

INSTRUCCIONES DE 16 DE ABRIL DE 2007, DE LA DIRECCION GENERAL DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS, RELATIVAS A LA INCIDENCIA DE LA LEY ORGÁNICA 3/2007, DE 22 DE MARZO, PARA LA IGUALDAD EFECTIVA DE MUJERES Y HOMBRES, EN LA CIRCULAR DE 6 DE ABRIL DE 2005, SOBRE PERMISOS Y LICENCIAS.

La publicación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, ha producido determinadas modificaciones en la Ley 30/1984 de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública y en el Estatuto de los Trabajadores.

a) MODIFICACIONES EN LA LEY 30/1984, DE MEDIDAS PARA LA REFORMA DE LA FUNCIÓN PÚBLICA

La Disposición adicional decimonovena de la Ley 3/2007, afecta a los siguientes artículos de la Ley 30/1984:

- Artículo 29.4 (**Excedencia por el cuidado de familiares**).
- Artículo 29.8 (**Excedencia por razón de violencia sobre la mujer funcionaria**).
- Artículo 30.1, 30.2 y 30.3 (**Permisos**).

Los artículos 29.4 y 29.8 de la Ley 30/1984, son considerados “bases del régimen estatutario de los funcionarios públicos”, por lo que no existiendo normativa propia que regule las situaciones administrativas de los funcionarios en esta Comunidad Autónoma, son de aplicación en nuestro ámbito. Dichos artículos han quedado redactados como se indican:

Artículo 29.4. Excedencia por el cuidado de familiares.

Los funcionarios tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción o acogimiento permanente o preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años, los funcionarios para atender al cuidado de un familiar que se encuentre a su cargo, hasta el segundo grado inclusive de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

El período de excedencia será único por cada sujeto causante. Cuando un nuevo sujeto causante diera origen a una nueva excedencia, el inicio del período de la misma pondrá fin al que se viniera disfrutando.

Esta excedencia constituye un derecho individual de los funcionarios. En caso de que dos funcionarios generasen el derecho a disfrutarlo por el mismo sujeto causante, la Administración podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas relacionadas con el funcionamiento de los servicios.

El período de permanencia en esta situación será computable a efectos de trienios, consolidación de grado personal y derechos pasivos.

Los funcionarios podrán participar en los cursos de formación que convoque la Administración. Durante los dos primeros años, tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo que desempeñaban. Transcurrido este período, dicha reserva lo será a un puesto en la misma localidad y de igual nivel y retribución.

Artículo 29.8 .- Excedencia por razón de violencia de género sobre la mujer funcionaria.

Las funcionarias públicas víctimas de violencia de género, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho a solicitar la situación de excedencia sin necesidad de haber prestado un tiempo mínimo de servicios previos y sin que resulte de aplicación ningún plazo de permanencia en la misma. Durante los seis primeros meses tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo que desempeñaran, siendo computable dicho período a efectos de ascensos, trienios y derechos pasivos.

Igualmente, durante los dos primeros meses de esta excedencia la funcionaria tendrá derecho a percibir las retribuciones íntegras y, en su caso, las prestaciones familiares por hijo a cargo.

Esto no obstante, cuando de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima lo exigiere, se podrá prorrogar por períodos de tres meses, con un máximo de dieciocho, el período en el que, de acuerdo con el párrafo anterior, se tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo, con idénticos efectos a los señalados en dicho párrafo.

Destacamos como principales novedades del artículo 29.4 (excedencia por el cuidado de familiares) la ampliación a tres años de la excedencia por cuidados familiares y el reconocimiento de la reserva del puesto durante dos años. Con respecto al artículo 29.8 (excedencia por razón de violencia de género) se reconoce el derecho a percibir las retribuciones íntegras en los dos primeros meses de la excedencia.

Las modificaciones introducidas en el artículo 30 de la Ley 30/1984, tiene distinta incidencia en nuestro ámbito.

- **Modificaciones en el artículo 30.1 de la Ley 30/1984:** Con respecto al artículo 30.1.a) que regula la licencia denominada de “paternidad” por un periodo de quince días, al ser declarado dicho artículo como “básico”, es de aplicación en todas las Administraciones Públicas, sin necesidad de modificaciones en la normativa propia, por ello se procede a modificar el apartado II.2.3. “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, que queda redactado como se indica en el Anexo 1 de estas Instrucciones. Destacamos como principal novedad que la licencia de quince días, cuando se trate de personal acogido al Régimen General de la Seguridad Social conllevará el cese en el percibo de las retribuciones

percibiendo el subsidio correspondiente, que será abonado directamente por el órgano competente de la Seguridad Social. En los supuestos de personal acogido a la MUFACE, la licencia lo es con plenos derechos económicos.

Las demás modificaciones introducidas en los apartados a.bis), f), f.bis), g) y g.bis) del artículo 30.1 de la Ley 30/1984, no se consideran de aplicación directa en nuestro ámbito, bien porque la Circular de 6 de abril de 2005 ya contempla o incluso mejora la normativa estatal, o bien porque no tratándose de normativa básica, solo sería aplicable si lo dispusiera una norma propia. Así ocurre con el supuesto contemplado en el artículo 30.1.f) que regula la posibilidad de acumulación de las horas de ausencia por lactancia en jornadas completas, circunstancia ésta que está expresamente vedada en el artículo 12.1.8 del Decreto 349/1996 (modificado por el Decreto 347/2003) y que, por tanto, solo se podrá conceder si se produce un cambio en la norma autonómica.

- **Modificaciones en el artículo 30.2 de la Ley 30/1984:** Se refiere a la inclusión de un nuevo supuesto dentro del permiso para el “cumplimiento de un deber inexcusable”, que tampoco es de aplicación en nuestro ámbito mientras no se produzca una reforma en la normativa propia.
- **Modificaciones en el artículo 30.3 de la Ley 30/1984:** Con respecto al artículo 30.3, que contempla las dieciséis semanas del permiso por parto, adopción y acogimiento, al ser declarado básicos determinados apartados del mismo y, por tanto, de aplicación en todas las Administraciones Públicas sin necesidad de modificaciones en la normativa propia, se procede a modificar el apartado II.2.4. “Permiso por parto, adopción o acogimiento” de la citada Circular de 6 de abril de 2005, quedando redactado como se indica en el Anexo II de estas Instrucciones. Destacamos como principales novedades las siguientes:
 - a) La posibilidad de que el otro progenitor pueda seguir disfrutando del permiso de maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la incorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.
 - b) El derecho al permiso del otro progenitor aún en el caso en que la madre no tuviese derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestaciones de acuerdo con las normas que regulen dicha actividad.
 - c) En los supuestos de adopción y acogida no inferior a un año, el permiso se concederá con independencia de la edad que tenga el menor.
 - d) En caso de discapacidad del hijo o menor adoptado, el permiso tiene una duración adicional de dos semanas.
 - e) Para la adopción internacional se tendrá derecho a un permiso de hasta dos meses percibiendo las retribuciones básicas.
 - f) Ampliación hasta un máximo de 13 semanas en los supuestos de parto prematuro y hospitalización del neonato.

b) MODIFICACIONES EN EL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES

La Disposición adicional decimoprimera de la Ley 3/2007, modifica determinados artículos del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores. Destacamos los siguientes novedades:

- Vacaciones

- **Seis.** Se añade un párrafo segundo al apartado 3 del artículo 38, en los siguientes términos:

«Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo anterior coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 de esta Ley, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.»

- Excedencia

- **Ocho.** Se modifica el apartado 2 del artículo 46, que queda redactado del modo siguiente:

«**2.** El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.»

- **Nueve.** Se modifican los párrafos primero, segundo y tercero del apartado 3 del artículo 46, que quedan redactados del modo siguiente:

«Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad,

accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.»

- **Maternidad:** se modifican los apartados 4 y 5 del artículo 48, quedando una regulación similar a la establecida para los funcionarios.

- **Paternidad:**

- **Once.** Se incluye un nuevo artículo 48 bis, con la siguiente redacción:

«Artículo 48 bis. Suspensión del contrato de trabajo por paternidad.

En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1.d) de esta Ley, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante trece días ininterrumpidos, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los periodos de descanso por maternidad regulados en el artículo 48.4.

En el supuesto de parto, la suspensión corresponde en exclusiva al otro progenitor. En los supuestos de adopción o acogimiento, este derecho corresponderá sólo a uno de los progenitores, a elección de los interesados; no obstante, cuando el período de descanso regulado en el artículo 48.4 sea disfrutado en su totalidad por uno de los progenitores, el derecho a la suspensión por paternidad únicamente podrá ser ejercido por el otro.

El trabajador que ejerza este derecho podrá hacerlo durante el periodo comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo, previsto legal o convencionalmente, o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, hasta que finalice la suspensión del contrato regulada en el artículo 48.4 o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión.

La suspensión del contrato a que se refiere este artículo podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del 50 por 100, previo acuerdo entre el empresario y el trabajador, y conforme se determine reglamentariamente.

El trabajador deberá comunicar al empresario, con la debida antelación, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos.»

Con respecto a la paternidad debemos señalar que, a diferencia del personal funcionario o interino en que el permiso es de quince días, para el personal laboral se prevé la suspensión del contrato por un periodo de trece días que conllevará el cese en el percibo de las retribuciones percibiendo el subsidio correspondiente que será abonado directamente por el órgano competente de la Seguridad Social. Esta suspensión se regula con independencia y sin perjuicio de la licencia por nacimiento prevista en el propio Estatuto de los Trabajadores (artículo 37.3.b). Por lo que en nuestro ámbito, cuando se produzca el supuesto de hecho procederá conceder el permiso por nacimiento o adopción regulado en el artículo 33.1.c) del Convenio Colectivo y posteriormente acordar, a petición del trabajador, la suspensión de trece días de su contrato que se producirá en el momento indicado por el interesado dentro del periodo establecido en el apartado 3 del artículo 48.bis.

En todo caso, con respecto al personal laboral no docente, se estará a las instrucciones que dicte la Dirección General de la Función Pública y a las posibles modificaciones del Convenio Colectivo.

El apartado VII de la referida Circular de 6 de abril de 2005 dispone que cualquier innovación, modificación o supresión que, por vía legal, de Convenio, o Acuerdo se produzca respecto de los derechos que recoge dicha Circular se entenderán incorporados automáticamente a la misma, produciendo sus efectos desde el mismo momento de la entrada en vigor de aquéllas.

En consecuencia, se procede a dictar estas Instrucciones, con el fin de adecuar la referida Circular de 6 de abril de 2005 a la normativa que le afecta, que se concreta en los Anexos I y II de las mismas.

Sevilla, 16 de abril de 2007

**EL DIRECTOR GENERAL DE GESTIÓN
DE RECURSOS HUMANOS**

Fdo.- Carlos Gómez Oliver

ANEXO I

El punto 3 de apartado II.2 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 POR NACIMIENTO, ADOPCIÓN DE HIJOS O ACOGIMIENTO PREADOPTIVO O PERMANENTE.

PERSONAL DOCENTE Y NO DOCENTE FUNCIONARIO E INTERINO

a) REGULACIÓN: Este permiso está regulado en el artículo 30.1.a) de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, en la redacción dada por la Disposición adicional decimonovena de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (dicho artículo es declarado legislación básica según la Disposición final primera.2 de la referida Ley Orgánica, quedando redactado como sigue:

a) Por el nacimiento, acogimiento, o adopción de un hijo, **quince días** a disfrutar por el padre 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.»

La normativa autonómica que contempla este supuesto es el artículo 12.1.3 del Decreto 349/1996, de 16 de julio, en la redacción dada por el Decreto 347/2003, de 9 de diciembre, que establece que el nacimiento, acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, o adopción de hijos, dará lugar a un permiso de tres días hábiles cuando el suceso se produzca en la misma localidad, y cinco días hábiles cuando se produzca fuera de la localidad de residencia del funcionario.

Dado el carácter básico de la nueva legislación, la legislación autonómica cede ante la nueva regulación dada al artículo 30.1.a) de la Ley 30/1984, por lo que este permiso pasa de los tres o cinco días anteriores al periodo de quince días actual.

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.

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 ordinarios y deberá solicitar al subsidio correspondiente, en el modelo que facilite la Seguridad Social.

e) CONSIDERACIONES GENERALES: Los días de permiso han de ser inmediatamente posteriores a aquél en que se produzca el hecho causante del permiso, y sólo podrá ser disfrutado por quien no haga uso completo del permiso regulado en el punto 4.2 siguiente.

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 e interino.

PERSONAL DOCENTE LABORAL

a) REGULACIÓN: El vigente Convenio Colectivo del Personal Laboral al servicio de la Junta de Andalucía contempla este permiso en el artículo 33.1.c) con la siguiente redacción:

- c) Por nacimiento, adopción o acogimiento, preadoptivo o permanente, de hijos e hijas, tres días naturales si el hecho se produce en la misma localidad, o cinco días si tiene lugar fuera de la localidad de residencia del personal. En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado o adoptada, podrán disfrutar de un permiso de hasta tres meses de duración, percibiendo durante dicho período el salario base.

Independientemente del referido permiso, de acuerdo a lo establecido en el artículo 48.bis del Estatuto de los Trabajadores incluido por la Disposición adicional décimo primera de la Ley 3/2007 que constituyen legislación laboral de aplicación en todo el Estado según la disposición final primera.2 de la referida Ley, el personal laboral tendrá derecho a:

“En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1.d) de esta Ley, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante trece días ininterrumpidos, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los periodos de descanso por maternidad regulados en el artículo 48.4.

En el supuesto de parto, la suspensión corresponde en exclusiva al otro progenitor. En los supuestos de adopción o acogimiento, este derecho corresponderá sólo a uno de los progenitores, a elección de los interesados; no obstante, cuando el período de descanso regulado en el artículo 48.4 sea disfrutado en su totalidad por uno de los progenitores, el derecho a la suspensión por paternidad únicamente podrá ser ejercido por el otro.

El trabajador que ejerza este derecho podrá hacerlo durante el periodo comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo, previsto legal o convencionalmente, o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, hasta que finalice la suspensión del contrato regulada en el artículo 48.4 o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión.

La suspensión del contrato a que se refiere este artículo podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del 50 por 100, previo acuerdo entre el empresario y el trabajador, y conforme se determine reglamentariamente.

El trabajador deberá comunicar al empresario, con la debida antelación, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos.”

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.

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 de 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:** El personal con suspensión del contrato de trabajo dejará de percibir sus retribuciones ordinarias y deberá solicitar al subsidio correspondiente, en el modelo que facilite la Seguridad Social.

ANEXO II

El punto 4 del apartado II.2 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: El permiso por maternidad es un derecho reconocido en el artículo 30.3 de la Ley de Medidas para la Reforma de la Función Pública, en la actual redacción dada al mismo por la Disposición adicional decimonovena de la Ley 3/2007 y el artículo 48.4 y 5 del Estatuto de los Trabajadores, en la redacción dada por la Disposición adicional decimoprimeras de la Ley 3/2007.

Asimismo, 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 y artículo 33.1.e) del VI Convenio Colectivo del Personal Laboral al servicio de la Junta de Andalucía.

La funcionaria, en el supuesto de parto, tendrá derecho a un permiso de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el caso de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El permiso se distribuirá a opción de la funcionaria, antes o después del parto, pero siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. 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 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 la madre y el padre trabajen, ya sea en calidad de funcionario/a o como trabajador/a por cuenta ajena, aquélla al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el padre 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 parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el periodo de suspensión se ampliará en tantos días como el neonato se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales. En los supuestos de discapacidad del hijo o del menor adoptado o acogido, el permiso tendrá una duración adicional de 2 semanas.

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 no tuviese derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestaciones de acuerdo con las normas que regulen dicha actividad.
- 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 aquella 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 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.

Conforme a lo establecido por el artículo 10.3 del Decreto 349/1996, de 16 de julio, en la redacción dada por el Decreto 347/2003, de 9 de diciembre, en el caso de baja por maternidad cuando esta situación coincida con el periodo vacacional, éste quedará interrumpido y podrán disfrutarse las vacaciones finalizado el periodo de permiso por maternidad, dentro del año natural o hasta el 15 de enero siguiente.

No obstante, el período concreto de disfrute de las vacaciones dependerá de las necesidades del servicio, de manera que si a juicio de la Dirección del Centro el período vacacional solicitado no es compatible con el normal desarrollo del servicio educativo, aquélla podrá fijar, siempre dentro del año natural o hasta el 15 de enero siguiente, las vacaciones a que tenga derecho la persona afectada.

- ***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 aquel.
- 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:** Este permiso se encuentra regulado en el artículo 30.3 de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, en la redacción dada por el artículo 58, apartado Cuatro, de la Ley 53/2002, de 30 de diciembre, de Medidas Fiscales, Administrativas y del Orden Social.

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.

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:** En los supuestos de adopción o de acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, de conformidad con el Código civil o las leyes civiles de las Comunidades Autónomas que lo regulen, siempre que el acogimiento simple sea de duración no inferior a un año, y con independencia de la edad que tenga el menor, el permiso tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas por cada hijo a partir del segundo, o en los supuestos de discapacidad del menor adoptado.

Este permiso se contará, a elección de la persona que tenga el derecho, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituya la adopción. En caso de que la madre y el padre trabajen, el permiso se distribuirá a opción de las personas interesadas, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos. El funcionario tendrá derecho a este permiso aun en el caso en que el otro progenitor no trabaje.

En los supuestos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los

mismos no podrá exceder de dieciséis semanas o, en su caso, de las que correspondientes al parto múltiple.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de las personas interesadas al país de origen de la persona a adoptar, el permiso previsto en los supuestos de este apartado podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituya la adopción. En todo caso, el tiempo del permiso no puede exceder de la totalidad de las 16, o en su caso, la ampliación que corresponda. Alternativamente, el funcionario tendrá derecho a disfrutar de un permiso de hasta dos meses de duración percibiendo durante este periodo exclusivamente las retribuciones básicas.

Para lo previsto en relación con este permiso, se considerarán jurídicamente equiparables a la adopción y acogimiento preadoptivo o permanente aquellas instituciones jurídicas declaradas por resoluciones judiciales o administrativas extranjeras, cuya finalidad y efectos jurídicos sean los previstos para la adopción y acogimiento preadoptivo o permanente, cualquiera que sea su denominación.

Este permiso es común al personal funcionario e interino.