

III. Otras Resoluciones

Consejería de Educación, Formación Profesional, Actividad Física y Deportes

3542 *Dirección General de Personal y Formación del Profesorado.- Resolución de 24 de octubre de 2023, por la que se dictan instrucciones en relación con los permisos previstos en la letra a) de artículo 48 y en el artículo 49, letra g), del Estatuto Básico del Empleado Público, tras su modificación por Real Decreto-ley 5/2023, de 28 de junio, y sobre el permiso de lactancia en su modalidad acumulada.*

Mediante el Real Decreto-ley 5/2023, de 28 de junio, por el que se adoptan y prorrogan determinadas medidas de respuesta a las consecuencias económicas y sociales de la Guerra de Ucrania, de apoyo a la reconstrucción de la isla de La Palma y a otras situaciones de vulnerabilidad; de transposición de Directivas de la Unión Europea en materia de modificaciones estructurales de sociedades mercantiles y conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores; y de ejecución y cumplimiento del Derecho de la Unión Europea, se procede a modificar el apartado a) del artículo 48 y se adiciona un apartado g) en el artículo 49 del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado mediante Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre (en adelante TREBEP).

Esta modificación viene operada por el artículo 128 del citado Real Decreto-ley, entrando en vigor el día 30 de junio de 2023 (disposición final novena).

El artículo 48, letra a), del Estatuto Básico del Empleado Público establece un nuevo contenido del permiso por accidente, enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precisa de reposo domiciliario, así como en supuestos de fallecimiento.

Por su parte, el artículo 49, letra g), del TREBEP recoge el nuevo permiso parental para el cuidado de hijo, hija o menor acogido por tiempo superior a un año, hasta el momento en el que el menor cumpla ocho años.

Respecto de este último permiso, debe tomarse en consideración lo previsto en la disposición final octava del citado Real Decreto-ley 5/2023, de 28 de junio, en virtud del cual, el Libro II traspone parcialmente la Directiva UE 2019/1158, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, y por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE del Consejo, salvo su artículo 5 y su artículo 8, apartado 3, respecto de la remuneración o la prestación económica del permiso parental. En consecuencia, se trata de un permiso sin carácter retribuido.

Por otro lado, en cuanto al permiso de lactancia, se subraya que el párrafo tercero del artículo 48.f) del TREBEP fue modificado por la disposición final trigésima de la Ley 11/2020, de 30 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2021, a fin de clarificar el régimen de disfrute acumulado del permiso de lactancia, en cuanto al momento en que podía comenzar a disfrutarse y su relación con los permisos por nacimiento, por adopción y guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente.

De acuerdo con dicha modificación, el permiso de lactancia, en su modalidad por jornadas completas, 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, eliminándose la posibilidad de disfrutarlo una vez que, desde el nacimiento del menor, haya transcurrido un tiempo equivalente al que comprenden los citados permisos.

De conformidad con el artículo 19.2 del Reglamento Orgánico de la Consejería de Educación, Universidades, Cultura y Deportes, aprobado por Decreto 7/2021, de 18 de febrero, corresponde a la Dirección General de Personal (actualmente Dirección General de Personal y Formación del Profesorado) dirigir y coordinar la gestión del personal docente no universitario en centros públicos [letra a)], así como conceder licencias y permisos al personal docente no universitario, a excepción de las licencias por enfermedad [letras f) y g)].

Por su parte, el artículo 9 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, establece que los órganos de las diferentes Administraciones Públicas podrán delegar el ejercicio de las competencias que tengan atribuidas en otros órganos de la misma Administración, aun cuando no sean jerárquicamente dependientes, siendo preceptivo que el acto de delegación y, en su caso, su revocación, se publiquen en el Boletín Oficial correspondiente, y debiendo hacerse constar en las resoluciones administrativas que se adopten por delegación, tal circunstancia de manera expresa.

En la misma línea, y en el ámbito autonómico, la Ley 14/1990, de 26 de julio, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas de Canarias, dispone en su artículo 31.3 que el ejercicio de las competencias propias podrá ser delegado en el órgano que, por la aplicación del principio de eficacia, sea más idóneo para ello, debiendo publicarse el acto de delegación en el Boletín Oficial de Canarias para surtir efectos.

Consecuentemente, con la finalidad de establecer criterios homogéneos en la gestión de estos permisos y en ejercicio de las competencias atribuidas,

RESUELVO:

Primero.- Dictar las instrucciones que figuran en el anexo de la presente Resolución, con el fin de adaptar la Resolución de la Dirección General de Personal de 16 de junio de 2020, sobre regulación del periodo vacacional y el régimen de permisos y licencias del personal docente no universitario al servicio de la Administración Educativa:

- A los cambios introducidos por el artículo 128 del Real Decreto-ley 5/2023, de 28 de junio, en la redacción del artículo 48.a) del TREBEP, así como a la nueva letra g) que añade a su artículo 49.

- A la modificación efectuada por la disposición final trigésima de la Ley 11/2020, de 30 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2021, en el párrafo tercero del artículo 48.f) del TREBEP.

Segundo.- Delegar en las Direcciones Territoriales de Educación la resolución de las solicitudes del nuevo permiso parental reservándose, no obstante, la Dirección General de Personal y Formación del Profesorado, la competencia para resolver los eventuales recursos potestativos de reposición que pudieran formularse contra las decisiones de los órganos delegados.

La delegación conferida por esta Resolución se publicará en el Boletín Oficial de Canarias.

Las Resoluciones que se adopten en el ejercicio de esta delegación indicarán expresamente esta circunstancia y se considerarán a todos los efectos dictadas por esta Dirección General de Personal.

Las Palmas de Gran Canaria, a 24 de octubre de 2023.- La Directora General de Personal y Formación del Profesorado, Mónica Ramírez Barbosa.

ANEXO

INSTRUCCIONES EN RELACIÓN CON LOS PERMISOS PREVISTOS EN LA LETRA A) DEL ARTÍCULO 48 Y EN EL ARTÍCULO 49, LETRA G), DEL TREBEP, TRAS SU MODIFICACIÓN POR REAL DECRETO-LEY 5/2023, DE 28 DE JUNIO, Y SOBRE EL PERMISO DE LACTANCIA EN SU MODALIDAD ACUMULADA.

Primera.- Se modifica el apartado 5.1 de la instrucción quinta de la Resolución de la Dirección General de Personal de 16 de junio de 2020, que queda redactada en los siguientes términos:

5.1.- Permiso por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise de reposo domiciliario y permiso por fallecimiento.

1.- Con independencia del término municipal donde suceda el hecho causante, el personal docente disfrutará de los siguiente permisos:

a) Cinco días hábiles por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o familiar dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores que conviva con la persona solicitante en el mismo domicilio y requiera del cuidado efectivo de aquella.

b) Cuatro días hábiles por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de un familiar dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad.

2.- En función de que el suceso se produzca o no en el mismo municipio del centro de destino, el personal docente tendrá los siguientes permisos:

a) Por fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o familiar dentro del primer grado por consanguinidad o afinidad:

Tres días hábiles si el fallecimiento se produce en el mismo municipio en que está el centro de destino del solicitante.

Cinco días hábiles si el fallecimiento se produce en municipio diferente al del centro de destino del solicitante.

b) Por fallecimiento de un familiar dentro del segundo grado por consanguinidad o afinidad:

Dos días hábiles si el fallecimiento se produce en el mismo municipio en que está el centro de destino del solicitante.

Cuatro días hábiles si el fallecimiento se produce en municipio diferente al del centro de destino del solicitante.

3.- En todos los supuestos en los que sea requisito para su concesión la efectiva convivencia de la persona solicitante con la persona causante del permiso, deberá aportarse,

junto a la solicitud del permiso, el correspondiente certificado municipal de convivencia vigente.

En caso de que en el momento de solicitarse el permiso no se estuviere en disposición de aportar el correspondiente certificado municipal de convivencia, deberá aportarse en los diez días hábiles siguientes a la finalización del disfrute del permiso.

El certificado deberá acreditar la convivencia en cualquier momento inmediatamente anterior a la producción del hecho causante.

4.- En todos los supuestos en los que sea requisito para su concesión el cuidado efectivo de la persona causante del permiso, se deberá aportar junto a la solicitud del permiso un informe de los servicios sociales municipales correspondientes que acredite la existencia de una relación de cuidado.

En caso de que en el momento de solicitar el disfrute del permiso no se estuviere en posesión del citado informe, a los solos efectos de permitir su disfrute de inmediato, se deberá aportar una declaración responsable de la persona solicitante.

Además de lo anterior, en el plazo de los quince días hábiles siguientes a haber concluido el disfrute del permiso, se deberá aportar el citado informe social, o, en su defecto, deberá aportarse documento que acredite la presentación y registro de la solicitud de emisión de informe hasta que se emita y se aporte.

El informe deberá dejar constancia de la existencia de la relación de cuidado desde un momento anterior a la producción del hecho causante del permiso.

5.- Para establecer el hecho causante en los supuestos de enfermedad grave de familiar, se tendrá en cuenta:

a) La hospitalización en régimen de internamiento por alguno de los supuestos descritos en el apartado 3 del Anexo III del Real Decreto 1030/2006, de 15 de septiembre, por el que se establece la cartera de servicios comunes del Sistema Nacional de Salud y el procedimiento para su actualización, y cuyo acceso se realice por indicación del facultativo especialista o a través de los servicios de urgencia hospitalaria, cuando el paciente necesite cuidados especiales y continuados, no susceptibles de ser prestados de forma ambulatoria o a domicilio.

b) Atención paliativa a enfermos terminales prestada en domicilio o centro sanitario, descrita en el apartado 6 del Anexo III del Real Decreto 1030/2006, de 15 de septiembre, por el que se establece la cartera de servicios comunes del Sistema Nacional de Salud y el procedimiento para su actualización.

c) Intervención quirúrgica, con o sin hospitalización del familiar.

6.- Cada hecho causante que se produzca genera el derecho a disfrute de un nuevo permiso con las condiciones establecidas en los siguientes apartados.

7.- Estos permisos podrán disfrutarse en periodos discontinuos dentro de los veinte días naturales posteriores a la producción del hecho causante.

8.- Cuando el personal docente tenga una toma de posesión una vez iniciado el curso, podrá disfrutar de este permiso si se cumplen las siguientes condiciones:

- a) Si el hecho causante se produce posteriormente a su toma de posesión efectiva.
- b) Si el hecho causante se produce con anterioridad a la toma de posesión efectiva y no hayan transcurrido más de 20 días naturales.

9.- Producido el hecho causante, el docente debe comunicarlo inmediatamente a su centro de destino, debiendo justificarlo mediante la aportación de la documentación acreditativa correspondiente en los cinco días hábiles posteriores. La dirección del centro examinará dicha documentación y declarará en su caso justificada la ausencia y concedido el permiso en los cinco días hábiles siguientes.

10.- Para el mismo hecho causante, en el supuesto de mantenerse la gravedad de la enfermedad de un familiar de primer grado por no haber signos de mejoría y una vez agotado el tiempo máximo de disfrute de este permiso otorgado por la dirección del centro, la Dirección Territorial correspondiente podrá ampliar lo que solicite el/la interesado/a, hasta un máximo de 15 días naturales continuos, acreditándolo mediante justificante médico. El plazo para solicitarlo será en los cinco primeros días posteriores a la expiración del permiso concedido por la dirección del centro. La Dirección Territorial resolverá en el plazo máximo de tres días hábiles siguientes a partir de la presentación de la solicitud.

11.- Si el agravamiento de la enfermedad fuera de familiares de segundo grado, la dirección del centro podrá conceder hasta dos días adicionales, mientras subsista el hecho causante.

12.- En los supuestos en los que se deba acompañar a un familiar de primer grado a los servicios de urgencias, sin ingreso hospitalario, las direcciones de los centros concederán un permiso durante el día del hecho causante, o el día posterior si este transcurriera en horario nocturno.

Segunda.- Se incluye un apartado 5.7 en la instrucción quinta de la Resolución de la Dirección General de Personal de 16 de junio de 2020, del siguiente tenor literal:

5.7.- Permiso parental.

1.- El personal docente tendrá un permiso parental para el cuidado de hijo, hija o menor acogido por tiempo superior a un año, hasta el momento en que el menor cumpla ocho años.

El permiso tendrá una duración máxima de ocho semanas por todo el periodo en que este puede disfrutarse.

El permiso deberá disfrutarse por semanas completas.

Las ocho semanas podrán disfrutarse de forma continuada o de forma discontinua.

Hasta tanto no se desarrolle reglamentariamente este permiso solo se podrá disfrutar el permiso a tiempo completo, esto es, mediante jornadas de trabajo completas.

2.- Este permiso, constituye un derecho individual de las personas progenitoras, adoptantes o acogedoras, hombres o mujeres, sin que pueda transferirse su ejercicio.

3.- La solicitud del permiso deberá cursarse con al menos quince días hábiles de antelación a la fecha que se solicite para el inicio de su disfrute, debiendo dictarse la correspondiente resolución de concesión o denegación en el plazo de los quince días hábiles siguientes.

La persona solicitante deberá indicar en su solicitud si disfrutará del permiso de forma continuada o de forma discontinua.

En caso de que opte por disfrutar del permiso de forma continuada, deberá indicar en su solicitud la fecha de inicio y la fecha de finalización del permiso.

En caso de que opte por disfrutar del permiso de forma discontinua, deberá indicar en su solicitud la fecha de inicio de la primera semana completa que solicita disfrutar.

Las sucesivas semanas que pretenda disfrutar deberán solicitarse igualmente con al menos quince días hábiles de antelación.

4.- En todo caso, la concesión del permiso en las fechas solicitadas estará siempre condicionado a la prestación del servicio educativo, requiriéndose informe favorable de la dirección del centro. En el supuesto de informe desfavorable, este deberá motivarse.

Se entiende que las necesidades del servicio no permitirán la autorización del disfrute de este permiso en las fechas o periodos solicitados por la persona interesada si coincidieran, en todo o en parte, con las siguientes fechas:

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

- Los diez días lectivos inmediatamente posteriores a los periodos no lectivos de Navidad y Semana Santa, salvo que se disfruten de forma continuada, al menos, cuatro semanas.

- El mes de septiembre.

5.- La persona solicitante tiene el deber de comunicar cualquier hecho o circunstancia sobrevenida que incida en el contenido del permiso concedido.

6.- Este permiso no tiene carácter retribuido.

Tercera.- Se modifica el apartado 3.8.3.b) de la Resolución de la Dirección General de Personal de 16 de junio de 2020, que queda redactado como sigue:

b) Disfrutar por acumulación de lactancia de un permiso adicional de cuatro semanas de duración, que se incrementará proporcionalmente en caso de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

Si se opta por esta modalidad, no cabe su fraccionamiento ni su disfrute intercalado con el permiso por nacimiento, o por adopción, por guarda con fines de adopción, o acogimiento, tanto temporal como permanente. Se podrá disfrutar únicamente a continuación (esto es, inmediatamente después) de la finalización de dichos permisos, decayendo en todo caso cuando el menor alcance los doce meses de vida.

Para el personal interino o laboral temporal, ambos en sustitución y sin nombramiento a curso completo, su disfrute será proporcional a la duración del nombramiento de acuerdo a la siguiente fórmula:

Días de acumulación de lactancia = (fecha prevista de cese - fecha fin permiso parto) x 28 días/253 días.

En caso de nuevo nombramiento, solo podrá disfrutar de la modalidad diaria hasta que el menor cumpla doce meses o fin del nombramiento.

Esta modalidad se podrá disfrutar de manera simultánea con el/la otro/a progenitor/a.