



Circular 2/2007, de 22 de mayo, de la Dirección General de Recursos Humanos, que modifica la Circular 2/2005, de 23 de septiembre, relativa a permisos y licencias del personal docente que desempeñe sus funciones en los centros docentes públicos no universitarios.

Mediante la Ley 7/2007, de 12 de abril, se aprueba el Estatuto Básico del Empleado Público, naciendo con la vocación de establecer los principios generales aplicables a las relaciones del personal funcionario de todas las Administraciones Públicas así como aquellas otras que también se declaren aplicables al personal laboral.

La entrada en vigor del Estatuto Básico del Empleado Público afecta a la regulación existente en materia de permisos. Por un lado el artículo 48.1 establece una relación de permisos de carácter general aplicables en esta Administración como elenco de mínimos y por otro lado, el artículo 49 regula determinados permisos por motivos de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y por razón de violencia de género, introduciendo como novedades, entre otras, el permiso de paternidad, la ampliación en dos semanas en los casos de discapacidad del hijo o menor ya sea por parto, adopción o acogimiento; la ampliación del permiso por parto en caso de que sea prematuro; la desaparición del límite de la edad de seis años en los supuestos de adopción y acogimiento; o bien la posibilidad de disfrutar un permiso adicional parcialmente retribuido de hasta 2 meses en los casos de adopción y acogimiento internacional, si fuera necesario el desplazamiento previo al país de origen del adoptado.

Asimismo, entre otros cambios legislativos recientemente producidos, la disposición adicional vigesimoprimera de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, modifica el artículo 69.3 de la Ley de Funcionarios Civiles del Estado, aprobado por Decreto 315/1964, de 7 de febrero, incluyendo la nueva modalidad de licencia por riesgo durante la lactancia como consecuencia de la modificación que del artículo 26.4 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, hace la disposición adicional duodécima de la citada Ley Orgánica.

Todas esas modificaciones afectan a la regulación normativa existente en Castilla y León en materia de permisos y licencias, por lo que, en aras a una correcta interpretación y aplicación de las mencionadas modificaciones al personal funcionario o en su caso interino que desempeñe sus funciones en los centros docentes públicos no universitarios, y de conformidad con el artículo 6 del Decreto 79/2003, de 17 de julio, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Educación, se hace necesario dictar la siguiente Circular que modifica la Circular 2/2005, de 23 de septiembre, de la Dirección General de Recursos Humanos, relativa a permisos y licencias del personal docente que desempeñe sus funciones en los centros docentes públicos no universitarios.

Primero.

El punto 1.1 del apartado primero de la Circular 2/2005, de 23 de septiembre, queda redactado de la siguiente forma:



1. Permiso por parto, adopción o acogimiento y de paternidad.

a) El permiso por parto tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas. Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del hijo y, por cada hijo a partir del segundo, en los supuestos de parto múltiple. El permiso se distribuirá a opción de la funcionaria siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste de permiso.

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

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

Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades del servicio lo permitan, y en los términos dispuestos en el Real Decreto 180/2004, de 30 de enero. No obstante, sólo podrá acogerse al permiso a tiempo parcial el personal que preste sus servicios a tiempo total.

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

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

b) El permiso por adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas. Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del menor adoptado o acogido y por cada hijo, a partir del segundo, en los supuestos de adopción o acogimiento múltiple.

El cómputo del plazo se contará a elección del funcionario, a partir de la decisión administrativa o judicial de 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 el caso de que ambos progenitores trabajen, el permiso se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre en periodos ininterrumpidos.



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

Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades de servicio lo permitan, y en los términos dispuestos en el Real Decreto 180/2004, de 30 de enero. No obstante, sólo podrá acogerse al permiso a tiempo parcial el personal que preste sus servicios a tiempo total.

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

Con independencia del permiso de hasta dos meses previsto en el párrafo anterior y para el supuesto contemplado en dicho párrafo, el permiso por adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución judicial por la que se constituya la adopción o la decisión administrativa o judicial de acogimiento. No obstante, de conformidad con el artículo 60.6 de la Ley 7/2005, de 24 de mayo, de la Función Pública de Castilla y León, cuando dicho desplazamiento constituya una obligación impuesta como requisito inexcusable en la normativa de aplicación, las retribuciones a percibir serán del 100% únicamente por el tiempo que resulte necesario a tales fines, siempre que el mismo no exceda de esas cuatro semanas.

A tenor de lo dispuesto en el artículo 12.3 del Decreto 210/2000, de 11 de octubre, sobre vacaciones, licencias y permisos del personal al servicio de la Administración de Castilla y León, si la adopción o el acogimiento no llegara a producirse, cualquier nuevo intento de adopción o acogimiento, tanto nacional como internacional, efectuado en los doce meses siguientes conllevará exclusivamente el derecho al permiso que le corresponda menos el tiempo consumido.

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

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

c) El permiso de paternidad por el nacimiento, acogimiento o adopción de un hijo, tendrá una duración de quince días naturales ininterrumpidos, a disfrutar por el padre o el otro progenitor a partir de la fecha del nacimiento, de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción.

Los supuestos de nacimiento, adopción o acogimiento múltiples no producirán variación de la duración de este permiso.

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

d) Normas comunes: en los casos previstos en los apartados a), b) y c) el tiempo transcurrido durante el disfrute de estos permisos se computará como de servicio efectivo a todos los efectos, garantizándose la plenitud de derechos económicos de la funcionaria y, en su caso, del otro progenitor funcionario, durante todo el periodo de duración del permiso, y, en su caso, durante los periodos posteriores al disfrute de este, si de acuerdo con la normativa aplicable, el derecho a percibir algún concepto retributivo se determina en función del periodo de disfrute del permiso.

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

Por último, la documentación a acompañar durante el disfrute de estos permisos será la establecida en el artículo 13 del Decreto 210/2000, de 11 de octubre, sobre vacaciones, licencias y permisos del personal al servicio de la Administración de Castilla y León.

Segundo.

A tenor de lo dispuesto en el artículo 49 c) de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, queda sin efecto el permiso por nacimiento, adopción o acogimiento de hijo señalado en el punto 1.2 del apartado primero de la Circular 2/2005, de 23 de septiembre.

Tercero.

3.1.- Teniendo en cuenta el último párrafo del artículo 48.1 f) de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, el cuarto párrafo del punto 1.10 del apartado primero de la Circular 2/2005, de 23 de septiembre, relativo al permiso de lactancia se sustituye por el siguiente:

Este permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción o acogimiento múltiples.

3.2 Asimismo y de conformidad con el citado artículo del Estatuto Básico del Empleado Público, se suprime el último párrafo del punto 1.10, añadiéndose al final del mismo los siguientes párrafos:

A tenor de lo dispuesto en el segundo párrafo del artículo 48.1 f) de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, se podrá solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido de 1 mes o el que resulte, en su caso, en los supuestos de parto, adopción o acogimiento múltiples.

Esté permiso acumulado se disfrutará a continuación del permiso por parto, adopción o acogimiento y en las mismas condiciones. La opción deberá ser debidamente comunicada antes del inicio del permiso y una vez ejercida la misma no procederá el cambio de modalidad de disfrute.

Cuando el permiso por parto, adopción o acogimiento coincida en todo o en parte con el periodo vacacional se permitirá disfrutar la parte que reste de vacaciones anuales una vez finalizados dichos permisos, incluido en su caso el periodo acumulado de lactancia, aunque se haya iniciado el periodo lectivo de septiembre.

Cuarto.

El punto 1.12 del apartado primero de la Circular 2/2005, de 23 de septiembre, queda redactado como sigue:

12. Por nacimiento de hijos prematuros o que, por cualquier otra causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto.

De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 48.1.g) de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, por nacimiento de hijos prematuros o que por cualquier otra causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la funcionaria o el funcionario tendrá derecho a ausentarse del trabajo durante un máximo de dos horas diarias percibiendo las retribuciones íntegras. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional de sus retribuciones.

En su caso, se ajustará el horario personal de forma que no se haga coincidir dicho periodo con el correspondiente a horas de docencia directa.

No obstante, sólo podrá acogerse a la reducción de jornada el personal que preste sus servicios a tiempo total.

Quinto.

Los párrafos primero y tercero del punto 1.15 del apartado primero de la Circular 2/2005, de 23 de septiembre, relativo al permiso de reducción de jornada por razón de guarda legal, quedan redactados de la siguiente manera, respectivamente:

A tenor de lo dispuesto en el artículo 48.1.h) de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, el artículo 61.d) de la Ley 7/2005, de 24 de mayo, de la Función Pública de Castilla y León y el artículo 18.1 del Decreto 210/2000, de 11 de octubre, sobre vacaciones, licencias y permisos del personal al servicio de la Administración de Castilla y León, por razones de guarda legal; cuando el funcionario tenga el cuidado directo de algún menor de doce años, de persona mayor que requiera especial dedicación, o de una persona con discapacidad que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de jornada, a su elección, de entre un mínimo de la décima parte y un máximo de la mitad de su duración, con la reducción proporcional de sus retribuciones.



Empleado Público, la dirección del centro, en coordinación con la correspondiente Dirección Provincial de Educación, adoptará las medidas oportunas necesarias al objeto de hacer compatible el ejercicio de tales deberes con la adecuada y correcta prestación del servicio educativo asegurando en todo momento al alumnado una educación integral y continua.

Octavo.

El párrafo tercero del punto 1.11 del apartado primero de la Circular 2/2005, de 23 de septiembre, relativo al permiso por guarda legal de un familiar que padeciera disminución física, psíquica o sensorial igual o superior al treinta y tres por ciento, queda redactado de la siguiente manera:

Asimismo, a este permiso le será de aplicación lo dispuesto en los párrafos segundo y tercero señalados en el permiso de lactancia.

Noveno.

Se modifica el punto 2 del apartado segundo de la Circular 2/2005, de 23 de septiembre, con motivo de la nueva redacción que del artículo 69.3 de la Ley de Funcionarios Civiles del Estado hace la disposición adicional vigesimoprimer de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, el cual queda redactado de la siguiente manera:

2. Por riesgo durante el embarazo y durante la lactancia.

Podrá concederse licencia por riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia natural de hijos menores de nueve meses en los mismos términos y condiciones que las previstas en el apartado anterior para la licencia de enfermedad, cuando las circunstancias a que se refieren los números 3 y 4 del artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, afectasen a una funcionaria incluida en el ámbito de aplicación del mutualismo administrativo.

Décimo.

Se añade en el apartado segundo de la Circular 2/2005, de 23 de septiembre el siguiente punto 7:

7. Por realización de prácticas.

De conformidad con el segundo párrafo del artículo 72 de la Ley de Funcionarios Civiles del Estado, se podrá conceder una licencia a los funcionarios en prácticas que ya estuviesen prestando servicios remunerados en la Administración como funcionarios de carrera durante el tiempo que se prolongue el curso selectivo o periodo de prácticas, percibiendo las retribuciones que para los funcionarios en prácticas establezca la normativa vigente.



Undécimo.

Los permisos cuyo disfrute se haya iniciado con anterioridad al 13 de mayo de 2007, fecha de la entrada en vigor de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, se regirán por la normativa vigente en el momento de su concesión.

No obstante, quienes a la entrada en vigor de la citada norma se encuentren disfrutando del permiso por lactancia, podrán solicitar su acumulación en las jornadas completas y retribuidas que en proporción les correspondan, si bien, puesto que el objeto de atención preferente ha de ser garantizar el ejercicio efectivo del derecho a una educación continua e integral de los alumnos, el cálculo debe dar como resultado, para que ambos derechos puedan ser compatibles, un mínimo acumulado de una semana.

Valladolid, a 22 de mayo de 2007
LA DIRECTORA GENERAL
DE RECURSOS HUMANOS




do.: Rocío Lucas Navas