

**Instrucción n° /2007 de la Dirección General de Gestión de Recursos Humanos por la que se modifica la Circular de 6 de abril de 2005, de la Dirección General de Gestión de Recursos Humanos, sobre licencias y permisos con motivo de la entrada en vigor de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público**

La publicación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público (en adelante EBEP), hacen conveniente modificar algunos apartados de la Circular de 6 de abril de 2005, de la Dirección General de Gestión de Recursos Humanos, sobre licencias y permisos.

Igualmente, se hace necesario introducir en la misma algunas aclaraciones que resuelvan la problemática que ha planteado la abundante casuística surgida en la aplicación de algunos de sus apartados.

En su virtud, se modifican los apartados de la Circular de 6 de abril de 2005, de la Dirección General de Gestión de Recursos Humanos, sobre licencias y permisos, que a continuación se indican:

1.- Se añade un párrafo al final del apartado I (Antecedentes) de la Circular de 6 de abril de 2005, de la Dirección General de Gestión de Recursos Humanos, sobre Permisos y licencias, con el siguiente texto:

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

2.- La letra e) del punto 1 de apartado II.1 “Permiso por traslado de domicilio” de la Circular de 6 de abril de 2005, de la Dirección General de Gestión de Recursos Humanos, sobre Permisos y licencias, queda redactado de la siguiente forma:

“e) CONSIDERACIONES GENERALES: Este permiso corresponde por igual al personal funcionario de carrera y funcionario interino.

En todo caso la realización del traslado deberá ser acreditada fehacientemente”.

3.- El punto 1 de apartado II.2 “Permiso por matrimonio o inscripción como pareja de hecho” de la Circular de 6 de abril de 2005, de la Dirección General de Gestión de Recursos Humanos, sobre Permisos y licencias, queda redactado de la siguiente forma:

“a) REGULACION: En el ámbito de la Comunidad Autónoma de Andalucía, este permiso se encuentra regulado en el 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, y recogido en 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.

b) EQUIPARACION DE LAS PAREJAS DE HECHO AL MATRIMONIO. Conforme al artículo 12.1.1. del Decreto 349/1996, de 16 de julio, en la redacción dada por el Decreto 347/2003, de 9 de diciembre, en relación con el 21 de la Ley 5/2002, de Parejas de Hecho, la constitución de tales relaciones dará derecho a una licencia de 15 días

c) TRAMITACION: La solicitud, en modelo normalizado (Anexo I), deberá ser presentada por la persona interesada en su Centro de destino, al menos con un mes de antelación a la fecha de su disfrute, debiendo acreditar la celebración del matrimonio o la constitución de la pareja de hecho en el plazo de veinte días hábiles desde que tuvo lugar.

d) COMPETENCIA: La competencia para autorizar este permiso corresponde a la Delegación Provincial, en virtud de la Orden de 22 de septiembre de 2003, de delegación de competencias en diversos órganos de la Consejería.

e) DERECHOS ECONOMICOS: Plenos.

f) CONSIDERACIONES GENERALES: Los días de duración del permiso se han de entender naturales, y deben ser consecutivos y comprender, en todo caso, el día en que se celebre el matrimonio o se constituya la pareja de hecho, entendiéndose 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.

La regulación de este permiso es común para el personal funcionario de carrera y funcionario interino”.

4.- El punto 3 de apartado II.2 “Permiso por nacimiento, adopción de hijos o acogimiento preadoptivo o permanente” de la Circular de 6 de abril de 2005, de la Dirección General de Gestión de Recursos Humanos, sobre Permisos y licencias, queda redactado de la siguiente forma:

**“3.- PERMISO DE PATERNIDAD POR NACIMIENTO,  
ADOPCIÓN DE HIJOS O ACOGIMIENTO PREADOPTIVO O  
PERMANENTE**

a) REGULACIÓN: Este permiso está regulado en el artículo 49.c) de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del EBEP, quedando redactado como sigue:

“Permiso por paternidad por el nacimiento, acogimiento, o adopción de un hijo: tendrá una duración de **quince días**, a disfrutar por el padre o el otro progenitor a partir de la fecha del nacimiento, de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción.”

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

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

Los funcionarios que hayan hecho uso del permiso por parto o maternidad, paternidad y adopción o acogimiento tendrán derecho, una vez finalizado el período de permiso, a reintegrarse 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.

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

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

c) COMPETENCIA: La competencia para autorizar este permiso corresponde a la Dirección del Centro Público de Enseñanza o persona responsable del Servicio Educativo, en virtud de la Orden de 22 de septiembre de 2003, de delegación de competencias en diversos órganos de la Consejería, que deberá comunicarlo inmediatamente a la Delegación Provincial, a los efectos de su conocimiento y, en el caso, de personal afiliado al Régimen General de la Seguridad Social, disponer la documentación exigida para que el interesado solicite la prestación por paternidad regulada en el artículo 133 decies de la Ley General de Seguridad Social (Texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo

1/1994, en los términos establecidos en la Disposición adicional decimoctava de la Ley Orgánica 3/2007).

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

e) CONSIDERACIONES GENERALES: Los días de permiso han de ser inmediatamente posteriores a aquél en que se produzca el hecho causante del permiso, teniendo en cuenta que de conformidad con lo establecido en el artículo 59 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres “cuando el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal derivada del embarazo, parto o lactancia natural, o con el permiso de maternidad, o con su ampliación por lactancia, la empleada pública tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta, aunque haya terminado el año natural al que correspondan. Gozarán de este mismo derecho quienes estén disfrutando del permiso de paternidad”.

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

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

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

5.- El punto 4 de apartado II.2 “Permiso por parto, adopción o acogimiento” de la Circular de 6 de abril de 2005, de la Dirección General de Gestión de Recursos Humanos, sobre Permisos y licencias, queda redactado de la siguiente forma:

## **“4.- PERMISO POR PARTO, ADOPCIÓN O ACOGIMIENTO.**

### **4.1 PERMISO POR PARTO.**

a) REGULACION: En el ámbito de la Comunidad Autónoma de Andalucía, se reconoce este permiso en el artículo 12.1.4. del Decreto 349/1996, de 16 de julio, en la redacción dada por el Decreto 347/2003, de 9 de diciembre.

Esta normativa se aplicará con las modificaciones introducidas por el artículo 49.a) del EBEP y el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores, en la redacción dada por la Disposición adicional decimoprimera de la Ley 3/2007.

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 período de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir disfrutando del permiso de maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

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

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

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

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

- La opción antes indicada podrá realizarse aun cuando la madre

estuviera acogida al Régimen Especial de Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos de la Seguridad Social.

- De conformidad con el artículo 8 del Real Decreto 1251/2001, de 16 de noviembre, por el que se regulan las prestaciones económicas del sistema de la Seguridad Social por maternidad y riesgo durante el embarazo, la opción ejercitada por la madre al iniciarse el período de descanso por maternidad en favor del padre, podrá ser revocada por aquélla si sobrevinieren hechos que hagan inviable la aplicación de la misma, tales como ausencia, enfermedad o accidente del padre, abandono de familia, separación u otras causas análogas, como la violencia contra la mujer.

b) **COMPETENCIA:** La competencia para autorizar este permiso corresponde a la Delegación Provincial, en virtud de la Orden de 22 de septiembre de 2003, de delegación de competencias en diversos órganos de la Consejería.

c) **CONSIDERACIONES GENERALES COMUNES:** La duración del permiso será de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables, en caso de discapacidad o de parto múltiple, en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo y en dos semanas, en los casos de discapacidad del hijo o menor adoptado o acogido.

En los casos de disfrute simultáneo de períodos de permiso por maternidad, la suma de los mismos no podrá exceder de dieciséis semanas, o del tiempo que corresponda para el caso de parto múltiple.

De conformidad con lo establecido en el artículo 59 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres “cuando el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal derivada del embarazo, parto o lactancia natural, o con el permiso de maternidad, o con su ampliación por lactancia, la empleada pública tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta, aunque haya terminado el año natural al que correspondan”.

En cualquier caso, se podrán disfrutar ininterrumpidamente los periodos de permiso correspondientes a maternidad, las cuatro semanas adicionales establecidas en el apartado II.2.5 de esta Circular, la lactancia (en el supuesto de que se opte por su acumulación) y las vacaciones anuales reglamentarias.

- ***CUESTIONES APLICABLES SÓLO AL PERSONAL FUNCIONARIO, ACOGIDO AL RÉGIMEN DE LA MUFACE.***

a) **TRAMITACION:** Conforme al apartado Decimoquinto de la Orden APU/2210/2003, de 17 de julio, que regula el procedimiento de las situaciones de incapacidad temporal y de riesgo durante el embarazo, la petición del permiso por maternidad, en modelo normalizado (Anexo II), se cursará mediante instancia reglamentaria acompañada del parte médico

formalizado en el modelo que figura en dicha Orden (Anexo III de esta Circular), en el que el facultativo competente hará constar, entre otros datos, la fecha probable de parto en los supuestos en que se inicie el permiso con anterioridad al mismo, la fecha del parto en los demás supuestos y el estado de salud de la funcionaria posterior al parto, en los casos de opción del permiso por maternidad a favor del padre, presumiéndose, salvo prueba en contrario, que la incorporación de la funcionaria al puesto de trabajo no supone riesgo para su salud. Esta documentación se presentará en el Centro de destino, que lo remitirá con carácter inmediato a la Delegación Provincial correspondiente. Dentro de los veinte días posteriores al nacimiento, éste se acreditará mediante fotocopia compulsada de su inscripción en el Libro de Familia.

b) DERECHOS ECONOMICOS: Plenos.

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

- ***CUESTIONES APLICABLES SÓLO AL PERSONAL INTERINO, ACOGIDO AL RÉGIMEN GENERAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL.***

a) TRAMITACION: Se presentará en el centro de destino, copia de la solicitud de la prestación por maternidad con la opción efectuada en su caso por la madre relativa al disfrute por parte del padre de una parte del periodo de dieciséis o dieciocho semanas posteriores al parto. A la misma se acompañará el informe a que se refiere el artículo 12 del Real Decreto 1251/2001, de 16 de noviembre, por el que se regulan las prestaciones económicas del Sistema de la Seguridad Social por maternidad y riesgo durante el embarazo, conforme dispone el citado artículo "El facultativo del Servicio Público de Salud que atienda a la madre expedirá un informe de maternidad en el que se certificarán, según los casos, los siguientes extremos:

- Fecha probable del parto, cuando la trabajadora inicie el descanso con anterioridad a aquél.
- Fecha del parto.
- Estado de salud de la mujer posterior al parto, en los supuestos de opción del descanso por maternidad en favor del padre, presumiéndose salvo prueba en contrario, que la reincorporación no supone riesgo alguno para su salud.

La funcionaria interina entregará copia de dicho Informe en su Centro de destino, que lo remitirá con carácter inmediato a la Delegación Provincial correspondiente.

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

b) DERECHOS ECONOMICOS: Esta situación genera el derecho a una prestación de la Seguridad Social por maternidad, cuya cuantía se determinará en función de lo establecido en los artículos 133 ter y 133 quater del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

c) CONSIDERACIONES GENERALES: De acuerdo con el artículo 133.bis del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social (Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio), la “maternidad” es una situación protegida que da derecho a una prestación económica cuando se cumplan los requisitos del artículo 133.ter de la mencionada Ley.

#### **4.2.- PERMISO POR ADOPCION O ACOGIMIENTO.**

a) REGULACION: En el ámbito de la Comunidad Autónoma de Andalucía, por el artículo 12.1.4, párrafo cuarto del Decreto 349/1996, de 16 de julio, en la redacción dada por el Decreto 347/2003, de 9 de diciembre.

Esta normativa se aplicará con las modificaciones introducidas por el artículo 49.b) del EBEP y el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores, en la redacción dada por la Disposición adicional decimoprimera de la Ley 3/2007.

b) TRAMITACION: Las personas interesadas deberán solicitar la autorización para el disfrute del permiso a que tengan derecho, presentando el correspondiente modelo normalizado (Anexo II), acompañado, en su caso, de la correspondiente documentación acreditativa.

c) COMPETENCIA: La competencia para autorizar este permiso corresponde a la Delegación Provincial, en virtud de la Orden de 22 de septiembre de 2003, de delegación de competencias en diversos órganos de la Consejería.

d) DERECHOS ECONOMICOS: Plenos.

e) CONSIDERACIONES GENERALES: 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 períodos 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 períodos ininterrumpidos.

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

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.

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

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

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

**6.-** El punto 2 de la letra d) de apartado II.2.5 “Permiso retribuido de cuatro semanas adicionales por parto, adopción y acogimiento” de la Circular de 6 de abril de 2005, de la Dirección General de Gestión de Recursos Humanos, sobre Permisos y licencias, queda redactado de la siguiente forma:

“CONSIDERACIONES GENERALES.

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

7.- El punto 6 de apartado II.2 “Permiso o reducción de jornada por cuidado de hijo o hija menor de dieciséis meses” de la Circular de 6 de abril de 2005, de la Dirección General de Gestión de Recursos Humanos, sobre Permisos y licencias, queda redactado de la siguiente forma:

**“6.- PERMISO O REDUCCIÓN DE JORNADA POR CUIDADO DE HIJO O HIJA MENOR DE DIECISEIS MESES.**

a) REGULACION: En el ámbito de la Comunidad Autónoma de Andalucía, por el artículo 12.1.8. del Decreto 349/1996, de 16 de julio, en la redacción dada por el Decreto 347/2003, de 9 de diciembre, y por 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.

Esta normativa se aplicará con las modificaciones introducidas por el artículo 48.1f) del EBEP.

Por el cuidado de cada hijo o hija menor de dieciséis meses, el personal tendrá derecho a una hora diaria de ausencia del trabajo con carácter retribuido. Se podrá sustituir este derecho por una reducción de jornada con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en el caso de que ambos trabajen.

Cuando existan dos o más hijos o hijas menores de dieciséis meses, el tiempo de permiso se multiplicará por el número de hijos o hijas.

Si el padre y la madre trabajan, se concederá sólo a una de dichas personas.

Igualmente, la funcionaria podrá solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido de 4 semanas.

b) TRAMITACION: La solicitud, en modelo normalizado (Anexo I), deberá ser presentada en el Centro de destino, cuyo responsable la remitirá a la Delegación Provincial correspondiente.

En el supuesto de optar por la acumulación de la lactancia por el permiso de 4 semanas previsto en el apartado anterior se solicitará, prioritariamente, junto con la solicitud del permiso de maternidad. En todo caso, la solicitud se deberá presentar con la antelación suficiente para que permita que se tomen las medidas oportunas para el mantenimiento del servicio.

c) COMPETENCIA: La concesión de este permiso corresponde a la Delegación Provincial, en virtud de la Orden de 22 de septiembre de 2003, de delegación de competencias en diversos órganos de la Consejería.

d) DERECHOS ECONOMICOS: Plenos.

e) CONSIDERACIONES GENERALES: Este permiso puede ser acumulable a la reducción de jornada por razones de guarda legal.

Diversas Sentencias (entre otras, la nº 330/1993, dictada por la Sala de lo Contencioso-Administrativo con sede en Granada del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, la de 9 de noviembre de 1995 de la Sala de lo Contencioso-Administrativo con sede en Sevilla del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, y la de 22 de junio de 1998 dictada por la Sala de lo Contencioso-Administrativo con sede en Málaga del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía) han venido a matizar los aspectos relativos al concreto período de disfrute de este permiso, sentando que es el interés del niño el predominante para establecer el contenido esencial de este derecho, interés que sólo puede ser manifestado por su representante legal, si bien a la hora de ponderar los distintos intereses en juego la Administración puede y debe planificar sus horarios teniendo en cuenta la posible existencia de peticiones relativas al derecho del 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, los respectivos Centros tendrán 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 desean 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.

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

8.- El punto 9 de apartado II.2 “Reducción de jornada por razones de guarda legal” de la Circular de 6 de abril de 2005, de la Dirección General de Gestión de Recursos Humanos, sobre Permisos y licencias, queda redactado de la siguiente forma:

**“9.- REDUCCIÓN DE JORNADA POR RAZONES DE GUARDA LEGAL.**

a) REGULACION: En el ámbito de la Comunidad Autónoma de Andalucía, por el artículo 12.1.11. del Decreto 349/1996, de 16 de julio, en la redacción dada por el Decreto 347/2003, de 9 de diciembre, y por 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

Esta normativa se aplicará con las modificaciones introducidas por el artículo 48.1.h) del EBEP.

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo a su cónyuge o pareja de hecho, a algún menor de doce años, o a un disminuido físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a una disminución de la jornada de trabajo de un tercio o de la mitad de la misma, percibiendo un 80% o 60%, respectivamente, de la totalidad de sus retribuciones, tanto básicas como complementarias incluidos los trienios. El mismo porcentaje se aplicará a las pagas extraordinarias en el caso de que el personal funcionario hubiese prestado una jornada reducida en los periodos anteriores de devengo de las citadas pagas.

Este derecho se otorgará igualmente, a quien precise encargarse del cuidado de un familiar hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no puedan valerse por sí mismos, y que no desempeñen actividad retribuida.

b) **TRAMITACION:** La solicitud, en modelo normalizado (Anexo I), deberá ser presentada en el Centro de destino, cuyo/a responsable la remitirá a la Delegación Provincial correspondiente.

c) **COMPETENCIA:** La competencia para autorizar este permiso corresponde a la Delegación Provincial, en virtud de la Orden de 22 de septiembre de 2003, de delegación de competencias en diversos órganos de la Consejería.

d) **CONSIDERACIONES GENERALES:** Esta reducción en un tercio o un medio deberá efectuarse proporcionalmente respecto de la jornada de obligada permanencia en el Centro.

La concesión del permiso por maternidad y paternidad interrumpe los efectos de la reducción de la jornada por razones de guarda legal, debiendo la persona interesada percibir sus retribuciones mientras dure el permiso por maternidad y paternidad, conforme a lo previsto por la normativa aplicable. Asimismo, esta reducción será acumulable al permiso por cuidado de cada hijo o hija menor de dieciséis meses.

En aplicación de lo previsto en el punto 9 de la Orden de 4 de septiembre de 1987, por la que se regula la jornada semanal de los funcionarios públicos docentes, y al objeto de planificar adecuadamente el funcionamiento de los centros educativos y garantizar la continuidad pedagógica de los alumnos que el derecho a la educación requiere, esta reducción de jornada deberá solicitarse antes del 15 de julio de cada año. El personal funcionario interino, deberá tramitar su solicitud en el plazo

de veinticuatro horas desde la resolución definitiva de los procesos de colocación, salvo que permanezca en su destino, en cuyo caso se deberá efectuar antes del 15 de julio.

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

Excepcionalmente, el órgano competente para la concesión de la reducción de jornada podrá conceder la vuelta al régimen normal antes de la finalización del periodo para el que fue concedida, y sólo si se acredita fehacientemente que han sobrevenido circunstancias extraordinarias.

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

