- j. Labores de investigación en proyectos del propio centro: hasta 3 horas.
- k. Cualquier otra, de las establecidas en la programación general anual.

Artículo 160. Especificaciones de la educación a distancia

1. Para un mejor servicio al alumnado a distancia, el número de profesores en esta modalidad educativa será el menor posible. La jefatura de estudios responsable de estas enseñanzas, previamente a la elección de materias y turnos en los distintos departamentos, elaborará la distribución de las materias y horas en bloques horarios cerrados, atendiendo a las necesidades y posibilidades del centro y del profesorado interesado en esta modalidad. Dichos bloques horarios serán respetados a la hora de la elección sin que puedan ser repartidos entre dos o más docentes, salvo causa de fuerza mayor.

2. En la elección de turnos y materias tendrá prioridad para elegir alguno de los bloques horarios mencionados en el punto anterior el profesor que pertenezca a la especialidad correspondiente a las materias a impartir que posea alguno de estos dos requisitos:

a. Formación en el uso de plataformas de telecomunicación y formación sobre educación a distancia, avaladas cada una de ellas por certificaciones de formación homologadas en las que se especifique un mínimo de 4 créditos.

b. Experiencia docente de al menos tres años en este tipo de enseñanzas avalada por informe favorable emitido por el equipo directivo del centro donde la haya impartido y priorizando la especialidad docente.

Una vez comprobado que los profesores reúnen alguno de estos requisitos, se estará a lo establecido de manera general para la elección de horarios para cada uno de los cuerpos docentes.

3. Lo anterior no será de aplicación en el caso de las ofertas de educación no presencial de las escuelas oficiales de idiomas. La consejería con competencias en materia de educación ofrecerá formación en informática y telemática, así como en educación a distancia, para aquel profesorado que, teniendo que impartir esta modalidad en ausencia de otros aspirantes, no conozcan estas tecnologías y modalidad educativa.

4. Asimismo, aquel personal docente (interino en sustitución) que por incorporarse a lo largo del año lectivo en esta modalidad educativa no tuviera acreditado los requisitos formativos o de experiencia descritos en los apartados 2.a y 2.b de este artículo y tampoco pudiera recibir la formación específica ofertada por el CPR por haberse pasado los plazos de los cursos relativos a la formación indicada anteriormente, podrá recibir del CPR materiales formativos y tutoriales al respecto, para adquirir los conocimientos básicos sobre la metodologías y técnicas "e-learning" asociados a esta modalidad educativa. Ello no los eximirá en años sucesivos de la realización de la formación para obtener la acreditación descrita en el apartado 2.a.

TÍTULO VI

PROTECCIÓN A LA MATERNIDAD

Artículo 161. Normativa de aplicación

En todo lo relativo a los permisos recogido en este Título VI resultan de aplicación los artículos 48, 49 y 89 del EBEP, concretando los artículos siguientes su aplicación específica para la función docente en relación con los ciclos educativos. Asimismo, será de aplicación plena lo dispuesto en el Real Decreto-

ley 6/2019, así como los acuerdos citados en el artículo 168. En todo caso las personas interesadas deberán solicitar el permiso con la suficiente antelación para que los centros puedan prever su organización. Las referencias a la madre biológica incluyen a cualquier persona gestante.

Artículo 162. Criterios de aplicación de los permisos

Los criterios de aplicación del Real Decreto-ley 6/2019 serán los siguientes:

- Es un derecho individual del personal funcionario.
- El derecho a la interrupción/fraccionamiento del disfrute solo se adquiere en caso de que ambos progenitores trabajen o en el caso de monoparentalidad.
- Disfrute de la acumulación de lactancia, para los progenitores, a continuación del permiso por nacimiento (después de la semana 16.^a).
- Periodo máximo de disfrute de todos los permisos: hasta que el menor cumpla 12 meses.
- En el supuesto de discapacidad del menor el permiso se ampliará en 2 semanas más, una para cada uno de los progenitores o 2 para la misma persona en caso de monoparentalidad.
- En el supuesto de parto múltiple, el permiso se ampliará en 2 semanas más por cada hijo a partir del segundo, una para cada uno de los progenitores o 2 para la misma persona en caso de monoparentalidad.

Artículo 163. Permiso de nacimiento para madre biológica

En el caso de que ambos progenitores trabajen, se podrá optar por el disfrute fraccionado del permiso, siendo las seis primeras semanas de descanso obligatorio. La totalidad de este permiso, junto con el de lactancia, se podrá disfrutar hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. En el caso del disfrute interrumpido se requerirá, para cada período, un preaviso de al menos 15 días y se realizará por semanas completas (con carácter general se empezará en lunes, salvo en los casos de reanudación de trimestre escolar). El disfrute a tiempo parcial queda supeditado a la previa autorización por necesidades del servicio. Si se opta por el disfrute de las 16 semanas de forma continuada, no se podrá modificar el permiso y optar por el fraccionado.

En caso de interinas de sustitución que estén disfrutando del permiso interrumpido, si cesa y vuelve a tener nombramiento, deberá solicitar el permiso tras la incorporación.

Artículo 164. Permiso por nacimiento para el progenitor diferente a la madre biológica.

En el caso de que ambos progenitores trabajen, se podrá optar por el disfrute fraccionado del permiso, siendo las seis primeras semanas de descanso obligatorio. La totalidad de este permiso, junto con el de lactancia, se podrá disfrutar hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. En el caso del disfrute interrumpido se requerirá, para cada período, un preaviso de al menos 15 días y se realizará por semanas completas (con carácter general se empezará en lunes, salvo en los casos de reanudación de trimestre escolar). El disfrute a tiempo parcial queda supeditado a la previa autorización por necesidades del servicio. Si se opta por el disfrute de las 16 semanas de forma continuada, no se podrá modificar el permiso y optar por el fraccionado.

En caso de interinos de sustitución que estén disfrutando del permiso interrumpido, si cesa y vuelve a tener nombramiento, deberá solicitar el permiso tras la incorporación.

Artículo 165. Hospitalización del neonato

En caso de hospitalización el permiso de la madre biológica y del otro progenitor se puede ampliar hasta un máximo de 13 semanas.

Artículo 166. Adopción o acogimiento

En el caso de que ambos progenitores trabajen, se podrá optar por el disfrute fraccionado del permiso, siendo las seis primeras semanas de descanso obligatorio. La totalidad de este permiso, junto con el de lactancia, se podrá disfrutar hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. En el caso del disfrute interrumpido se requerirá, para cada período, un preaviso de al menos 15 días y se realizará por semanas completas (con carácter general se empezará en lunes, salvo en los casos de reanudación de trimestre escolar). El disfrute a tiempo parcial queda supeditado a la previa autorización por necesidades del servicio. Si se opta por el disfrute de las 16 semanas de forma continuada, no se podrá modificar el permiso y optar por el fraccionado.

En caso de interinos de sustitución que estén disfrutando del permiso interrumpido, si cesa y vuelve a tener nombramiento, deberá solicitar el permiso tras la incorporación.

Artículo 167. Profesoras itinerantes en periodo de gestación

1. En atención al artículo 26 de la Ley 31/1995, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, aquellas profesoras que se hallen en periodo de gestación podrán dejar de itinerar a partir del inicio del quinto mes, siempre que el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales emita informe favorable al respecto. Estas docentes pasarán a realizar tareas de apoyo y otras actividades en el domicilio oficial del centro o en la unidad en la que tenga su destino.

2. Los equipos de orientación educativa y psicopedagógica adecuarán los horarios de sus componentes para evitar los desplazamientos de las profesoras a partir del quinto mes de gestación, siguiendo el mismo procedimiento del apartado anterior. En el caso de situaciones excepcionales debidamente acreditadas dicha pausa en la itinerancia podría ser contemplada antes del quinto mes.

Artículo 168. Acuerdos de las Mesas de Negociación sobre maternidad

I. En cumplimiento del acuerdo firmado en Mesa Sectorial de 15 de mayo de 2018, se reconocen los siguientes derechos en relación con el apoyo a la maternidad y a la paternidad:

1.- Recuperación del mes de agosto en concepto de vacaciones a continuación del disfrute de la maternidad (situación asimilada a las funcionarias) para todas aquellas interinas que lo soliciten y tengan nombramiento desde septiembre del curso siguiente. A estos efectos la opción elegida deberá solicitarse mediante instancia dirigida al Servicio de Personal Docente hasta el 7 de junio.

2.- Adaptación de puesto de trabajo a partir de la semana 25.^a de gestación a los efectos del desplazamiento al punto de trabajo, siempre que la distancia entre el domicilio de la interina y el centro de destino sea como mínimo de 20 kilómetros. Esta opción de cambio de destino se realizará mediante un acto de adjudicación semanal para vacantes y/o sustituciones hasta el 30 de junio. El cambio de destino se podrá realizar una sola vez.

3.- En el caso de interinas participantes en un acto de adjudicación y que aleguen encontrarse embarazadas con más de 25 semanas de gestación, tendrán

opción para adjudicar voluntariamente. En caso de no adjudicar se le considerará como causa de renuncia justificada a la oferta de puestos de trabajo (igual que otras causas contempladas en el artículo 22 de esta orden).

4.- Con la finalidad de igualar los derechos del otro progenitor a los de la madre a los efectos de petición y adjudicación de vacante con la reserva del puesto de trabajo durante el tiempo restante de las 16 semanas de permiso por paternidad, incluidos los casos de adopción y acogimiento, aquellos que participan en un acto de adjudicación semanal podrán solicitar la reserva del puesto adjudicado, al igual que en los casos de maternidad, hasta la finalización de la licencia. Estos progenitores también tendrán derecho a la renuncia a la oferta de los puestos de trabajo en los supuestos contemplados en esta orden para la maternidad.

5.- Cuando la adjudicataria no pueda incorporarse a la vacante adjudicada como consecuencia de una baja relacionada con la maternidad, previa petición de la interesada, la Administración estudiará si procede su contratación en función de su trayectoria de nombramientos durante el curso escolar, al objeto de que no se vea perjudicada en su contratación por curso completo.

6.- Excedencia por cuidado de hijo menor. Se reconoce a las funcionarias interinas:

a. El derecho a retomar la excedencia en distintas ocasiones, con incorporación efectiva al puesto. El tiempo mínimo de permanencia en esta excedencia por cuidado de hijo menor es de dos meses.

b. El cómputo del tiempo de excedencia por cuidado de hijo menor a los efectos de lo establecido en el artículo 89.4 del Estatuto Básico del Empleado Público, en las mismas condiciones que los interinos en activo.

II. En cumplimiento del acuerdo firmado en la Mesa General de Negociación el 13 de diciembre de 2021, también será de aplicación el siguiente permiso:

Permiso retribuido de cinco días hábiles a las mujeres embarazadas a disfrutar entre la semana 33 y 37 de embarazo con anterioridad al permiso para las empleadas públicas en estado de gestación.

Artículo 169. Maternidad o paternidad aplicada al profesorado interino

1. En los casos de maternidad, paternidad, adopción, acogimiento o guarda con fines de adopción, el personal docente interino gozará de los mismos derechos de licencia que los establecidos para el personal funcionario de carrera, con los derechos retributivos que le correspondan en el régimen de Seguridad Social.

2. Permiso de maternidad o paternidad. Si una persona interina en situación de baja maternal o paternal asimilada obtiene un puesto en algún acto de adjudicación y opta por no incorporarse, se le reconocerá el derecho al alta laboral, solo cuando no tenga alta por parte del INSS, y a efectos de experiencia docente y a los previstos en el último párrafo del artículo 28 de la Ley 1/2020, el tiempo que pudiendo haber trabajado no lo hubiera hecho por estar en tal situación. Asimismo, quien por pasar a la situación de maternidad o paternidad no pueda continuar prestando sus servicios de manera efectiva, se le prorrogará el nombramiento mientras que permanezca en dicha situación, con el límite del 30 de junio. En el supuesto de que el nombramiento sea de sustitución, la prórroga tendrá como límite la incorporación de la titular.

3. Situación asimilada a la excedencia por cuidado de familiares. En lo relativo a este apartado se estará a lo dispuesto por el Estatuto Básico del Empleado Público para el personal funcionario de carrera y por el periodo de nombramiento.

4. Durante el periodo de excedencia por cuidado de hijo menor el personal docente con nombramiento de interino tendrá derecho a la reserva de plaza por la que había estado nombrado por el curso escolar. Podrá disfrutar de este derecho todo el personal interino (en vacantes o sustituciones), tanto si tienen un nombramiento por todo el curso escolar como si lo tienen de duración inferior, teniendo en cuenta que el derecho a reserva de plaza finaliza cuando concluya su nombramiento, por llegar a la fecha final especificada en el mismo, por incorporación del titular de la vacante, o cuando la hija o el hijo que da derecho a la excedencia cumpla tres años. En cumplimiento de las normas de Seguridad Social, en el caso que se interrumpa la excedencia por incorporación del titular, el sustituto podrá solicitar de nuevo otro nombramiento y seguir en excedencia, pero debe incorporarse al centro el primer día para hacer efectivo su nombramiento y seguir en la misma situación. El tiempo de excedencia por cuidado de hijo y cuidado de familiar computará a efectos de servicios prestados.

5. En todo caso se estará a lo dispuesto por la normativa de la Seguridad Social en temas de maternidad o paternidad y riesgo durante el embarazo, siendo dos meses el tiempo mínimo de permanencia en la excedencia por cuidado de hijo menor.

Artículo 170. Monoparentalidad

En los casos en los que sea de aplicación el permiso de 16 semanas por nacimiento, acogida o adopción, la duración se incrementará en 10 semanas.

TÍTULO VII

PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

Capítulo I - Información y formación de los trabajadores

Artículo 171. Formación e información del personal de los centros educativos

1. Antes de la incorporación al puesto de los trabajadores del centro educativo, el equipo directivo deberá informar de:

a.- Los riesgos generales de las instalaciones del propio centro educativo. Esta información se extractará de la evaluación de riesgos del centro.

b.- Las medidas adoptadas en materia de primeros auxilios, lucha contra incendios y evacuación del personal. Estas medidas serán extractadas del Plan de Autoprotección, o en su defecto, del Plan de Evacuación del centro educativo.

c.- Las fichas informativas de riesgos por puesto de trabajo. Se pondrá a disposición de cada empleado público docente y personal de administración y servicios la ficha informativa de los riesgos laborales de su especialidad o puesto de trabajo. Dichas fichas se encuentran recogidas en el apartado de la web de educación en carm.es, área temática "Prevención en Educación" en el enlace "Fichas Informativas de Prevención de Riesgos Laborales".

2. Para la correcta entrega de esta información debe consultarse el procedimiento que se encuentra en la misma web.

3. El personal docente dispondrá en el Centro de Profesores y Recursos (CPR) de oferta formativa específica en materia de prevención de riesgos laborales. El