

MEMORIA DE LOS PROYECTOS DE ORDEN POR LOS QUE SE REGULAN LOS PERMISOS, LICENCIAS Y MEDIDAS PARA LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL DEL PERSONAL FUNCIONARIO DOCENTE Y DEL PERSONAL FUNCIONARIO DOCENTE INTERINO NO UNIVERSITARIO DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE ARAGÓN.

Esta memoria, que acompaña a los dos proyectos de Orden, tiene por objeto justificar la necesidad de la promulgación de la norma, su inserción en el ordenamiento jurídico, el impacto social de las medidas que se establezcan en la misma, así como una estimación del coste a que dará lugar y su forma de financiación, de conformidad con lo previsto en el artículo 48.3 de la ley 2/2009, de 11 de mayo, del Presidente y del Gobierno de Aragón.

1. Necesidad de la promulgación de la norma.

Las medidas aplicables a este personal han sido objeto de diversas e importantes modificaciones en los últimos años. Entre ellas, cabe destacar las debidas a 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 al 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 General 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 destacar la evolución de la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea en esta materia.

En consecuencia, a fin de recoger las modificaciones previstas en la nueva normativa aprobada y de incluir algunas otras mejoras, se considera necesario iniciar la tramitación de la nueva normativa de conciliación del personal docente no universitario.

Los cambios introducidos en las órdenes son los siguientes (en cursiva están los cambios que solo afectan a la orden de interinos):

1. Preámbulo:

- Actualización del preámbulo, incluyendo las últimas referencias normativas, incluido el RDL 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación (BOE 7 marzo 2019).

- Se ha incluido la referencia al cumplimiento de los principios del art. 129.3 ley 39/2015 y el seguimiento del procedimiento previsto en los arts. 47 a 50 ley 2/2009 para la tramitación y aprobación de las dos órdenes.

2. Articulado:

- Art. 2.d: actualización de la nomenclatura y de las características y requisitos de disfrute del permiso del progenitor diferente de la madre biológica por nacimiento, guarda con fines de adopción, acogimiento o adopción conforme a lo previsto en el RDL 6/2019 (se actualiza también en el resto de la orden). Se añade el supuesto de fallecimiento del hijo.

- Art. 2.e: Mejora del permiso por enfermedad grave de parientes: 5 días, no necesariamente ininterrumpidos, por enfermedad grave, intervención quirúrgica u hospitalización del cónyuge, pareja de hecho o persona con quien conviva maritalmente, hijos, padres y hermanos. Para resto de parientes hasta el primer grado de afinidad, 3 días de permiso en la misma localidad y 5 en distinta. Resto de parientes, como en la redacción original. Además, se incluye también el supuesto de ingreso hospitalario.

- Art. 2.f: se ha cambiado boda por matrimonio. Además, se ha incluido de manera expresa el permiso para parejas estables no casadas equiparándolo al permiso por matrimonio.

- Art.2.l: Asistencia a sesiones previas a declaración de idoneidad en los casos de adopción, acogimiento o guarda con fines de adopción (adaptación al art.48.e EBEP).

- Art.2.ñ: Permiso para asistir a reuniones de coordinación del centro educativo donde el hijo recibe atención temprana (sin número máximo). Es un nuevo permiso.

- Art. 2.o: permiso para asistir a las tutorías del hijo. Es un nuevo permiso.

- Art. 2.p: permiso para asistir a ecografías prenatales. Es un nuevo permiso.

- *Art.3: suspensión de llamamientos por cuidado de hijo menor (interinos): se amplía de 3 a 6 años. También se amplía que antes la suspensión sólo podía ser una vez y ahora es una vez por curso escolar.*

- Art.3.a/6.a: actualización de la nomenclatura y de las características y requisitos de disfrute del permiso de maternidad que ahora es el permiso por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento para la madre biológica (se actualiza también en el resto de la orden), conforme a lo previsto en el RDL 6/2019.

- Art.4: Actualización permiso lactancia: se constituye como un derecho individual de los progenitores.

- *Art.5: Maternidad a inicio de curso (interinos): nueva redacción para permitir reservar el puesto hasta que la interesada se incorpore en más supuestos. No solo si se encuentra entre el séptimo mes de embarazo y las 16 semanas posteriores al parto sino también si no hubiese podido disfrutar de las vacaciones por estar en situación de maternidad, paternidad o lactancia. Esto supone una novedad importante.*

- Art.6: Se introduce la expresión “hijos y otros familiares”. Se cambia “menor minusválido” por “menor con discapacidad”. También en el resto de artículos en los que aparece esta expresión.

- Art.8: Se cambia la palabra “anciano” por “persona mayor” al igual que en el EBEP y “discapacitado” por “persona con discapacidad”.

- *Art. 10: Permiso sin retribución (interinos). Se amplía que pueda ser sin causa se extrema gravedad siempre que solicite antes de un plazo determinado.*

- Art. 14: Vacaciones y situación de incapacidad temporal: se ha eliminado que las vacaciones se disfrutarán preferentemente en periodos de tiempo no lectivos. Se crea la posibilidad de disfrutar de vacaciones en caso de que se solapasen con el permiso de maternidad o de paternidad, también en el caso del personal interino.

- Art. 15: Adaptación progresiva de la jornada de trabajo del personal que se reincorpora tras tratamiento oncológico o de enfermedad grave (este permiso está previsto en el acuerdo de la mesa general de negociación, BOA 31/5/2017, de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón sobre medidas en materia social, de promoción de la igualdad de oportunidades y conciliación de la vida personal, familiar y laboral y de reforma de la función pública).

- Art. 16: Permiso por cuidado de hijo menor afectado por cáncer u otra enfermedad grave (conforme a lo previsto en el artículo 49.e EBEP).

- A los parientes de primer grado se ha añadido expresamente los “cónyuges” en todos los permisos en los que no estaban.

- Todas las referencias al “padre” se hacen ahora al “otro progenitor”.

3. Disposiciones adicionales:

- Disposición adicional primera: se añade que en todo lo no expresamente regulado en las órdenes, se entiende de aplicación el EBEP y resto de normativa de aplicación. Es una nueva disposición.

- Disposición adicional segunda: uso del masculino genérico. Es una nueva disposición. En las órdenes se utiliza en lenguaje inclusivo en la medida de lo posible.

- Disposición adicional tercera: uso del término cónyuge que será equiparable a pareja estable no casada o persona con la que conviva maritalmente para todos los permisos. Es una nueva disposición.

- Actualización de la disposición derogatoria.

4. Se han reordenado los artículos a fin de organizarlos de una manera más adecuada.

2. Inserción en el ordenamiento jurídico.

La entrada en vigor de estas dos órdenes supone la derogación de la normativa anterior, como así se indica expresamente en la disposición derogatoria única de cada una de ellas.

En particular quedarán derogadas 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 y la Orden de 10 de julio de 2006, del Departamento de Economía, Hacienda y Empleo, sobre permisos y licencias del personal docente no universitario de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón.

Las dos órdenes serán aprobadas de manera conjunta por el Departamento de Hacienda y Administración Pública y el Departamento 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 respectivamente 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 competencias en materia de personal entre los diferentes órganos de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón, así como en virtud de las competencias sobre gestión del personal docente no universitario recogidas 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 Decreto 138/2017, de 5 de septiembre y por Decreto 46/2018, de 6 de marzo.

Respecto a la tramitación para la elaboración de esta Orden, se informa que, tras un periodo extenso de negociación con las Organizaciones Sindicales de más de dos años y, habiéndose trabajado en diez mesas técnicas, fueron oídas en la mesa sectorial de educación celebrada el día 21 de mayo de 2019 las Organizaciones Sindicales más representativas.

Por otra parte, se dará cumplimiento al 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, poniéndose en conocimiento de las Juntas de Personal Docente no universitario el presente texto normativo.

Asimismo, en virtud de lo dispuesto en el artículo 49 de la Ley 2/2009, de 11 de mayo, del Presidente y del Gobierno de Aragón, los proyectos de órdenes se someterán al trámite de información pública, además de ser solicitados el resto de informes preceptivos previstos en los artículos 47 a 50 de la misma norma.

Por último, estas dos Órdenes son conformes a los principios de buena regulación, necesidad, eficacia y transparencia, en cumplimiento del artículo 129 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, de Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

3. Impacto social de las medidas.

La conciliación de la vida personal, familiar y laboral prevista en estas dos órdenes hace referencia a dos situaciones que se solapan, por un lado, la separación entre la esfera del trabajo remunerado y la esfera de la vida doméstica y personal y por otro, la división sexual del trabajo, que asigna tradicionalmente a los varones la responsabilidad del trabajo remunerado y a las mujeres, la responsabilidad del trabajo doméstico y cuidados. Asimismo, tiene en cuenta la integración de todos los modelos de familia en la regulación de los permisos, licencias y medidas de conciliación.

Las políticas a nivel europeo y nacional de conciliación de la vida personal, familiar y laboral han partido del reconocimiento de esta problemática y han previsto nuevas medidas que permitan armonizar el equilibrio entre la esfera privada y personal de los trabajadores. En este nuevo reto que se impone por la sociedad, es imprescindible el impulso de las políticas y medidas necesarias multidireccionales y transversales desde las Administraciones Públicas para la consecución del objetivo de alcanzar niveles más satisfactorios de conciliación. En este sentido el avance que se ha venido experimentando en estos últimos años ha sido considerable y así se recoge en estas nuevas órdenes, adaptando la normativa nacional y autonómica a la regulación específica para el personal docente no universitario. En otros casos, incluso se ha avanzado más, creándose nuevos permisos para este personal, por considerarse necesario para lograr el objetivo perseguido. Es por ello, que se considera que estas medidas tendrán un impacto social muy positivo en el personal funcionario docente de la Comunidad Autónoma de Aragón, tanto de carrera y en prácticas como interino.

4. Estimación del coste a que dará lugar y su forma de financiación.

Los elementos y medidas que va a ejecutar esta Orden o bien son los que corresponden al sistema de gestión actualmente vigente, o bien están previstos en el marco de las actuales dotaciones presupuestarias. Algunas de las medidas en consecuencia de la aplicación de la normativa nacional, como el nuevo permiso para el otro progenitor en caso de fallecimiento del hijo al nacer o el propio aumento de la duración del permiso. Otras, como la posibilidad de disfrutar por coincidir con el permiso de maternidad, paternidad, lactancia o incapacidad temporal pretende proteger al máximo a todo el personal docente, sea o no interino. El resto de nuevos permisos (como el de asistencia a tutorías o a reuniones en el centro) tampoco generarán incremento ni coste adicional en el presupuesto del Departamento de Educación, Cultura y Deporte, pues se gestionarán y organizarán con los propios efectivos existentes.

Zaragoza, a 2 de julio de 2019

EL DIRECTOR GENERAL DE PERSONAL
Y FORMACIÓN DEL PROFESORADO.



Consta la firma

Tomás Guajardo Cuervo