18/11/2019 Boletín Oficial de Aragón Núm. 225

ORDEN ECD/1480/2019, de 22 de octubre, sobre permisos, licencias y medidas para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral del personal funcionario interino

docente no universitario de la Comunidad Autónoma de Aragón.

Los permisos, licencias y medidas para la conciliación del personal funcionario docente interino no universitario se han venido regulando mediante la Orden de 10 de julio de 2006, de los Departamentos de Economía, Hacienda y Empleo y de Educación, Cultura y Deporte, sobre permisos, licencia y medidas para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de los funcionarios interinos docentes no universitarios de la Comunidad Autónoma de Aragón.

Las medidas aplicables a este personal han sido objeto de diversas modificaciones que es preciso recoger. En este sentido, cabe destacar la aprobación del 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, así como 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, en el ámbito estatal. En el ámbito autonómico, la Orden HAP/713/2017, de 25 de mayo, por la que se da publicidad al Acuerdo de 23 de mayo de 2017, del Gobierno de Aragón, por el que se ratifica el Acuerdo de la Mesa General de Negociación de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón sobre medidas en materia social, de promoción de igualdad de oportunidades y conciliación de la vida personal, familiar y laboral y de reforma de la función pública. Así como, la Orden HAP/2/2019, de 3 de enero, por la que se da publicidad al Acuerdo de 3 de diciembre de 2018, del Gobierno de Aragón, por el que se otorga la aprobación expresa y formal, ratificándolo, al Acuerdo de 15 de noviembre de 2018, de la Mesa Ge- neral de Negociación de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón, para la Mejora del Empleo Público y de las Condiciones de Trabajo del personal docente de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón. Por otra parte, también cabe des- tacar la evolución de la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea en esta materia.

Respecto a la tramitación de esta Orden, se señala que, tras un periodo de negociación con las Organizaciones Sindicales y vista en la mesa sectorial de educación celebrada el día 21 de mayo de 2019, 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, habiéndose puesto en conocimiento de las Juntas de Personal Docente no universitario el presente texto normativo.

Por otra parte, se ha dado cumplimiento a los trámites previstos en los artículos 47 a 50 de la Ley 2/2009, de 11 de mayo, del Presidente y del Gobierno de Aragón, respetándose los principios de buena regulación, necesidad, eficacia y transparencia, en cumplimiento del ar- tículo 129 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

Todo ello de conformidad con la habilitación para dictar normativa específica aplicable a este personal recogida en el artículo 2.2. del texto refundido de la Ley de Ordenación de la Función Pública de la Comunidad Autónoma de Aragón, aprobado por Decreto Legislativo 1/1991, de 19 de febrero.

En su virtud, a iniciativa del Consejero de Hacienda y Administración Pública y del Con- sejero de Educación, Cultura y Deporte, en ejercicio de las competencias atribuidas en materia de personal y para establecer los regímenes de vacaciones, permisos, licencias, jornadas de

trabajo y horarios, previstas en los artículos 3.3.a) y 3.3.m) del Decreto 208/1999, de 17 de noviembre, del Gobierno de Aragón, por el que se distribuyen las com- petencias en materia de personal entre los diferentes órganos de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón, así como las competencias en materia del personal reco- gidas en el artículo 1.1.j) del Decreto 311/2015, de 1 de diciembre, del Gobierno de Aragón, por el que se establece la estructura orgánica del Departamento de Hacienda y Administra- ción Pública y las competencias sobre gestión del personal docente no universitario reco- gidas en el artículo 1.2.f) del Decreto 314/2015, de 15 de diciembre, del Gobierno de Aragón, por el que se aprueba la estructura orgánica del Departamento de Educación, Cultura y Deporte, modificado por el Decreto 138/2017, de 5 de septiembre y por el Decreto 46/2018, de 6 de marzo, en relación con el Decreto 93/2019, de 8 de agosto, del Gobierno de Aragón, por el que se desarrolla la estructura orgánica básica de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón,

DISPONEN:

Artículo 1. *Objeto*. La presente Orden tiene por objeto establecer el régimen de permisos y licencias, así como las medidas para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral aplicables al per- sonal funcionario docente interino no universitario en centros públicos de la Comunidad Autó- noma de Aragón.

Artículo 2. *Permisos y licencias retribuidas.* El personal mencionado en el artículo primero tendrá derecho a los siguientes permisos y licencias retribuidas:

a) Veinte días por razón de matrimonio o inscripción en el registro de parejas estables no casadas. b) Dos días en caso de divorcio, separación legal o nulidad. c) Hasta seis días por fallecimiento de cónyuge, de familiar en primer grado y hasta cuatro por fallecimiento de pariente hasta el segundo grado, por consanguinidad o afinidad. d) Cinco días, no necesariamente ininterrumpidos, por enfermedad grave, intervención quirúrgica o ingreso hospitalario del cónyuge, pareja de hecho o persona con quien se conviva maritalmente, hijos, padres y hermanos; que se utilizará durante el proceso terapéutico del que trae causa y debidamente justificado. Para el resto de parientes hasta el primer grado de afinidad, tres días o cinco días de permiso si el suceso se produce en distinta localidad. Para el resto de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, el personal docente tendrá derecho a dos días o cuatro días si el suceso se produce en distinta localidad. Estos permisos serán compatibles con la reducción de jornada por cónyuge o familiar en primer grado de consanguinidad o afinidad por razón de enfermedad muy grave, contenido en el artículo 8.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. e) Un día en caso de matrimonio de cualquier pariente hasta tercer grado de consangui- nidad o segundo de afinidad. Por causa debidamente justificada el permiso será de dos días. f) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal. g) Un día por traslado de domicilio y por causas debidamente justificadas hasta tres días. h) Para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación en centros oficiales, durante los días de su celebración. i) 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 casos en que, por cual- quier motivo, éstos deban 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 hospitala- rias con el horario lectivo. j) Para recibir atención médica y para someterse a técnicas de fecundación asistida,

previa justificación de su realización dentro de su jornada de trabajo. k) Para asistir a las clases de preparación al parto y para la realización de exámenes pre-

natales: Las empleadas públicas docentes interinas tendrán derecho a ausentarse del trabajo para asistir a las clases de preparación al parto y para la realización de exámenes pre- natales por el tiempo necesario para su realización y con justificación debidamente acreditada. En los casos de adopción o acogimiento, o guarda con fines de adopción, para la asis- tencia 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. l) Para acompañar a visita médica a hijos o hijas menores de dieciocho años o, siendo mayores, cuando lo exija el tratamiento y al cónyuges o 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. m) Para asistir a las reuniones de los órganos de coordinación de los centros de educación especial donde el hijo o hija con discapacidad reciba atención, por el tiempo necesario con justificación previa y debidamente acreditada.

n) Para asistir a las reuniones de coordinación del centro educativo donde el hijo o hija recibe atención temprana, por el tiempo necesario con justificación previa y debida- mente acreditada. ñ) Para asistir a las tutorías del hijo o hija en el centro educativo con un máximo de tres tutorías por hijo en un curso escolar, por el tiempo necesario con justificación previa y debidamente acreditada. o) Para asistir a un máximo de tres exámenes prenatales para el progenitor diferente de la madre biológica, siempre que no puedan realizarse fuera del horario lectivo, durante 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. El disfrute de los permisos mencionados quedará supeditado a la fecha de finalización del nombramiento como personal docente no universitario en régimen de interinidad.

Artículo 3. *Permiso por nacimiento para la madre biológica y por adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento.*

a) Duración y distribución del permiso.

Las funcionarias interinas que en el momento del parto estuviesen nombradas para el desempeño de un puesto de trabajo en régimen de interinidad, tendrán derecho a un permiso por nacimiento para la madre biológica que tendrá una duración de dieciséis semanas, de las cuales las seis semanas inmediatas posteriores al parto serán en todo caso de descanso obligatorio e ininterrumpidas. Este permiso se ampliará en dos se- manas más

en el supuesto de discapacidad del hijo y por cada hijo a partir del segundo en los supuestos de parto múltiple, una para cada uno de los progenitores. 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. El disfrute de este permiso podrá efectuarse en régimen de jornada completa o parcial, a solicitud del personal docente, cuando las necesidades del servicio lo permitan y en los términos que se determinen legal y reglamentariamente. 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 am- pliará en tantos días como el neonato se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales. En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el periodo de duración del permiso no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obliga- torio, la madre solicitará reincorporarse a su puesto de trabajo. En todo caso, el disfrute del permiso por nacimiento para la madre biológica o por adop- ción, guarda con fines de adopción o acogimiento quedará supeditado a la fecha de fi- nalización del nombramiento como personal docente no universitario en régimen de interinidad. b) Distribución y disfrute en caso de parto cuando ambos progenitores trabajen.

Las seis primeras semanas del permiso serán inmediatamente posteriores al parto, al ser de descanso obligatorio para la madre. Este permiso puede computarse, a ins- tancia de la madre biológica o, en caso de que ella falte, del otro progenitor, 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. En el caso de que ambos progenitores trabajen y transcurridas las seis primeras se- manas 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 cumpla doce meses, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga un riesgo para su salud. En el caso del disfrute interrumpido se requerirá, para cada período de disfrute, un preaviso de al menos 15 días y se realizará por semanas com- pletas. c) Permiso por adopción, por guarda con fines de adopción o acogimiento.

El permiso tendrá una duración de dieciséis semanas. Seis semanas deberán disfru- tarse a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente des- pués de 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.

En el caso de que ambos progenitores trabajen y transcurridas las seis primeras se- manas de descanso obligatorio, el período de disfrute de este permiso podrá llevarse a cabo de manera interrumpida y ejercitarse desde la finalización del descanso obliga- torio posterior al hecho causante hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. En el caso del disfrute interrumpido se requerirá, para cada período de disfrute, un preaviso de al menos 15 días y se realizará por semanas completas. 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, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple, una para cada uno de los progenitores. El cómputo del plazo se contará a elección

del progenitor, a partir de la decisión admi- nistrativa 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 del permiso. Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las nece- sidades del servicio lo permitan, y en los términos que reglamentariamente se deter- minen, conforme a las reglas establecidas en el presente artículo. Los supuestos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento previstos en este artículo serán los que así se establezcan en el Código Civil o en las leyes civiles de la Comunidad Autónoma de Aragón que los regulen, debiendo tener el acogimiento una duración no inferior a un año.

d) Permiso por adopción o acogimiento internacional.

En los supuestos de adopción o acogimiento internacional, si fuera necesario el despla- zamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, tendrán derecho a un permiso de hasta dos meses de duración para dichos desplazamientos, percibiendo durante este periodo las retribuciones fijas íntegras. Con independencia del permiso de hasta dos meses previsto en el párrafo anterior, el permiso por adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la Resolución judicial por la que se constituye la adop- ción o la decisión administrativa o judicial de acogimiento.

Artículo 4. *Permisos del progenitor diferente de la madre biológica por nacimiento, guarda con fines de adopción, acogimiento o adopción.*

Estos permisos tendrán la duración y demás condiciones previstas en la normativa estatal y autonómica de aplicación, a partir de la fecha del nacimiento, de la decisión administrativa o judicial de guarda con fines de adopción o acogimiento, de la decisión administrativa o judi- cial de acogimiento o de la Resolución judicial por la que se constituye la adopción.

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 adicio- nales.

En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, la duración del permiso será de un máximo de seis semanas.

Artículo 5*. Permiso por lactancia.* Por lactancia de un hijo o hija 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. Este derecho podrá sustituirse por una reducción de su jor- nada laboral 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.

El permiso contemplado en este artículo constituye un derecho individual del personal docente, sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor.

En el caso de nombramiento para curso completo, se podrá solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente. Esta modalidad se podrá disfrutar únicamente a partir de la finalización del permiso por nacimiento, adopción, guarda, acogimiento o del progenitor diferente de la madre biológica respectivo, o una vez que, desde el nacimiento del menor, haya transcurrido un tiempo equivalente al que comprenden los citados permisos, hasta el límite máximo de cuatro semanas de duración por curso completo, o el que resulte en el caso de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple. No obstante, si se obtuviese nuevo

nombramiento antes de que el hijo cumpliese los doce meses, se podría disfrutar del resto del permiso o de la parte proporcional generada.

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

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

Artículo 6. *Disfrute de vacaciones tras el permiso por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento.*

Cuando se hubiese obtenido nombramiento de interinidad para una plaza de curso com- pleto y por estar disfrutando del permiso por nacimiento para la madre biológica o para el otro progenitor, o por adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, o el permiso de lac- tancia acumulada, no pudiera disfrutarse del periodo vacacional anual correspondiente según la normativa vigente, los días de vacaciones correspondientes no disfrutados se disfrutarán con carácter inmediato a la incorporación del trabajador en el siguiente curso escolar.

Artículo 7. *Tratamiento del permiso de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para aspirantes al desempeño de puestos de trabajo en régimen de interi- nidad.*

Cuando en un llamamiento de inicio de curso se oferte una vacante a integrantes de listas de espera que se encuentren:

- Entre el séptimo mes de embarazo y las dieciséis semanas posteriores al parto o las que correspondan si se trata de parto múltiple.
- Disfrutando de las vacaciones que no hubiesen podido disfrutar ese curso escolar por haber estado en situación de permiso por nacimiento para la madre biológica o el otro proge- nitor, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento.

Podrán optar por: a) No elegir destino, permaneciendo en la lista de espera hasta la finalización del período por nacimiento para la madre biológica o el otro progenitor, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento. Finalizado dicho periodo podrá comunicar el levantamiento de la suspensión de llamamiento o solicitar la suspensión de llamamientos por cuidado de hijo o hija menor. b) Solicitar únicamente las vacantes que se amolden a la conciliación de su vida familiar, permitiendo no elegir todas las obligatorias y, en caso de no obtener ninguna de las que le interese, alegar en los diez días siguientes a la Resolución acogerse a la situación de suspensión de llamamientos por cuidado de hijo o hija menor. Cuando la persona interesada, en el momento en el que hubiera de tomar posesión en su puesto de trabajo, se encontrase en el período de descanso maternal o paternal, seguirá con el permiso de nacimiento para la madre biológica o para el otro progenitor, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, reservándosele dicho puesto. Una vez finalizado el periodo de descanso maternal o paternal, podrá optar entre incor- porarse al puesto, solicitar la reducción de jornada por guarda legal ciñéndose a los trimestres escolares, o acogerse a la cesación por cuidado de hijos menores regulada en el artículo 13 de la presente Orden. El

mismo tratamiento se dará a los casos de permiso de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento para la madre biológica o para el otro progenitor o lactancia acumulada, previstos en la presente Orden, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de la guarda con fines de adopción o acogimiento, bien a partir de la Resolución judicial por la que se constituye la adopción. En todo caso, el sistema que se da en los actos de inicio de curso a las situaciones de maternidad y paternidad, se seguirá aplicando hasta 31 de octubre única y exclusiva- mente en la adjudicación de vacantes de curso completo. El tiempo de disfrute del permiso por maternidad, paternidad y por lactancia acumulada se entenderá como tiempo trabajado a todos los efectos.

Artículo 8. *Reducción de jornada.* a) Por guarda legal de menor de doce años, persona mayor, persona con discapacidad,

cónyuge o familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. El personal docente interino con nombramiento para vacantes de curso completo y jornada completa, que por razones de guarda legal, tenga a su cuidado directo algún menor de doce años, persona mayor que requiera especial dedicación o persona con

discapacidad, cónyuge o familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razón 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 su jornada de trabajo con la disminución proporcional de las retribuciones que co- rrespondieran a dicho periodo. La reducción de jornada por guarda legal deberá solicitarse con una antelación de quince días hábiles al comienzo del trimestre escolar. Se exceptúa del anterior plazo a los aspirantes a interinidad cuyo destino sea conocido con menos de quince días de antelación respecto del comienzo del trimestre escolar, en cuyo caso la solicitud de reducción de jornada se presentará el día siguiente al que se hiciera pública la adjudicación de las vacantes. De no cumplirse los plazos señalados para ambos casos, la concesión producirá sus efectos en el trimestre siguiente al solicitado. La reducción de jornada correspondiente al tercer trimestre del curso escolar se prolon- gará hasta la incorporación de la persona titular hasta el 31 de agosto. Sin perjuicio de ello, el órgano competente para conceder la reducción podrá modificar los plazos y periodos referidos, exclusivamente en aquellos supuestos en los que se solicite de forma expresa y se acredite fehacientemente qué circunstancias extraordi- narias 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. La terminación de la reducción de jornada será comunicada por el funcionario interino con una antelación de quince días hábiles al inicio del trimestre escolar en el que quiera incorporarse a la jornada completa. De no hacerlo, se prolongará la reducción de jor- nada hasta finalizar el trimestre para el que se solicitó la incorporación. Cuando la hija o hijo cumpla la edad de doce años, el aspirante perderá el derecho a la reducción de jornada. b) Por razón de enfermedad muy grave de cónyuge o familiar en primer grado de consan-

guinidad o afinidad. El personal docente interino con nombramiento para vacantes de curso completo y jornada completa, para atender el cuidado de cónyuge o de familiar en primer grado de consanguinidad o afinidad, por razón de enfermedad muy grave, por el plazo

máximo de un mes, tendrá derecho a solicitar una reducción de hasta el 50% de su jornada la- boral sin merma retributiva. El ejercicio de este derecho será compatible con el permiso por enfermedad grave contenido en el artículo 2.d) de esta Orden. Esta reducción de jornada se verá mino- rada, en su caso, en el equivalente a los días utilizados por el permiso por enfermedad grave. c) Por nacimiento de hijos prematuros.

El personal docente interino con nombramiento para vacantes de curso completo y jornada completa, en los casos de nacimiento de hijas o hijos prematuros, o que por cualquier causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, tendrá de- recho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional de sus retribuciones. d) Por violencia de género.

El personal docente interino que realice jornada completa, víctima de violencia de gé- nero, 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 deduc- ción proporcional de sus retribuciones. La situación de violencia de género se acreditará de acuerdo con lo dispuesto en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Vio- lencia de Género.

Artículo 9. *Flexibilización horaria por personas dependientes.* El personal docente interino con nombramiento para vacantes de curso completo y jor- nada completa, tendrá derecho a flexibilizar en un máximo de una hora diaria el horario no lectivo cuando tenga a su cargo personas mayores, hijas o 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 hijas o hijos con discapacidad tendrán derecho a dos horas diarias de flexibilidad en el horario no lectivo que tengan asignado a fin de conciliar los hora-

rios de los centros de educación especial y otros centros donde el hijo con discapacidad re- ciba atención.

La flexibilización horaria del personal docente requerirá que se solicite con una antelación de 15 días hábiles para la reorganización de los horarios del Centro.

Artículo 10. *Adaptación progresiva de la jornada de trabajo ordinaria al personal docente no universitario que se reincorpora al servicio efectivo a la finalización de un tratamiento de naturaleza oncológica (radioterapia o quimioterapia) o derivados de enfermedades de espe- cial gravedad.*

Esta adaptación podrá extenderse hasta dos meses desde el alta médica, ampliable en un mes más por circunstancias debidamente acreditadas, y podrá afectar hasta un 30% de la jornada diaria, proporcionalmente, considerándose como tiempo de trabajo efectivo.

La adaptación se realizará en los términos fijados en la normativa autonómica y estatal de aplicación.

Artículo 11. *Permiso por cuidado de hijo menor afectado por cáncer u otra enfermedad grave.*

Reducción de la jornada de trabajo de al menos la mitad de la duración de aquélla, perci- biendo las retribuciones íntegras para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del hijo o hija menor de edad afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas o carcinomas) o por cualquier otra enfermedad grave que implique un ingreso hospitalario de larga duración y

requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanentemente acreditado. Siempre que esté debidamente acreditado y ambos progenitores, adoptantes, guardadores con fines de adopción o acogedores de carácter permanente trabajen, sólo podrá hacer uso de este permiso uno de ellos.

La reducción se realizará en los términos fijados en la normativa estatal y autonómica de aplicación.

Artículo 12. *Suspensión de llamamientos por cuidado de hijo menor o familiares y por vio- lencia de género con antelación a efectuarse un nombramiento para el personal funcionario interino.*

1. Los aspirantes a desempeñar puestos en régimen de interinidad que aleguen cuidado de hija o hijo menor de seis años o cuidado del cónyuge o de familiares que se encuentren a su cargo hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que, por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no puedan valerse por sí mismos y no desempeñen actividad retribuida, o aleguen violencia de género, podrán solicitar permanecer en las listas de aspirantes en situación de suspensión de llamamientos sin decaer y en el mismo Orden durante el periodo de tiempo en el que estuviesen acogidos a esta medida, en la forma pre- vista en los apartados siguientes de este artículo.

En el caso de guarda con fines de adopción, adopción o acogimiento de menores de seis años o menores mayores de seis años de edad cuando se trate de menores con discapacidad o que por sus circunstancias y experiencias personales o que por venir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servi- cios sociales competentes, se podrá solicitar permanecer en las listas de aspirantes en situa- ción de "suspensión de llamamientos" en iguales circunstancias que en el párrafo anterior, por espacio de seis años a partir de la correspondiente Resolución judicial o administrativa.

No obstante lo anterior, al aspirante que se beneficie de estas medidas le serán de aplica- ción cuantas situaciones se deriven del Decreto por el que se establezca el régimen de provi- sión de puestos de trabajo del funcionariado docente no universitario por personal interino en la Comunidad Autónoma de Aragón y sus normas de desarrollo en relación a la posición que deba ocupar en la lista, los requisitos de permanencia, nueva baremación o cualquier otra circunstancia que pudiera afectarle durante el periodo que permanezca en situación de sus- pensión de llamamientos.

2. Este derecho podrá ejercitarse de las siguientes formas: a) En cualquier momento del curso, antes de recibir un llamamiento. b) En el momento de recibir el llamamiento, debiendo justificar en el plazo de diez días el

hecho causante. c) Solicitando únicamente las vacantes que se amolden a la conciliación de su vida fami- liar o a su situación de violencia de género, permitiendo no elegir todas las obligatorias y, en caso de no obtener ninguna de las que le interesen, alegar en los diez días si- guientes a la Resolución acogerse a la situación de suspensión por cuidado de hijo, de cónyuge, de familiares o por violencia de género.

Exceptuadas las situaciones en que la persona interesada no obtuviera vacante o soli- citara alguna y le fuera adjudicada, no le será ofertada vacante alguna hasta que comu- nique la fecha en que desea aceptar nuevos llamamientos o finalice el periodo que corresponda. La suspensión en el primer trimestre del curso escolar, tendrá una dura- ción mínima de hasta el

31 de octubre. 3. Este derecho podrá ejercerse por cada hija o hijo menor de seis años durante un pe- riodo máximo de seis cursos escolares y podrá solicitarse en cualquier momento antes de que el hijo cumpla los seis años. La duración quedará supeditada al cumplimiento de dicha edad del hijo alegado para acogerse a esta medida. Cuando se alegue cuidado de cónyuge o de familiares, el derecho a la suspensión se podrá ejercer en el momento que surja la necesidad e, igualmente, por un periodo máximo de seis cursos escolares.

Transcurrido dicho periodo no podrá solicitarse por el mismo sujeto causante en ninguno de los dos casos.

En los casos de violencia de género, el derecho a la suspensión podrá ejercerse desde el momento que se dicte la correspondiente Resolución judicial.

4. No podrá alegarse dicha causa para no elegir en una especialidad o Cuerpo y posterior- mente elegir en otra u otro. Se podrá hacer uso de este derecho una vez por cada curso es- colar durante el periodo máximo de seis cursos escolares. Una vez comunicada la disponibi- lidad de aceptar nuevos llamamientos no se podrá volver a solicitar este derecho por el mismo hecho causante durante el mismo curso escolar. Se exceptúa de dicha limitación las causas de violencia de género.

5. El periodo de tiempo en el que el aspirante se encuentre en situación de suspensión de llamamientos por cuidado de hija o hijo menor o familiares, o por violencia de género, no podrá alegarse como tiempo trabajado a ningún efecto, excepto para la consideración de la equivalencia a la situación de un día trabajado.

6. La concesión de la suspensión de llamamientos quedará supeditada a la acreditación, por parte de la persona solicitante, del hecho causante mediante la aportación del libro de familia y de los documentos acreditativos que avalen la situación familiar.

Artículo 13. *Cesación de servicio por cuidado de hijo menor o familiares y por violencia de género para personal funcionario interino.*

El funcionario interino que ocupe una plaza vacante para todo el curso escolar, podrá so- licitar una cesación en el servicio por cuidado de hija o hijo menor de tres años. En los casos de acogimiento, guarda con fines de adopción o adopción, este derecho se podrá ejercer dentro de los tres años a partir de la decisión administrativa o judicial de guarda con fines de adopción o acogimiento, o de la Resolución judicial por la que se constituya la adopción.

El mismo derecho podrá ejercerse cuando se alegue cuidado del cónyuge o de otros fami- liares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, acci- dente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

La situación constitutiva del hecho causante deberá acreditarse mediante la aportación del libro de familia y los documentos que avalen la situación del familiar en su caso.

Asimismo, este derecho podrá ejercerse cuando se alegue violencia de género. Se procederá a la cesación en el puesto de trabajo pudiendo reincorporarse al mismo du- rante el curso escolar, para lo que habrá de expedirse un nuevo nombramiento hasta el 30 de junio, quedando en suspensión de llamamientos en todas las listas en las que se encontrase.

Artículo 14. *Renuncia a la vacante de sustitución adjudicada.* El personal interino con nombramiento en plazas de sustitución podrá renunciar por una única vez en el curso escolar al puesto de trabajo, sin que por ello decaiga de las listas, cuando le sobrevengan situaciones personales o familiares de extrema gravedad así apre- ciadas por la Administración.

Se entenderán en todo caso incluidas las causas de cuidado de hija o hijo menor de tres años o cuidado del

cónyuge o de otros familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad o discapacidad no puedan va- lerse por sí mismos y no desempeñen actividad retribuida. Asimismo, este derecho podrá ejercerse cuando se alegue violencia de género.

En los casos de acogimiento, guarda con fines de adopción o adopción, este derecho se podrá ejercer dentro de los tres años a partir de la decisión administrativa o judicial de guarda con fines de adopción o acogimiento, o de la Resolución judicial por la que se constituya la adopción.

La situación constitutiva del hecho causante deberá acreditarse mediante la aportación del libro de familia y los documentos que avalen la situación del familiar en su caso.

La renuncia ejercida dará lugar a la suspensión en todas las listas de espera hasta el si- guiente curso escolar.

Artículo 15*. Vacaciones y situación de incapacidad temporal.* Cuando la situación de incapacidad temporal impida disfrutar de las vacaciones durante el año natural a que correspondan, el personal docente interino con nombramiento de curso completo podrá solicitar el periodo pendiente de disfrutar una vez finalizada la situación de incapacidad, siempre que no hayan transcurrido más de 18 meses a partir del final del curso escolar en que se hayan originado.

En estos supuestos, las vacaciones se disfrutarán con carácter inmediato a la incorpora- ción del trabajador por finalización de la incapacidad temporal, salvo que, por necesidades del servicio, resulte más conveniente su disfrute en un período posterior.

El disfrute de las vacaciones en estos supuestos se realizará en los términos fijados en las correspondientes instrucciones.

Artículo 16. *Formación continua.* El personal docente interino podrá recibir y participar en cursos de formación durante los permisos por nacimiento para la madre biológica o para el otro progenitor, por adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento.

Artículo 17. *Permiso sin retribución en situaciones de nombramiento para curso completo.* Los funcionarios interinos con nombramiento para vacantes de curso completo, podrán acogerse, previa justificación, a un permiso sin retribución de hasta tres meses por una sola vez a lo largo del curso, hasta el 31 de marzo, por razones de interés personal, cuando su concesión no perjudique a la organización del Centro.

En todo caso deberá mediar once meses entre la finalización de un permiso y la fecha de solicitud de uno nuevo, salvo en casos debidamente justificados.

En el caso de que el permiso sin retribución finalice diez días antes de que den comienzo las vacaciones de Navidad o de Semana Santa el permiso se prolongará hasta el día anterior al inicio de las clases.

En los supuestos de extrema gravedad así apreciados por la Administración, se permitirá acogerse al permiso sin retribución a lo largo de todo el curso escolar.

Artículo 18. *Permiso por situaciones críticas.* Excepcionalmente podrán ser concedidos otros permisos retribuidos al personal docente interino que se halle en una situación crítica por causas muy graves, debidamente justifi- cadas.

Disposición adicional primera. *Normativa de aplicación.* En todo lo no expresamente regulado en esta Orden, será de aplicación el Estatuto Básico del Empleado Público y el resto de normativa de aplicación.

Disposición adicional segunda. *Uso del masculino genérico.* En esta Orden se ha procurado evitar el uso genérico del masculino. En los casos en los que se ha mantenido, éste debe entenderse referido tanto a hombres como a mujeres.

Disposición adicional tercera. *Uso del término cónyuge.* Los permisos previstos en esta norma para el cónyuge se aplicarán también a la pareja estable no casada o persona con quien se conviva maritalmente.

Disposición derogatoria única. *Derogación de normativa anterior.* Queda derogada la Orden de 10 de julio de 2006, de los Departamentos de Economía, Hacienda y Empleo y de Educación, Cultura y Deporte, sobre permisos, licencia y medidas para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de los funcionarios interinos do- centes no universitarios de la Comunidad Autónoma de Aragón.

Disposición final 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.

Disposición final segunda. *Entrada en vigor.* La presente Orden entrará en vigor el mismo día de su publicación en el “Boletín Oficial de Aragón”.

Zaragoza, 22 de octubre de 2019.

El Consejero de Hacienda y Administración Pública, CARLOS PÉREZ ANADÓN

El Consejero de Educación, Cultura y Deporte, FELIPE FACI LÁZARO