

REGISTRO DE RESOLUCIONES

NÚMERO: 1152

FOLIO: 2649-2661 TOMO: 4

FECHA: 19/12/06

RESOLUCIÓN DEL DIRECTOR GENERAL DE LA FUNCIÓN PÚBLICA, 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 ACUERDO DEL GOBIERNO DE CANARIAS Y DE LAS ORGANIZACIONES SINDICALES PUBLICADO EN EL BOLETÍN OFICIAL DE CANARIAS DE 15 DE DICIEMBRE DE 2006.

En el ámbito de las medidas sobre condiciones laborales y conciliación de la vida familiar y laboral que resultan de aplicación al personal al servicio de la Administración Pública de la Comunidad Autónoma de Canarias, existe una variada normativa aplicable, constituida, en primer lugar, por la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para La Reforma de la Función Pública, cuyo artículo 1 apartado 3, establece los preceptos de la misma que se consideran básicos, al amparo del artículo 149.1.18ª de la Constitución Española y, en consecuencia, aplicables al personal de todas las Administraciones Públicas. Ley, además, que de conformidad con el apartado 5 de ese artículo, tiene carácter supletorio para todo el personal al servicio del Estado y de las Administraciones Públicas no incluido en su ámbito de aplicación.

Existen, asimismo, otras normas legales o reglamentarias, de desarrollo de esta Ley, entre las que cabe citar la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, el Real Decreto 180/2004, de 30 de enero, por el que se adoptan medidas para la conciliación de la vida laboral y familiar en relación con el disfrute a tiempo parcial de los permisos incluidos en el artículo 30.3 de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de medidas para la Reforma de la Función Pública y el Real Decreto 2670/1998, de 11 diciembre, por el que se desarrolla el artículo 30.1.f) de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública, antes citada.

Es preciso tener en cuenta, también, el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 marzo, que aprueba el Aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, como norma de aplicación al personal laboral.

Por lo que se refiere a las normas propias de la Comunidad Autónoma Canaria, hay que citar 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 Acuerdo de



Gobierno Administración-Sindicatos sobre las condiciones de trabajo de los empleados públicos de la Administración Pública de la Comunidad Autónoma de Canarias del año 2003 y la Ley 5/2003, de 6 de marzo, para la regulación de las parejas de hecho en la Comunidad Autónoma de Canarias, que en su artículo 11 señala que “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”.

Por otra parte, la Ley 13/2005, de 1 de julio, por la que se modifica el Código Civil en materia de derecho a contraer matrimonio en relación a las cónyuges del mismo sexo, en su artículo único modifica, entre otros, el artículo 44 del Código Civil, al que añade un segundo párrafo con la siguiente redacción: “el matrimonio tendrá los mismos requisitos y efectos cuando ambos contrayentes sean del mismo o de diferente sexo”.

Junto a esas disposiciones, existen otras dirigidas a regular, específicamente, el régimen jurídico del personal docente; del personal estatutario o de cualquier otra naturaleza que presta sus servicios en las instituciones sanitarias dependientes del servicio Canario de la Salud, así como el del personal al servicio de la Administración de Justicia en el ámbito de esta Comunidad Autónoma.

Por último, hay que señalar 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 de conciliación de la vida familiar y laboral y líneas a desarrollar en el Acuerdo Plurianual, aprobado por el Gobierno en la sesión de 8 de noviembre de 2006, que se aplica a distintos tipos de personal, distinguiéndose en el mismo entre funcionarios públicos y, dentro de ellos, entre docentes y no docentes, personal laboral, personal estatutario, personal que presta servicios sanitarios en el Servicio Canario de la Salud y personal al servicio de la Administración de Justicia, Acuerdo publicado en el Boletín Oficial de Canarias nº 242, de 15 de diciembre de 2006.

Pues bien, en relación con el Acuerdo citado conviene apuntar que, independientemente de que en el mismo se haga mención, en distintas ocasiones, al personal regulado por normas específicas identificado con anterioridad, como sujeto, también, de determinados derechos, y a los que, por supuesto, en esos términos, el contenido del Acuerdo les ha de ser de aplicación, la presente Instrucción pretende dirigirse únicamente a aquel personal funcionario o laboral no excluido expresamente en el primer apartado y, por tanto, a los órganos gestores con competencia sobre el mismo.

Ante esa dispersión normativa, y a la vista de la variedad de empleados públicos en cuanto a su naturaleza y al ámbito de desempeño de sus funciones, esta Dirección General considera oportuno dictar la siguiente Instrucción, con el ánimo de clarificar y homogeneizar los criterios de aplicación de las medidas contenidas en el Acuerdo citado, en la gestión de los recursos humanos de la Administración Pública de la Comunidad Autónoma de Canarias.



-INSTRUCCIÓN-

I. ÁMBITO SUBJETIVO DE APLICACIÓN

El contenido de la presente Instrucción será de aplicación a los empleados públicos al servicio de la Administración Pública de la Comunidad Autónoma de Canarias, salvo al personal docente 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 al servicio de la Administración de Justicia, que, igualmente, se registrará por su normativa propia.

II. FLEXIBILIZACIÓN HORARIA

El horario de trabajo se encuentra regulado en el Decreto por el que se fijan las Jornadas y Horarios del personal al servicio de la Administración Pública de la Comunidad Autónoma de Canarias.

El Acuerdo de 2006 distingue, dentro del horario, entre una parte fija, denominada horario fijo, de obligada presencia entre las 9:00 y las 14:30 horas, y una parte variable, denominada horario flexible a realizar entre las 7:00 y las 9:00 horas y entre las 14:30 y las 16:30 horas. Además, el Acuerdo establece una serie de excepciones, por motivos tasados, que permiten flexibilizar el horario fijo de jornada, sin que ello pueda suponer reducción horaria. Tales excepciones son las siguientes:

1. Por atención a personas dependientes

Los empleados públicos tendrán derecho a flexibilizar en una hora diaria el horario fijo de jornada que tengan establecida en los siguientes supuestos:

- a) Cuando tengan a su cargo personas mayores.
- b) Cuando tengan a su cargo hijos menores de doce años.
- c) Cuando tengan a su cargo personas con discapacidad.
- d) Cuando tengan a su cargo directo a un familiar con enfermedad grave hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

Debe entenderse que hay enfermedad grave en los casos de hospitalización, intervención quirúrgica 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, indicadora de la gravedad de la enfermedad.

Esta flexibilización podrá ser concedida cada vez que se acredite una nueva situación de gravedad u hospitalización.



2. Para atención a hijos con discapacidad

Los empleados públicos que tengan hijos con discapacidad, podrán disponer de dos horas de flexibilidad horaria diaria sobre el horario fijo que corresponda, a fin de conciliar los horarios de los centros educativos ordinarios de integración y de educación especial, así como otros centros donde el hijo o hija con discapacidad reciba atención, con los horarios de los propios puestos de trabajo.

3. Por motivos de conciliación y para las familias monoparentales

Excepcionalmente, los responsables de personal de cada centro directivo, podrán autorizar, con carácter personal y temporal, la modificación del horario fijo en un máximo de dos horas por motivos directamente relacionados con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, y en los casos de familias monoparentales.

4. Para la protección de la víctima por violencia de género

Las empleadas públicas víctimas de violencia de género tendrán derecho 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 que sean aplicables.

III. JUSTIFICACIÓN DE AUSENCIAS

1. Regla general

Las ausencias y faltas de puntualidad y permanencia del personal, en que se aleguen causas de enfermedad, incapacidad temporal u otras de fuerza mayor, requerirán el aviso inmediato al responsable de la unidad correspondiente, así como su ulterior justificación acreditativa, expedida por facultativo, en los dos primeros casos, que será notificada al órgano competente en materia de personal.

2. Excepción: empleadas públicas víctimas de violencia de género

Las faltas de asistencia, totales o parciales, de la empleada pública víctima de violencia de género tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios de sociales de atención o salud, según proceda.

IV. REDUCCIONES DE JORNADA

1. Para atender a un familiar enfermo muy grave

Los empleados públicos 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 al año.



Debe entenderse por enfermedad muy grave aquélla que carece de elementos terapéuticos para hacerla reversible o paliarla de forma satisfactoria.

El interesado deberá presentar acreditación justificativa del facultativo indicadora del carácter muy grave de la enfermedad.

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.

2. Por guarda legal

Los empleados públicos tendrán derecho a la disminución de su jornada de trabajo, con la reducción proporcional de sus retribuciones, cuando por razones de guarda legal tengan a su cuidado directo y siempre que no desempeñen actividad retribuida a:

- a) Algún menor de doce años.
- b) Anciano que requiera especial dedicación.
- c) Disminuido psíquico o físico.

Se determinará la disminución de jornada de trabajo en un tercio o en la mitad, con la reducción proporcional de retribuciones, atendiendo a las necesidades del servicio.

Para el cálculo del valor hora aplicable a dicha reducción se tomará como base la totalidad de las retribuciones íntegras mensuales que perciba el funcionario dividida entre treinta días y, a su vez, este resultado por el número de horas que el funcionario tenga obligación de cumplir, de media, cada día. Cuando lo permita la organización del trabajo de la unidad, se concederá al funcionario la parte de la jornada que convenga a sus intereses personales.

3. Para la protección de la víctima por violencia de género

Para hacer efectiva la protección o su derecho a la asistencia social integral, las empleadas públicas víctimas de violencia de género tendrán derecho a la reducción de hasta la mitad de la jornada con disminución proporcional de las retribuciones.

V. PERMISOS

1. Por asuntos particulares

A lo largo del año, los empleados públicos tendrán derecho a disfrutar hasta siete días de permiso por asuntos particulares.



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.

2. Por suceso familiar: fallecimiento, accidente o enfermedad grave

Se concederán los siguientes permisos:

- a) Por fallecimiento, accidente o enfermedad grave de un familiar dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad: tres días hábiles, cuando el suceso se produzca en la misma localidad y cinco días hábiles cuando sea en distinta localidad.
- b) Por muerte o enfermedad grave de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad: dos días si el suceso se produce en la misma localidad, y hasta cuatro cuando lo sea en otra diferente.
- c) Por nacimiento de un hijo: dos días si el suceso se produce en la misma localidad, y hasta cuatro cuando lo sea en otra diferente.

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.

En el caso de que la hospitalización o enfermedad grave fuese inferior a los días que por estos motivos se tiene permiso, dicho permiso se reducirá a los días en que efectivamente el familiar del afectado haya estado hospitalizado o a los días en que el facultativo médico haya acreditado como de enfermedad grave.

3. Por exámenes finales y pruebas definitivas

Los empleados públicos, que para participar en exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud o evaluación de cualquier tipo requieran necesariamente desplazamiento a otra isla tendrán derecho, además del día del examen, al día inmediatamente anterior o posterior al de su celebración.

En los términos exámenes finales y pruebas definitivas de aptitud o evaluación, deben entenderse incluidos los que tengan carácter final o parcial liberatorio de una parte del programa establecido para la obtención de un título académico o profesional. Asimismo, deben entenderse incluidos los ejercicios de pruebas selectivas previstos en las correspondientes convocatorias para ingreso en las distintas Administraciones Públicas.

4. Para conciliar la vida familiar y laboral

a) Por maternidad

En el supuesto de parto, la duración del permiso será de dieciséis 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 empleada 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.

En el caso de que la madre y el padre trabajen, ésta, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto, -exceptuadas las seis semanas inmediatamente posteriores al mismo, que son de descanso obligatorio para la madre-, 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.

Este permiso podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, a solicitud de los empleados públicos y si lo permiten las necesidades del servicio.

Su disfrute a tiempo parcial requerirá acuerdo previo entre el funcionario afectado y el órgano competente para su concesión. Dicho acuerdo podrá celebrarse tanto al inicio como en un momento posterior, y podrá extenderse a todo el período de duración o a parte de aquél.

El disfrute del permiso en esta modalidad será ininterrumpido. Una vez acordado, sólo podrá modificarse el régimen pactado mediante nuevo acuerdo entre el órgano competente para la concesión de permisos y el empleado público afectado, a iniciativa de éste y debido a causas relacionadas con su salud o la del hijo.

El disfrute a tiempo parcial será incompatible con el ejercicio simultáneo por el mismo empleado público de los derechos en los supuestos de lactancia de un hijo menor de nueve meses, nacimiento de hijos prematuros y disminución de la jornada por guarda legal y con el ejercicio del derecho a la excedencia para el cuidado de familiares.

En los casos de parto prematuro y en aquéllos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el permiso de maternidad, podrá computarse, a instancia de la madre o, en su defecto, del padre a partir de la fecha del alta hospitalaria del recién nacido. Se excluyen de dicho cómputo las primeras seis semanas posteriores al parto, de descanso obligatorio de la madre.

b) Por adopción o acogimiento

1.- **En los supuestos de adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de menores de hasta seis años**, el permiso tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, 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. Este permiso será ampliado en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo.



2.- La duración del permiso será, asimismo, de dieciséis semanas **en los supuestos de adopción o acogimiento de menores, que siendo mayores de seis años de edad, sean 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.

3.- **En el caso de adopción internacional**, el empleado público 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. Si no se desea hacer uso de esta opción, el permiso de dieciséis semanas previsto en los dos supuestos anteriores de este apartado podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

Los permisos por adopción o acogimiento podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, en los términos señalados anteriormente para el permiso por maternidad.

c) Por lactancia

Las empleadas públicas tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, por lactancia de un hijo menor de doce meses, que podrán dividir en dos fracciones.

Se podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora, al inicio y al final de la jornada, una hora al inicio o al final de la misma, con la misma finalidad.

Este derecho podrá ser ejercido indistintamente por el padre, siempre que se demuestre que no es utilizado por la madre a un mismo tiempo.

Este permiso se podrá sustituir, por decisión de la madre, por un permiso de cuatro semanas, a disfrutar también indistintamente, acumulado a las dieciséis semanas del permiso de maternidad.

Dicho permiso de cuatro semanas se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

d) De paternidad

Se concederán permisos de diez días por nacimiento, acogimiento o adopción de un hijo, 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.

5. Otros permisos retribuidos consistentes en ausencias temporales del trabajo

a) Realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto

Las empleadas públicas embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y previa justificación, con informe médico, de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

b) Para técnicas de fecundación asistida

Las empleadas públicas que sigan técnicas de fecundación asistida, tendrán derecho a ausentarse del trabajo, por el periodo estrictamente necesario y previa justificación, con informe médico, de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

c) Por asistencia a reuniones de coordinación en centros de educación especial

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.

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

d) Por partos prematuros

En estos supuestos, el empleado público tendrá derecho a ausentarse del trabajo durante dos horas diarias.

Este permiso por nacimiento de hijos prematuros o, que por cualquier causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, permite la suspensión optativa del cómputo del permiso por maternidad hasta la fecha del alta hospitalaria, con excepción de las seis semanas obligatorias para la madre.

Simultáneamente a la solicitud del permiso el empleado público deberá acreditar documentalmente el ingreso hospitalario. Igualmente, y con posterioridad, deberá acreditar el alta hospitalaria en un plazo máximo de cinco días.



VI. MEDIDAS DE PROTECCIÓN DE LA EMPLEADA PÚBLICA EMBARAZADA Y DURANTE EL PERIODO DE LACTANCIA

Al objeto de garantizar la protección efectiva de la madre y el feto durante el embarazo, frente a las condiciones nocivas para su salud, se tendrá derecho a la adaptación de las condiciones o del tiempo o turno de trabajo, o, en su caso, al cambio temporal de funciones, previo informe o recomendación de los servicios médicos asistenciales de la Administración en el ámbito del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales.

Lo dispuesto en el apartado anterior será también de aplicación durante el período de lactancia, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo, y en tal sentido existiese informe o recomendación de los servicios médicos asistenciales públicos.

Todo lo anterior se llevará a cabo previas las actuaciones y con las garantías establecidas en el artículo 26 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

VII. VACACIONES

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 períodos mínimos de cinco 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 reflejados en el cuadro posterior se tendrá derecho a incrementar los siguientes días de vacaciones anuales:

- 15 años de servicio: 1 día hábil más.
- 20 años de servicio: 2 días hábiles más.
- 25 años de servicio: 3 días hábiles más.
- 30 o más años de servicio: 4 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 período vacacional, quedará interrumpido el mismo.

En los supuestos de permiso de maternidad, lactancia o paternidad, las madres o padres podrán disponer del período 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.



VIII. PROVISIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO

1. Por razones de salud

Se podrán conceder traslados por razones de salud y posibilidad de rehabilitación del empleado público, cónyuge o hijos a su cargo, previo informe del servicio médico oficial legalmente establecido. Dichos traslados estarán condicionados a la existencia de vacantes, cuyos conceptos retributivos no serán superiores a los del puesto de origen.

Los traslados solicitados requerirán informe previo del Comité de Seguridad y Salud correspondiente a cada Departamento.

2. Por razones de violencia de género

La empleada pública víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo tendrá derecho a solicitar un traslado provisional a distinta unidad administrativa o en otra localidad siempre que sea de la misma categoría o nivel profesional. Podrá optar por volver al puesto de origen o ejercer derecho preferente respecto al que haya pasado a desempeñar.

IX. SITUACIONES ADMINISTRATIVAS Y SITUACIONES LABORALES

1. Excedencia voluntaria por agrupación familiar

Podrá concederse la excedencia voluntaria por agrupación familiar, con una duración mínima de un año, a los empleados públicos cuyo cónyuge resida en otro municipio por haber obtenido y estar desempeñando un puesto de trabajo de carácter definitivo como funcionario de carrera, estatutario fijo o como laboral fijo en cualquier Administración Pública, Organismos Autónomos, Entidad Gestora de la Seguridad Social, así como en Órganos Constitucionales o del Poder Judicial.

En esta situación no se devengarán retribuciones, ni será computable el tiempo de permanencia a efectos de trienios, complemento correspondiente a carrera profesional, ni a efectos de acreditar el periodo de desempeño para acceder a otros puestos de trabajo.

El reingreso deberá solicitarse con una antelación mínima de un mes a la finalización del periodo de excedencia. En caso contrario será declarado en situación de excedencia voluntaria por interés particular.

2. Excedencia para el cuidado de hijos

Los empleados públicos tendrán derecho a una excedencia no superior a tres años a contar desde el nacimiento del hijo o de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción.



Esta situación conlleva el derecho a la reserva del puesto de trabajo que se desempeña, computándose todo el tiempo a efectos de trienios, complemento correspondiente a carrera profesional, así como a efectos de acreditar el periodo de desempeño para acceder a otros puestos de trabajo.

El reingreso deberá solicitarse con una antelación mínima de un mes a la finalización del periodo de excedencia. En caso contrario será declarado en situación de excedencia voluntaria por interés particular.

3. Excedencia para el cuidado de familiares a su cargo

Los empleados públicos tendrán derecho a una excedencia de hasta tres años, para el cuidado de familiares, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que se encuentren a su cargo que, por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad, no puedan valerse por sí mismos, y no desempeñen actividad retribuida, siempre que así lo acrediten fehacientemente.

El periodo mínimo de permanencia en la misma será al menos de seis meses. Este periodo se podrá reducir siempre que se acredite por el empleado la desaparición de las causas que motivaron la excedencia.

Esta situación conlleva el derecho a la reserva del puesto de trabajo que se desempeña, computándose todo el tiempo de permanencia en la misma a efectos de trienios, complemento correspondiente a carrera profesional, así como a efectos de acreditar el periodo de desempeño para acceder a otros puestos de trabajo.

El reingreso deberá solicitarse con una antelación mínima de un mes a la finalización del periodo de excedencia. En caso contrario será declarado en situación de excedencia voluntaria por interés particular.

El reingreso, en los supuestos en que cese la circunstancia que motivó la excedencia antes del transcurso de los seis primeros meses, deberá solicitarse en el plazo de los diez días hábiles siguientes. En caso contrario, el empleado público pasará a la situación administrativa de excedencia voluntaria por interés particular.

4. Excedencia por violencia de género

Para hacer efectiva su protección o su asistencia social integrada, la empleada pública víctima de violencia de género tendrá derecho a una excedencia, sin necesidad de haber prestado un tiempo mínimo de servicios y sin plazo de permanencia en la misma. Durante los tres primeros meses de esta excedencia se percibirán retribuciones íntegras, se tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo durante los seis primeros meses, y al cómputo de dicho periodo a efectos de ascensos, trienios y derechos pasivos.



5. Reserva de puesto

La reserva de puesto de trabajo en las situaciones administrativas y en las situaciones laborales que la conlleven, únicamente será de aplicación a los supuestos en los que el empleado público tuviere previamente destino con carácter definitivo.

X. CONFIDENCIALIDAD SOBRE LAS MEDIDAS DE PROTECCIÓN CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO

Se guardará la más estricta confidencialidad en relación con cualquiera de las medidas sobre protección contra la violencia de género a las que se acojan las empleadas públicas.

XI. FORMACIÓN

Los empleados públicos podrán recibir y participar en cursos de formación durante los permisos por maternidad, paternidad, así como durante las excedencias contempladas en esta Instrucción.

Se fomentarán medidas que favorezcan la conciliación de la vida familiar y laboral con la formación.

EL DIRECTOR GENERAL



Juan Manuel Santana Pérez