

DEPARTAMENTOS DE ECONOMÍA, HACIENDA Y EMPLEO Y DE EDUCACIÓN, CULTURA Y DEPORTE

2128

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.

El Acuerdo de 16 de noviembre de 2004, del Gobierno de Aragón, por el que se ratificó el «Acuerdo de la Mesa Sectorial de Educación para la mejora de las condiciones de provisión y desempeño de puestos docentes por funcionarios de carrera e interinos en el ámbito de la enseñanza pública no universitaria», publicado por Orden de 13 de diciembre de 2004, del Departamento de Economía, Hacienda y Empleo, dio origen al Decreto 55/2005, de 29 de marzo, del Gobierno de Aragón, publicado en el «Boletín Oficial de Aragón» de 1 de abril de 2005, que regula el procedimiento para la provisión de puestos de trabajo docentes no universitarios por personal interino, en la Comunidad Autónoma de Aragón.

Dicho Decreto recoge las directrices básicas aplicables al procedimiento de nombramiento de funcionarios interinos docentes, si bien, facultando con carácter genérico tal como establece su Disposición Final Segunda, al Consejero de Economía, Hacienda y Empleo y a la Consejera de Educación, Cultura y Deporte, dentro de sus respectivos ámbitos de actuación, para dictar las disposiciones necesarias para el desarrollo y ejecución del mismo.

Conforme a lo anterior, por Orden de 15 de julio de 2005, de los Departamentos de Economía, Hacienda y Empleo y de Educación, Cultura y Deporte, se reguló la conciliación de la vida laboral y familiar para funcionarios interinos con nombramiento en centros de enseñanza pública no universitaria dependientes de la Comunidad Autónoma de Aragón.

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

La entrada en vigor el 1 de julio de 2006 de esta norma, hace que la Orden de 15 de julio de 2005, deba de ser sustituida por otra nueva que también recoja las reformas legislativas contenidas en el Acuerdo, adecuándolas a la naturaleza jurídica propia del ámbito funcional docente interino no universitario.

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

El Decreto 208 / 1999, de 17 de noviembre, del Gobierno de Aragón, de competencias en materia de personal, establece en el artículo 5.3 que corresponderá, además, al titular del Departamento de Educación y Ciencia, actualmente Educación, Cultura y Deporte, la gestión del personal docente no universitario en los términos previstos en los artículos 1.2 f), del Decreto 29 / 2004, de 10 de febrero del Gobierno de Aragón, por el que se aprueba la estructura orgánica del Departamento de Educación, Cultura y Deporte, modificado por Decreto 151 / 2004, de 8 de junio, del Gobierno de Aragón.

El artículo 3 punto 3, a) y m) del Decreto 208/ 1999, de 17 de noviembre, del Gobierno de Aragón, otorga la competencia al Consejero de Economía, Hacienda y Función Pública,

actualmente Economía, Hacienda y Empleo, para el desarrollo y aplicación de los reglamentos aprobados por el Gobierno de Aragón y más concretamente para establecer los regímenes de vacaciones, permisos, licencias, jornadas de trabajo y horarios.

Por otra parte el artículo 16.1 a) del Decreto 29 / 2004, de 10 de febrero del Gobierno de Aragón, por el que se aprueba la estructura orgánica del Departamento de Educación, Cultura y Deporte, modificado por Decreto 151 / 2004, de 8 de junio, del Gobierno de Aragón, antes mencionado, determina que corresponderá a la Dirección General competente en materia de personal, la gestión respecto del personal docente no universitario atribuidas al Departamento por ese Decreto.

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

En consecuencia, 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 de los aspirantes a desempeñar puestos en régimen de interinidad, en lo referente a su permanencia en las listas de espera y al desempeño del puesto de trabajo en régimen de interinidad.

Artículo 2.—Permisos y licencias retribuidas.

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

a) Veinte días por razón de matrimonio.

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

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

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

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

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

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

Estos permisos serán compatibles con la reducción de jornada por un familiar en primer grado de consanguinidad o afinidad por razón de enfermedad muy grave, contenido en el artículo 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.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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.—Suspensión de llamamientos por cuidado de hijo menor o familiares y por violencia de género con antelación a efectuarse un nombramiento.

1.—Los aspirantes a desempeñar puestos en régimen de interinidad, que aleguen cuidado de hijo menor de tres años, o cuidado de familiares que se encuentren a su cargo, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que, por razones de edad, accidente o 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 período de tiempo en el que estuviesen acogidos a esta medida, en la forma prevista en los apartados siguientes de este artículo.

En el caso de adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de menores de seis años o menores mayores de seis años de edad cuando se trate de menores discapacitados o minusválidos o que por sus circunstancias y experiencias personales o que por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes, se podrá solicitar permanecer en las listas de aspirantes en situación de <suspensión

de llamamientos> en iguales circunstancias que en el párrafo anterior, por espacio de tres 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 aplicación cuantas situaciones se deriven del Decreto 55/2005, y sus normas de desarrollo en relación 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 suspensión 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 familiar 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 siguientes a la resolución acogerse a la situación de suspensión por cuidado de hijo, de familiares o por violencia de género.

Exceptuadas las situaciones en que el/la interesado/a no obtuviera vacante o solicitara alguna y le fuera adjudicada, no le será ofertada vacante alguna hasta que comunique por escrito 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 duración mínima de hasta el 31 de octubre.

3.—Este derecho solo podrá ejercerse por cada hijo menor de tres años durante un periodo máximo de tres cursos escolares y podrá solicitarse en cualquier momento antes de que el hijo cumpla los tres años. La duración quedará supeditada al cumplimiento de dicha edad del hijo alegado para acogerse a esta medida.

Cuando se alegue cuidado de familiares, el derecho a la suspensión se podrá ejercer en el momento que surja la necesidad e, igualmente, por un periodo máximo de tres 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 y posteriormente elegir en otra. Una vez comunicada la disponibilidad de aceptar nuevos llamamientos, se entenderá agotado el derecho ejercitado por el hijo o familiar para el que se produjo la suspensión y no podrá volver a solicitarlo por el mismo sujeto causante. 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 hijo menor o familiares, no podrá alegarse como tiempo trabajado a ningún efecto, excepto para la consideración de la equivalencia a la situación de un día trabajado.

El periodo de tiempo en el que el aspirante se encuentre en situación de suspensión de llamamientos por violencia de género, no podrá alegarse como tiempo trabajado a ningún efecto.

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

Artículo 4.—Cesación de servicio por cuidado de hijo menor o familiares y por violencia de género.

El funcionario interino que ocupe una plaza vacante para todo el curso escolar, podrá solicitar una cesación en el

servicio por cuidado de hijo menor de tres años. En los casos de acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o adopción, este derecho se podrá ejercer dentro de los tres años a partir de la decisión administrativa o judicial por la que se constituya la adopción.

El mismo derecho podrá ejercerse cuando se alegue cuidado de familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad 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 cesarle del puesto de trabajo pudiendo reincorporarse al mismo durante el curso escolar, para lo que habrá de expedírsele un nuevo nombramiento hasta el 30 de junio, quedando en suspensión de llamamientos en todas las listas en las que se encontrase.

Artículo 5.—Tratamiento de la maternidad para aspirantes a desempeño de puestos de trabajo en régimen de interinidad.

Cuando en un llamamiento de inicio de curso se oferte una vacante a una integrante de listas de espera que se encuentre entre el séptimo mes de embarazo y las dieciséis semanas posteriores al parto o dieciocho si se trata de parto múltiple, la interesada podrá optar por:

a) No elegir destino, permaneciendo en la lista de espera hasta la finalización del período por maternidad. Finalizado dicho período podrá comunicar el levantamiento de la suspensión de llamamiento o solicitar la suspensión de llamamientos por cuidado de hijo 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 menor.

Cuando la interesada, en el momento de tomar posesión en su puesto de trabajo, se encontrase en el período de descanso maternal, se le expedirá nombramiento, momento en el cual seguirá con el permiso por maternidad, descontándose, en su caso, el tiempo que la misma hubiese disfrutado con anterioridad al parto, teniendo ésta reservado el puesto.

Una vez finalizado el período de descanso maternal, podrá optar entre incorporarse 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 regulado en el artículo 4 de la presente Orden.

El mismo tratamiento se dará a los casos de permiso por maternidad o paternidad por adopción o acogimiento, previstos en el artículo 6.a) de la presente Orden, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción.

En todo caso, el sistema que se da en los actos de inicio de curso a las situaciones de maternidad, se seguirá aplicando hasta 31 de octubre única y exclusivamente en la adjudicación de vacantes de curso completo.

El tiempo de disfrute del permiso por maternidad, se entenderá como tiempo trabajado únicamente cuando se hubiere expedido el oportuno nombramiento.

Si la interesada se incorporara a su puesto de trabajo después del 15 de enero el cese en dicho curso escolar se producirá el 30 de junio siguiente.

Artículo 6.—Permiso por maternidad y paternidad.

a) Duración.

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

En el caso de adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de menores de seis años o menores mayores de seis años de edad cuando se trate de menores discapacitados o minusválidos o que por sus circunstancias y experiencias personales o por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes, las dieciséis semanas se computarán a elección del empleado público, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción.

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

En todo caso, el disfrute del permiso de maternidad y paternidad quedará supeditado a la fecha de finalización del nombramiento como personal docente no universitario en régimen de interinidad.

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

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

No obstante lo anterior, en el caso de que la madre y el padre trabajen, ésta al iniciarse el período de descanso por maternidad, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá optar por que el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga un riesgo para su salud.

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

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

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

d) Permiso por adopción internacional.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sean necesarios desplazamientos previos de los padres al país de origen del adoptado, el período de permiso podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción y, además, tendrán derecho a un permiso de hasta dos meses de duración para dichos desplazamientos, percibiendo durante este periodo las retribuciones fijas íntegras.

Artículo 7.—Permiso por lactancia.

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

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

En el caso de nombramiento para curso completo, a opción de la madre o del padre, el permiso de lactancia podrá ser sustituido por una licencia retribuida proporcional al tiempo que reste hasta el final de su nombramiento como personal docente interino hasta el límite máximo de cuatro semanas de duración por curso completo, o la que resulte por parto múltiple. No obstante si se obtuviese nuevo nombramiento antes de que el hijo cumpliera los doce meses, se podría disfrutar del resto del permiso o de la parte proporcional generada.

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

Artículo 8.—Reducción de jornada.

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

Los funcionarios interinos, con nombramiento para vacantes de curso completo y jornada completa, que por razones de guarda legal, tengan a su cuidado directo algún menor de doce años, anciano, que requiera especial dedicación o discapacitado físico, psíquico o sensorial, 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, tendrán derecho a una reducción de hasta un medio de su jornada de trabajo con la disminución proporcional de sus retribuciones que correspondieran a dicho periodo.

La reducción de jornada por guarda legal deberá solicitarse con una antelación de quince días 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 prolongará hasta la incorporación del titular o el 31 de agosto.

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 que circunstancias extraordinarias impiden su adaptación al trimestre escolar.

La terminación de la reducción de jornada será comunicada por el funcionario interino con una antelación de quince días al inicio del trimestre escolar en el que quiera incorporarse a la jornada completa. De no hacerlo, se prolongará la reducción de jornada hasta finalizar el trimestre para el que se solicitó la incorporación.

Cuando el hijo cumpla la edad de doce años, el aspirante perderá el derecho a la reducción de jornada.

b) Por cuidado de un familiar.

El personal docente interino con nombramiento para vacantes de curso completo y jornada completa, para atender el cuidado de un familiar en primer grado de consanguinidad o afinidad, por razón de enfermedad muy grave, por el plazo máximo de un mes, tendrán derecho a solicitar una reducción de hasta el 50 % de su jornada laboral sin merma retributiva. El ejercicio de este derecho será compatible con el permiso por enfermedad grave contenido en el artículo 2.e) de esta Orden. Esta reducción de jornada se verá minorada, en su caso, en el equivalente a los días utilizados por el permiso por enfermedad grave.

c) Por nacimiento de hijos prematuros.

El personal docente interino con nombramiento para vacantes de curso completo y jornada completa, en los casos de nacimientos de hijos prematuros o que por cualquier causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, el personal docente interino tendrá derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional de sus retribuciones.

d) Reducción de jornada laboral por violencia de género.

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

Artículo 9.—Flexibilización horaria por personas dependientes.

El personal docente interino con nombramiento para vacantes de curso completo y jornada completa, tendrá derecho a flexibilizar en un máximo de una hora diaria el horario no lectivo cuando tengan a su cargo personas mayores, hijos menores de doce años o personas con discapacidad o algún familiar con enfermedad grave hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

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

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

Artículo 10.—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 cuando sobrevengan situaciones personales o familiares de extrema gravedad así apreciadas por la Administración y 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 casos debidamente justificados.

En el caso de que el permiso sin retribución finalice en el mes en que den comienzo las vacaciones de Navidad o de Semana Santa, el permiso se prolongará hasta el día anterior al inicio de las clases o, de producirse su finalización en el mes

de junio, julio o agosto en su caso, se prolongará hasta el 31 de agosto de ese año.

Artículo 11.—Renuncia a la vacante de sustitución adjudicada.

El funcionario 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 apreciadas por la Administración.

Se entenderán en todo caso incluidas las causas de cuidado de hijo menor o familiares y las de violencia de género.

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

Artículo 12.—Permiso por situaciones críticas.

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

Artículo 13.—Formación continua.

El personal docente interino podrá recibir y participar en cursos de formación durante los permisos de maternidad y paternidad.

Disposición transitoria

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

Disposición derogatoria

Queda derogada la Orden de 15 de julio de 2005, de los Departamentos de Economía, Hacienda y Empleo y de Educación Cultura y Deporte, por la que se regula la conciliación de la vida laboral y familiar para funcionarios interinos con nombramiento en centros de enseñanza pública no universitaria dependientes de la Comunidad Autónoma de Aragón.

Disposiciones finales:

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

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

Zaragoza, 10 de julio de 2006.

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

**La Consejera de Educación
Cultura y Deporte,
EVA ALMUNIA BADIA**

UNIVERSIDAD DE ZARAGOZA

2129

RESOLUCION de 12 de julio de 2006, de la Universidad de Zaragoza, por la que se hace público el acuerdo de 21 de febrero de 2006, del Consejo de Gobierno de la Universidad de Zaragoza, por el que se aprueba la normativa reguladora de la provisión de plazas de profesorado contratado por el procedimiento de urgencia.

Hasta la fecha, esta materia se encontraba regulada por el acuerdo del Consejo de Gobierno de 9 de julio de 2003, por el que se aprueba la normativa para la contratación de personal docente por procedimiento de urgencia. Durante el proceso de aprobación de la Relación de Puestos de Trabajo del personal docente e investigador de la Universidad de Zaragoza se ha analizado dicha normativa y se ha visto la necesidad de mejorar diferentes aspectos relacionados con el procedimiento y de simplificar las pruebas a realizar en el caso de algunas figuras de profesor contratado.

La Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades (LOU), en su artículo 48.1, dispone que la contratación de profesorado habrá de sujetarse necesariamente al régimen laboral.

El Gobierno de Aragón, mediante el Decreto 84/2003, de 29 de abril («Boletín Oficial de Aragón» de 19 de mayo), reguló el régimen jurídico y retributivo del personal docente e investigador contratado de la Universidad de Zaragoza. En el artículo 13 del mismo se autoriza a la Universidad a aprobar un procedimiento para contratar personal por sustitución o circunstancias sobrevenidas.

Con base en dicha autorización y para poder atender adecuadamente el normal desenvolvimiento de las actividades universitarias, la correcta prestación del servicio y el respeto a los derechos involucrados en la impartición de la enseñanza por nuestra institución, el Consejo de Gobierno de la Universidad, previa negociación con los representantes de los trabajadores, adapta la anterior regulación de la contratación de profesorado contratado, mediante un procedimiento de urgencia, con arreglo a las siguientes normas.

Artículo 1.—Ambito de aplicación

Las normas contenidas en el presente título se aplicarán para atender las necesidades docentes surgidas a consecuencia de baja, incapacidad temporal, licencia, maternidad, servicios especiales, comisión de servicio u otras circunstancias sobrevenidas que se produzcan en la plantilla del profesorado universitario y no puedan atenderse con el resto de profesores del área de conocimiento.

Artículo 2.—Solicitud de contratación

1.—La solicitud de contratación será cumplimentada por el Director del departamento correspondiente y dirigida al Vicerrector de Profesorado. En ella deberán hacerse constar, en todo caso, las causas que motivan la solicitud a la vista del plan de ordenación docente y la descripción de las tareas a realizar. En su caso, dicha solicitud incorporará la propuesta del candidato a contratar en el supuesto de que exista lista de espera a que se refiere el apartado 3 de este artículo o el artículo 9, según corresponda.

2.—A la vista de la solicitud, de las causas que la motivan y la posibilidad o no de que la docencia sea asumida con el resto de profesores del área de conocimiento, el Vicerrector de Profesorado resolverá sobre la procedencia o no de la contratación mediante procedimiento de urgencia, e informará de ello al Consejo de Gobierno y a los representantes de los trabajadores.

3.—En el supuesto de que, tratándose de plazas de ayudante, profesor ayudante doctor o profesor asociado, exista lista de espera, a consecuencia de un concurso ordinario de contratación de personal docente dentro del curso académico correspondiente, para una plaza del mismo departamento e idéntica área de conocimiento y, en su caso perfil, cuya categoría sea acorde a las necesidades docentes a atender, se contratará a la persona, según el orden de puntuación establecido en dicha lista. En igual sentido se actuará cuando no exista este tipo de lista de espera y la existente se corresponda con el artículo 9.

4.—Corresponde al Vicerrector de Profesorado determinar la figura contractual acorde a las necesidades docentes a atender.

Artículo 3.—Procedimiento de contratación

Estimada la solicitud de contratación, el Vicerrector de Profesorado, dictará resolución autorizando la contratación del candidato en el supuesto de que exista lista de espera de acuerdo con lo dispuesto en el apartado 1 del artículo 2.—En caso de que no exista lista de espera, se autorizará una convocatoria de contratación sujeta a las bases generales establecidas en el artículo siguiente, con las especificidades propias de cada tipo de plaza.

Artículo 4.—Contratación mediante concurso: disposiciones generales