

Por ello, de conformidad con lo establecido en el Decreto 140/1996, de 26 de julio y la Orden de 7 de agosto de 1996, del Departamento de Presidencia y Relaciones Institucionales, por la que se dictan instrucciones para la tramitación de los expedientes de modificación de las Relaciones de Puestos de Trabajo y de los Anexos de Personal, en relación con la Disposición Adicional Primera de la Ley de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón, cuyo texto refundido fue aprobado por Decreto Legislativo 2/2001, de 3 de julio, los Departamentos de Presidencia y Relaciones Institucionales y de Economía, Hacienda y Empleo,

**DISPONEN:**

*Primero.*—Aprobar la modificación de la Relación de Puestos de Trabajo del Departamento de Servicios Sociales y Familia, en los siguientes términos:

—Se crea en la Relación de Puestos de Trabajo de personal funcionario el siguiente puesto de trabajo adscrito a la Secretaría General Técnica:

Nº R.P.T.: 19373

Denominación: Asesor/a Técnico/a

Nivel: 29

C. Específico: B

Tipo: S

Forma Provisión: LD

Función: G

Admón. Pública: A1

Grupo: A

Características: Funciones propias del puesto en materia de análisis de estructuras administrativas, coordinación y asistencia jurídica.

Situación del puesto: AA

*Segundo.*—Aprobar la modificación del Anexo Presupuestario del Departamento de Servicios Sociales y Familia, en los siguientes términos:

—Se dota en el Programa 311.1 «Servicios Generales (Servicios Sociales y Familia)», el puesto de trabajo nº R.P.T. 19373, Asesor/a Técnico/a, Grupo A, Nivel 29, Complemento Específico B, financiándose con cargo a la aplicación presupuestaria 30.02.612.9 171000 «Fondos adicionales». (Expte. 525/2006).

La presente Orden entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial de Aragón».

Zaragoza, 17 de julio de 2006.

**El Vicepresidente del Gobierno  
y Consejero de Presidencia  
y Relaciones Institucionales,  
JOSE ANGEL BIEL RIVERA**

**El Consejero de Economía,  
Hacienda y Empleo,  
ALBERTO LARRAZ VILETA**

**DEPARTAMENTO DE ECONOMIA, HACIENDA  
Y EMPLEO**

**2127** *ORDEN de 10 de julio de 2006, del Departamento de Economía, Hacienda y Empleo, sobre permisos y licencias del personal docente no universitario de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón.*

Por Orden de 12 mayo de 2006, del Departamento de Economía, Hacienda y Empleo, se ha publicado el Acuerdo de 9 de mayo de 2006, del Gobierno de Aragón, por el que se otorga la aprobación expresa y formal, ratificándolo, al Acuerdo alcanzado el 20 de abril de 2006 en la Mesa de la Función Pública, para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de los empleados públicos.

La entrada en vigor el 1 de julio de 2006 de dicha norma, hace que la Orden de 1 de septiembre de 2000, del Depar-

tamento de Economía, Hacienda y Empleo, sobre permisos y licencias del personal docente no universitario de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón, normativa que se viene aplicando a este personal, deba de ser sustituida por otra nueva que recoja las reformas legislativas contenidas en el Acuerdo, adecuándolas a la naturaleza jurídica propia del ámbito funcional docente no universitario.

Asimismo, es preciso recoger en el mismo precepto el resto de permisos y licencias aplicables a este personal, que contemplaba la Orden de 1 de septiembre de 2000, del Departamento de Economía, Hacienda y Empleo, sobre permisos y licencias del personal docente no universitario de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón y que no han sido alterados por la Orden de 12 de mayo de 2006.

Todo ello, en el ejercicio de la facultad de ordenación que corresponde a la Diputación General de Aragón y de conformidad con la habilitación para dictar normativa específica aplicable a dicho personal expresamente recogida en el artículo 2.2 de la Ley de Ordenación de la Función Pública de la Comunidad Autónoma de Aragón y con la competencia atribuida a este Departamento para establecer los regímenes de permisos y licencias por el artículo 3.3 m) del Decreto 208/1999, de 17 de noviembre, del Gobierno de Aragón, por el que se distribuyen las competencias en materia de personal entre los diferentes órganos de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón.

En el proceso de elaboración de la presente norma ha sido consultada la Mesa Sectorial de Educación que, en su reunión del día 29 de junio de 2006, delegó en las correspondientes mesas técnicas la facultad negociadora que a ella le corresponde. Asimismo, se ha cumplido el trámite previsto en el artículo 9.4 b) de la Ley 9/1987, de 12 de junio, de órganos de representación, determinación de las condiciones de trabajo y participación del personal al servicio de las Administraciones Públicas, habiendo sido puesto en conocimiento de las Juntas de Personal Docente no universitario el presente texto normativo.

En virtud de lo expuesto, dispongo:

*Artículo 1.—Objeto.*

La presente Orden tiene por objeto establecer el régimen de permisos y licencias aplicable al personal docente no universitario al servicio de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón, excluido el personal interino al que le será de aplicación su normativa específica.

*Artículo 2.—Permisos y licencias retribuidos.*

El personal mencionado en el artículo primero tendrá derecho a los siguientes permisos y licencias retribuidos:

a) Veinte días por razón de matrimonio.

b) Dos días en caso de divorcio, separación legal o nulidad.

c) Hasta seis días por fallecimiento de familiar en primer grado y hasta cuatro por fallecimiento de pariente hasta el segundo grado, por consanguinidad o afinidad. Igualmente, se aplicará este permiso por fallecimiento de uno de los miembros de una pareja estable no casada, siempre que la misma se halle inscrita en el registro administrativo al que se refiere el artículo 2 de la Ley 6/1999, de 26 de marzo.

d) Por nacimiento de hijo, el padre tendrá derecho a diez días a contar desde el día del nacimiento.

Igualmente, por adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, se tendrá derecho a diez días a disfrutar por uno de los padres desde la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la se constituye la adopción.

e) Cinco días por enfermedad grave o intervención quirúrgica del cónyuge, pareja de hecho o persona con quien conviva maritalmente, hijos, padres y hermanos; que se utilizará durante el proceso terapéutico del que trae causa y debidamente justificado.

En el caso del resto de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, los empleados públicos tendrán derecho a dos días de permiso.

Estos permisos serán compatibles con la reducción de jornada por un familiar en primer grado de consanguinidad o afinidad por razón de enfermedad muy grave, contenido en el artículo 6.b) de la presente Orden. Esta reducción de jornada se verá minorada en su caso, en el equivalente a los días utilizados en este permiso retribuido.

f) Un día en caso de boda de cualquier pariente hasta tercer grado de consanguinidad o segundo de afinidad. Por causa debidamente justificada el permiso será de dos días.

g) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal.

h) Un día por traslado de domicilio y por causas debidamente justificadas hasta tres días.

i) Para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación en centros oficiales, durante los días de su celebración.

j) Se tendrá derecho a ausentarse del lugar de trabajo un máximo de dos horas diarias no lectivas en caso de nacimiento de hijos prematuros o en los que, por cualquier motivo, éstos tengan que permanecer hospitalizados a continuación del parto.

Excepcionalmente podrá concederse el disfrute de este permiso en horario lectivo, cuando quede acreditada y justificada la coincidencia del horario de visitas hospitalarias con el del horario lectivo.

k) Para recibir atención médica y para someterse a técnicas de fecundación asistida, previa justificación de su realización dentro de su jornada de trabajo.

l) Para asistir a las clases de preparación al parto y para la realización de exámenes prenatales:

El personal docente tendrá derecho a ausentarse del trabajo para asistir a las clases de preparación al parto por el tiempo necesario para su realización y con justificación debidamente acreditada.

Las empleadas públicas docentes, tendrán permiso durante su jornada de trabajo para la realización de exámenes prenatales por el tiempo necesario y con justificación debidamente acreditada.

m) Para acompañar al médico a hijos menores de dieciocho años o, siendo mayores, cuando lo exija el tratamiento y a parientes dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad que no puedan valerse por sí mismos por razón de edad o enfermedad, por el tiempo necesario con la debida justificación.

n) Para asistir a las reuniones de los órganos de coordinación de los centros de educación especial donde el hijo discapacitado reciba atención, por el tiempo necesario con justificación previa y debidamente acreditada.

Los permisos enumerados en este artículo se entenderán referidos a días laborables, excluidos los sábados, requiriéndose en todo caso que el hecho causante se produzca o tenga sus efectos durante el periodo de disfrute de aquél.

*Artículo 3.—Permiso por maternidad y paternidad.*

a) Duración.

El permiso de maternidad tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el caso de parto, adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. En caso de fallecimiento de la madre, el padre podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del periodo de permiso. En el supuesto de fallecimiento del hijo, el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo.

En el caso de adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de menores de seis años o menores mayores de seis años de edad cuando se trate de menores

discapacitados o minusválidos o que por sus circunstancias y experiencias personales o por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes, las dieciséis semanas se computarán a elección del empleado público, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción.

El disfrute de este permiso podrá efectuarse en régimen de jornada completa o parcial, a solicitud del empleado público en las condiciones determinadas legal o reglamentariamente.

b) Distribución y disfrute en caso de parto cuando padre y madre trabajen.

El periodo de permiso se distribuirá a opción de la interesada siempre que las seis primeras semanas sean inmediatamente posteriores al parto. El permiso de maternidad puede computarse, a instancia de la madre o, en caso de que ella falte, del padre, a partir de la fecha del alta hospitalaria en los casos de nacimiento de hijos prematuros o en los que, por cualquier motivo, éstos tengan que permanecer hospitalizados después del parto. Quedan excluidas de este cómputo las primeras seis semanas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre.

No obstante lo anterior, en el caso de que la madre y el padre trabajen, ésta al iniciarse el periodo de descanso por maternidad, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá optar por que el padre 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, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga un riesgo para su salud.

c) Distribución y disfrute en caso de adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente de menores de seis años o menores mayores de seis años de edad discapacitados o minusválidos o con problemas de inserción social por provenir del extranjero cuando padre y madre trabajen.

En el caso de la adopción y acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de menores de seis años o menores mayores de seis años de edad cuando se trate de menores discapacitados o minusválidos o que por sus circunstancias y experiencias personales o que por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes, si el padre y la madre trabajan, el periodo de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, siempre en periodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

En el supuesto de disfrute simultáneo, la suma de los periodos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas o de las que correspondan en caso de adopción o acogimiento múltiple.

d) Permiso por adopción internacional.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado, el periodo de permiso podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción y, además, en caso de tener que realizar varios desplazamientos previos, tendrán derecho a un permiso de hasta dos meses de duración, percibiendo durante este periodo las retribuciones fijas íntegras.

e) Disfrute de vacaciones tras el permiso por maternidad y/o paternidad.

Cuando el permiso por maternidad y/o paternidad, adopción o acogimiento coincida en todo o en parte con el periodo vacacional, se permitirá disfrutar la parte que reste de vacación anual una vez finalizado el permiso, incluido en su caso el periodo acumulado por lactancia, aunque ya se haya iniciado el periodo lectivo de septiembre.

Si por alguna circunstancia extraordinaria, tras el disfrute del permiso regulado en este artículo restase por disfrutar la totalidad o parte del periodo vacacional, se permitirá su disfrute, incluido, en su caso, el periodo acumulado por lactancia, aún cuando haya expirado el año natural a que tal periodo corresponda.

*Artículo 4.—Permiso por lactancia.*

Por lactancia de un hijo menor de doce meses, el personal incluido en el ámbito de aplicación de la presente Orden tendrá derecho a una hora diaria de ausencia del trabajo, que podrá dividir en dos fracciones o a una reducción de su jornada laboral en una hora. Este derecho podrá ser disfrutado por el padre o la madre en el caso de que ambos trabajen.

Cuando existan dos o más hijos menores de doce meses, el tiempo de permiso se multiplicará por el número de hijos a cuidar.

A opción de la madre o del padre, el permiso de lactancia podrá ser sustituido por una licencia retribuida de cuatro semanas de duración o la que resulte en el caso de parto múltiple, que se podrá acumular al permiso por maternidad o paternidad.

Esta opción debe ser comunicada por el padre o la madre antes del inicio del permiso. Una vez ejercida la opción por una u otra modalidad, tanto si se opta por la reducción de jornada o por la acumulación en cuatro semanas, no procederá cambio de modalidad.

*Artículo 5.—Permiso sin retribución.*

Podrá concederse permiso sin retribución por un período de hasta tres meses, si bien deberá mediar once meses entre la finalización de un permiso y la fecha de solicitud de uno nuevo, salvo en casos debidamente justificados.

*Artículo 6.—Reducción de jornada.*

a) Por guarda legal de un menor de doce años, anciano, discapacitado o familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

El personal docente no universitario que por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años, anciano que requiera especial dedicación o a un discapacitado psíquico, físico o sensorial que no desempeñe actividad retribuida, 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, tendrá derecho a una reducción de hasta un medio de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional de sus retribuciones que correspondieran a dicho periodo.

Será requisito para su disfrute que aquélla se solicite con una antelación de, al menos, quince días al inicio de cada trimestre escolar y su concesión se hará coincidir con el mismo. En todo caso el tercer trimestre escolar incluirá los meses de julio y agosto.

Sin perjuicio de ello, el órgano competente para conceder dicha disminución podrá modificar los plazos y períodos referidos, exclusivamente en aquellos supuestos en los que se solicite de forma expresa y se acredite fehacientemente que circunstancias extraordinarias impiden su adaptación al trimestre escolar.

La reducción afectará a la totalidad de la jornada laboral docente establecida por la normativa vigente, repercutiendo de manera proporcional en los distintos períodos que conforman la misma.

b) De un familiar en primer grado de consanguinidad o afinidad por razón de enfermedad muy grave.

Para atender el cuidado de un familiar en primer grado de consanguinidad o afinidad, por razón de enfermedad muy grave, por el plazo máximo de un mes, se tendrá derecho a solicitar una reducción de hasta el 50 % de su jornada laboral sin merma retributiva.

El ejercicio de este derecho será compatible con el permiso por enfermedad grave contenido en el artículo 2.e) de esta

Orden. Esta reducción de jornada se verá minorada, en su caso, en el equivalente a los días utilizados por el permiso por enfermedad grave.

c) Reducción de jornada laboral por nacimiento de hijos prematuros.

En los supuestos de nacimientos de hijos prematuros o que por cualquier causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, el personal docente tendrá derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional de sus retribuciones.

d) Reducción de jornada laboral por violencia de género.

El personal docente víctima de violencia de género para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho a una reducción de hasta un medio de su jornada de trabajo con deducción proporcional de sus retribuciones.

*Artículo 7.—Flexibilización horaria por personas dependientes.*

Los empleados públicos tendrán derecho a flexibilizar en un máximo de una hora diaria el horario no lectivo cuando tengan a su cargo personas mayores, hijos menores de doce años o personas con discapacidad o algún familiar con enfermedad grave hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

Igualmente quienes tengan hijos con discapacidad psíquica, física o sensorial tendrán derecho a dos horas diarias de flexibilidad en el horario no lectivo que tengan asignado a fin de conciliar los horarios de los centros de educación especial y otros centros donde el hijo o hija discapacitado reciba atención.

La flexibilización horaria del personal docente requerirá que se solicite con antelación para la reorganización de los horarios del Centro.

*Artículo 8.—Formación continua.*

Los empleados públicos podrán recibir y participar en cursos de formación durante los permisos de maternidad, paternidad, así como durante las excedencias por cuidado de hijo o familiar.

*Artículo 9.—Licencias por estudios.*

La concesión de licencias por estudios se regirá por lo establecido en el artículo 54.2 de la Ley 42/1994, de 30 de diciembre, de Medidas Fiscales, Administrativas y de Orden Social y demás normativa vigente que sea de aplicación.

*Artículo 10.—Permiso por situaciones críticas*

Excepcionalmente podrán ser concedidos otros permisos retribuidos a aquellos trabajadores que se hallen en una situación crítica por causas muy graves, debidamente justificadas.

*Disposición transitoria*

A las situaciones producidas a partir del 1 de julio de 2006 les será de aplicación lo regulado en la presente Orden.

*Disposición derogatoria*

Queda derogada la Orden de 1 de septiembre de 2000, del Departamento de Economía, Hacienda y Empleo, sobre permisos y licencias del personal docente no universitario de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón.

*Disposiciones finales*

Primera.—Facultades de aplicación y desarrollo.

Corresponderá al Departamento de Educación Cultura y Deporte dictar las oportunas instrucciones para la aplicación de la presente Orden.

Segunda.—Entrada en vigor

La presente Orden entrará en vigor el mismo día de su publicación en el «Boletín Oficial de Aragón».

Zaragoza, 10 de julio de 2006.

**El Consejero de Economía,  
Hacienda y Empleo,  
ALBERTO LARRAZ VILETA**