

RESOLUCION DEL DIRECTOR GENERAL DE PERSONAL DE LA CONSEJERÍA DE EDUCACIÓN, CULTURA Y DEPORTES DEL GOBIERNO DE CANARIAS, DE 1 DE AGOSTO DE 2006, POR LA QUE SE DETERMINA EL PERÍODO VACACIONAL Y RÉGIMEN DE PERMISOS Y LICENCIAS DEL PERSONAL DOCENTE NO UNIVERSITARIO AL SERVICIO DE LA ADMINISTRACIÓN EDUCATIVA EN EL ÁMBITO DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE CANARIAS.

El desarrollo progresivo que reviste la materia objeto de esta Resolución, hace oportuno el acopio de la normativa de aplicación, con el objetivo de facilitar, por un lado, al personal docente no universitario al servicio de la Administración Educativa en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Canarias y por otro, a los diversos órganos competentes la gestión de los asuntos que les corresponden en esta materia.

ANTECEDENTES DE HECHO:

PRIMERO.- La necesidad de dotar de seguridad jurídica toda la materia relativa a vacaciones, permisos y licencias aplicable al ámbito del personal docente no universitario al servicio de la Administración Educativa en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Canarias, conduce a la exigencia de reflejar reglamentariamente y de manera unitaria tanto el marco jurídico tradicional como todas las novedades jurídicas que como mejoras reviste esta Resolución.

FUNDAMENTOS DE DERECHO:

PRIMERO.- Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común (BOE nº 285, de 27.11.92), en su redacción actual.

SEGUNDO.- Ley 2/1987, de 30 de marzo, de la Función Pública Canaria (BOC nº 40, de 03.04.87).

TERCERO.- En virtud de la competencia que tiene atribuida el Director General de Personal, respecto al personal de las unidades adscritas a esta Dirección General, para resolver cuestiones relativas a vacaciones, permisos y licencias, entre otras, por el artículo 19.4 del Decreto 212/91, de 11 de septiembre, de organización de los Departamentos de la Administración Autónoma de Canarias (BOC nº 122, de 16.9.91) en relación con el artículo 15.7 del mismo texto reglamentario, que será objeto de delegación en las Direcciones Territoriales de Educación y Directores de Centros en los términos que establece la presente Resolución.

En atención a las consideraciones anteriores y en uso de las competencias atribuidas,

RESUELVO:

PRIMERO.- **Ámbito de aplicación.**

La presente Resolución tiene por objeto establecer el régimen vacacional, así como de permisos y licencias aplicable al personal docente no universitario, en situación de servicio activo, al servicio de la Administración Educativa.



SEGUNDO.- Exclusión del disfrute de asuntos propios.

De conformidad con el artículo 47.2 de la Ley 2/1987, de 30 de marzo, de la Función Pública Canaria (BOC N° 40, de 03.04.1987) el personal docente no podrá disfrutar, en ningún caso, de permisos para asuntos personales sin justificación.

TERCERO.- Régimen vacacional.

El personal sujeto al ámbito de aplicación de esta Resolución, tendrá derecho al disfrute de un mes de vacaciones anuales retribuidas que, por razones del servicio, será necesariamente el mes de agosto, sin que quepa suspenderlas para trasladarlas a otro período.

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

No obstante, en los supuestos de maternidad, lactancia y paternidad, las madres o padres podrán disponer del período vacacional una vez finalizado el permiso y a continuación del mismo, aunque haya expirado el año natural al que correspondan las vacaciones.

En los supuestos de licencia por razón de enfermedad, los docentes tendrán derecho a solicitar sus días de vacaciones no disfrutados, que le serán concedidos, de acuerdo con las necesidades del servicio, hasta el día quince de enero del año siguiente.

CUARTO.- Equiparación de uniones de hecho.

En todo lo relativo a permisos y licencias previsto en esta Resolución, se equipara la unión de hecho al matrimonio y el conviviente al cónyuge. Tal equiparación procederá siempre y cuando se hubiese producido la inscripción en el Registro de Parejas de Hecho o en su caso, quede acreditada suficientemente la convivencia de hecho.

QUINTO.- Permisos que suponen ausencia del puesto de trabajo.

Se concederán permisos por causas justificadas y por la propia Dirección del centro, a excepción del permiso de maternidad por parto, adopción o acogimiento y del permiso por enfermedad grave de familiar cuando exceda de diez días en cómputo anual, que será competencia de la Dirección Territorial de Educación que corresponda.

En todo caso, la solicitud de permisos que corresponda resolver a las Direcciones Territoriales de Educación, deberá venir acompañada del visto bueno de la Dirección del Centro, sin que tal pronunciamiento tenga carácter vinculante. En caso de disconformidad deberá motivarse la misma.

Las resoluciones de los Directores de centro podrán ser recurridas ante la Dirección Territorial de Educación competente.

Una vez disfrutado el permiso, el profesor deberá reintegrarse inmediatamente a su respectivo puesto de trabajo, debiendo en este caso remitir el centro a la Dirección Territorial de Educación que corres-



ponda, en el mismo día, el certificado de reincorporación del profesor o en su caso, de la no reincorporación.

En todos los supuestos en que por razón de urgencia el docente necesite disfrutar del permiso de manera inminente, sin posibilidad de esperar a la Resolución de concesión, dada la propia naturaleza del permiso, podrá disfrutar del mismo, previa autorización verbal del órgano competente para resolver, entendiéndose en todo caso, este disfrute condicionado a la efectiva Resolución de concesión, una vez presentada en forma la correspondiente solicitud acompañada de la documentación justificativa. Tratándose de estos supuestos de urgencia, el órgano competente emitirá su resolución en un plazo de dos días, teniendo efectos estimatorios el silencio administrativo.

5.1. Permiso de paternidad.

Por el nacimiento, acogida o adopción de un hijo se concederán diez días a disfrutar por el padre a partir de la fecha del nacimiento, de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción.

Los supuestos de nacimiento, acogida o adopción de más de un hijo, no conlleva la duplicidad de los días.

Este permiso será concedido por la Dirección del centro adjuntando a la solicitud la documentación que justifique la paternidad, o en su caso, aportándola el mismo día de reincorporación, debiendo éste resolver en un plazo máximo de tres días. La falta de resolución expresa producirá efectos estimatorios.

5.2. Por el fallecimiento, accidente o enfermedad grave de familiar.

Se concederán permisos por razón del fallecimiento, accidente o enfermedad grave de familiar:

1.- Dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad:

-de tres días hábiles cuando el suceso se produzca en la misma localidad

-y de cinco días hábiles cuando sea en distinta localidad.

2.- Y hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad:

-de dos días hábiles cuando el suceso se produzca en la misma localidad

-y cuatro días hábiles cuando tenga lugar fuera de la localidad.

La solicitud deberá ir acompañada de la documentación que justifique su concesión, entendiéndose que la enfermedad grave tiene lugar cuando medie hospitalización o intervención quirúrgica, o bien cuando así sea confirmada por la Inspección Médica de Educación.

El permiso sólo cabe disfrutarlo a partir de la fecha en que se produce el hecho causante.



Cuando tenga su causa en la enfermedad grave de familiar no podrá exceder de diez días en cómputo anual, salvo que circunstancias excepcionales debidamente verificadas por la Inspección Médica de Educación lo justifiquen.

Los supuestos de fallecimiento, accidente o enfermedad grave de más de un familiar que tengan lugar el mismo día no supondrán la duplicidad de los días.

A los efectos de lo previsto en este artículo tiene la consideración de localidad la propia del centro de trabajo en que efectivamente preste sus servicios el docente interesado.

Corresponde la concesión de este permiso al Director de centro debiendo éste resolver en un plazo máximo de dos días. La falta de resolución expresa producirá efectos estimatorios.

La concesión del permiso por enfermedad grave de familiar cuando exceda de diez días en cómputo anual será competencia de la Dirección Territorial, siendo el plazo de resolución de diez días y el silencio administrativo estimatorio.

5.3. Para la atención de familiar con enfermedad muy grave

El profesorado incluido en el ámbito de aplicación de esta Resolución tendrá derecho a solicitar una reducción del 100% de la jornada laboral, con carácter retribuido, para atender el cuidado de un familiar, en primer grado, por razón de enfermedad muy grave y por el plazo máximo de 15 días naturales por cada curso escolar, previo informe de la Inspección Médica de Educación, siempre que la atención se deba realizar fuera de la isla de residencia del enfermo.

La concesión de este permiso será incompatible con la reducción del 50% de la jornada laboral del artículo 6.4 de esta Resolución.

La competencia para la concesión de este permiso será de la Dirección General de Personal y el plazo de resolución de un mes, siendo los efectos del silencio administrativo estimatorios.

5.4. Por traslado de domicilio.

A los efectos de aplicación de este permiso, se entiende que existe traslado de domicilio cuando el mismo tenga lugar en el marco de una prestación de servicios continuada.

El permiso se entenderá referido al día o días en que se produzca el efectivo traslado de domicilio.

En el caso de los funcionarios interinos no se podrá conceder este permiso durante la primera semana de docencia.

Asimismo, la concesión de este permiso se hará extensiva para sustituciones de larga duración, entendiéndose como tal nombramientos superiores a un trimestre, con la salvedad de que no se podrá autorizar durante la primera semana de docencia.

Se concederán permisos por traslado de domicilio:



-un día hábil, cuando el traslado no conlleve cambio de localidad.

-cuatro días hábiles, cuando suponga cambio de localidad.

En la propia solicitud de permiso por este motivo se dejará constancia del antiguo y nuevo domicilio, siendo obligación del docente interesado comunicar a la Dirección Territorial que corresponda, por vía telemática u otros medios, la actualización de dichos datos.

El interesado justificará la solicitud del permiso aportando certificado de empadronamiento cuando exista cambio de residencia o, en todo caso, documentación que acredite suficientemente el cambio de domicilio habitual.

Corresponde la concesión de la licencia a la Dirección del centro. El órgano competente deberá resolver en un plazo máximo de tres días, teniendo el silencio administrativo un efecto estimatorio.

5.5. Por participar en exámenes y demás pruebas.

Se concederán permisos por participar en exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud o evaluación de cualquier tipo, durante los días de su celebración.

Igual derecho asistirá para concurrir a pruebas selectivas para el ingreso en cualquier Administración Pública y sus Organismos Autónomos.

Si para su participación el interesado requiere desplazamiento fuera de la Isla en que presta servicios tendrá derecho, además del día de examen, al día inmediatamente anterior o posterior al de su celebración.

El carácter definitivo o final de los exámenes comprende aquellos que tengan carácter final o parcial liberatorio de una parte del programa correspondiente.

Si los exámenes se celebran en la misma localidad y en día inhábil o fuera del horario de trabajo del funcionario solicitante, no resulta procedente la concesión del permiso.

Corresponde la concesión del permiso a la Dirección del centro debiendo ésta resolver en el plazo máximo de tres días, y teniendo el silencio administrativo un efecto estimatorio.

La solicitud deberá ir acompañada de la documentación pertinente que la justifique y, en todo caso, una vez disfrutado el permiso, deberá ser presentado en el Centro, justificación de haber concurrido a la realización de las pruebas concretas que sirvieron para su concesión.

5.6. Deber inexcusable público o personal.

La justificación por deber inexcusable, de carácter público o privado, debe entenderse restrictivamente por el tiempo necesario y respecto a aquel deber cuyo cumplimiento no puede eludirse, o bien aquél cuyo incumplimiento hace incurrir en responsabilidad. El deber inexcusable, por ello, debe ser personalísimo, esto es, sin posibilidad de ejecución por medio de representante o sustituto.



En todo caso, se entenderá por deber de carácter público o personal:

-citaciones de juzgados, tribunales de justicia, comisarías o cualquier otro organismo oficial.

-asistencia a las reuniones de los órganos de gobierno y comisiones dependientes de los mismos cuando deriven estrictamente del desempeño de cargos electivos.

-asistencia como miembro a las sesiones de un tribunal de selección o provisión, con nombramiento de la autoridad pertinente,

- y el cumplimiento de obligaciones que generen al interesado una responsabilidad de orden civil, penal, social o administrativa

En todos los casos anteriores, podrá disfrutarse del permiso siempre y cuando no puedan efectuarse fuera del horario de trabajo.

La concesión para el disfrute de este permiso será otorgada por la Dirección del Centro debiendo el docente aportar a su centro justificante suficiente del deber inexcusable cumplido. El plazo para resolver la solicitud de esta licencia será de tres días y la falta de resolución expresa producirá efectos estimatorios.

En los casos de deber inexcusable que surja de forma inesperada de manera que el permiso no pueda solicitarse previamente, la persona afectada lo pondrá en conocimiento de la Dirección del centro a la mayor urgencia posible, comunicando por escrito, tan pronto como se reincorpore al centro, el tiempo empleado y la causa que ha motivado su ausencia.

5.7. Maternidad por parto, adopción o acogimiento preadoptivo o permanente.

En el supuesto de parto, la duración del permiso será de 16 semanas ininterrumpidas, ampliables en el caso de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El permiso de maternidad se distribuirá a opción de la funcionaria siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, el padre podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del permiso.

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

Esta opción ejercitada por la madre podrá ser revocada por la misma si sobrevinieren hechos que hagan inviable la aplicación de la misma, tales como ausencia, enfermedad o accidente del padre, abandono de familia, separación y otras causas análogas.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el permiso podrá computarse, a instancia de la madre



o, en su defecto, del padre a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las primeras 6 semanas posteriores al parto, de descanso obligatorio de la madre. En estos supuestos, el empleado público tendrá derecho a ausentarse del trabajo durante dos horas diarias percibiendo la totalidad de las retribuciones.

En los supuestos de adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de menores de hasta 6 años, el permiso tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo, contadas a la elección del empleado, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituya la adopción.

La duración del permiso será, asimismo, de dieciséis semanas en los supuestos de adopción o acogimiento de menores, mayores de seis años de edad, cuando se trate de menores discapacitados o minusválidos o que por sus circunstancias y experiencias personales o que, por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar, debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes. En caso de que la madre y el padre trabajen, el permiso se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos. En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en los apartados anteriores o de las que correspondan en caso de parto múltiple.

En los supuestos de adopción internacional, se tendrá derecho a un permiso de hasta dos meses cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado. En caso de hacer uso de este permiso las retribuciones serán las básicas.

Cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado y no se desee hacer uso del permiso previsto en el párrafo anterior, el permiso de adopción o acogimiento, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en los apartados anteriores o de las que correspondan en caso de parto múltiple.

Los permisos a que se refiere el presente apartado podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, a solicitud de los docentes y si lo permiten las necesidades del servicio, en los términos que reglamentariamente se determinen.

Los docentes podrán recibir y participar en cursos de formación durante los permisos de maternidad, paternidad, así como durante las excedencias por motivos familiares.

En todo caso, el disfrute del permiso a tiempo parcial, resulta incompatible con el permiso de lactancia y/o nacimiento de hijo prematuro para el mismo funcionario o funcionaria.

La concesión de este permiso por maternidad, paternidad, en sus modalidades de jornada completa o a tiempo parcial, así como en caso de no supervivencia del nacido será concedido por la Dirección Territorial correspondiente. El plazo para resolver la solicitud de esta licencia será de diez días, siendo los efectos del silencio administrativo estimatorios.



SEXTO.- Permisos que suponen reducción de jornada.

El docente que se encuentre en régimen de jornada reducida puede volver al régimen normal cuando así lo solicite, debiendo su petición ser atendida inmediatamente por la Administración, aun cuando aquél se encuentre de baja por enfermedad.

6.1. Por lactancia de hijo menor de doce meses.

Las docentes, por lactancia de un hijo menor de doce meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, al principio o al final de su horario de permanencia en el centro.

A decisión de la madre, este derecho podrá ser ejercido indistintamente por el padre, siempre que demuestre que no es utilizado por la madre a un mismo tiempo.

Al objeto de planificar adecuadamente el funcionamiento de los centros docentes y garantizar la continuidad formativa de los alumnos que el derecho a la educación requiere, la ausencia que supone este permiso no podrá ser ejercitada en horario coincidente con la impartición de horas de docencia directa, salvo casos de imposibilidad horaria para los que las adaptaciones se realizarán antes de la confección de los horarios.

En los centros de Educación Infantil y Primaria deberá tenerse en cuenta los saldos horarios para la concesión de la lactancia, siempre que se conozca la solicitud antes de la confección de los horarios.

Al efecto, el órgano competente deberá arbitrar tal ausencia en cualquier otro momento del horario de permanencia obligatoria del funcionamiento en el centro, excluyendo las horas de periodicidad no fija.

Este permiso se podrá sustituir, por decisión de la madre, por un permiso de cuatro semanas acumulado a las dieciséis semanas del permiso de maternidad. Dicho permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

Este permiso podrá ser acumulable con la reducción de jornada por razones de guarda legal siendo éste el único supuesto en que cabe dicha simultaneidad.

La solicitud deberá presentarse justificada documentalmente mediante la presentación, en cada caso, de fotocopia del Libro de Familia y la presentación de certificación de la empresa o Administración en que trabaje, bien la madre, bien el padre, que acredite que no disfruta de este permiso.

La solicitud de este permiso será resuelta por la Dirección General de Personal en el plazo de un mes y siendo los efectos de la falta de resolución expresa estimatorios.



6.2. Por guarda legal.

Los docentes que por razón de guarda legal tenga a su cargo algún menor de doce años, anciano que requiera especial dedicación o a un disminuido psíquico o físico que no desempeñen actividad retribuida, tendrá derecho a solicitar la disminución de su jornada de trabajo en un $\frac{1}{2}$ o $\frac{1}{3}$ con la reducción proporcional de sus retribuciones y supeditado a las necesidades del servicio.

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.

La percepción de una pensión por un disminuido físico o psíquico no es equiparable al desempeño de actividad retribuida y los supuestos de minusvalía física o psíquica, no se pueden extender a las enfermedades de larga duración.

Este permiso podrá ser acumulable con el permiso por lactancia para el cuidado de hijo menor de doce meses es acumulable, siendo éste el único supuesto en que cabe dicha simultaneidad.

La solicitud de reducción de jornada por guarda legal será presentada necesariamente antes del 30 de junio y en todo caso antes de la confección de los horarios, al objeto de permitir una planificación adecuada y garantizar la continuidad pedagógica, salvo supuestos excepcionales que deriven de hechos sobrevenidos y que así queden acreditados documentalmente.

Su concesión se extenderá desde el día uno de septiembre hasta el treinta de junio del año siguiente.

La solicitud de reducción de jornada por guarda legal irá acompañada, en todo caso, de la correspondiente documentación justificativa, debiendo ser resuelta por la Dirección General de Personal en el plazo de un mes y siendo los efectos de la falta de resolución expresa estimatorios.

6.3. Por cuidado de familiar.

En casos debidamente justificados y por incapacidad física, psíquica o sensorial de su cónyuge, o padre, o madre, o familiar hasta segundo grado de consanguinidad, que conviva con el docente, se podrá también solicitar la reducción de jornada en un $\frac{1}{2}$ o un $\frac{1}{3}$ y con la consiguiente reducción proporcional de retribuciones. Cuando la incapacidad genere el derecho a percibir una pensión por gran invalidez no habrá lugar al ejercicio de este derecho, siempre que el complemento por la gran invalidez sea tres veces superior al salario mínimo interprofesional

La solicitud de reducción de jornada por cuidado de familiar será presentada necesariamente antes del 30 de junio y en todo caso, antes de la confección de los horarios, al objeto de permitir una planificación adecuada y garantizar la continuidad pedagógica, salvo supuestos excepcionales que deriven de hechos sobrevenidos y que así queden acreditados documentalmente.

Su concesión se extenderá desde el día 1 de septiembre hasta el 30 de junio del año siguiente.



La solicitud de reducción de jornada por cuidado de familiar irá acompañada, en todo caso, de la correspondiente documentación justificativa, debiendo ser resuelta por la Dirección General de Personal en el plazo de un mes y siendo los efectos de la falta de resolución expresa estimatorios.

6.4. Para la atención de familiar con enfermedad muy grave.

El profesorado incluido en el ámbito de aplicación de esta Resolución tendrán derecho a solicitar una reducción de hasta el 50% de la jornada laboral, con carácter retribuido, para atender el cuidado de un familiar en primer grado, por razón de enfermedad muy grave y por el plazo máximo de un mes por cada curso escolar, previo informe de la Inspección Médica de Educación.

La competencia para la concesión de este permiso será de la Dirección General de Personal y el plazo de resolución de un mes, siendo los efectos del silencio administrativo estimatorios.

6.5. Profesorado víctima de violencia de género.

En los casos en que los docentes víctimas de violencia de género tuvieran que ausentarse por ello de su puesto de trabajo, estas faltas de asistencia, 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 salud, según proceda.

Los docentes víctimas de violencia, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá 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.

La solicitud de reducción de jornada deberá ir acompañada, en todo caso, de certificación emitida por la autoridad sanitaria o social que corresponda, debiendo ser resuelta en el plazo de un mes y siendo los efectos de la falta de resolución expresa estimatorios. Será competente para resolver el Director General de Personal.

6.6. Docentes a quienes falten menos de diez años para cumplir la edad de jubilación forzosa.

Los docentes a quienes falten menos de diez años para cumplir la edad de jubilación forzosa obtendrán, a su solicitud, la reducción de su jornada de trabajo de $\frac{1}{2}$ o $\frac{1}{3}$, con la consiguiente reducción proporcional de retribuciones.

La solicitud de esta reducción de jornada será presentada necesariamente antes del 30 de junio y en todo caso, antes de la confección de los horarios, al objeto de permitir una planificación adecuada y garantizar la continuidad pedagógica, salvo supuestos excepcionales que deriven de hechos sobrevenidos y que así queden acreditados documentalmente.

Su concesión se extenderá desde el día 1 de septiembre hasta el 30 de junio del año siguiente.

Será competente para la concesión de este permiso la Dirección General de Personal, siendo el plazo para resolver de un mes y los efectos del silencio administrativo estimatorios.



6.7. Para la asistencia a reuniones en centros de educación especial.

El personal docente que tengan hijos con sobredotación o 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. Será necesaria justificación, con informe, en su caso, del centro o médico, de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

Al objeto de planificar adecuadamente el funcionamiento de los centros docentes y garantizar la continuidad formativa de los alumnos que el derecho a la educación requiere, la ausencia que supone este permiso no podrá ser ejercitada en horario coincidente con la impartición de horas de docencia directa.

Al efecto, el órgano competente deberá arbitrar tal ausencia en cualquier otro momento del horario de permanencia obligatoria del funcionamiento en el centro

Será competente para resolver la propia Dirección del centro, dentro del plazo máximo de tres días, siendo los efectos del silencio administrativo estimatorios.

SEPTIMO.- Licencias.

Las licencias contempladas en el artículo 48 de la Ley 2/87, de la Función Pública Canaria habrán de ser solicitadas (exceptuando las licencias por enfermedad) a través del centro, con una antelación mínima de 10 días naturales a la fecha en que se pretenda disfrutarlas, salvo casos imprevistos debidamente justificados, para su concesión o no por la autoridad competente. Una vez finalizado el período de disfrute de la licencia, el centro remitirá a la Dirección Territorial de Educación, en el plazo de 24 horas, un certificado de reincorporación del profesor al mismo, o en su caso, de la ausencia.

En los casos de licencia (excepto cuando ésta sea por enfermedad) los solicitantes tienen la obligación de permanecer en su puesto de trabajo hasta recibir la resolución del órgano competente.

Cuando la causa surja de forma inesperada y la licencia no pueda solicitarse previamente, el interesado lo pondrá en conocimiento de la Dirección del centro en que preste sus servicios, a la mayor brevedad posible, comunicando por escrito, cuando se reincorpore al centro, el tiempo empleado y el motivo de su ausencia, valorándose por el Director del centro el fundamento y oportunidad de las razones alegadas como justificación de la falta.

7.1. Para la realización de estudios.

Podrán concederse licencias 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 previa convocatoria y resolución motivada para su concesión, el docente tendrá derecho a percibir todas sus retribuciones. En otro caso, no percibirá retribución alguna.



En todo caso, el disfrute de estas licencias se ajustará a lo dispuesto por la normativa autonómica específica para el personal docente.

Será competente para la concesión de licencias por estudios, previo informe de la Dirección General de Ordenación e Innovación Educativa, el Director General de Personal, siempre que la concesión de la licencia lo sea por un tiempo superior a seis meses, debiendo resolver en un plazo máximo de un mes.

En otro caso, corresponde resolver a la Dirección Territorial correspondiente, en un plazo máximo de quince días.

Igualmente compete, a las Direcciones Territoriales la concesión de licencias cuyo disfrute tenga por finalidad la asistencia a cursos de selección, formación y perfeccionamiento siempre que la duración de los estudios sea tres días, debiendo resolver en un plazo de quince días. En otro caso, será competente el director de centro que deberá emitir resolución en el plazo de tres días.

El silencio administrativo en todos los casos anteriores, se entenderá estimatorio.

Los docentes podrán recibir y participar en cursos de formación durante los permisos de maternidad, paternidad, así como durante las excedencias por motivos familiares.

7.2. Por asuntos propios.

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.

Para la solicitud de esta licencia tendrá que haber transcurrido al menos un año desde el ingreso o reingreso al servicio activo, salvo casos excepcionales así apreciados por el Director Territorial de Educación correspondiente.

Quedará excluido el período de su disfrute del cómputo para el cálculo de vacaciones.

Concedidas licencias por asuntos propios con una duración inferior a tres meses, dentro del plazo global de dos años, podrá concederse nuevo permiso por asuntos propios por el período que reste hasta completar los tres meses, sin que exista límite en cuanto al número mínimo de días que puede comprender la licencia.

El cómputo del período de dos años iniciará el mismo día en que se inicie el disfrute.

Para el cómputo de los días de duración de la licencia se estará a días naturales.

Las solicitudes serán resueltas por la Dirección Territorial correspondiente en un plazo de 10 días, entendiéndose estimatorio el silencio administrativo.

El disfrute de esta licencia para el personal interino quedará sujeto a lo dispuesto en el II Protocolo para la gestión del Profesorado Interino y Sustituto del Sistema Educativo Público Canario.



7.3. Por razón de enfermedad.

La licencia por enfermedad se ajustará a las siguientes normas:

El profesor deberá justificar en todo momento su ausencia del centro debiendo comunicar obligatoriamente la misma desde el primer día a la Dirección del centro.

Cuando ésta se produzca por un período no superior a tres días deberá justificarlo a la Dirección del centro por el proceso que arbitre el centro educativo.

Cuando el período de ausencia alcance el cuarto día, deberá presentar en su centro de destino, inexcusablemente, el parte de baja, de tal manera que la fecha de inicio coincida con el primer día de ausencia.

Los partes de baja sucesivos se presentarán conforme a la periodicidad que corresponda.

De presentarse la baja fuera del centro, el docente estará obligado a comunicar a su centro de destino este hecho.

El parte inicial y los de continuidad de baja serán remitidos vía fax por la Secretaría del centro en cuestión al Servicio de Inspección Médica el mismo día de su presentación, y posteriormente por correo ordinario a la Dirección Territorial correspondiente.

Al finalizar el período de baja, el docente deberá obligatoriamente presentar el parte de alta e incorporarse a su centro de destino. El mismo día, la Secretaría del centro enviará dicho parte vía fax al Servicio de Inspección Médica. Igualmente remitirá por correo ordinario el parte de alta junto con el certificado de incorporación del docente a la Dirección Territorial correspondiente.

En el caso de accidente laboral se seguirán las normas correspondientes, de Muface o, en su caso, de Seguridad Social, previstas para el caso de enfermedad, especificando en el parte como diagnóstico “accidente” y adjuntando informe-certificado de la Dirección del centro sobre el accidente.

Los certificados de incorporación se podrán solicitar en las Direcciones Territoriales o Insulares de Educación en los casos en que los centros se encuentren cerrados, aportando en todo caso, el parte de alta.

Corresponde la concesión de la licencia por enfermedad o accidente a las Direcciones Territoriales de Educación, en sus respectivos ámbitos de competencia.

El plazo para resolver la solicitud de licencia por enfermedad o accidente es de 10 días y la falta de resolución expresa producirá efectos estimatorios.

La Administración, mediante el servicio de Inspección Médica, podrá seguir y verificar la enfermedad o accidente del profesor, al objeto de conocer su estado.



Si durante el transcurso de la licencia por enfermedad o accidente el profesor afectado realizase cualquier actividad lucrativa, no percibirá retribución alguna e incurrirá en responsabilidad disciplinaria, con obligación de reintegrar lo indebidamente percibido.

El profesor que prolongue voluntaria e injustificadamente su estado de enfermedad o accidente podrá incurrir con independencia de cualquiera otras responsabilidades, en responsabilidad disciplinaria.

7.4. Por razón de matrimonio o unión de hecho.

Por razón de matrimonio del solicitante, se tendrá derecho a una licencia de 15 días naturales consecutivos.

Dicho régimen será de aplicación igualmente en los supuestos de inscripción en los Registros Oficiales de Uniones de Hecho.

Tras la finalización de la licencia por este motivo deberá aportarse copia del Libro de Familia o, en su caso, de la inscripción registral.

Su disfrute podrá tener lugar no necesariamente a continuación del hecho causante pudiendo disfrutarse con posterioridad, en todo o en parte a aquel en que tenga lugar el matrimonio o inscripción, debiendo en todo caso, ser disfrutado dentro del mismo curso escolar en que tuvo lugar el hecho causante.

La solicitud será presentada ante la Dirección Territorial correspondiente, con una antelación 15 días, debiendo ser resuelta en un plazo de 10 días. La falta de resolución expresa producirá efectos estimatorios.

7.5. Por embarazo.

Las docentes embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, cuando se justifique la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

Las docentes que sigan técnicas de fecundación asistida, tendrán derecho a ausentarse del trabajo, por el período necesario y con derecho a remuneración, cuando se justifique, con informe médico, la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

En caso de interrupción del embarazo, la trabajadora tendrá derecho a seis días naturales y consecutivos a partir del hecho causante, siempre y cuando no se encuentre en situación de incapacidad temporal.

Esta licencia serán concedida por la Dirección Territorial supeditándose la concesión a la previa justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo, con carácter previo mediante la presentación del oportuno informe médico. El plazo para resolver será de quince días y el sentido del silencio administrativo estimatorio.



7.6. Para la obtención de dispensa laboral para el ejercicio de funciones sindicales.

El profesor que ejerza funciones de representación sindical tendrá derecho a la correspondiente licencia de conformidad con lo establecido en la legislación vigente. No obstante, los delegados de personal, en virtud de los acuerdos vigentes para la acumulación del crédito horario, podrán renunciar a este derecho a favor de la organización sindical por la que hayan concurrido al proceso electoral.

Será órgano competente para reconocer la dispensa laboral para el ejercicio de funciones sindicales la Dirección General de Personal.

OCTAVO.- Entrada en vigor.

La presente Resolución entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Boletín Oficial de Canarias.

Las Palmas de Gran Canaria, a 1 de agosto de 2006.

DIRECTOR GENERAL DE PERSONAL.



José Manuel Hernández Borges.