de su descanso semanal.

### CONSIDERACIONES GENERALES:

#### a) Órgano competente para la concesión del permiso:

La persona titular de la dirección del centro o responsable del servicio educativo.

#### b) Solicitud:

Según modelo normalizado (Anexo I) junto con la documentación acreditativa de haber asistido al acto. Siempre que sea posible, deberá solicitarse de forma previa al permiso, para poder adoptar las medidas necesarias.

#### c) Derechos económicos: Plenos.

FIRMADO POR	PABLO QUESADA RUIZ - Director/a Gral. Rrhh y Profesorado	11/06/2021 16:20:43	PÁGINA 24/52
VERIFICACIÓN	tFc2eHPVPQXDPEAUP398S3CEBT6F2L	<a href="https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma">https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma</a>	





#### 14. PERMISO POR MATRIMONIO O INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO DE PAREJAS DE HECHO.

Este permiso se encuentra regulado en el artículo 48.l) del TREBEP, así como en el Acuerdo de 9 de julio de 2013, del Consejo de Gobierno, en su cláusula tercera, punto 5.

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, 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 las empleadas y empleados públicos de la misma, se entenderá equiparada la pareja estable o de hecho al matrimonio y el conviviente al cónyuge.

Si se inscribiera en el registro de pareja de hecho y se procediera a contraer matrimonio posteriormente con la misma persona, solo se tendrá derecho a disfrutar este permiso una única vez.

##### CONSIDERACIONES GENERALES:

a) Órgano competente para la concesión:

La persona titular de la Delegación Territorial competente en materia de educación.

b) Solicitud:

Según modelo normalizado (Anexo I). Esta 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 (certificado de matrimonio o certificado de la inscripción en el Registro de Parejas de Hecho) en el plazo de veinte días hábiles desde su expedición.

c) Duración

Quince días naturales consecutivos, pudiéndose disfrutar de alguna de las siguientes formas:

- A partir del hecho causante (comprendiendo el día en que se celebre el matrimonio o se constituya la pareja de hecho, considerando en este último supuesto el día de la notificación de la resolución de inscripción en el registro o el día en que, de conformidad con lo regulado en el artículo 19.4 del Decreto 35/2005, de 15 de febrero, que regula el Registro de Parejas de Hecho, se deba entender estimada la solicitud al haber transcurrido el plazo de un mes sin recaer resolución expresa).
- Dentro del año natural, 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:

- Los diez días lectivos inmediatamente anteriores y posteriores a las vacaciones del alumnado de Navidad y Semana Santa.
- Los diez días lectivos inmediatamente anteriores a la finalización del régimen ordinario de clase del mes de junio.
- El mes de septiembre.

d) Derechos económicos: Plenos.

FIRMADO POR	PABLO QUESADA RUIZ - Director/a Gral. Rrhh y Profesorado	11/06/2021 16:20:43	PÁGINA 25/52
VERIFICACIÓN	tFc2eHPVPQXDPEAUP398S3CEBT6F2L	<a href="https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma">https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma</a>	



## 15. 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, modificado por la Disposición final tercera de la Ley 10/2016, de 27 de diciembre, del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía para el año 2017, el personal del ámbito de aplicación de esta Circular podrá solicitar voluntariamente la reducción de su jornada diaria hasta un diez por ciento, con la correspondiente reducción proporcional de retribuciones, teniendo en cuenta siempre las necesidades del servicio.

La reducción del horario será de un 10% y se ajustará de manera que afecte de forma proporcional a la parte lectiva y a la no lectiva. No obstante, si tras aplicar la reducción correspondiente, esta originase un horario con alguna sesión lectiva incompleta, se deberá aplicar la proporcionalidad que permita poder impartir docencia en la totalidad de la sesión lectiva afectada.

La reducción de jornada que afecte a la parte lectiva deberá recaer, preferentemente, sobre horas de docencia no directa.

### CONSIDERACIONES GENERALES:

a) Órgano competente para la concesión:

La persona titular de la Delegación Territorial competente en materia de educación.

b) Solicitud:

Según modelo normalizado (Anexo I). Al objeto de planificar adecuadamente el funcionamiento de los centros educativos y garantizar la continuidad pedagógica del alumnado 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 que haya de participar en el procedimiento de adjudicación de destinos provisionales deberá indicar tal pretensión en la solicitud de participación en dicho procedimiento.

c) Duración:

Solo 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).

d) Derechos económicos: reducción proporcional.

## 16. PERMISO SIN RETRIBUCIÓN POR COLABORACIÓN CON ALGUNA ONG.

De conformidad 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, así como en la cláusula sexta del Acuerdo de 9 de julio de 2013, del Consejo de Gobierno, el personal funcionario de carrera, interino o laboral docente, en servicio activo, que haya cumplido, al menos, un año de servicios efectivos en el sector público docente y que acredite su colaboración con alguna ONG, debidamente inscrita en el registro correspondiente, podrá solicitar un permiso no retribuido de hasta seis meses de duración.

Respecto del personal funcionario interino y del personal laboral temporal, 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

FIRMADO POR	PABLO QUESADA RUIZ - Director/a Gral. Rrhh y Profesorado	11/06/2021 16:20:43	PÁGINA 26/52
VERIFICACIÓN	tFc2eHPVPQXDPEAUP398S3CEBT6F2L	<a href="https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma">https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma</a>	





superior al tiempo solicitado. Ello no supondrá la exclusión de la correspondiente bolsa. El periodo temporal por el que se conceda este permiso computará a efectos de antigüedad (trienios y bolsa), pero no a efectos de experiencia docente para un procedimiento selectivo.

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.

Este permiso no será de aplicación al personal interino en régimen de sustitución ni al personal laboral temporal en régimen de sustitución.

#### CONSIDERACIONES GENERALES:

a) Órgano competente para la concesión:

La persona titular de la Delegación Territorial competente en materia de educación.

b) Solicitud:

La solicitud, según modelo normalizado (Anexo I) habrá de presentarse ante la Delegación Territorial correspondiente con una antelación de, al menos, un mes respecto del inicio del permiso. A la citada solicitud habrá de acompañar la siguiente documentación:

- Certificación oficial de la inscripción de la ONG en el registro correspondiente.
- 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.

c) Duración:

Hasta seis meses de duración. Este permiso podrá ser ampliado por otro período igual, previa autorización de la Dirección General competente en materia de recursos humanos.

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.

La acumulación de este permiso no retribuido con los permisos de los apartados III.4.3, III.25 y III.26 no podrá exceder de doce meses cada dos años, conforme determina el apartado 4 de la cláusula sexta del Acuerdo de 9 de julio de 2013 del Consejo de Gobierno. A efectos de este cómputo, no se considerará el permiso para el cuidado del cónyuge que padezca enfermedad grave o irreversible, contemplado en el apartado III.26 de la presente Circular.

d) Derechos económicos: sin retribución.

### 17. PERMISO RETRIBUIDO PARA LAS FUNCIONARIAS EN ESTADO DE GESTACIÓN.

Este permiso se halla regulado en la Disposición adicional decimosexta del TREBEP:

*"Cada Administración Pública, en su ámbito, podrá establecer a las funcionarias en estado de gestación, un permiso retribuido, a partir del día primero de la semana 37 de embarazo, hasta la fecha del parto.*

*En el supuesto de gestación múltiple, este permiso podrá iniciarse el primer día de la semana 35 de embarazo, hasta la fecha del parto."*

FIRMADO POR	PABLO QUESADA RUIZ - Director/a Gral. Rrhh y Profesorado	11/06/2021 16:20:43	PÁGINA 27/52
VERIFICACIÓN	tFc2eHPVPQXDPEAUP398S3CEBT6F2L	<a href="https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma">https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma</a>	



La Ley 1/2015, de 21 de diciembre, del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía para el año 2016, en el apartado 1º de su Disposición adicional decimocuarta establece que: “El permiso de las funcionarias en estado de gestación regulado en el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público será de aplicación a partir de la entrada en vigor de esta Ley”, lo que tuvo lugar el 1 de enero de 2016, fecha desde la que es aplicable dicho permiso.

#### CONSIDERACIONES GENERALES

a) Órgano competente para su concesión:

La persona titular de la Delegación Territorial competente en materia de Educación.

b) Solicitud:

A fin de garantizar la correcta prestación del servicio, se deberá comunicar a la dirección del centro, tan pronto sea posible, tal circunstancia, entregando la solicitud del permiso según modelo normalizado (Anexo I) junto con la documentación acreditativa (informe médico). De no ser posible, dicha documentación deberá ser presentada en el plazo de los diez días naturales siguientes al hecho causante.

c) Duración:

Desde el primer día de la semana 37 de embarazo hasta la fecha del parto o desde el primer día de la semana 35 de embarazo hasta la fecha del parto, en el supuesto de gestación múltiple.

d) Derechos económicos: Plenos

e) El personal laboral docente disfrutará de este permiso en los mismos términos que el personal funcionario.

#### 18. PERMISO POR NACIMIENTO PARA LA MADRE BIOLÓGICA.

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

#### CONSIDERACIONES GENERALES:

a) Órgano competente para la concesión:

La persona titular de la Delegación Territorial competente en materia de educación.

b) Solicitud:

Cuestiones aplicables solo al personal funcionario acogido al régimen de MUFACE

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.

La solicitud, según modelo normalizado (Anexo I), se cursará acompañada del parte de maternidad de esta Mutualidad y será presentada en el centro de servicio, que lo remitirá con carácter inmediato a la Delegación Territorial correspondiente.

FIRMADO POR	PABLO QUESADA RUIZ - Director/a Gral. Rrhh y Profesorado	11/06/2021 16:20:43	PÁGINA 28/52
VERIFICACIÓN	tFc2eHPVPQXDPEAUP398S3CEBT6F2L	<a href="https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma">https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma</a>	



Dentro de los quince días naturales posteriores al nacimiento, este se acreditará mediante fotocopia de la documentación donde se haga constar la inscripción en el Registro Civil, o libro de familia. En la documentación, deberá hacerse constar, de puño y letra, el nombre y apellidos de la persona solicitante, la leyenda “Es copia fiel del original” y la firma a continuación, en la parte impresa de la documentación, incluyendo anverso y reverso. El personal solicitante se responsabiliza expresamente de la veracidad de la documentación aportada. En cualquier caso, es obligatorio comunicar al centro de servicio, lo antes posible, la causa de la ausencia al puesto de trabajo.

En el supuesto de optar por el disfrute de este permiso de forma interrumpida, será necesario aportar documentación que acredite que, en la fecha del hecho causante, el otro progenitor se encuentra trabajando.

En el caso del disfrute interrumpido una vez transcurridas las seis semanas inmediatamente posteriores al parto, se requerirá para cada período de disfrute, una solicitud según modelo normalizado, que deberá ser presentada, con una antelación de al menos 15 días hábiles, en el centro de servicio que, a su vez, lo remitirá con carácter inmediato a la Delegación Territorial correspondiente.

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

La solicitud, según modelo normalizado (Anexo I), se cursará acompañada del informe de maternidad expedido por el Servicio Público de Salud y será presentada en el centro de servicio, que lo remitirá con carácter inmediato a la Delegación Territorial correspondiente. En el referido informe, el facultativo o facultativa del Servicio Público de Salud que atienda a la trabajadora embarazada, deberá certificar, según los casos, los siguientes extremos:

- a) Fecha del parto.
- b) Fallecimiento del hijo, tras la permanencia en el seno materno durante, al menos, ciento ochenta días.

Dentro de los quince días naturales posteriores al nacimiento, este se acreditará mediante fotocopia de la documentación donde se haga constar la inscripción en el Registro Civil, o libro de familia. En la documentación, deberá hacerse constar, de puño y letra, el nombre y apellidos de la persona solicitante, la leyenda “Es copia fiel del original” y la firma a continuación, en la parte impresa de la documentación, incluyendo anverso y reverso. El personal solicitante se responsabiliza expresamente de la veracidad de la documentación aportada. En cualquier caso, es obligatorio comunicar al centro de servicio, lo antes posible, la causa de la ausencia al puesto de trabajo.

En el supuesto de optar por el disfrute de este permiso de forma interrumpida, será necesario aportar documentación que acredite que, en la fecha del hecho causante, el otro progenitor se encuentra trabajando.

En el caso del disfrute interrumpido una vez transcurridas las seis semanas inmediatamente posteriores al parto, se requerirá para cada período de disfrute, una solicitud según modelo normalizado, que deberá ser presentada, con una antelación de al menos 15 días hábiles, en el centro de servicio que, a su vez, lo remitirá con carácter inmediato a la Delegación Territorial correspondiente.

c) Duración:

Este permiso tendrá una duración de dieciséis semanas de las cuales las seis semanas inmediatamente posteriores al parto serán en todo caso de descanso obligatorio e ininterrumpidas, desapareciendo la opción de ceder parte de este permiso al otro progenitor.

FIRMADO POR	PABLO QUESADA RUIZ - Director/a Gral. Rrhh y Profesorado	11/06/2021 16:20:43	PÁGINA 29/52
VERIFICACIÓN	tFc2eHPVPQXDPEAUP398S3CEBT6F2L	<a href="https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma">https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma</a>	



En el caso de que ambos progenitores trabajen y transcurridas las seis primeras semanas de descanso obligatorio, el período de disfrute de este permiso podrá llevarse a cabo a voluntad de aquellos, de manera interrumpida y ejercitarse desde la finalización del descanso obligatorio posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. Dadas las necesidades del servicio educativo, en el caso del disfrute interrumpido, este se realizará por periodos, como mínimo, de dos semanas completas.

Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del hijo o hija y, por cada hijo o hija a partir del segundo, en los supuestos de parto múltiple, una para cada uno de los progenitores. En el caso de existir un único progenitor (familia monoparental), las dos semanas las podrá disfrutar la madre biológica.

No obstante, en caso de fallecimiento de la madre, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste de permiso.

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

En el supuesto de no supervivencia del recién nacido, del fallecimiento del mismo durante el periodo de baja maternal y en aquellos en que se produzca el aborto de un feto a partir de la veintiuna semana de gestación, el periodo de duración del permiso no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

Los días de permiso han de ser naturales, entendiéndose que su cómputo comienza el mismo día del hecho causante.

Dadas las necesidades del servicio educativo, este permiso solo podrá disfrutarse a jornada completa. Asimismo, cuando el período de vacaciones coincida con este permiso, estas se disfrutarán de forma inmediata a la finalización del disfrute de todos los permisos relacionados con la maternidad.

En los supuestos en los que se dé una situación de incapacidad temporal antes del parto, de conformidad con el artículo 10.2 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, una vez producido este, la funcionaria pasará a disfrutar de su permiso por nacimiento. Si transcurrido este, la anterior situación de incapacidad temporal persistiera, se reanuda la misma.

Por otro lado, de acuerdo con el artículo 10.3 del citado Real Decreto 295/2009, a lo largo del disfrute del permiso por nacimiento, no procede el reconocimiento del subsidio por incapacidad temporal derivada de contingencias comunes o profesionales sobrevenidas durante dicho periodo, con lo que el disfrute del permiso por nacimiento no quedaría interrumpido si concurrieran estas circunstancias.

d) Formación

Durante el disfrute de este permiso, una vez finalizado el periodo de descanso obligatorio, se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración.

e) Derechos económicos y administrativos.

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.

FIRMADO POR	PABLO QUESADA RUIZ - Director/a Gral. Rrhh y Profesorado	11/06/2021 16:20:43	PÁGINA 30/52
VERIFICACIÓN	tFc2eHPVPQXDPEAUP398S3CEBT6F2L	<a href="https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma">https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma</a>	





De acuerdo con el artículo 177 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 de los artículos 178 y 179 de la mencionada Ley.

El tiempo transcurrido durante el disfrute de este permiso se computará como de servicio efectivo a todos los efectos.

- f) Este permiso es común al personal funcionario de carrera e interino.  
El personal laboral docente disfrutará de este permiso en los mismos términos que el personal funcionario, de conformidad con lo establecido en el artículo 7 del TREBEP, modificado por el Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo.

### **19. PERMISO POR ADOPCIÓN, POR GUARDA CON FINES DE ADOPCIÓN O ACOGIMIENTO, TANTO TEMPORAL COMO PERMANENTE.**

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

#### CONSIDERACIONES GENERALES:

- a) Órgano competente para la concesión:  
La persona titular de la Delegación Territorial competente en materia de educación
- b) Solicitud:  
La solicitud, según modelo normalizado (Anexo I), se cursará acompañada de la Decisión administrativa o judicial de acogimiento, o Resolución judicial de la adopción y será presentada en el centro de servicio, que lo remitirá con carácter inmediato a la Delegación Territorial correspondiente.

En el supuesto de optar por el disfrute de este permiso de forma interrumpida, será necesario aportar documentación que acredite que, en la fecha del hecho causante, el otro progenitor se encuentra trabajando.

En el caso del disfrute interrumpido una vez transcurridas las seis semanas inmediatamente posteriores al hecho causante, se requerirá para cada período de disfrute, una solicitud según modelo normalizado, que deberá ser presentada, con una antelación de al menos 15 días hábiles, en el centro de servicio que, a su vez, lo remitirá con carácter inmediato a la Delegación Territorial correspondiente.

- c) Duración:  
En los supuestos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente, siempre que el acogimiento temporal sea de duración no inferior a un año, y con independencia de la edad que tenga el menor, se tendrá derecho a un permiso con una duración de dieciséis semanas, de las cuales las seis semanas inmediatamente posteriores a la resolución judicial por la que se constituye la adopción, o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento deberán disfrutarse de forma obligatoria e ininterrumpida.

En el caso de que ambos progenitores trabajen y transcurridas las seis primeras semanas de descanso obligatorio, el período de disfrute de este permiso podrá llevarse a cabo de manera interrumpida y ejercitarse desde la finalización del descanso obligatorio posterior al hecho causante dentro de los doce

FIRMADO POR	PABLO QUESADA RUIZ - Director/a Gral. Rrhh y Profesorado	11/06/2021 16:20:43	PÁGINA 31/52
VERIFICACIÓN	tFc2eHPVPQXDPEAUP398S3CEBT6F2L	<a href="https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma">https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma</a>	



meses a contar o bien desde la resolución judicial por la que se constituya la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. Dadas las necesidades del servicio educativo, en el caso del disfrute interrumpido, este se realizará por periodos, como mínimo, de dos semanas completas.

Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del menor adoptado o acogido y, en el caso de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo o hija a partir del segundo, una para cada uno de los progenitores. En el caso de existir un único progenitor (familia monoparental), este podrá disfrutar de las dos semanas.

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

Los días de permiso han de ser naturales, entendiéndose que su cómputo comienza el mismo día del hecho causante.


Dadas las necesidades del servicio educativo, este permiso solo podrá disfrutarse a jornada completa. Asimismo, cuando el período de vacaciones coincida con este permiso, estas se disfrutarán de forma inmediata a la finalización del disfrute de todos los permisos relacionados con la adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple.

En los supuestos en los que se dé una situación de incapacidad temporal antes de la resolución judicial por la que se constituya la adopción o bien antes de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento, de conformidad con el artículo 10.2 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, en conexión con su artículo 10.5, por analogía, a partir de la fecha de dicha resolución judicial o decisión administrativa, comenzará a disfrutar de su permiso por adopción, por guarda con fines de adopción, o acogimiento, tanto temporal como permanente. Si transcurrido este, la anterior situación de incapacidad temporal persistiera, se reanudará la misma.

Por otro lado, de acuerdo con el artículo 10.3 del mismo Real Decreto 295/2009, en conexión con su artículo 10.5, a lo largo del disfrute de este permiso, no procede el reconocimiento del subsidio por incapacidad temporal derivada de contingencias comunes o profesionales sobrevenidas durante dicho periodo, con lo que el disfrute del permiso por adopción, por guarda con fines de adopción, o acogimiento, tanto temporal como permanente no quedaría interrumpido si concurrieran estas circunstancias.

En los casos de adopción o acogimiento internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres y madres al país de origen del adoptado o acogido, se tendrá derecho, además, a un permiso de hasta dos meses de duración, percibiendo durante este período exclusivamente las retribuciones básicas. Estos dos meses se computarán teniendo en cuenta la comunicación oficial del país de origen del adoptado o acogido en la que se señale el plazo o período de recogida del menor. En el supuesto de que, en virtud del procedimiento aplicable en el país de origen, fuese necesario realizar varios desplazamientos al mismo, el permiso podrá disfrutarse de forma fraccionada, siempre que no supere los dos meses de duración máxima acumulada.

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, guarda con fines de adopción o acogimiento,

FIRMADO POR	PABLO QUESADA RUIZ - Director/a Gral. Rrhh y Profesorado	11/06/2021 16:20:43	PÁGINA 32/52
VERIFICACIÓN	tFc2eHPVPQXDPEAUP398S3CEBT6F2L	<a href="https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma">https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma</a>	
			





tanto temporal como permanente, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución judicial por la que se constituya la adopción o la decisión administrativa o judicial de acogimiento.

d) Formación

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

e) Derechos económicos y administrativos.

Los derechos económicos son plenos.

El tiempo transcurrido durante el disfrute de este permiso se computará como de servicio efectivo a todos los efectos.

f) Este permiso es común al personal funcionario de carrera e interino.

El personal laboral docente disfrutará de este permiso en los mismos términos que el personal funcionario, de conformidad con lo establecido en el artículo 7 del TREBEP, modificado por el Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo.

Los supuestos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente, 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.

**20. PERMISO RETRIBUIDO DE CUATRO SEMANAS ADICIONALES POR NACIMIENTO PARA LA MADRE BIOLÓGICA, ADOPCIÓN Y POR GUARDA CON FINES DE ADOPCIÓN O ACOGIMIENTO, TANTO TEMPORAL COMO PERMANENTE.**

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 una vez agotado el permiso por nacimiento para la madre biológica, por adopción o por guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente.

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

CONSIDERACIONES GENERALES:

a) Órgano competente para la concesión:

La persona titular de la Delegación Territorial competente en materia de educación

b) Solicitud:

En el supuesto de que las personas interesadas hayan optado por un disfrute ininterrumpido del permiso por nacimiento o adopción o guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente, estas deberán solicitar este permiso, simultáneamente con la solicitud de los permisos referidos, según modelo normalizado (Anexo I), señalando en el citado anexo los recuadros correspondientes a ambos permisos.

En el caso de haber optado por un disfrute interrumpido de dichos permisos, las personas interesadas deberán solicitar el permiso retribuido de cuatro semanas adicionales, simultáneamente con la solicitud

FIRMADO POR	PABLO QUESADA RUIZ - Director/a Gral. Rrhh y Profesorado	11/06/2021 16:20:43	PÁGINA 33/52
VERIFICACIÓN	tFc2eHPVPQXDPEAUP398S3CEBT6F2L	<a href="https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma">https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma</a>	



del último periodo de disfrute del permiso por nacimiento o adopción o guarda con fines de adopción o acogimiento, según modelo normalizado, señalando los recuadros correspondientes a ambos permisos.

c) Requisitos:

Los requisitos exigibles para su disfrute han de ser idénticos a los que requiere la norma para el permiso por nacimiento para la madre biológica, adopción o guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente.

Este permiso deberá disfrutarse de forma ininterrumpida e inmediatamente posterior al permiso por nacimiento o adopción o guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente.

Dadas las necesidades del servicio educativo, este permiso solo podrá disfrutarse a jornada completa. Asimismo, cuando el período de vacaciones coincida con este permiso se disfrutarán de forma inmediata a la finalización del disfrute de todos los permisos relacionados con el nacimiento o adopción o guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple.

Cuando este permiso se adicione al de maternidad, en el caso de no supervivencia del recién nacido, del fallecimiento del mismo durante el periodo de baja maternal y en aquellos en que se produzca el aborto de un feto a partir de la veintiuna semana de gestación (supuestos en los que, conforme a la cláusula tercera, punto tres, del Acuerdo de 9 de julio de 2013, la empleada pública tiene derecho al permiso por parto) se actuará conforme al informe de la Dirección General de Recursos Humanos y Función Pública, de fecha 5 de abril de 2017, emitido con ocasión de consulta de la Dirección General del Profesorado y Gestión de Recursos Humanos, cuyo tenor literal es el siguiente:

*"...En cuanto al permiso retribuido de cuatro semanas adicionales, hay que partir de que, por su propio carácter adicional, no se trata de un permiso independiente, sino de ampliación de un permiso ya preexistente que es el permiso por parto; por ello, si la persona empleada pública tiene derecho al permiso por parto, podrá hacer uso del permiso de cuatro semanas adicionales, debiendo disfrutar éste sin solución de continuidad temporal con el permiso por parto, pues aquél es una ampliación de éste, que según su normativa reguladora, ha de disfrutarse de forma ininterrumpida..."*

El personal funcionario que disfrute del permiso del progenitor diferente de la madre biológica por nacimiento, guarda con fines de adopción, acogimiento o adopción de un hijo o hija, del artículo 49 c) del TREBEP, no tendrá derecho a este permiso, puesto que a los mismos les corresponde su propio "permiso adicional de paternidad" que se contempla en el Acuerdo del Consejo de Gobierno de 17 de julio de 2018 y en la Ley 9/2018, de 8 de octubre, por la que se modifica la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía.

d) Derechos económicos y administrativos.

Los derechos económicos son plenos.

El tiempo transcurrido durante el disfrute de este permiso se computará como de servicio efectivo a todos los efectos.

**21. PERMISO DEL PROGENITOR DIFERENTE DE LA MADRE BIOLÓGICA POR NACIMIENTO, GUARDA CON FINES DE ADOPCIÓN, ACOGIMIENTO O ADOPCIÓN DE UN HIJO O HIJA.**

Este permiso se halla regulado en el artículo 49, c) del TREBEP.

FIRMADO POR	PABLO QUESADA RUIZ - Director/a Gral. Rrhh y Profesorado	11/06/2021 16:20:43	PÁGINA 34/52
VERIFICACIÓN	tFc2eHPVPQXDPEAUP398S3CEBT6F2L	<a href="https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma">https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma</a>	



Los supuestos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente, 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.

#### CONSIDERACIONES GENERALES:

a) Órgano competente para la concesión:

La persona titular de la Delegación Territorial.

b) Solicitud:

La solicitud, según modelo normalizado (Anexo I), será presentada por la persona interesada en el centro de servicio, que lo remitirá con carácter inmediato a la Delegación Territorial correspondiente. De ser posible, deberá ser presentada previamente a la fecha para la que se solicita el permiso o el mismo día en que tenga lugar el hecho causante. De no ser posible, esta deberá ser presentada en el plazo de los diez días naturales posteriores, aportando la documentación acreditativa que lo motivó. En cualquier caso, es obligatorio comunicar al centro de servicio, lo antes posible, la causa de la ausencia al puesto de trabajo.

En el supuesto de optar por el disfrute de este permiso de forma interrumpida, será necesario aportar documentación que acredite que, en la fecha del hecho causante, el otro progenitor se encuentra trabajando.

En el caso del disfrute interrumpido una vez transcurridas las seis semanas inmediatamente posteriores al hecho causante, se requerirá para cada período de disfrute, una solicitud según modelo normalizado, que deberá ser presentada, con una antelación de al menos 15 días hábiles, en el centro de servicio que, a su vez, lo remitirá con carácter inmediato a la Delegación Territorial correspondiente.

c) Duración:

Este permiso tendrá una duración de dieciséis semanas de las cuales las seis semanas inmediatamente posteriores al hecho causante deberán disfrutarse de forma obligatoria e ininterrumpida.

En el caso de que ambos progenitores trabajen y transcurridas las seis primeras semanas de descanso obligatorio, el período de disfrute de este permiso podrá llevarse a cabo de manera interrumpida dentro de los doce meses a contar o bien desde el nacimiento del hijo o hija, o bien desde la resolución judicial por la que se constituya la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. Dadas las necesidades del servicio educativo, en el caso del disfrute interrumpido, este se realizará por periodos, como mínimo, de dos semanas completas.

Este permiso se ampliará en dos semanas más, una para cada uno de los progenitores, en los supuestos de discapacidad del hijo o hija, y por cada hijo o hija a partir del segundo en los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples. En el caso de existir un único progenitor (familia monoparental), este podrá disfrutar de las dos semanas.

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

En el supuesto de no supervivencia del recién nacido, del fallecimiento del mismo durante el periodo de baja maternal y en aquellos en que se produzca el aborto de un feto a partir de la veintiuna semana de gestación, el periodo de duración del permiso no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

FIRMADO POR	PABLO QUESADA RUIZ - Director/a Gral. Rrhh y Profesorado	11/06/2021 16:20:43	PÁGINA 35/52
VERIFICACIÓN	tFc2eHPVPQXDPEAUP398S3CEBT6F2L	<a href="https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma">https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma</a>	



Los días de permiso han de ser naturales, entendiéndose que su cómputo comienza el mismo día del hecho causante. En lo que se refiere a la guarda con fines de adopción, acogimiento o adopción de un hijo o hija, el hecho causante del permiso debe entenderse referido a la fecha de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o acogimiento, o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción.

Dadas las necesidades del servicio educativo, este permiso solo podrá disfrutarse a jornada completa. Asimismo, cuando el período de vacaciones coincida con este permiso, estas se disfrutarán de forma inmediata a la finalización del disfrute de todos los períodos del permiso del progenitor diferente de la madre biológica por nacimiento, guarda con fines de adopción, acogimiento o adopción de un hijo o hija.

En los supuestos en los que se dé una situación de incapacidad temporal antes del parto, de conformidad con el artículo 27.2, segundo párrafo, del Real Decreto 295/2009, de 6 de marzo, o de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o acogimiento, o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción, una vez producido estos, el progenitor diferente de la madre biológica pasará a disfrutar de este permiso. Si transcurrido este, la anterior situación de incapacidad temporal persistiera, se reanuda la misma.

Por otro lado, de acuerdo con el artículo 27.2, quinto párrafo, del mismo Real Decreto 295/2009, a lo largo del disfrute de este permiso, no procede el reconocimiento del subsidio por incapacidad temporal derivada de contingencias comunes o profesionales sobrevenidas durante dicho periodo, con lo que el disfrute del mencionado permiso no quedaría interrumpido si concurrieran estas circunstancias.

d) Formación

Durante el disfrute de este permiso, transcurridas las primeras semanas ininterrumpidas e inmediatamente posteriores a la fecha del hecho causante, se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración.

e) Derechos económicos y administrativos.

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.

El tiempo transcurrido durante el disfrute de este permiso se computará como de servicio efectivo a todos los efectos.

f) Este permiso es común al personal funcionario de carrera e interino.

El personal laboral docente disfrutará de este permiso en los mismos términos que el personal funcionario, de conformidad con lo establecido en el artículo 7 del TREBEP, modificado por el Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo.

**22. PERMISO ADICIONAL AL DEL PROGENITOR DIFERENTE DE LA MADRE BIOLÓGICA POR NACIMIENTO, GUARDA CON FINES DE ADOPCIÓN, ACOGIMIENTO O ADOPCIÓN DE UN HIJO O HIJA.**

Este permiso lo contempla el Acuerdo de 17 de julio de 2018, del Consejo de Gobierno, por el que se aprueba el Acuerdo Marco de 13 de julio de 2018, de la Mesa General de Negociación Común del Personal Funcionario, Estatutario y Laboral de la Administración de la Junta de Andalucía, para la mejora de la

FIRMADO POR	PABLO QUESADA RUIZ - Director/a Gral. Rrhh y Profesorado	11/06/2021 16:20:43	PÁGINA 36/52
VERIFICACIÓN	tFc2eHPVPQXDPEAUP398S3CEBT6F2L	<a href="https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma">https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma</a>	





calidad del empleo público y de las condiciones de trabajo del personal del sector público andaluz, así como el artículo 40.1 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, de Promoción de la igualdad de género en Andalucía, modificado por la Ley 9/2018, de 8 de octubre, y por su Disposición transitoria segunda.

#### CONSIDERACIONES GENERALES

a) Órgano competente para la concesión:

Dado que este permiso adicional tiene la misma naturaleza que el permiso del progenitor diferente de la madre biológica por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, el órgano competente para su concesión es el mismo, es decir, la persona titular de la Delegación Territorial, que deberá realizar las mismas actuaciones que respecto a este último.

b) Solicitud:

En el supuesto de que las personas interesadas hayan optado por un disfrute ininterrumpido del permiso del progenitor diferente de la madre biológica por nacimiento, guarda con fines de adopción, acogimiento o adopción, estas deberán solicitar este permiso adicional, simultáneamente con la solicitud del permiso anteriormente referido, según modelo normalizado (Anexo I), señalando en el citado anexo los recuadros correspondientes a ambos permisos.

En el caso de haber optado por un disfrute interrumpido, las personas interesadas deberán solicitar este permiso adicional, simultáneamente con la solicitud del último periodo de disfrute del permiso del progenitor diferente de la madre biológica por nacimiento o adopción o guarda con fines de adopción o acogimiento, según modelo normalizado, señalando los recuadros correspondientes a ambos permisos.

c) Duración:

Conforme al Acuerdo Marco de 13 de julio de 2018, de la Mesa General de Negociación “ Una vez agotado el permiso del progenitor diferente de la madre biológica por nacimiento, guarda con fines de adopción o acogimiento, o adopción de un hijo o hija, y a continuación del mismo, el personal empleado público incluido en esta Instrucción dispondrá de un permiso adicional retribuido con una duración que, sumada al citado permiso regulado conforme a la legislación básica estatal vigente, alcance un período de descanso total de veinte semanas, o de las que corresponda en caso de discapacidad del hijo o hija y por cada hijo o hija a partir del segundo en caso de parto, adopción o acogimiento múltiples. “

En base a lo anterior, la duración de este permiso será de cuatro semanas, que sumadas a las dieciséis semanas del permiso previsto en el artículo 49 c) del TREBEP (permiso del progenitor diferente de la madre biológica por nacimiento, guarda con fines de adopción o acogimiento, o adopción de un hijo o hija), totalizan las veinte semanas que prevé el Acuerdo del Consejo de Gobierno.

Este permiso es intransferible al otro progenitor y, en el caso del personal docente, deberá disfrutarse, de forma ininterrumpida e inmediata a la finalización del permiso del progenitor diferente de la madre biológica por nacimiento guarda con fines de adopción, acogimiento o adopción de un hijo o hija, siempre dentro de los doce meses siguientes al hecho causante.

Dadas las necesidades del servicio educativo, este permiso solo podrá disfrutarse a jornada completa. Asimismo, cuando el período de vacaciones coincida con este permiso, estas se disfrutarán de forma inmediata a la finalización del disfrute de todos los períodos del permiso del progenitor diferente de la madre biológica por nacimiento, guarda con fines de adopción, acogimiento o adopción de un hijo o hija (incluido el permiso adicional).

FIRMADO POR	PABLO QUESADA RUIZ - Director/a Gral. Rrhh y Profesorado	11/06/2021 16:20:43	PÁGINA 37/52
VERIFICACIÓN	tFc2eHPVPQXDPEAUP398S3CEBT6F2L	<a href="https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma">https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma</a>	





Este permiso es común al personal funcionario de carrera, interino y laboral docente. El personal funcionario interino, así como el personal laboral temporal tendrá derecho al disfrute de este permiso mientras se mantenga la relación contractual con la Junta de Andalucía.

d) Derechos económicos y administrativos.

Los derechos económicos son plenos.

El tiempo transcurrido durante el disfrute de este permiso se computará como de servicio efectivo a todos los efectos.

### 23. PERMISO POR RAZÓN DE VIOLENCIA DE GÉNERO SOBRE LA MUJER FUNCIONARIA.

Este permiso, común al personal funcionario de carrera e interino, se halla regulado en el artículo 49, d) del TREBEP, modificado por el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres en el empleo y la ocupación, en los siguientes términos:

*“ 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.”*

En el supuesto de reducir su jornada de trabajo, de acuerdo con el párrafo anterior, la funcionaria pública mantendrá sus retribuciones íntegras cuando reduzca su jornada en un tercio o menos.

En cuanto al personal laboral docente, será de aplicación lo dispuesto en el artículo 37.8 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, que establece:

*“Los trabajadores que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a 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...”*

#### CONSIDERACIONES GENERALES:

a) Órgano competente para la concesión:

La persona titular de la Delegación Territorial competente en materia de educación.

b) Solicitud:

La solicitud del permiso deberá efectuarse en el modelo normalizado (Anexo I).

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

FIRMADO POR	PABLO QUESADA RUIZ - Director/a Gral. Rrhh y Profesorado	11/06/2021 16:20:43	PÁGINA 38/52
VERIFICACIÓN	tFc2eHPVPQXDPEAUP398S3CEBT6F2L	<a href="https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma">https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma</a>	



En el supuesto de reducir la jornada de trabajo, esta reducción 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. Dicha reducción habrá de distribuirse de manera que afecte de forma proporcional a la parte lectiva y a la no lectiva.

Al objeto de planificar adecuadamente el funcionamiento de los centros educativos y garantizar la continuidad pedagógica del alumnado que el derecho a la educación requiere, esta reducción de jornada deberá solicitarse, según modelo normalizado (Anexo I), antes del 1 de julio de cada año en la Delegación Territorial correspondiente.

La reducción de jornada se extenderá hasta la finalización del curso escolar (31 de agosto).

No obstante lo establecido en los párrafos anteriores, si una vez comenzado el curso académico se produjera una circunstancia sobrevenida, debidamente acreditada, que pudiera motivar una reducción de jornada, modificar la reducción ya concedida o renunciar a la misma, podría atenderse dicha solicitud si ello no produjera distorsión en la plantilla de funcionamiento ni en el servicio educativo.

#### **24. PERMISO PARA LAS VÍCTIMAS DE TERRORISMO Y SUS FAMILIARES DIRECTOS.**

Este permiso, común al personal funcionario de carrera e interino, se halla regulado en el artículo 49 f) del TREBEP.

En cuanto al personal laboral, será de aplicación lo dispuesto en el artículo 37.8 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores

Para hacer efectivo el derecho a la protección y a la asistencia social integral, el personal docente funcionario o laboral, que haya sufrido daños físicos o psíquicos como consecuencia de la actividad terrorista, su cónyuge o persona con análoga relación de afectividad, y los hijos e hijas de los heridos y fallecidos, siempre que ostenten la condición de funcionarias o funcionarios y de víctimas del terrorismo de acuerdo con la legislación vigente, así como el personal funcionario amenazado en los términos del artículo 5 de la Ley 29/2011, de 22 de septiembre, de Reconocimiento y Protección Integral a las Víctimas del Terrorismo, previo reconocimiento del Ministerio del Interior o de sentencia judicial firme, tendrán derecho a la reducción de la jornada con disminución proporcional de la retribución o, en su caso, a la adaptación del horario, para lo que se deberá poner en conocimiento de la dirección de los centros docentes y servicios educativos con anterioridad suficiente a la elaboración de los horarios al inicio del curso académico. La necesidad de dichas medidas deberán justificarse convenientemente.

#### **CONSIDERACIONES GENERALES:**

a) Órgano competente para su concesión:

La persona titular de la Delegación Territorial competente en materia de Educación.

b) Solicitud:

Se realizará según modelo normalizado (Anexo I), que deberá ir acompañado del reconocimiento del Ministerio del Interior o sentencia judicial firme.

En el supuesto de reducir la jornada de trabajo, esta reducción tendrá las mismas modalidades que la normativa vigente prevé para los supuestos de guarda legal o cuidado directo de un familiar, esto es, de

FIRMADO POR	PABLO QUESADA RUIZ - Director/a Gral. Rrhh y Profesorado	11/06/2021 16:20:43	PÁGINA 39/52
VERIFICACIÓN	tFc2eHPVPQXDPEAUP398S3CEBT6F2L	<a href="https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma">https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma</a>	



un tercio o de la mitad de la jornada semanal. Dicha reducción habrá de distribuirse de manera que afecte de forma proporcional a la parte lectiva y a la no lectiva.

Al objeto de planificar adecuadamente el funcionamiento de los centros educativos y garantizar la continuidad pedagógica del alumnado que el derecho a la educación requiere, esta reducción de jornada deberá solicitarse, según modelo normalizado (Anexo I), antes del 1 de julio de cada año en la Delegación Territorial correspondiente.

La reducción de jornada se extenderá hasta la finalización del curso escolar (31 de agosto).

No obstante lo establecido en los apartados anteriores, si una vez comenzado el curso académico, se produjera una circunstancia sobrevenida, debidamente acreditada, que pudiera motivar una reducción de jornada, modificar la reducción ya concedida o renunciar a la misma, podría atenderse dicha solicitud si ello no produjera distorsión en la plantilla de funcionamiento ni en el servicio educativo.

c) Derechos económicos:

En el supuesto de reducción de jornada, se producirá la reducción proporcional de retribuciones.

## 25. PERMISO POR ASUNTOS PARTICULARES SIN RETRIBUCIÓN.

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 del Decreto 349/1996, de 16 de julio.

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 en régimen de sustitución ni el personal laboral temporal en régimen de sustitución.

Respecto del personal funcionario interino y del personal laboral temporal, 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 o listado.

El concreto período de disfrute de este permiso se subordinará a las necesidades del servicio.

Asimismo, 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.

### CONSIDERACIONES GENERALES:

a) Órgano competente para la concesión:

La persona titular de la Delegación Territorial correspondiente.

FIRMADO POR	PABLO QUESADA RUIZ - Director/a Gral. Rrhh y Profesorado	11/06/2021 16:20:43	PÁGINA 40/52
VERIFICACIÓN	tFc2eHPVPQXDPEAUP398S3CEBT6F2L	<a href="https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma">https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma</a>	





b) Solicitud:

La solicitud, en modelo normalizado (Anexo I), la presentará la persona interesada en su centro de servicio, con una antelación de al menos quince 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, deberá motivarse.

c) Duración:

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.

La acumulación de este permiso no retribuido con los permisos de los apartados III.4.3, III.16 y III.26, no podrá exceder de doce meses cada dos años, conforme determina el apartado 4 de la Cláusula Sexta del Acuerdo de 9 de julio de 2013 del Consejo de Gobierno. A efectos de este cómputo, no se considerará el permiso para el cuidado del cónyuge que padezca enfermedad grave o irreversible, contemplado en el apartado III.26 de la presente Circular.

Este permiso no quedará interrumpido si, durante el disfrute del mismo, sobreviniera una situación de incapacidad temporal.

d) Derechos económicos: sin retribución.

## 26. OTROS PERMISOS NO RETRIBUIDOS.

Sin perjuicio de lo establecido en los apartados III.4.3, III.16 y III.25 de esta Circular y de conformidad con lo establecido en la Cláusula Sexta del Acuerdo de 9 de julio de 2013, del Consejo de Gobierno, el personal funcionario de carrera, interino, laboral fijo o indefinido y laboral temporal, 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.

Respecto del personal funcionario interino y del personal laboral temporal, 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 o listado.

Este permiso no será de aplicación al personal interino en régimen de sustitución ni al personal laboral temporal en régimen de sustitución.

### CONSIDERACIONES GENERALES

a) Órgano competente para la concesión:

La persona titular de la Delegación Territorial correspondiente.

b) Solicitud:

La solicitud, en modelo normalizado (Anexo I), la presentará la persona interesada en su centro de servicio, con un mes de antelación para posibilitar la adopción de las necesarias medidas de organización del centro, salvo situaciones sobrevenidas e imprevistas debidamente acreditadas. El responsable del

FIRMADO POR	PABLO QUESADA RUIZ - Director/a Gral. Rrhh y Profesorado	11/06/2021 16:20:43	PÁGINA 41/52
VERIFICACIÓN	tFc2eHPVPQXDPEAUP398S3CEBT6F2L	<a href="https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma">https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma</a>	



centro remitirá dicha solicitud a la Delegación Territorial correspondiente, acompañada del informe oportuno. En el supuesto de que este sea desfavorable, deberá motivarse.

c) Duración:

Se concederá siempre que lo permitan las necesidades del servicio. 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:

- Los diez días lectivos inmediatamente anteriores y posteriores a los períodos no lectivos de Navidad y Semana Santa.
- Los diez días lectivos inmediatamente anteriores a la finalización del régimen ordinario de clase del mes de junio.
- El mes de septiembre.

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.

El personal cuyo cónyuge padezca enfermedad grave o irreversible que requiera cuidados paliativos, podrá solicitar un permiso 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.

La acumulación de este permiso no retribuido con los permisos de los apartados III.4.3, III.16 y III.25. no podrá exceder de doce meses cada dos años. A efectos de este cómputo, no se considerará el permiso para el cuidado del cónyuge que padezca enfermedad grave o irreversible, contemplado en el párrafo anterior.

Este permiso no quedará interrumpido si, durante el disfrute del mismo, sobreviniera una situación de incapacidad temporal.

d) Derechos económicos: sin retribución.

## 27. 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) del TREBEP, podrá disfrutarlos el personal docente en los periodos no lectivos del referido calendario escolar, exceptuando el mes de agosto por ser el periodo vacacional con carácter general en los centros educativos.

En tales períodos, las personas titulares de las direcciones de los centros o responsables de los servicios educativos podrán conceder hasta un máximo de seis días en cada curso académico, sin perjuicio de lo establecido en la cláusula séptima del Acuerdo de 9 de julio de 2013 y en el Acuerdo de la Mesa General de Negociación del personal funcionario, estatutario y laboral de la Administración de la Junta de Andalucía, de 3 de febrero de 2016.

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.

FIRMADO POR	PABLO QUESADA RUIZ - Director/a Gral. Rrhh y Profesorado	11/06/2021 16:20:43	PÁGINA 42/52
VERIFICACIÓN	tFc2eHPVPQXDPEAUP398S3CEBT6F2L	<a href="https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma">https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma</a>	



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 y cierre del correspondiente curso académico. En el supuesto de que el informe emitido por la dirección del centro o responsable del servicio educativo sea desfavorable, este deberá motivarse.

## 28. PERMISO RETRIBUIDO PARA ASISTIR A COMPETICIONES DEPORTIVAS OFICIALES.

Este permiso se halla recogido en el artículo 28.4 del Decreto 336/2009, de 22 de septiembre, que establece que “en los casos de asistencia a competiciones oficiales, en horario de trabajo de los deportistas, entrenadores o técnicos y jueces o árbitros, de Deporte de Rendimiento de Andalucía que hayan accedido por la vía ordinaria, tendrán la consideración de permiso retribuido...”

### CONSIDERACIONES GENERALES:

a) Órgano competente para su concesión:

La persona titular de la Delegación Territorial competente en materia de educación.

b) Solicitud:

La solicitud del permiso deberá efectuarse según modelo normalizado (Anexo I), con la antelación suficiente para garantizar las necesidades del servicio y la adecuada planificación de los recursos humanos.

La persona solicitante deberá adjuntar a la solicitud la siguiente documentación:

- Resolución de la Secretaría General para el Deporte que acredite la inclusión de la persona interesada en la Relación de Deporte de Rendimiento de Andalucía.
- Certificado federativo o documento acreditativo expedido por el correspondiente organismo convocante que haga constar la inscripción o designación de la persona solicitante en la competición oficial correspondiente, indicando la fecha o el periodo de asistencia.

En el plazo de quince días naturales con posterioridad al disfrute del permiso se deberá aportar justificación documental que acredite la asistencia a la competición oficial, en la que deberá figurar la fecha o periodo de duración, lugar de celebración y carácter oficial de la competición.

Será requisito indispensable que la condición de Deporte de Rendimiento esté en vigor a la fecha del disfrute del permiso, de conformidad con los plazos establecidos en el artículo 12 del Decreto 336/2009, de 22 de septiembre.

c) Duración:

La duración será por el tiempo indispensable para hacer posible la asistencia a la referida competición oficial.

d) Derechos económicos: Plenos.

FIRMADO POR	PABLO QUESADA RUIZ - Director/a Gral. Rrhh y Profesorado	11/06/2021 16:20:43	PÁGINA 43/52
VERIFICACIÓN	tFc2eHPVPQXDPEAUP398S3CEBT6F2L	<a href="https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma">https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma</a>	



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

Este permiso se halla regulado en la cláusula quinta del 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.

### 1. FLEXIBILIDAD HORARIA.

El personal docente podrá solicitar medidas de flexibilidad horaria, sin que esto suponga reducción de la jornada de trabajo. Dichas medidas solo podrán autorizarse en aquellos centros donde el horario lectivo del alumnado no coincida en su totalidad con el horario lectivo del personal docente.

#### CONSIDERACIONES GENERALES:

a) Órgano competente para la concesión:

La persona titular de la dirección del centro o responsable del servicio educativo.

b) Solicitud:

Según modelo normalizado (Anexo I).

Al objeto de planificar adecuadamente el funcionamiento de los centros, particularmente en lo referido a horarios del personal docente, la citada flexibilidad horaria 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. En el supuesto de que el informe emitido por la dirección del centro o responsable del servicio educativo sea desfavorable, este deberá motivarse.

c) Duración:

El personal en quien concurra alguna de la siguientes circunstancias podrá solicitar medidas de flexibilidad horaria:

- Las empleadas y empleados públicos que tengan a su cargo hijos e hijas menores de doce años, personas sujetas a tutela o acogimiento 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 tendrán derecho a flexibilizar en una hora diaria el horario de obligada permanencia.
- El personal al que se refiere el apartado anterior que tenga a su cargo personas con discapacidad, hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad, podrá disponer de dos horas de flexibilidad horaria diaria sobre el horario de obligada permanencia que corresponda, 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 horarios de los propios puestos de trabajo.

Tanto en uno como en otro caso, será requisito para poder autorizar, en su caso, la medida, que las personas dependiente acudan para recibir la atención que requieran en Centros fuera del domicilio familiar.

### 2. AUSENCIAS DEL TRABAJO.

#### CONSIDERACIONES GENERALES

a) Órgano competente para la concesión:

La persona titular de la dirección del centro o responsable del servicio educativo.

FIRMADO POR	PABLO QUESADA RUIZ - Director/a Gral. Rrhh y Profesorado	11/06/2021 16:20:43	PÁGINA 44/52
VERIFICACIÓN	tFc2eHPVPQXDPEAUP398S3CEBT6F2L	<a href="https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma">https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma</a>	



b) Solicitud:

Se solicitará en el modelo normalizado (Anexo I), con la antelación suficiente para garantizar las necesidades del servicio y la adecuada planificación de los recursos humanos.

c) Duración:

El personal en quien concurra alguna de la siguientes circunstancias podrá solicitar ausentarse del servicio educativo:

- Tener hijos e hijas con discapacidad y/o personas sujetas a tutela o acogimiento 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.
- Tener previsto someterse a técnicas de fecundación o reproducción asistida. El personal docente tendrá derecho a ausentarse del trabajo por el tiempo indispensable 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.

Las ausencias citadas tendrán la consideración de permisos.

#### IV. LICENCIAS.

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

###### A. AUSENCIAS POR ENFERMEDAD O ACCIDENTE QUE NO DEN LUGAR A INCAPACIDAD TEMPORAL.

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.

###### CONSIDERACIONES GENERALES:

a) 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, ante la ausencia de justificación.

b) Solicitud:

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 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).

FIRMADO POR	PABLO QUESADA RUIZ - Director/a Gral. Rrhh y Profesorado	11/06/2021 16:20:43	PÁGINA 45/52
VERIFICACIÓN	tFc2eHPVPQXDPEAUP398S3CEBT6F2L	<a href="https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma">https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma</a>	



c) Derechos económicos: plenos.

Tanto para este supuesto como para las ausencias que dan lugar a incapacidad temporal, la plenitud de derechos se han restablecido por el Acuerdo de 17 de julio de 2018, del Consejo de Gobierno, en base a la Disposición Adicional 54ª de la Ley 6/2018 de Presupuestos Generales del Estado para 2018.

## B. AUSENCIAS POR ENFERMEDAD COMÚN O PROFESIONAL O ACCIDENTE QUE DEN LUGAR A INCAPACIDAD TEMPORAL.

Tendrán la consideración de situaciones determinantes de incapacidad temporal:

- a) Las debidas a enfermedad común o profesional y a accidente, sea o no de trabajo, mientras el trabajador reciba asistencia sanitaria de la Seguridad Social o Centro autorizado y esté impedido para el trabajo, con una duración máxima de trescientos sesenta y cinco días, prorrogables por otros ciento ochenta días cuando se presuma que durante ellos puede el trabajador ser dado de alta médica por curación.
- b) Los períodos de observación por enfermedad profesional en los que se prescriba la baja en el trabajo durante los mismos, con una duración máxima de seis meses, prorrogables por otros seis cuando se estime necesario para el estudio y diagnóstico de la enfermedad.

A efectos del período máximo de duración de la situación de incapacidad temporal que se señala en la letra a) del apartado anterior, y de su posible prórroga, se computarán los períodos de recaída y de observación.

Se considerará que existe recaída en un mismo proceso cuando se produzca una nueva baja médica por la misma o similar patología dentro de los ciento ochenta días naturales siguientes a la fecha de efectos del alta médica anterior.

Cuando la situación de incapacidad temporal se extinga por el transcurso del plazo de 545 días naturales, 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 o, en caso contrario, para recibir alta médica.

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, con vistas a su reincorporación laboral, la situación clínica del interesado hiciera aconsejable demorar la citada calificación, esta podrá retrasarse por el periodo preciso, que en ningún caso podrá rebasar los 730 días naturales sumados los de incapacidad temporal y los de prolongación de sus efectos. Cumplido este plazo, el médico que atiende al mutualista deberá emitir parte de alta especificando la causa de la misma.

Sin perjuicio de lo anterior, en cualquier momento en que se prevea que la enfermedad o lesión por accidente impedirá definitivamente el desempeño de las funciones públicas, podrá iniciarse, 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.

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.

FIRMADO POR	PABLO QUESADA RUIZ - Director/a Gral. Rrhh y Profesorado	11/06/2021 16:20:43	PÁGINA 46/52
VERIFICACIÓN	tFc2eHPVPQXDPEAUP398S3CEBT6F2L	<a href="https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma">https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma</a>	



Dadas las necesidades del servicio educativo, cuando el período de vacaciones coincida en el tiempo con esta licencia, las vacaciones se disfrutarán en periodos no lectivos, siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

### **B.1. Personal funcionario de carrera acogido al Régimen Especial de la Seguridad Social de los Funcionarios Civiles del Estado.**

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; 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, así como en el Capítulo V, del Título II, del Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

#### CONSIDERACIONES GENERALES:

a) Órgano competente para la concesión:

La competencia para conceder la licencia por enfermedad o accidente que den lugar a Incapacidad temporal y, en su caso, las prórrogas, corresponde a la Delegación Territorial competente en materia de educación, que podrá solicitar el asesoramiento facultativo que, en su caso, estime oportuno.

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

b) Solicitud:

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 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 hábil del inicio de la situación -sin perjuicio de la obligación de comunicar de forma inmediata al órgano en que presta sus servicios las circunstancias que impiden su presencia en el puesto de trabajo-, 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.
- Parte médico de incapacidad temporal, de conformidad con lo establecido en el apartado 1 de la Resolución de 1 de abril de 2019, de la Mutualidad General de Funcionarios Civiles del Estado, para la tramitación electrónica y actualización de modelos previstos en la Orden PRE/1744/2010 de 30 de junio, expedido por alguno de los facultativos de las entidades de asistencia sanitaria concertadas con 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).

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.

FIRMADO POR	PABLO QUESADA RUIZ - Director/a Gral. Rrhh y Profesorado	11/06/2021 16:20:43	PÁGINA 47/52
VERIFICACIÓN	tFc2eHPVPQXDPEAUP398S3CEBT6F2L	<a href="https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma">https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma</a>	





El parte de confirmación de la baja se expedirá, con carácter general, a los quince días naturales contados a partir de la fecha de inicio del proceso patológico que figura en el parte médico inicial. En el caso de que tras la primera confirmación subsista la situación que haya motivado la baja inicial, se expedirán sucesivos partes de confirmación cada quince días naturales contados desde la fecha del inmediatamente anterior. Solo en circunstancias excepcionales se podrá retrasar el plazo de expedición del parte sucesivo de confirmación de la baja sobre el plazo general establecido, que en ningún caso podrá superar el plazo de treinta días naturales.

El parte de confirmación correspondiente al periodo en que se cumpla el décimo y decimosexto mes desde el inicio de la situación de incapacidad temporal deberá llevar cumplimentado el apartado "Informe Médico Adicional de Ratificación", dejando, pues, de existir este como un documento independiente al parte de confirmación.

Cuando el personal facultativo extienda el parte de alta, el trabajador o trabajadora deberá hacerlo llegar a su centro de servicio el mismo día de su expedición. De no ser posible, deberá entregarlo en el mismo acto de su incorporación, sin perjuicio de comunicar, el mismo día de la expedición del parte, al órgano en el que presta servicio su próxima incorporación. Dicha incorporación tendrá lugar al día siguiente de la finalización de la licencia por incapacidad temporal.

La persona responsable del Centro deberá hacer llegar, con carácter inmediato, los diferentes tipos de parte (inicial, confirmación y alta) a la Delegación Territorial correspondiente, a través de la plataforma SÉNECA.

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.

c) Derechos económicos: plenos.

## **B.2. Personal interino, laboral y funcionario de carrera acogido al Régimen General de la Seguridad Social.**

Esta licencia se encuentra regulada en el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social; en el Real Decreto 625/2014, de 18 de julio, por el que se regulan de terminados aspectos de la gestión y control de los procesos por incapacidad temporal en los primeros trescientos sesenta y cinco días de su duración y en la Orden de ESS/1187/2015, de 15 de junio, por la que se desarrolla el citado Real Decreto.

### **CONSIDERACIONES GENERALES:**

a) Solicitud:

Al día siguiente hábil de la expedición del parte de incapacidad temporal por el personal facultativo correspondiente y, en todo caso, como máximo al tercer día del inicio de la situación -sin perjuicio de la obligación de comunicar de forma inmediata al órgano en que presta sus servicios las circunstancias que impiden su presencia en el puesto de trabajo-, 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.
- Parte médico de incapacidad temporal, de conformidad con lo establecido en el Real Decreto 625/2014, de 18 de julio.

FIRMADO POR	PABLO QUESADA RUIZ - Director/a Gral. Rrhh y Profesorado	11/06/2021 16:20:43	PÁGINA 48/52
VERIFICACIÓN	tFc2eHPVPQXDPEAUP398S3CEBT6F2L	<a href="https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma">https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma</a>	





En caso de que persista la patología e impida la reincorporación al puesto de trabajo, la persona interesada deberá presentar en su centro el parte médico de confirmación en el plazo máximo de tres días contados a partir del mismo día de la expedición del parte.

Cuando el personal facultativo extienda el parte de alta, el trabajador o trabajadora deberá hacerlo llegar a su centro de servicio el mismo día de su expedición. De no ser posible, deberá entregarlo en el mismo acto de su incorporación, sin perjuicio de comunicar, el mismo día de la expedición del parte, al órgano en el que presta servicio su próxima incorporación. Dicha incorporación tendrá lugar al día siguiente de la finalización de la licencia por incapacidad temporal.

La persona responsable del Centro habrá de remitir, con carácter inmediato, los diferentes tipos de parte (inicial, confirmación y alta) a la Delegación Territorial correspondiente, a través de la plataforma SÉNECA.

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

b) Derechos económicos: plenos.

## 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 décimo primera de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Dadas las necesidades del servicio educativo, cuando el período de vacaciones coincida en el tiempo con la licencia por riesgo durante el embarazo o por riesgo durante la lactancia natural, estas se disfrutarán de forma inmediata a la finalización del disfrute de todos los permisos relacionados con la maternidad siempre que no haya existido interrupción entre esta licencia y el nacimiento. En el supuesto de extinguirse esta licencia antes del nacimiento, las vacaciones se disfrutarán al finalizar el periodo de suspensión.

### A. Personal funcionario de carrera 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:

a) Órgano competente para la concesión:

La persona titular de la Delegación Territorial correspondiente.

FIRMADO POR	PABLO QUESADA RUIZ - Director/a Gral. Rrhh y Profesorado	11/06/2021 16:20:43	PÁGINA 49/52
VERIFICACIÓN	tFc2eHPVPQXDPEAUP398S3CEBT6F2L	<a href="https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma">https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma</a>	



b) Solicitud:

Según modelo normalizado (Anexo I). 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. No obstante, a fin de garantizar la correcta prestación del servicio, se deberá comunicar a la dirección del centro tan pronto sea posible tal circunstancia.

La persona interesada deberá presentar, en su centro de servicio, los siguientes documentos:

- 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), la persona titular de la Delegación Territorial correspondiente 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 alcanzará 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.

c) Derechos económicos: plenos

**B. Personal interino, laboral y funcionario de carrera acogido al Régimen General de la Seguridad Social.**

NORMATIVA DE APLICACIÓN:

- 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.
- Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de Octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de Seguridad Social.

CONSIDERACIONES GENERALES:

a) Órgano competente para la concesión:

La persona titular de la Delegación Territorial correspondiente.

FIRMADO POR	PABLO QUESADA RUIZ - Director/a Gral. Rrhh y Profesorado	11/06/2021 16:20:43	PÁGINA 50/52
VERIFICACIÓN	tFc2eHPVPQXDPEAUP398S3CEBT6F2L	<a href="https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma">https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma</a>	



#### b) Solicitud

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, solicitará en la Delegación Territorial correspondiente, un certificado de la empresa sobre la actividad desarrollada y las condiciones del puesto de trabajo.

La trabajadora, con esta documentación, 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.

#### c) Derechos económicos: plenos

### V. 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 se 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 solo 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 21.3 b) de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas 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*

FIRMADO POR	PABLO QUESADA RUIZ - Director/a Gral. Rrhh y Profesorado	11/06/2021 16:20:43	PÁGINA 51/52
VERIFICACIÓN	tFc2eHPVPQXDPEAUP398S3CEBT6F2L	<a href="https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma">https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma</a>	



*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 del artículo 24.1 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, el silencio administrativo, transcurridos los plazos antes referidos, sin notificación de la resolución expresa de la misma, producirá el efecto estimatorio de la solicitud.

## **VI. 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.

## **VII. ANEXOS.**

A la presente Circular se adjuntan los siguientes documentos:

ANEXO I: Modelo normalizado de solicitud.

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

## **VIII. DIFUSIÓN DE LA CIRCULAR Y VIGENCIA**

La presente Circular surtirá efectos desde la fecha de su firma, a partir de la cual quedarán sin efectos aquellas Instrucciones y Circulares que se opongan a la misma y, en particular, la Circular de 6 de febrero de 2013, sobre permisos, licencias y reducciones de jornada del personal docente del ámbito de gestión de la Consejería de Educación de la Junta de Andalucía, así como el texto refundido de fecha 5 de mayo de 2014.

Se hará pública en el portal *web* de la Consejería competente en materia de Educación. Asimismo, las Delegaciones Territoriales competentes en materia de educación arbitrarán las medidas oportunas para su difusión a todos los centros y servicios educativos de sus respectivos ámbitos de gestión, remitiéndose copia de la misma a las correspondientes Juntas de Personal.

Sevilla, la fecha de la firma.

**EL DIRECTOR GENERAL DEL PROFESORADO Y  
GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS  
Pablo Quesada Ruiz**

FIRMADO POR	PABLO QUESADA RUIZ - Director/a Gral. Rrhh y Profesorado	11/06/2021 16:20:43	PÁGINA 52/52
VERIFICACIÓN	tFc2eHPVPQXDPEAUP398S3CEBT6F2L	<a href="https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma">https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma</a>	