

INSTRUCCIONES, DE 16 DE FEBRERO DE 2009, RELATIVAS A LA APLICACIÓN DEL RÉGIMEN DE VACACIONES, PERMISOS Y LICENCIAS AL PERSONAL DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE CANARIAS

SUMARIO

Páginas

I. Introducción	3
A) <u>Normativa</u>	3
B) <u>Parejas de hecho</u>	5
C) <u>Consideraciones previas</u>	6
II. <u>Ámbito subjetivo de aplicación</u>	7
III. <u>Vacaciones</u>	7
IV. <u>Permisos</u>	10
A) <u>Permisos y reducciones de jornada por razones familiares</u>	10
1) Permiso por parto, adopción o acogimiento (preadoptivo, permanente o simple) y parto de hijos prematuros o que deban quedar hospitalizados a continuación del parto	10
2) Permiso por parto en el supuesto de fallecimiento de hijo	13
3) Permiso por adopción o acogimiento internacional	13
4) Permiso por paternidad por el nacimiento, acogimiento o adopción de un hijo	14
Disposiciones comunes a los supuestos contemplados en los número 1, 3 y 4	15
5) Permiso por lactancia	16
6) Permiso por nacimiento de hijos prematuros o que deban permanecer hospitalizados a continuación del parto	18
7) Permiso para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto	19



8) Permiso para la realización de técnicas de reproducción asistida	19
9) Permiso por fallecimiento, accidente o enfermedad grave de familiar, dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad	20
10) Permiso por fallecimiento, accidente o enfermedad grave de familiar, dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad	21
11) Permiso consistente en reducción de jornada por guarda legal	21
12) Permiso consistente en reducción de jornada por cuidado directo de un familiar hasta el segundo grado que por edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo	23
13) Permiso consistente en reducción de jornada por cuidado de un familiar de primer grado por enfermedad muy grave	24
14) Permiso en el caso de hijos con discapacidad: por asistencia a reuniones de coordinación en centros de educación especial, donde reciba tratamiento o para acompañarlos si han de recibir apoyo adicional en el ámbito sanitario	25
15) Permiso por cumplimiento de deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral	26
B) Permisos y reducciones de jornada por razones personales	27
1) Permiso por violencia de género	27
2) Permiso por traslado de domicilio	28
3) Permiso por cumplimiento de deber inexcusable de carácter público o personal	28
4) Permisos electorales	29
5) Permiso por concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación	30
6) Permiso por asuntos particulares	31
7) Días adicionales a los de libre disposición	33
8) Permiso consistente en reducción de jornada cuando falten menos de 5 años para la jubilación forzosa (65 años)	34
9) Permiso consistente en reducción de jornada en procesos de recuperación por razón de enfermedad	35



C) <u>Otros permisos</u>	35
1) Permiso por funciones sindicales o de representación del personal	35
2) Permiso por traslado forzoso o de mutuo acuerdo de centro de trabajo que implique cambio de residencia	36
3) Permiso por atención directa a disminuidos y ancianos que se encuentren en centros de atención/residenciales de la tercera edad	36
4) Compensación de días por trabajar en festivos	36
5) Compensación por cada día festivo no trabajado coincidente con descanso semanal	36
V. Licencias	37
A) <u>Licencias por razones familiares</u>	37
1) Licencia por matrimonio/pareja de hecho	37
2) Licencia por riesgo durante el embarazo y durante la lactancia natural de hijos menores de doce meses	37
B) <u>Licencias por razones personales</u>	38
1) Licencia por razón de enfermedad	38
2) Licencia por realización de estudios	38
3) Licencia por asuntos propios	39
4) Licencias no retribuidas	39

-INTRODUCCIÓN-

A) NORMATIVA

La materia relativa a las vacaciones, permisos y licencias del personal de la Administración Pública de la Comunidad Autónoma de Canarias, se ha regulado en diversa normativa, en cuanto a su procedencia y naturaleza, entre ellas, la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública, la Ley 2/1987, de 30 de marzo, de la Función Pública Canaria, el III Convenio Colectivo del Personal Laboral de la Comunidad Autónoma de Canarias, el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los



Trabajadores, el Acuerdo entre el Gobierno de Canarias y las Organizaciones Sindicales presentes en la Mesa General de Empleados Públicos de Canarias sobre acciones a desarrollar del Acuerdo 2003, medidas sobre condiciones laborales y conciliación de la vida familiar y laboral y líneas a desarrollar en el Acuerdo Plurianual, publicado en el Boletín Oficial de Canarias de 15 de diciembre de 2006. Ello ha significado que continuamente se hayan ido modificando, ampliando las más de las ocasiones, los distintos supuestos.

Con la idea de clarificar algunas de las cuestiones contenidas en el Acuerdo entre el Gobierno de Canarias y las Organizaciones Sindicales citado (en adelante, Acuerdo Administración-Sindicatos), se dictó por este Centro Directivo la Resolución de 19 de diciembre de 2006, por la que se dan instrucciones relativas a la aplicación de las medidas sobre condiciones laborales y conciliación de la vida familiar y laboral contenidas en el citado Acuerdo.

Toda esa materia, se insiste, ha sufrido diversas modificaciones desde la fecha de la Resolución anteriormente mencionada.

Las principales variaciones han sido introducidas por la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y, fundamentalmente, por la Ley 7/2007, de 12 de abril, por la que se aprueba el Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP, en adelante).

El artículo 1 del EBEP señala en su apartado 1 que «El presente Estatuto tiene por objeto establecer las bases del régimen estatutario de los funcionarios públicos incluidos en su ámbito de aplicación», y en su apartado 2 que: «Asimismo tiene por objeto determinar las normas aplicables al personal laboral al servicio de las Administraciones Públicas».

Además, las previsiones contenidas en el EBEP, tal y como dispone su disposición final segunda, son de aplicación a todas las Comunidades Autónomas respetando en todo caso las posiciones singulares en materia de sistema institucional y las competencias exclusivas y compartidas en materia de función pública y de autoorganización que les atribuyen los respectivos Estatutos de Autonomía, en el marco de la Constitución.

El artículo 14 del EBEP, que relaciona los derechos individuales de los empleados públicos, establece en el apartado m), que los empleados públicos tienen, entre otros, los siguientes derechos individuales: a las vacaciones, descansos, permisos y licencias.

Por lo que respecta, en concreto, a las vacaciones y permisos, el EBEP dedica a esta materia sus artículos 48 a 51, incluidos en su Título III rubricado «Derechos y deberes. Código de conducta de los empleados públicos», Capítulo V: «Derecho a la jornada de trabajo, permisos y vacaciones»:

- El artículo 48 del EBEP relaciona los permisos de los funcionarios públicos.



- El artículo 49 del EBEP se refiere, a su vez, a los permisos por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral y por razón de violencia de género.
- Y el artículo 50 del EBEP trata de las vacaciones de los funcionarios públicos.
- De conformidad con lo dispuesto en el artículo 51 del EBEP, el régimen de permisos y vacaciones del personal laboral será el establecido en los artículos 48, 49 y 50 del EBEP y en la legislación laboral.

Por otro lado, la disposición final cuarta del EBEP, relativa a su entrada en vigor, señala en su apartado 3 que: «Hasta que se dicten las Leyes de Función Pública y las normas reglamentarias de desarrollo se mantendrán en vigor en cada Administración Pública las normas vigentes sobre ordenación, planificación y gestión de recursos humanos en tanto no se opongan a lo establecido en este Estatuto.»

En virtud de lo anterior, esta Dirección General estima conveniente dictar las presentes Instrucciones con la finalidad de establecer criterios homogéneos y, en la medida de lo posible, clarificadores de la gestión de una parte concreta, las vacaciones, permisos y licencias, de los recursos humanos de la Administración Pública de la Comunidad Autónoma de Canarias.

B) PAREJAS DE HECHO

Antes de proceder al análisis de los distintos supuestos es preciso tener en cuenta el artículo 11, rubricado «Beneficiarios respecto de la función pública», de la Ley 5/2003, de 6 de marzo, para la regulación de las parejas de hecho en la Comunidad Autónoma de Canarias, que dispone:

«En relación con la función pública de la Administración de la Comunidad Autónoma de Canarias, los convivientes mantendrán los mismos beneficios reconocidos a las parejas que hayan contraído matrimonio.

Los anteriores derechos serán igualmente reconocidos al personal laboral de la Comunidad Autónoma de Canarias».

De conformidad con el apartado 1 del artículo 6 de la citada Ley, «la existencia de una pareja de hecho se acreditará:

- a) mediante la inscripción en el Registro Administrativo de Parejas de Hecho de la Comunidad Autónoma de Canarias;
- b) mediante escritura pública otorgada conjuntamente por ambos miembros de la pareja;
- c) por cualquier medio de prueba admisible en Derecho y suficiente a los efectos establecidos en el artículo 1 de esta Ley».



La formalización de estas uniones tiene efecto, según los casos, a partir de la fecha de inscripción registral, de la fecha de autorización del documento, o de la fecha de constatación de la suficiencia del medio de prueba aportado (artículo 6.2 de la misma Ley 5/2003).

C) CONSIDERACIONES PREVIAS

Asimismo, conviene precisar una serie de cuestiones para evitar que se puedan plantear dudas a la hora de aplicar la normativa correspondiente:

- Cuando la normativa habla de «días» sin especificar si se trata de días hábiles o naturales, ha de entenderse que se trata de días naturales, ya que no se está refiriendo a plazos procedimentales.
- Cuando la normativa establezca que la duración del permiso o licencia es en días hábiles, los sábados serán considerados días inhábiles y, por consiguiente, se excluirán del cómputo, salvo que en los horarios especiales (incluidos los trabajos a turnos) se establezca otra cosa.
- Los permisos y licencias deben disfrutarse nada más producirse el supuesto de hecho que los justifica y han de destinarse de un modo coherente al objeto para el que son concedidos. Por ello, han de utilizarse, con carácter general, en la fecha en que se produzca su respectivo hecho causante. De ahí que, en el supuesto de no poderlos disfrutar en ese momento, se esté ante un caso fortuito por el que nadie debe responder, perdiéndose por tanto, tal derecho, sin que sea exigible de la Administración el que ésta otorgue un nuevo señalamiento para su efectivo disfrute.
- Los días solicitados por los diferentes permisos o licencias, salvo que en el supuesto específico se establezca otra cosa, deberán justificarse en el plazo de diez días naturales contados a partir de la fecha de inicio de disfrute del permiso o licencia. En caso contrario, se considerarán como días de asuntos particulares, adoptándose las medidas que legalmente correspondan en caso de que éstos estén agotados.
- Grados de consanguinidad/afinidad:

Grados	Titular/Cónyuge o integrante de la pareja de hecho			
1º	Padre/Madre	Suegros	Hijos	Yerno/Nuera
2º	Abuelos	Hermanos	Cuñados	Nietos
3º	Bisabuelos	Tíos	Sobrinos	Bisnietos
4º	Primos			

El cónyuge o integrante de la pareja de hecho del titular del permiso o licencia tiene la misma consideración que éste.



I. ÁMBITO SUBJETIVO DE APLICACIÓN

El contenido de las presentes Instrucciones será de aplicación a los empleados públicos al servicio de la Administración Pública de la Comunidad Autónoma de Canarias, salvo al personal destinado en los centros educativos y al adscrito a los órganos de prestación de servicios sanitarios del Servicio Canario de la Salud, bien sea estatutario, funcionario o laboral que se registrarán por su normativa específica. Tampoco será de aplicación al personal laboral que preste servicios en centros de trabajo en los que por su naturaleza estén sujetos a un Convenio Colectivo propio o específico.

Asimismo, el contenido de estas Instrucciones no será de aplicación al personal docente ni al personal al servicio de la Administración de Justicia que, igualmente, se registrarán por su normativa propia.

No obstante, los criterios de carácter interpretativo contenidos en las presentes Instrucciones podrán servir, en su caso, para ese personal excluido.

II. VACACIONES

a) Regulación:

El artículo 50 del EBEP trata de las vacaciones de los funcionarios públicos, y establece que los mismos tendrán derecho a disfrutar como mínimo, durante cada año natural, de unas vacaciones retribuidas de veintidós días hábiles, o de los días que correspondan proporcionalmente si el tiempo de servicio durante el año fue menor y que a estos efectos no se considerarán como días hábiles los sábados, sin perjuicio de las adaptaciones que se establezcan para los horarios especiales.

Por su parte, el Acuerdo Administración-Sindicatos señala que, con carácter general, las vacaciones anuales retribuidas del personal funcionario y laboral serán de un mes natural o de veintidós días hábiles anuales por año completo de servicio o en forma proporcional al tiempo de servicios efectivos y se disfrutarán por los empleados públicos de forma obligatoria dentro del año natural y hasta el quince de enero del año siguiente, en periodos mínimos de 5 días hábiles consecutivos, con arreglo a la planificación que se efectúe por parte de la dirección de cada Departamento u Organismo, previa consulta con los representantes legales de los empleados públicos. A estos efectos, los sábados no serán considerados días hábiles, salvo que en los horarios especiales se establezca otra cosa.

En el supuesto de haber completado los años de antigüedad en la Administración, se tendrá derecho a incrementar los siguientes días de vacaciones anuales:

- Quince años de servicio: un día hábil más.
- Veinte años de servicio: dos días hábiles más.



- Veinticinco años de servicio: tres días hábiles más.
- Treinta o más años de servicio: cuatro días hábiles más.

Este derecho se hará efectivo a partir del año natural siguiente al cumplimiento de la antigüedad referenciada.

En el caso de baja por enfermedad o maternidad, cuando esta situación coincida con el periodo vacacional, quedará interrumpido el mismo.

En los supuestos de permiso de maternidad, lactancia o paternidad, las madres o padres podrán disponer del periodo vacacional que le quede por disfrutar una vez disfrutado el permiso, y a continuación del mismo, aunque haya expirado el año natural al que correspondan las vacaciones.

Por otra parte, el III Convenio Colectivo del Personal Laboral de la Comunidad Autónoma de Canarias (CCol., en adelante), dedica a esta materia su artículo 19, disponiendo que:

«1. El personal tendrá derecho como mínimo a unas vacaciones anuales reglamentarias retribuidas de un mes de duración, o a los días que en proporción le correspondan si el tiempo servido es menor a un año.

No obstante lo anterior, el personal que forme parte de plantillas laborales de centros docentes, hará coincidir el disfrute de sus vacaciones anuales retribuidas durante el periodo de inactividad del centro de que se trate, salvo que las necesidades del servicio determinen lo contrario, garantizándose en todo caso, un mes de vacaciones al igual que el resto del personal de dicho centro que no esté acogido a las circunstancias descritas en este apartado.

2. En aquellos centros donde hubiera de establecerse turnos para las vacaciones, éstas se acordarán entre la Administración y el Comité de Empresa o Delegados de Personal, teniendo en cuenta la legislación vigente al efecto.

3. Las fechas de disfrute de las vacaciones se comunicarán a los trabajadores por la dirección del centro y se publicarán en el tablón de anuncios del mismo dentro del mes de abril de cada año.

4. Los trabajadores tendrán derecho a disfrutar preferentemente sus vacaciones anuales en el periodo comprendido del 1 de julio al 30 de septiembre.

5. En el caso de que por necesidades del servicio, previo consentimiento del trabajador, e informe favorable del Comité de Empresa o Delegados de Personal, sea preciso que el trabajador disfrute sus vacaciones fuera del periodo establecido en el apartado 4, tendrá derecho a 10 días más de vacaciones.

6. Los trabajadores con responsabilidades familiares tienen preferencia a que sus vacaciones coincidan con el periodo vacacional escolar.



7. El trabajador tendrá derecho a dividir sus vacaciones anuales en dos periodos.
8. Al personal que cese durante el año sin haber disfrutado las vacaciones, se le abonará la parte correspondiente al periodo de trabajo efectuado computándose las fracciones de mes como un mes completo.
9. Si al comienzo o durante el periodo de vacaciones el trabajador estuviera de baja o causara baja por incapacidad laboral transitoria o maternidad, o asistiera a congresos, cursos o seminarios directamente relacionados con su puesto de trabajo, autorizados por la Administración, no se computará dicho tiempo, conservando el interesado el derecho a completar su disfrute una vez transcurridas dichas circunstancias, aun habiendo expirado el año natural a que tal periodo vacacional correspondiera. En todo caso no se podrá acumular el tiempo no disfrutado al periodo vacacional del año siguiente».

b) Consideraciones generales:

- La posibilidad de disfrutar las vacaciones anuales en la modalidad de mes natural supone el disfrute del periodo vacacional en el mes completo de que se trate, por ejemplo de 1 a 31 de julio; de 1 de septiembre al 30 de septiembre, etc., por lo que se entiende que no es posible su disfrute en esta modalidad, solicitándolo de fecha a fecha, de modo que se incluyan dos meses diferentes, debiendo en este caso disfrutarse las vacaciones en la modalidad de días hábiles.
- El criterio en relación con el cómputo de los cinco días hábiles, a efectos de vacaciones es que en el caso de que el periodo de los días hábiles a que se tenga derecho se divida, éste ha de ser de cinco días hábiles consecutivos, pudiéndose comenzar cualquier día de la semana (por ejemplo: de lunes a viernes; de jueves a miércoles, etc.).

Asimismo, se entiende que la existencia en dicho periodo de un día inhábil o festivo intercalado, no impide el disfrute del mismo, ya que no altera el requisito de que sean consecutivos.

- La concreción del periodo en que han de disfrutarse las vacaciones se determinará teniendo en cuenta las preferencias del empleado público y estará condicionado a las necesidades del servicio.
- En el año correspondiente a la jubilación, los empleados públicos disfrutarán de un periodo vacacional proporcional al tiempo trabajado o que vayan a trabajar durante dicho año.
- En los casos de reducciones de jornada se tendrá derecho a disfrutar de los mismos días de vacaciones anuales retribuidas, ya que la reducción se refiere solamente al número de horas trabajadas.



III. PERMISOS

A) **PERMISOS Y REDUCCIONES DE JORNADA POR RAZONES FAMILIARES**

1) **PERMISO POR PARTO, ADOPCIÓN O ACOGIMIENTO (PREADOPTIVO, PERMANENTE O SIMPLE) Y PARTO DE HIJOS PREMATUROS O QUE DEBAN QUEDAR HOSPITALIZADOS A CONTINUACIÓN DEL PARTO**

a) Regulación: Estos permisos se encuentran regulados en el artículo 49 a) y b) del EBEP y **son aplicables tanto al personal funcionario como al personal laboral**. El citado artículo se titula «Permisos por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral y por razón de violencia de género» y señala que en todo caso se concederán los siguientes permisos con las correspondientes condiciones mínimas:

1.- Permiso por parto: tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas. Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del hijo y, por cada hijo a partir del segundo, en los supuestos de parto múltiple. El permiso se distribuirá a opción de la empleada pública siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste de 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 ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el periodo de descanso por maternidad, podrá optar porque el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del periodo de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre.

Por ejemplo, en el caso de que se tenga derecho a dieciséis semanas, la madre disfrutará de seis obligatoriamente después del parto y si decide simultanear las otras diez, cada uno dispondrá de cinco.

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 disfrute simultáneo de periodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas o de las que correspondan en caso de discapacidad del hijo o de parto múltiple.

Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades del servicio lo permitan, y en los términos que reglamentariamente se determinen.



En los casos de parto prematuro y en aquéllos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, este permiso se ampliará en tantos días como el neonato se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales.

Esta ampliación del permiso por parto de un progenitor no impide que el otro progenitor pueda disfrutar del permiso por nacimiento de hijos prematuros o que por cualquier otra causa deban permanecer hospitalizados que reconoce el artículo 48.1g) del EBEP.

Durante el disfrute de este permiso se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración.

2.- Permiso por adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple: tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas. Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del menor adoptado o acogido y por cada hijo, a partir del segundo, en los supuestos de adopción o acogimiento múltiple.

El cómputo del plazo se contará a elección del empleado público, a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o a partir de la resolución judicial por la que se constituya la adopción sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios periodos de disfrute de este permiso.

En el caso de que ambos progenitores trabajen, el permiso se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre en periodos ininterrumpidos.

En los casos de disfrute simultáneo de periodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas o de las que correspondan en caso de adopción o acogimiento múltiple y de discapacidad del menor adoptado o acogido.

Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades de servicio lo permitan, y en los términos que reglamentariamente se determine.

Si fuera necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, en los casos de adopción o acogimiento internacional, se tendrá derecho, además, a un permiso de hasta dos meses de duración, percibiendo durante este periodo exclusivamente las retribuciones básicas.

Con independencia del permiso de hasta dos meses previsto en el párrafo anterior y para el supuesto contemplado en dicho párrafo, el permiso por adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución judicial por la que se constituya la adopción o la decisión administrativa o judicial de acogimiento.



Durante el disfrute de este permiso se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración.

Los supuestos de adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, previstos en este artículo serán los que así se establezcan en el Código Civil, debiendo tener el acogimiento simple una duración no inferior a un año.

b) Consideraciones generales:

- El acogimiento familiar se encuentra regulado en los artículos 172 a 174 del Código Civil.
- La adopción se encuentra regulada en los artículos 175 a 180 del Código Civil.
- La Ley no quiere generar una doble suspensión por el mismo sujeto causante y, con independencia de que se preste o no la actividad en la misma empresa, exige que el periodo de dieciséis semanas (o superior) se organice por los propios interesados, admitiendo su disfrute simultáneo o sucesivo, con la condición de que se materialice de manera ininterrumpida.
- Por lo que respecta al derecho de opción de la madre a favor del otro progenitor, para que disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del periodo de descanso por maternidad, si están dadas de alta de manera exclusiva en un sistema de previsión que no contempla esta contingencia, carecen, en principio, del derecho y, consecuentemente, están impedidas de transferir su ejercicio. Es decir, para que el padre u otro progenitor pueda beneficiarse de este descanso se precisa que la madre tenga derecho al mismo, pues sólo en ese caso podrá ceder una parte del periodo de descanso y del correspondiente derecho prestacional al padre u otro progenitor, durante un periodo máximo de diez semanas.
- Las seis semanas inmediatamente posteriores a la adopción o al acogimiento no son de obligado cumplimiento para la madre adoptiva o acogedora ya que esta obligación tiene sentido y justificación únicamente en los casos de parto, pues están destinadas a proteger la salud de la madre después del mismo.
- Por otro lado, el 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, se refiere en su artículo 8 a la «Revocabilidad de la opción a favor del padre» y establece que la opción ejercitada por la madre al iniciarse el periodo de descanso por maternidad en favor del padre, a fin de que éste disfrute de parte del permiso y, por consiguiente, perciba una parte determinada e ininterrumpida del subsidio, correspondiente al descanso posterior al parto, podrá ser revocada por la madre 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.



- La tutela, como obligación de prestar alimentos y educar al menor, cuando implica la convivencia permanente con los menores tutelados, es semejante a los supuestos de adopción o acogimiento, en los que se establecen similares obligaciones. Por ello, procede otorgar el permiso de dieciséis semanas, establecido en el artículo 49 b) EBEP, en aquellos supuestos en los que se constituya judicialmente una tutela sobre el menor que conlleve la convivencia permanente entre el tutor y el tutelado.

c) Derecho al permiso en caso de no supervivencia del nacido

Las empleadas públicas tienen también derecho al permiso por parto, en los casos de no supervivencia del recién nacido, de fallecimiento del mismo durante el periodo de baja maternal y en aquéllos en que se produzca el aborto de un feto viable, entendiéndose que puede hablarse de feto viable a partir de los quinientos o seiscientos gramos de peso, que se corresponderían con veintiuna o veintidós semanas de gestación. En caso de que la empleada pública abortara en el mes anterior a aquél a partir del cual se considera que el feto es viable tendría exclusivamente derecho, en su caso, a licencia por enfermedad, de acuerdo con las prescripciones del médico correspondiente.

2) PERMISO POR PARTO EN EL SUPUESTO DE FALLECIMIENTO DE HIJO

Regulación: a este permiso se refiere el artículo 48.4 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 marzo, que aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (ET, en adelante) y **es aplicable, únicamente, al personal laboral.**

Dicho artículo dispone que «...En el supuesto de fallecimiento del hijo, el periodo 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...».

3) PERMISO POR ADOPCIÓN O ACOGIMIENTO INTERNACIONAL

a) Regulación: este permiso, **aplicable tanto al personal funcionario como laboral**, tiene su regulación en el artículo 49 b) del EBEP antes transcrito.

b) Consideraciones generales:

- Hecho causante: la necesidad de desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado en los casos de adopción internacional.
- Duración del permiso: El plazo máximo es de dos meses, que se computarán teniendo en cuenta la comunicación oficial del país de origen del adoptado en la que se señale el plazo o periodo de recogida del menor.

Durante el disfrute de este permiso se percibirán exclusivamente las retribuciones básicas.



- En el supuesto de que, en virtud de procedimiento de adopción aplicable en el país del adoptado, fuese necesario realizar varios desplazamientos al país de origen del mismo, este permiso podrá disfrutarse de forma fraccionada, siempre que no se supere los dos meses de duración máxima.
- Requisitos de la solicitud: la solicitud deberá ir acompañada de la comunicación oficial del país de origen, mencionada en el apartado anterior.

En el supuesto de disfrute fraccionado del permiso, se requiere acreditación documental del país de origen del adoptado, acerca de la necesidad de los desplazamientos y duración previsible de los mismos.

- Como ya se señaló, las seis semanas inmediatamente posteriores a la adopción o al acogimiento no son de obligado cumplimiento para la madre adoptiva o acogedora ya que esta obligación tiene sentido y justificación únicamente en los casos de parto, pues están destinadas a proteger la salud de la madre después del mismo.

4) PERMISO POR PATERNIDAD POR EL NACIMIENTO, ACOGIMIENTO O ADOPCIÓN DE UN HIJO

a) Regulación: este permiso, se encuentra establecido en el artículo 49 c) del EBEP, y es **aplicable tanto al personal funcionario como laboral**.

Tendrá una duración de quince días, a disfrutar por el padre o el otro progenitor 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.

Este permiso es independiente del disfrute compartido de los permisos por parto, por adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple.

La disposición transitoria sexta del EBEP también se refiere a este permiso, y bajo la rúbrica «Ampliación del permiso de paternidad», dispone que: «Las Administraciones Públicas ampliarán de forma progresiva y gradual la duración del permiso de paternidad regulado en el apartado c) del artículo 49 hasta alcanzar el objetivo de cuatro semanas de este permiso a los seis años de entrada en vigor de este Estatuto». Es decir, que el 13 de mayo de 2013 deberán estar reconocidas cuatro semanas al padre u otro progenitor.

b) Consideraciones generales:

- Hecho causante: el nacimiento, adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple de un hijo.
- Titular del derecho: el padre, y en el caso de parejas del mismo sexo, uno de los progenitores.



- Duración del permiso: quince días. El día de inicio del cómputo será el día del nacimiento para el caso de filiación por naturaleza y en los supuestos de adopción o acogimiento será el día de la resolución judicial en caso de adopción o la fecha de la resolución administrativa o judicial en el supuesto de acogimiento.
- Requisitos de la solicitud: si el permiso no se hubiera solicitado con antelación, bastará que se acredite documentalmente con posterioridad al hecho causante.
- El permiso por paternidad es independiente de los permisos compartidos recogidos en el artículo 49 a) [permiso por parto] y 49 b) [permiso por adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple] del EBEP.
- Por lo que respecta al personal laboral al servicio de la Administración Pública de la Comunidad Autónoma de Canarias, este permiso por paternidad previsto en el artículo 49 c) del EBEP hace que devenga inaplicable, de acuerdo con el principio de especialidad de las normas, la suspensión del contrato de trabajo contenida en el artículo 48 bis del ET, en su redacción dada por la disposición adicional décimo primera de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

c) Ampliación de la suspensión del contrato de trabajo por paternidad en familias numerosas o con persona con discapacidad

Regulación: a esta ampliación se refiere la disposición adicional sexta de la Ley 2/2008, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2009, y es aplicable, únicamente, al personal laboral.

Dicha disposición adicional establece que: «En el objetivo de dar cumplimiento a lo previsto en la disposición transitoria novena de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, la suspensión del contrato de trabajo por paternidad tendrá una duración de veinte días cuando el nuevo nacimiento, adopción o acogimiento se produzca en una familia numerosa, cuando la familia adquiera dicha condición con el nuevo nacimiento, adopción o acogimiento o cuando en la familia haya una persona con discapacidad.

La duración indicada se ampliará en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiple en dos días más por cada hijo a partir del segundo, o si uno de ellos es una persona con discapacidad.

Esta disposición será de aplicación a los nacimientos, adopciones o acogimientos que se produzcan o constituyan a partir de 1 de enero de 2009.»

DISPOSICIONES COMUNES A LOS SUPUESTOS CONTEMPLADOS EN LOS NÚMEROS 1, 3 Y 4

Se encuentran previstas en el artículo 49 del EBEP citado. En el mismo se señala que en estos casos:



- El tiempo transcurrido durante el disfrute de estos permisos se computará como de servicio efectivo a todos los efectos, garantizándose la plenitud de derechos económicos de la empleada pública y, en su caso, del otro progenitor empleado público, durante todo el periodo de duración del permiso, y, en su caso, durante los periodos posteriores al disfrute de éste, si de acuerdo con la normativa aplicable, el derecho a percibir algún concepto retributivo se determina en función del periodo de disfrute del permiso.
- Los empleados públicos que hayan hecho uso del permiso por parto o maternidad, paternidad y adopción o acogimiento tendrán derecho, una vez finalizado el periodo de permiso, a reintegrarse a su puesto de trabajo en términos y condiciones que no les resulten menos favorables al disfrute del permiso, así como a beneficiarse de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a las que hubieran podido tener derecho durante su ausencia.

5) PERMISO POR LACTANCIA

a) Regulación: regulado en el artículo 48.1 f) del EBEP, y **aplicable al personal funcionario y al personal laboral**. Dicho artículo, titulado «Permisos de los funcionarios públicos», dispone que las Administraciones Públicas determinarán los supuestos de concesión de permisos a los funcionarios públicos y sus requisitos, efectos y duración. En defecto de legislación aplicable los permisos y su duración serán, al menos, los siguientes:

Por lactancia de un hijo menor de doce meses tendrá derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrá dividir en dos fracciones. Este derecho podrá sustituirse por una reducción de la jornada normal en media hora al inicio y al final de la jornada o, en una hora al inicio o al final de la jornada, con la misma finalidad. Este derecho podrá ser ejercido indistintamente por uno u otro de los progenitores, en el caso de que ambos trabajen.

Igualmente la empleada pública podrá solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente.

Este permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

b) Consideraciones generales:

- Permiso de lactancia (modalidad de disfrute por jornadas completas):
 - Hecho causante: la lactancia de un hijo menor de doce meses y la opción por la sustitución del permiso fraccionado por jornadas completas.
 - Titular del derecho: la madre, el padre, siempre que la madre titular del derecho no haga uso del mismo y ceda su ejercicio y, en el caso de parejas del mismo sexo, uno de los progenitores.



En el caso de cesión del derecho, es requisito indispensable que el otro progenitor trabaje y tenga reconocido el derecho en el régimen jurídico aplicable.

- Duración del permiso: La duración máxima de este permiso será de cuatro semanas. En los casos de parto múltiple, cada uno de los hijos generará de forma independiente el derecho al disfrute de este permiso, acumulándose su duración.
 - Requisitos de la solicitud: el derecho de opción a la sustitución por jornadas completas del permiso de lactancia por un hijo menor de doce meses, deberá ejercerse antes de la conclusión de la baja por maternidad. Durante el transcurso del permiso se podrá cambiar de modalidad, por una sola vez, comunicándolo a la Administración, con al menos cinco días hábiles antes de su inicio.
 - El permiso de lactancia por jornadas completas se iniciará a continuación de la finalización del permiso por parto, adopción o acogimiento.
- Permiso de lactancia (modalidad de disfrute fraccionada):
- En relación con las restantes modalidades de disfrute del permiso de lactancia, en los casos de parto múltiple, cada uno de los hijos generará de forma independiente el derecho al disfrute de este permiso, acumulándose su duración.
- El permiso de lactancia es acumulable al de ausencia del trabajo durante un máximo de dos horas diarias en caso de hijos prematuros u hospitalizados a continuación del parto ya que aquél no necesariamente debe quedar excluido por el hecho de que el hijo esté sujeto a cuidados hospitalarios. Asimismo, son acumulables el permiso de una hora por lactancia, previsto en el artículo 48.1 f) del EBEP, y la reducción de jornada de hasta dos horas que prevé el artículo 48.1 g) del EBEP para el supuesto de nacimiento de hijos prematuros o que por cualquier otra causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto.
- De conformidad con el artículo citado, se deduce que es la madre la titular del derecho al permiso de lactancia, y que puede ceder su derecho a favor del padre u otro progenitor, siendo requisito indispensable en ambos casos que el derecho a este permiso esté reconocido por la Ley. Por ello, la falta de titularidad del derecho determina que tampoco pueda transmitir el ejercicio del mismo a su cónyuge/pareja de hecho.
- El disfrute por el padre o, en el caso de parejas del mismo sexo, por el otro progenitor, requerirá que con la solicitud se acredite la condición de trabajadora de la madre y el no disfrute por la misma del permiso.



- El permiso por lactancia responde a un dato objetivo: que el hijo sea menor de doce meses. En consecuencia el permiso se mantiene hasta que el menor cumpla dicha edad, con independencia de si existe o no una efectiva lactancia o de si ésta implica una mayor o menor duración en el tiempo. Una vez que el hijo alcanza dicha edad desaparece automáticamente el permiso.

6) PERMISO POR NACIMIENTO DE HIJOS PREMATUROS O QUE DEBAN PERMANECER HOSPITALIZADOS A CONTINUACIÓN DEL PARTO

a) Regulación: al mismo se refiere el artículo 48.1 g) del EBEP, y es **aplicable tanto al personal funcionario como laboral.**

Por nacimiento de hijos prematuros o que por cualquier otra causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la empleada pública o empleado público tendrá derecho a ausentarse del trabajo durante un máximo de dos horas diarias percibiendo las retribuciones íntegras. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional de sus retribuciones.

b) Consideraciones generales:

-Derecho a ausentarse del lugar de trabajo hasta un máximo de dos horas diarias en los casos de nacimiento de hijos prematuros o en los que, por cualquier motivo, éstos tengan que permanecer hospitalizados después del parto:

- Hecho causante: el nacimiento de hijos prematuros o que, por cualquier motivo, tengan que permanecer hospitalizados después del parto.
- Duración del permiso: el tiempo durante el que el menor permanezca hospitalizado.
- Requisitos de la solicitud: las solicitudes deberán ir acompañadas de la siguiente documentación:
 - Documento que acredite la relación paterno-filial.
 - Documento del centro médico en el que conste la hospitalización del recién nacido.
- El supuesto de hecho aquí contemplado no es exactamente el nacimiento de hijos prematuros, sino más bien la permanencia tras el parto de los hijos (prematuros o no) en el centro hospitalario. En consecuencia, dicho permiso no se encuentra sometido a un lapso temporal predeterminado. El mismo durará en tanto se prolongue la situación de internamiento del recién nacido, y finalizará una vez que el mismo obtenga el alta hospitalaria, por más que requiera atención domiciliaria.



- Mientras persista la hospitalización del recién nacido, la ausencia del trabajo puede ejercerse todos y cada uno de los días durante los cuales se preste actividad laboral, no habiéndose contemplado la posibilidad de fraccionar la duración del permiso.

7) PERMISO PARA LA REALIZACIÓN DE EXÁMENES PRENATALES Y TÉCNICAS DE PREPARACIÓN AL PARTO

a) Regulación: establecido en el artículo 48.1 e) del EBEP, y previsto con anterioridad en el Acuerdo Administración Sindicatos -7.7.5 a)-. **Es aplicable tanto al personal funcionario como laboral.**

Las empleadas públicas embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto.

b) Consideraciones generales:

- Por exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto hay que entender los ligados a las comprobaciones necesarias acerca de la salud de la madre y del feto durante el embarazo.
- Se trata de dos permisos diferenciados y por consiguientes susceptibles de ser disfrutados en momentos también distintos. Se pueden utilizar ambos permisos durante la misma jornada de trabajo (de forma continua o discontinua) o en días distintos (sucesivos o no), e incluso, una misma causa puede dar lugar, en un mismo día a más de un permiso. Asimismo, la empleada pública embarazada podrá hacer uso de estos permisos tanto antes de iniciar su jornada de trabajo (para, en su caso, reincorporarse a ella posteriormente), como una vez iniciada aquélla.
- Requisitos de la solicitud: es necesario el previo aviso a la autoridad competente en materia de personal y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

8) PERMISO PARA LA REALIZACIÓN DE TÉCNICAS DE REPRODUCCIÓN ASISTIDA

a) Regulación: aplicable al personal funcionario y al personal laboral, se encuentra establecido en el Acuerdo Administración Sindicatos -7.7.5 b)-.

Las empleadas públicas que sigan técnicas de fecundación asistida, tendrán derecho a ausentarse del trabajo, por el periodo estrictamente necesario y con derecho a remuneración.



b) Consideraciones generales:

- Requisitos de la solicitud: es necesario el previo aviso a la autoridad competente en materia de personal y justificación, con informe médico, de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

9) PERMISO POR FALLECIMIENTO, ACCIDENTE O ENFERMEDAD GRAVE DE FAMILIAR, DENTRO DEL PRIMER GRADO DE CONSANGUINIDAD O AFINIDAD

a) Regulación: se encuentra previsto en el artículo 48.1 a) párrafo primero del EBEP, y es **aplicable al personal funcionario y al personal laboral**.

Se conceden tres días hábiles cuando el suceso se produzca en la misma localidad, y cinco días hábiles cuando sea en distinta localidad.

b) Consideraciones generales:

- Localidad: se identifica con municipio.
- A efectos de la concesión de estos permisos, se entenderá por misma localidad la de ubicación del centro de trabajo en que efectivamente preste sus servicios el empleado público interesado.
- A efectos del cómputo del permiso, se realizará desde la fecha indicada en la solicitud, siempre que el hecho causante se mantenga durante el disfrute del permiso, asimismo, podrá disfrutarse de forma discontinua, mientras subsista la causa que lo motiva.
- El permiso en el caso de enfermedad grave finaliza cuando deja de existir la causa que dio origen a su concesión, la gravedad de la enfermedad, o bien por agotar los días de permiso concedido por este motivo.
- Enfermedad grave: Debe entenderse que hay enfermedad grave en los casos de hospitalización, intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario o dolencias o lesiones físicas o psíquicas con secuelas que limiten la autonomía personal con independencia de su hospitalización. El interesado deberá presentar acreditación justificativa del facultativo.
- **Recaídas o duración prolongada de enfermedad grave de familiar:** Por lo que hace a la posibilidad de entender que con cada recaída en la enfermedad grave de un familiar se inicie un nuevo periodo de cómputo, y en la medida en que tal circunstancia no está expresamente recogida en la Ley, habrán de ponderarse, de un lado, el interés de la Administración, que en su aspecto material vendrá dado por las necesidades del servicio, y, de otro, el del empleado público, en el que concurre la causa que da origen al permiso. Esto es, mediante la observación de si en efecto se está ante una recaída, en cuyo caso se daría la condición para que



fuera concedido el permiso, toda vez que lo producido sería un nuevo hecho causante, o si, por el contrario, se está ante el alargamiento de una enfermedad, de por sí grave pero estacionaria, en cuyo supuesto habría de adoptar el responsable de la Unidad administrativa las medidas que estime más convenientes para evitar que se pueda producir un abuso del permiso.

10) PERMISO POR FALLECIMIENTO, ACCIDENTE O ENFERMEDAD GRAVE DE FAMILIAR, DENTRO DEL SEGUNDO GRADO DE CONSANGUINIDAD O AFINIDAD

a) Regulación: establecido en el artículo 48.1 a) párrafo segundo del EBEP. **Resulta aplicable al personal funcionario y al personal laboral.**

El permiso será de dos días hábiles cuando el suceso se produzca en la misma localidad y de cuatro días hábiles cuando sea en distinta localidad.

b) Consideraciones generales:

- Será de aplicación lo establecido en el apartado anterior relativo a las consideraciones generales.

11) PERMISO CONSISTENTE EN REDUCCIÓN DE JORNADA POR GUARDA LEGAL

a) Regulación: el EBEP regula este permiso en su artículo 48.1 h) párrafo primero. La reducción de jornada que comporta, por lo que respecta al **personal funcionario**, se establece en el artículo 49.2 de la Ley 2/1987, de 30 de marzo, de la Función Pública Canaria (en adelante, LFPC); y en relación al **personal laboral**, en el artículo 37.5 ET.

De conformidad con lo anterior, el régimen de este permiso es el siguiente:

- **Personal funcionario:**

- Cuando el funcionario, por razones de guarda legal, tenga el cuidado directo de algún menor de doce años, de persona mayor que requiera especial dedicación, o de una persona con discapacidad que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a la reducción de su jornada de trabajo, con la disminución de sus retribuciones que corresponda (artículo 48.1 g) párrafo primero del EBEP).
- Dicha disminución de jornada será de $\frac{1}{3}$ ó de $\frac{1}{2}$ con la reducción proporcional de sus retribuciones (artículo 49.2 LFPC).
- La concesión de reducción de jornada por razón de guarda legal será incompatible con la realización de cualquiera otra actividad, sea o no remunerada, durante el horario que ha sido objeto de la reducción. Reglamentariamente se establecerán las condiciones en las que se pueda dar



el permiso en el caso de que éste, por razón de la jefatura, afectase al rendimiento del trabajo de otros funcionarios (artículo 49.2 LFPC).

- Personal laboral:

- Cuando el trabajador, por razones de guarda legal, tenga el cuidado directo de algún menor de doce años, de persona mayor que requiera especial dedicación, o de una persona con discapacidad que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a la reducción de su jornada de trabajo, con la disminución de sus retribuciones que corresponda (artículo 48.1 h) párrafo primero del EBEP).
- Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, $\frac{1}{8}$ y un máximo de la $\frac{1}{2}$ de la duración de aquélla (artículo 37.5 párrafo primero ET).
- La reducción de jornada contemplada en el presente apartado 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 (artículo 37.5 párrafo tercero ET).

b) Consideraciones generales:

- La guarda legal refiere a su constitución judicial y radica en el hecho de proteger los bienes o persona de un menor, persona mayor que requiera especial dedicación, o de una persona con discapacidad.
- Se lleva a cabo mediante la tutela, curatela, defensor judicial o acogimiento.
- No es necesario que el empleado público deba atender en exclusiva y de manera física a tales personas. Tampoco restringe la normativa el supuesto a los hijos, sino que el empleado público puede tener a su cargo un menor de ocho años o de doce años, según los casos, con independencia de su filiación.
- La frase «persona con discapacidad», debe interpretarse como referido a una situación de carácter permanente y médicamente irreversible, lo que excluye, en principio, situaciones de enfermedad de naturaleza transitoria, aun cuando pueda serlo dilatada.
- La frase «no desempeñar actividad retribuida» se está refiriendo al desempeño de una profesión u oficio por la que recibe una contraprestación económica, pero en



ningún caso a la percepción de una pensión o subsidio, ya que ésta implica en sí misma el cese o el no desempeño en una actividad retribuida.

- No determina la normativa vigente ni cuál debe ser la edad de la «persona mayor que requiera especial dedicación», ni los cuidados que necesita, y tampoco la interpretación que se viene haciendo determina la existencia de guarda legal en sentido técnico-jurídico, sino que parece suficiente la existencia de una relación directa que precise dedicación por parte del empleado público hacia la persona mayor que origine este permiso, y que así lo pueda constatar el órgano competente para su concesión.
- Se entiende por «personas con discapacidad», según establece el artículo 1.2 de la Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad «aquéllas a quienes se les haya reconocido un grado de minusvalía igual o superior al 33%. En todo caso, se considerarán afectados por una minusvalía en grado igual o superior al 33% los pensionistas de la Seguridad Social que tengan reconocida una pensión de incapacidad permanente en el grado de total, absoluta o gran invalidez, y a los pensionistas de clases pasivas que tengan reconocida una pensión de jubilación o de retiro por incapacidad permanente para el servicio o inutilidad. La acreditación del grado de minusvalía se realizará en los términos establecidos reglamentariamente y tendrá validez en todo el territorio nacional.»
- Se puede volver a la jornada normal cuando así lo solicite el empleado público.
- No es posible suspender la reducción de jornada en periodo de vacaciones ni en bajas por enfermedad.

12) PERMISO CONSISTENTE EN REDUCCIÓN DE JORNADA POR CUIDADO DIRECTO DE UN FAMILIAR HASTA EL SEGUNDO GRADO QUE POR EDAD, ACCIDENTE O ENFERMEDAD NO PUEDA VALERSE POR SÍ MISMO

a) Regulación: establecido en el artículo 48.1 h) párrafo segundo del EBEP y **aplicable tanto al personal laboral como al funcionario.** Se refieren también a este supuesto el artículo 37.5 ET en relación al personal laboral y el artículo 49.2 LFPC, al que remite el apartado 3 del mismo artículo, respecto al personal funcionario.

De conformidad con lo anterior, el régimen de este permiso es el siguiente:

- **Personal funcionario y laboral:**
 - Tendrá el mismo derecho al señalado en el supuesto anterior (guarda legal) el empleado público que precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de



edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe actividad retribuida (artículo 48.1 h) párrafo segundo del EBEP).

- **Personal funcionario únicamente:**

- La reducción de jornada de trabajo en de $\frac{1}{3}$ ó de $\frac{1}{2}$ con la reducción proporcional de sus retribuciones (artículo 49.2 LFPC, al que remite el apartado 3 del mismo artículo).

- **Personal laboral únicamente:**

- La reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario será entre, al menos, $\frac{1}{8}$ y un máximo de la $\frac{1}{2}$ de la duración de aquélla (artículo 37.5 párrafo segundo ET).
- La reducción de jornada contemplada en el presente apartado 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 (artículo 37.5 párrafo tercero ET).

b) Consideraciones generales:

- La «imposibilidad de valerse por uno mismo» no ha de interpretarse buscando equivalencia en los niveles incapacitantes de la Seguridad Social (incapacidades permanentes), sino más bien en el sentido social, equivalente a que se precise de otras personas para realizar determinadas tareas o gestiones, incluso aunque las capacidades psicofísicas no estén mermadas de manera relevante.
- Dentro del concepto «edad» habrá que entender tanto ancianos como niños que no puedan valerse por sí mismos.

13) PERMISO CONSISTENTE EN REDUCCIÓN DE JORNADA POR CUIDADO DE UN FAMILIAR DE PRIMER GRADO POR ENFERMEDAD MUY GRAVE

a) Regulación: se encuentra regulado en el artículo 48.1 i) EBEP y **aplicable tanto al personal laboral como al funcionario.**

Por ser preciso atender el cuidado de un familiar de primer grado, se tendrá derecho a solicitar una reducción de hasta el 50 por ciento de la jornada laboral, con carácter retribuido, por razones de enfermedad muy grave y por el plazo máximo de un mes.

Si hubiera más de un titular de este derecho por el mismo hecho causante, el tiempo de disfrute de esta reducción se podrá prorratear entre los mismos, respetando en todo caso, el plazo máximo de un mes.



b) Consideraciones generales:

- En todo caso debe entenderse por «enfermedad muy grave» aquella que carece de elementos terapéuticos para hacerla reversible o paliarla de forma satisfactoria.
- Hecho causante: la enfermedad muy grave de un familiar en primer grado de consanguinidad o afinidad.
- Duración del permiso: el plazo máximo es de un mes, concluyendo la vigencia de este permiso en caso de alta o fallecimiento del familiar. Por ello, en el caso de que la hospitalización o enfermedad muy grave fuese inferior a los días de jornada reducida, la misma se limitará a los días en que efectivamente el familiar afectado haya estado hospitalizado o a los días en que el facultativo médico haya acreditado como de enfermedad muy grave.
- Requisitos de la solicitud: deberá ir acompañada de la siguiente documentación:
 - Documento que acredite la relación de consanguinidad o afinidad en primer grado.
 - Certificado expedido por servicio médico oficial en el que se acredite la enfermedad muy grave del familiar.
- En todo caso, sólo se podrá conceder este permiso una vez por cada proceso patológico.
- La denegación de esta medida deberá realizarse siempre de forma motivada en atención a las circunstancias concurrentes.
- No es posible sustituir la reducción del 50 por ciento de la jornada prevista por una dispensa total de asistencia al trabajo que agrupe la totalidad del tiempo objeto de reducción.
- Este permiso puede solicitarse a continuación del previsto en el anterior apartado 9 (en concreto, permiso por accidente o enfermedad grave de familiar, dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad), en el caso de agravamiento del familiar.

14) PERMISO EN EL CASO DE HIJOS CON DISCAPACIDAD: POR ASISTENCIA A REUNIONES DE COORDINACIÓN EN CENTROS DE EDUCACIÓN ESPECIAL, DONDE RECIBA TRATAMIENTO O PARA ACOMPAÑARLOS SI HAN DE RECIBIR APOYO ADICIONAL EN EL ÁMBITO SANITARIO

- a) Regulación:** está previsto en el Acuerdo Administración-Sindicatos -7.7.5 c)- y es aplicable tanto al personal laboral como al funcionario.



Los empleados públicos que tengan hijos con discapacidad psíquica, física o sensorial tendrán derecho a ausentarse del trabajo por el tiempo indispensable para asistir a reuniones de coordinación de su centro de educación especial, donde reciba tratamiento o para acompañarlo si ha de recibir apoyo adicional en el ámbito sanitario.

b) Consideraciones generales:

- Será necesaria justificación, con informe, en su caso, del centro o médico, de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

15) PERMISO POR CUMPLIMIENTO DE DEBERES RELACIONADOS CON LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL

a) Regulación: se encuentra regulado en el artículo 48.1 j) último inciso EBEP y aplicable tanto al personal funcionario como al personal laboral.

Por tiempo indispensable para el cumplimiento de deberes inexcusables relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral.

b) Consideraciones generales:

- Hecho causante: el ejercicio de actividades inexcusables vinculadas directamente al entorno familiar del titular del derecho. En todo caso, será requisito indispensable que se justifique una situación de dependencia directa respecto del titular del derecho y que se trate de una situación no protegida por los restantes permisos previstos en la normativa aplicable, salvo el permiso por asuntos particulares.
- Duración del permiso: el tiempo mínimo indispensable para el cumplimiento del citado deber.
- Requisitos de la solicitud: las solicitudes deberán presentarse, con antelación suficiente en función de la previsibilidad del hecho causante, para permitir su valoración, la garantía de la satisfacción de las necesidades de servicio y la adecuada planificación de los recursos humanos. Asimismo, será necesaria justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.
- La denegación del permiso será siempre motivada por el centro gestor atendiendo a las circunstancias del caso, pudiendo justificarse, entre otros, en los siguientes criterios:
 - Necesidades del servicio, debidamente motivadas.
 - Reiteración de solicitudes respecto de un mismo hecho causante. En particular, cuando el hecho causante no tenga carácter excepcional y responda a situaciones permanentes o periódicas que puedan ser atendidas



con los restantes permisos o con otras modalidades de horario previstos en la normativa aplicable.

- A título enunciativo, podrían citarse los siguientes supuestos encuadrables en este permiso, salvo que puedan realizarse fuera de la jornada de trabajo:
 - Asistir a las reuniones fijadas por el tutor del centro educativo.
 - Acompañar a consultas, tratamientos y exploraciones de tipo médico al cónyuge/integrante de la pareja de hecho del empleado público, sus hijos menores de edad o mayores cuando lo exija el tratamiento y a las personas mayores o discapacitadas a su cargo que no puedan valerse por sí mismas por razón de edad o enfermedad.
 - Acompañar a su cónyuge/pareja de hecho a tratamientos de fecundación asistida, a exámenes prenatales y a técnicas de preparación al parto.

B) PERMISOS Y REDUCCIONES DE JORNADA POR RAZONES PERSONALES

1) PERMISO POR VIOLENCIA DE GÉNERO

a) Regulación: este permiso, **aplicable al personal funcionario y al personal laboral**, se encuentra previsto en el artículo 49 d) EBEP.

- Las faltas de asistencia de las empleadas públicas víctimas de violencia de género, totales o parciales, tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales de atención o de salud según proceda.
- Asimismo, las empleadas públicas víctimas de violencia sobre la mujer, para hacer efectiva su protección o su derecho de asistencia social integral, tendrán derecho a la reducción de la jornada con disminución proporcional de la retribución, o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que sean aplicables, en los términos que para estos supuestos se establezca.

b) Consideraciones generales:

- Según la Ley 16/2003, de 8 de abril, de prevención y protección integral de las mujeres contra la violencia de género, (artículo 2: definición de la violencia de género) se entiende por violencia contra las mujeres:

«...todo tipo de actuación basado en la pertenencia a dicho sexo de la víctima, y con independencia de la edad de ésta, que, a través de medios físicos o psicológicos, incluyendo las amenazas, intimidaciones o coacciones, tenga como



resultado posible o real un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico para la mujer, y se realice al amparo de una situación de debilidad o de dependencia física, psicológica, familiar, laboral o económica de la víctima frente al agresor».

2) PERMISO POR TRASLADO DE DOMICILIO

a) Regulación: el EBEP regula este permiso, sin cambio de residencia, en su artículo 48.1 b), concretándose, por lo que respecta al **personal funcionario**, en el artículo 47.1 b) LFPC y en relación al **personal laboral**, en el artículo 21.8 del CCol.

De conformidad con lo anterior, el régimen de este permiso es el siguiente:

- Personal funcionario:

- Por traslado de domicilio sin cambio de residencia, un día (artículo 48.1 b) EBEP).
- Si supone traslado a otra localidad, hasta cuatro días (artículo 47.1 b) LFPC).

- Personal laboral:

- Por traslado de domicilio sin cambio de residencia, un día (artículo 48.1 b) EBEP).
- Si es a un municipio limítrofe dos días y a otros municipios cuatro días (artículo 21.8 del CCol.).

b) Consideraciones generales:

- En cuanto al día de permiso inicial, en el caso de que correspondan varios días, será aquel en el que se produzca el cambio de domicilio.
- El cambio de hospedaje no confiere derecho al permiso, salvo que se efectúe mudanza de muebles y enseres.
- No se encuentra encuadrado en este supuesto el traslado desde el domicilio habitual a las segundas residencias o casas de vacaciones.
- El traslado de domicilio se justificará mediante la presentación de certificación expedida por el Ayuntamiento correspondiente.

3) PERMISO POR CUMPLIMIENTO DE DEBER INEXCUSABLE DE CARÁCTER PÚBLICO O PERSONAL

a) Regulación: se encuentra regulado en el artículo 48.1 j) primer inciso EBEP y aplicable tanto al personal laboral como al funcionario.

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



b) Consideraciones generales:

- Concepto de «deber inexcusable»: Se refiere a la obligación que incumbe a una persona cuyo incumplimiento le generaría una responsabilidad de índole civil, penal o administrativa. También quedaría justificado por el cumplimiento de un deber de carácter cívico.
- Una exposición, a título enunciativo, incluiría los siguientes:
 - Pertenencia a un Jurado.
 - El cumplimiento de la citación por los órganos jurisdiccionales.
 - El deber de comparecer en aquellos procesos donde los empleados públicos concurriesen al procedimiento en calidad de testigo o perito.
 - Comparecer personalmente como demandante en el procedimiento laboral. Y, por extensión, igualmente, como demandado.
 - Comparecer en Tribunales de evaluación en ejercicio de un deber cívico.
 - Genéricamente, el cumplimiento de las resoluciones judiciales cuando impliquen actos que exijan ausentarse del puesto de trabajo. Este deber estaría constituido por la aplicación de los artículos 118 de la Constitución Española y 17.2 de la Ley Orgánica del Poder Judicial.
 - Expedición o renovación del Documento Nacional de Identidad.
 - La participación en procesos electorales y el ejercicio del derecho de sufragio, supuesto que será tratado en el apartado relativo a los permisos electorales.
 - Ser llamado a realizar los periodos de formación básica militar y específica como reservista voluntario.
- No se consideraría como supuesto en el que cabría la concesión de este permiso, por ejemplo, la comparecencia para la firma de escritura pública ante notario, y, en general, todas aquellas actuaciones que impliquen la presencia del interesado pero que puedan realizarse fuera del horario de trabajo, y cuyo incumplimiento no le genere responsabilidad. Asimismo, no cabe la concesión de este permiso para el cumplimiento de obligaciones cuya única causa es la decisión libre e incondicionada de contraerlas por parte del empleado público.

4) PERMISOS ELECTORALES

a) Regulación: establecidos en el Real Decreto 605/1999, de 16 de abril, de regulación complementaria de los procesos electorales, (RD 605/1999, en adelante), sin perjuicio de las Órdenes que, como consecuencia de las distintas elecciones que



se convoquen se dicten al efecto. **Son aplicables tanto al personal funcionario como al personal laboral.**

b) Supuestos y duración:

- Ejercicio del derecho al voto de electores que presten servicio el día de las elecciones:
 - Hasta cuatro horas libres en su horario laboral que serán retribuidas. Cuando el trabajo se preste en jornada reducida, se efectuará la correspondiente reducción proporcional del permiso (artículo 13.1 RD 605/1999).
- Ejercicio del derecho al voto para los que realicen funciones lejos de su domicilio habitual o en otras condiciones de las que se deriven dificultad para ejercer el derecho de sufragio el día de las elecciones:
 - Hasta cuatro horas libres en su horario laboral para que puedan formular personalmente la solicitud de certificación acreditativa de su inscripción en el censo, así como para la remisión del voto por correo (artículo 13.2 RD 605/1999).
- Ejercer de Presidente, Vocal o Interventor de las Mesas electorales:
 - Derecho durante el día de la votación a un permiso retribuido de jornada completa, si no disfrutan en tal fecha del descanso semanal, y a una reducción de su jornada de trabajo de cinco horas el día inmediatamente posterior (artículo 13.3 RD 605/1999).
- Actuar como Apoderado:
 - Permiso retribuido durante el día de la votación, si no disfrutan en tal fecha del descanso semanal (artículo 13.4 RD 605/1999).
- Presentarse como candidato a los distintos procesos electorales:
 - Podrá ser dispensado, previa solicitud del interesado, de la prestación del servicio en su unidad, durante la campaña electoral (artículo 13.5 RD 605/1999).

5) PERMISO POR CONCURRIR A EXÁMENES FINALES Y DEMÁS PRUEBAS DEFINITIVAS DE APTITUD Y EVALUACIÓN

a) Regulación: el EBEP regula este permiso en su artículo 48.1 d), si bien se había recogido en el Acuerdo Administración-Sindicatos -6-. Se establece alguna diferenciación, por lo que respecta al **personal funcionario**, en el artículo 47.1 c) LFPC y en relación al **personal laboral**, en el artículo 21.10 del CCol.

De conformidad con lo anterior, el régimen de este permiso es el siguiente:



- **Normativa de común aplicación:**

- Para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud, el permiso se concede durante los días de su celebración (artículo 48.1 d) EBEP).
- El Acuerdo Administración-Sindicatos habla de exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud o evaluación de cualquier tipo.
- Si requieren necesariamente desplazamiento a otra isla, el permiso abarca, además del día del examen, el día inmediatamente anterior o posterior al de su celebración.

- **Personal funcionario:**

- El artículo 47.1 c) LFPC delimita las pruebas definitivas de aptitud y evaluación a las realizadas en centros oficiales.

- **Personal laboral:**

- El CCol. en su artículo 21.10 incluye los exámenes liberatorios y concede el permiso cuando se cursen con regularidad estudios académicos o profesionales. Asimismo señala que con posterioridad se justificará documentalmente la asistencia a dichas pruebas.

b) Consideraciones generales:

- La finalidad del permiso consiste en conceder al empleado público la posibilidad de obtener un título académico o profesional.
- Se han de interpretar los términos, «exámenes finales y pruebas definitivas de aptitud y evaluación», bajo dos aspectos:
 - Incluyendo los que tengan carácter final o parcial liberatorio de una parte del programa. Pero también las pruebas selectivas convocadas por las Administraciones y Organismos Públicos.
 - Que las pruebas se celebren en centros oficiales.
- Alcance del término «Centro oficial»: deben incluirse los centros de carácter público y también aquellos que si bien privados tengan acuerdos o convenios con la Administración Educativa.

6) PERMISO POR ASUNTOS PARTICULARES

a) Regulación:

- **Es aplicable al personal funcionario y al personal laboral.**



- A este permiso hace referencia el EBEP en su artículo 48.1 k), estableciendo seis días por asuntos particulares.
- Sin embargo, el Acuerdo Administración Sindicatos -4- había ampliado ese número al establecer que:

«A lo largo del año, los empleados públicos tendrán derecho a disfrutar hasta siete días de permiso por asuntos particulares, sin perjuicio de la concesión de los restantes permisos y licencias establecidos en la normativa vigente. Si los días 24 y 31 de diciembre fuesen sábado o domingo, o días de descanso semanal, los días de permiso recogidos por asuntos particulares serían nueve. Según lo dispuesto en el artículo 47.2 de la Ley 2/1987, esta licencia no podrá disfrutarse por el personal docente.

Los días 24 y 31 de diciembre permanecerán cerradas las oficinas públicas, a excepción de los servicios de Información, Registro General, y todos aquellos contemplados en las vigentes instrucciones sobre jornada y horarios de trabajo del personal. En aquellos centros de trabajo donde sea necesario mantener los servicios en tales fechas, se concederá la correspondiente compensación».

- Por otra parte, por lo que respecta al personal funcionario, el artículo 47.2 LFPC concreta este permiso señalando que:
 - Estos días de permiso, que en ningún caso se acumularán a las vacaciones, estarán subordinados, en su concesión, a las necesidades del servicio y, en todo caso, se habrá de garantizar que la misma unidad orgánica donde se presten los servicios asumirá, sin perjuicio a terceras personas o para la propia organización, los cometidos del funcionario a quien se haya concedido dicho permiso.
 - No podrá disfrutarse, en ningún caso, por el personal docente.
- Asimismo, el CCol. en su artículo 21.7 precisa que se concederán teniendo en cuenta las necesidades del servicio, a juicio de la Administración y previa negociación con los representantes de los trabajadores y que tales días no podrán acumularse en ningún caso a las vacaciones anuales retribuidas, pudiendo distribuir dichos días a su conveniencia.

b) Consideraciones generales:

- No se precisa alegar razones para solicitarlo ni presentar justificación alguna.
- La concesión de este permiso únicamente viene condicionada por las necesidades del servicio, debiendo la Administración ponderar la discrecionalidad en su concesión sobre las necesidades existentes en el servicio, que deberían ser justificadas con el derecho del empleado público a poder disfrutarlas.



- Los días por asuntos particulares podrán unirse a los domingos o días festivos intermedios, pero no a las vacaciones porque ello está vedado tanto por el III Convenio Colectivo como por la Ley de la Función Pública Canaria.
- Los días de permiso por asuntos particulares están sometidos a la regla de proporcionalidad en función del tiempo efectivamente trabajado durante el año natural.

7) DÍAS ADICIONALES A LOS DE LIBRE DISPOSICIÓN

a) **Regulación:** aplicable al personal funcionario y al personal laboral, se encuentra previsto en el artículo 48. 2 EBEP.

Se tendrá derecho al disfrute de dos días adicionales al cumplir el sexto trienio, incrementándose en un día adicional por cada trienio cumplido a partir del octavo.

b) Consideraciones generales:

- Estos días no podrán ser concedidos al personal eventual dado que no se considera adecuado a la naturaleza de su condición.
- El periodo de prácticas y los cursos selectivos serán computados como tiempo trabajado a los efectos del cálculo de los días adicionales.

ASUNTOS PARTICULARES	TRIENIOS	DÍAS DE LIBRE DISPOSICIÓN	<u>TOTAL</u>
7	6	2	9
	7	2	9
	8	3	10
	9	4	11
	10	5	12
	11	6	13
	12	7	14
	13	8	15
	14	9	16
	15	10	17
	16	11	18



8) PERMISO CONSISTENTE EN REDUCCIÓN DE JORNADA CUANDO FALTEN MENOS DE CINCO AÑOS PARA LA JUBILACIÓN FORZOSA (65 años)

a) **Regulación:** establecida por el artículo 30.4 párrafo primero de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública y **aplicable solamente al personal funcionario.**

Dicho artículo dispone que:

«Los funcionarios a quienes falten menos de cinco años para cumplir la edad de jubilación forzosa, establecida en el artículo 33 de esta Ley, (65 años), podrán obtener, a su solicitud, la reducción de su jornada de trabajo hasta un medio, con la reducción de retribuciones que se determine reglamentariamente, siempre que las necesidades del servicio lo permitan».

Esa edad de jubilación forzosa coincide con la establecida en el artículo 67.3 del EBEP.

b) Consideraciones generales:

- El Real Decreto 365/1995, de 10 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento de situaciones administrativas de los funcionarios civiles de la Administración General del Estado, (RD 365/1995, en adelante), configura la cesación progresiva de actividades como uno de los supuestos en que se está en la situación administrativa de servicio activo (artículo 3 l)).
- La concesión de jornada reducida estará condicionada a las necesidades del servicio y será efectiva por un periodo de seis meses a partir del primer día del mes siguiente a la fecha en que se conceda, renovándose automáticamente por periodos semestrales hasta la jubilación del funcionario, salvo que éste solicite volver al régimen de jornada anterior, con aviso previo de un mes a la finalización de su régimen de jornada reducida (disposición adicional quinta del RD 365/1995, apartado 2, párrafo primero).
- La duración de la jornada de trabajo reducida podrá ser igual a la mitad o a los dos tercios de la establecida con carácter general, a elección del funcionario, recibiendo éste una retribución equivalente al 60 por ciento o al 80 por ciento, respectivamente, del importe de las retribuciones básicas derivadas del Grupo de pertenencia y de los complementos de destino y específico correspondientes al puesto que desempeña (disposición adicional quinta del RD 365/1995, apartado 3). Es decir, la reducción de la jornada de trabajo será de $\frac{1}{2}$ ó $\frac{1}{3}$, y las retribuciones serán las equivalentes al 60 u 80 por ciento, respectivamente, de las retribuciones que se citan.



9) **PERMISO CONSISTENTE EN REDUCCIÓN DE JORNADA EN PROCESOS DE RECUPERACIÓN POR RAZÓN DE ENFERMEDAD**

a) **Regulación:** previsto en el artículo 30.4 párrafo segundo de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública y **aplicable, únicamente, al personal funcionario.**

Dicha reducción de jornada podrá ser solicitada y obtenida, de manera temporal, por aquellos funcionarios que la precisen en procesos de recuperación por razón de enfermedad, siempre que las necesidades del servicio lo permitan.

b) **Consideraciones generales:**

- Son de aplicación las consideraciones señaladas para el supuesto anterior, salvo las contenidas en la disposición adicional quinta del RD 365/1995, apartado 2, párrafo primero, ya que su párrafo segundo establece que «los periodos y plazos de tiempo anteriores no serán exigibles en el caso de reducción de jornada solicitada y obtenida, de manera temporal, por aquellos funcionarios que la precisen en procesos de recuperación, por razón de enfermedad».
- Este permiso se establece en atención al hecho de provenir de procesos de recuperación por razón de enfermedad que necesitan una reincorporación paulatina a su puesto de trabajo.

C) **OTROS PERMISOS**

1) **PERMISO POR FUNCIONES SINDICALES O DE REPRESENTACIÓN DE PERSONAL**

Regulación: a estos permisos hace referencia el artículo 48.1 c) EBEP, que los concede para realizar funciones sindicales o de representación del personal, en los términos que se determine. Si bien este permiso es **aplicable al personal funcionario y laboral** su concreción es diferente en uno y otro caso.

De conformidad con lo anterior, el régimen de este permiso es el siguiente:

- **Personal funcionario:**

- Para realizar funciones sindicales o de representación del personal (artículo 48.6 LFPC): según el crédito horario fijado en el artículo 41 EBEP.
- En el caso de formación sindical: por el tiempo necesario.

- **Personal laboral:**

- Para realizar funciones sindicales o de representación del personal (artículo 37.3 e) ET y art. 9 Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical): según el crédito horario establecido en los artículos 54 y 55 CCol.



2) **PERMISO POR TRASLADO FORZOSO O DE MUTUO ACUERDO DE CENTRO DE TRABAJO QUE IMPLIQUE CAMBIO DE RESIDENCIA**

Regulación: a este permiso se refiere el artículo 21.9 CCol. y es **aplicable, únicamente, al personal laboral.**

En caso de traslado forzoso, o de mutuo acuerdo, de centro de trabajo que implique cambio de residencia: cinco días, dentro de la misma isla, y veinte días en caso de isla distinta.

3) **PERMISO POR ATENCIÓN DIRECTA A DISMINUIDOS Y ANCIANOS QUE SE ENCUENTREN EN CENTROS DE ATENCIÓN/RESIDENCIALES DE LA TERCERA EDAD**

Regulación: permiso **solamente aplicable al personal laboral** y establecido en el artículo 21.11 CCol.

Diez días naturales continuados de descanso para los trabajadores que prestan atención directa a beneficiarios que se encuentren en centros de atención a disminuidos físicos, psíquicos y sensoriales, y centros residenciales de la tercera edad, salvo los que por condición más beneficiosa o por cualquier otra circunstancia ya disfruten periodos de vacaciones o licencias retribuidas superiores a los establecidos en el Convenio.

Estos días no serán acumulables a las vacaciones anuales reglamentarias.

4) **COMPENSACIÓN DE DÍAS POR TRABAJAR EN FESTIVOS**

Regulación: se encuentra previsto en el párrafo tercero del artículo 18 CCol. y **sólo es aplicable al personal laboral.**

El trabajo en días festivos será compensado con dos días por cada festivo trabajado, no acumulable a vacaciones pero sí a licencias. Su disfrute se hará a lo largo del año natural.

b) Consideraciones generales:

- La fecha de disfrute de este permiso se subordinará a las necesidades del servicio.

5) **COMPENSACIÓN POR CADA DÍA FESTIVO NO TRABAJADO COINCIDENTE CON DESCANSO SEMANAL**

a) Regulación: **aplicable únicamente al personal laboral** y regulado en el párrafo cuarto del artículo 18 CCol.

Los festivos no trabajados coincidentes con el descanso semanal se compensarán con un día de permiso.



b) Consideraciones generales:

- La fecha de disfrute de este permiso se subordinará a las necesidades del servicio.
- No podrán disfrutarse los días correspondientes por este permiso antes de que se produzca el hecho causante, esto es, antes de que haya acontecido el día festivo no trabajado coincidente con el descanso semanal.

IV. LICENCIAS

A) LICENCIAS POR RAZONES FAMILIARES

1) LICENCIA POR MATRIMONIO/PAREJA DE HECHO

a) Regulación: aunque es aplicable al personal funcionario y al personal laboral su duración en uno y otro caso es diferente.

- **Personal funcionario:** quince días (artículo 48.4 LFPC y artículo 71.1 del Decreto 315/1964, de 7 de febrero, por el que se aprueba el texto Articulado de la Ley de Funcionarios Civiles del Estado (LFCE, en adelante).
- **Personal laboral:** veinte días naturales (artículo 21.1 CCol.).

b) Consideraciones generales:

- Los días de duración de la licencia, que serán continuados, pueden ser inmediatamente anteriores o posteriores en todo o en parte al día en que se celebre el matrimonio o se constituya la pareja de hecho, puesto que la solicitud de la licencia para comenzar a disfrutarla con unos días de antelación a la fecha prevista del matrimonio/pareja de hecho, motivada por los preparativos, no desvirtúa la naturaleza de la misma, pero sí el disfrute posterior en el tiempo discontinuo de ella.
- No se concederán días por matrimonio si ya se concedieron a los mismos contrayentes por constitución de pareja de hecho.
- Esta licencia puede acumularse al periodo de vacaciones y a los restantes permisos y licencias.

2) LICENCIA POR RIESGO DURANTE EL EMBARAZO Y DURANTE LA LACTANCIA NATURAL DE HIJOS MENORES DE DOCE MESES

a) Regulación: es aplicable tanto al personal funcionario como al personal laboral, si bien su regulación es distinta en uno y otro caso.

- **Personal funcionario:** estas licencias se encuentran previstas en el artículo 69.3 LFCE (artículo derogado por la disposición derogatoria primera de la Ley 2/2008,



de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2009) al que remite el artículo 48.4 LFCE. Su concreción la realiza el artículo 58 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y el artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

De conformidad con esta normativa su duración abarca:

- En el caso de riesgo durante el embarazo: hasta la maternidad biológica.
 - En el caso de riesgo durante la lactancia natural: hasta el cumplimiento de doce meses del lactante.
 - En ambos supuestos: hasta que desaparezca la imposibilidad de reincorporación.
- **Personal laboral:** se establecen en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y se regulan como supuestos de suspensión del contrato de trabajo en los artículos 45.1 d) y 48.5 del ET.
- Su duración es la misma que la prevista para el personal funcionario en cada uno de los casos.

B) LICENCIAS POR RAZONES PERSONALES

1) LICENCIA POR RAZÓN DE ENFERMEDAD

a) **Regulación:** aplicable únicamente al personal funcionario, se encuentra regulada en el artículo 48.3 LFPC, que señala que: «Reglamentariamente, se determinarán las licencias que correspondan por razón de enfermedad que impida el normal desempeño de las funciones públicas, de acuerdo con el régimen de previsión social al que esté acogido el funcionario».

b) Consideraciones generales:

- La «enfermedad» se define como una situación patológica en la vida de la persona que comporta la imposibilidad de prestar servicio durante el tiempo de duración de aquélla.

2) LICENCIA POR REALIZACIÓN DE ESTUDIOS

a) **Regulación:** prevista en el artículo 48.1 LFPC, es aplicable sólo al personal funcionario.

- El Consejero podrá conceder licencia para la realización de estudios sobre materias directamente relacionadas con el puesto de trabajo.



- Si esta licencia se concede por interés propio de la Administración, lo que exigirá resolución motivada, el funcionario tendrá derecho a percibir todas sus retribuciones.
- En otro caso, no percibirá retribución alguna.
- De estas licencias se dará cuenta a la Comisión de la Función Pública Canaria.

b) Consideraciones generales:

- La concesión de esta licencia alcanzará exclusivamente a los estudios que se realicen para consolidar o aumentar la formación del empleado público en relación con las funciones desempeñadas en el puesto de trabajo.
- El personal eventual y el interino no podrá disfrutar de esta licencia (artículo 69.2 LFPC).
- Por lo que respecta a los cursos de formación y perfeccionamiento que se celebren en todo o en parte fuera de la jornada laboral y que el empleado público solicita realizar, si bien no cabe compensación económica o de horarios, la Administración debe facilitar la asistencia a los mismos. En relación con ello, la formación debe realizarse preferentemente en horario laboral de conformidad con lo dispuesto en el artículo 14 g) del EBEP.

3) LICENCIA POR ASUNTOS PROPIOS

a) Regulación: es **aplicable al personal funcionario únicamente** y se encuentra regulada en el artículo 48.2 LFPC

- Podrán concederse licencias por asuntos propios, sin retribución alguna, y cuya duración acumulada no exceda en ningún caso de tres meses cada dos años.
- La concesión de esta licencia se subordinará a las necesidades del servicio.

b) Consideraciones generales:

- La licencia no se ha de prolongar más allá de los días estrictamente solicitados, siempre que el disfrute de la licencia no se realice con intercalación alguna de días, es decir, solicitando determinados días hábiles pero excluyendo los no laborales intermedios, y no se desprenda de la solicitud la pretensión de realizar un abuso en la utilización de la misma.
- El personal eventual y el interino no podrá disfrutar de esta licencia (artículo 69.2 LFPC).

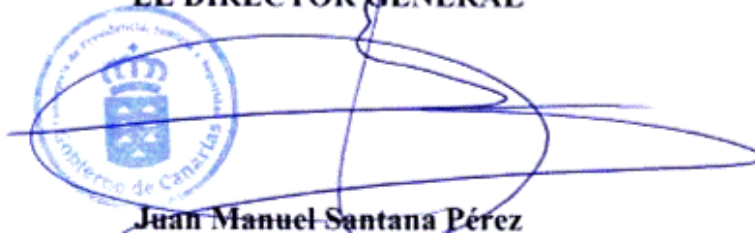
4) LICENCIAS NO RETRIBUIDAS

Regulación: es **aplicable sólo al personal laboral** y se encuentra prevista en el artículo 20 CCol.



- Los trabajadores tienen derecho a la concesión de licencias sin sueldo por una duración no inferior a siete días ni superior a once meses, siempre que se solicite con una antelación mínima de quince días.
- La duración acumulada de esta licencia no podrá exceder de once meses cada dos años.
- Las licencias sin retribución constituyen una causa de suspensión del contrato de trabajo que conlleva la disminución del tiempo de descanso anual y que no se compute el tiempo de la licencia a efectos de antigüedad.

EL DIRECTOR GENERAL



Juan Manuel Santana Pérez