

RESOLUCIÓN DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE LA FUNCIÓN PÚBLICA POR LA QUE SE ESTABLECEN MEDIDAS COMPLEMENTARIAS PARA LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL DEL PERSONAL FUNCIONARIO Y LABORAL DE LA ADMINISTRACIÓN GENERAL DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE CANARIAS.

La potestad de esta Administración Pública para la implantación de medidas de conciliación deriva del artículo 14 letra, j) del citado Texto Refundido que reconoce el derecho individual del personal al servicio de la Administración a que se adopten medidas que favorezcan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Mediante Resolución de esta Dirección General, de 29 de mayo de 2019, se estableció una primera medida relativa a la adaptación, mediante su reducción, de la jornada de trabajo desde el 1 de junio al 30 de septiembre, a un más amplio ámbito de supuestos de los hasta ahora establecidos, habida cuenta de que la misma debía surtir efecto a partir del 1 de junio del presente año.

La medida contenida en aquella Resolución y las que se contienen en la presente, fueron sometidas al ámbito de negociación de las mesas de Administración General, que es el ámbito de aplicación de tales Resoluciones, esto es, en la Mesa Sectorial de Negociación de Personal Funcionario y en la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo, siendo que en las sesiones celebradas se recogieron buena parte de las propuestas realizadas por distintas organizaciones sindicales, si bien que no se pudo alcanzar, por falta de mayoría de la parte sindical, un acuerdo en dichos órganos de negociación, en los términos del artículo 38 del citado Texto Refundido.

El hecho de que no se haya podido alcanzar un acuerdo Administración – sindicatos en el seno de estos órganos de negociación no impide a esta Administración establecer nuevas medidas de conciliación que favorezcan las condiciones de trabajo de los empleados y empleadas de la Administración General, siempre y cuando, como sucede en este caso, se haya llevado a cabo el previo proceso de negociación colectiva.

Razones de sistemática jurídica aconsejan dejar sin efecto la citada Resolución 547/2019, integrando su contenido en la presente Resolución.

A través de la presente Resolución se implementan un conjunto de medidas a través de las cuales se fomenta el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral del personal al servicio de la Administración General de la Comunidad Autónoma de Canarias, incorporando una serie de supuestos de ausencias justificadas, así como de condiciones más favorables para el disfrute de determinados permisos legal y reglamentariamente previstos, e igualmente se incorpora a nuestro sistema un crédito horario anual de conciliación, en aplicación de los acuerdos de mejora para el empleo público y de las condiciones de trabajo, suscritos a nivel estatal y reflejados en la legislación básica del Estado.





Este Centro Directivo resulta competente para dictar la presente Resolución, en virtud de las atribuciones conferidas por los artículos 64 y 65, e) del Reglamento Orgánico de la Consejería de Presidencia, Justicia e Igualdad, aprobado por Decreto 382/2015, de 28 de diciembre,

En virtud de lo anteriormente expuesto,

RESUELVO

Primero. Ineficacia de Resoluciones anteriores.

Dejar sin efecto la Resolución 547/2019, de 29 de mayo de 2019, por la que se modifica la Resolución 348/2017, de 15 de mayo, por la que se dictan instrucciones específicas en relación a la jornada y horario de trabajo en determinados períodos del año y se establecen medidas complementarias de conciliación de la vida personal, familiar y laboral en el ámbito de la Administración General de la Comunidad Autónoma de Canarias, así como dejar sin efecto la citada Resolución 348/2017, de 15 de mayo, integrándose el contenido de ambas en la presente Resolución.

Y asimismo quedan sin efecto cualquier otra anterior Resolución dictada por este Centro Directivo respecto de las medidas de conciliación contenidas en esta Resolución en cuanto la contradigan.

Segundo. Objeto.

Establecer, con carácter vinculante, las medidas complementarias para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral del personal al servicio de la Administración General de la Comunidad Autónoma de Canarias que figuran en el Anexo de la presente Resolución.

Tercero. Ámbito subjetivo de aplicación.

1. Esta Resolución se aplicará al personal al servicio de la Administración General de la Comunidad Autónoma de Canarias, cualquiera que sea su vínculo jurídico, incluidos los Organismos Públicos y demás Entidades de Derecho Público vinculadas o dependientes de sus Departamentos, incluida la Agencia Tributaria Canaria.

2. No será de aplicación al personal funcionario docente no universitario, al personal que presta sus servicios en los centros de asistencia sanitaria dependientes del Servicio Canario de La Salud, al Cuerpo General de la Policía Canaria, ni al personal de la Administración de Justicia.

Estos colectivos se regirán por su propia normativa y por los acuerdos que, en su caso, se alcancen en el ámbito de sus órganos sectoriales de negociación colectiva.

3. Cuando la aplicación de las medidas contenidas en la presente Resolución, afecten a la prestación de servicios públicos sujetos a condiciones especiales, las Secretarías Generales Técnicas, en el ejercicio de sus competencias de gestión de personal, podrán dictar Instrucciones complementarias que garanticen la prestación de tales servicios públicos.





En particular, y sólo a título enunciativo, tendrán la consideración de servicios públicos sujetos a condiciones especiales de prestación:

- Los centros educativos dependientes de la Consejería competente en materia de Educación
- Las Escuela de Capacitación Agraria.
- Los Institutos de Formación Profesional Marítimo – Pesquera.
- Las Escuelas Infantiles.
- Los Centros Residenciales de Servicios Sociales.
- Los Servicios de Medio Ambiente y Forestal.
- El Grupo de Emergencias y Salvamento.
- Los Servicios de Vigilancia de Parques Nacionales.
- Las Bibliotecas Públicas.
- El servicio de transporte oficial.

Las instrucciones específicas que desarrollen esta Resolución precisarán el informe previo de los comités de empresa del personal laboral y de las juntas de personal funcionario del Departamento u Organismo, así como informe de la Dirección General de la Función Pública.

Las adaptaciones y modulaciones que lleven a cabo las instrucciones específicas deberán en todo caso establecer las correspondientes compensaciones que garanticen un tratamiento en condiciones de igualdad del personal incluido en su ámbito de aplicación.

Cuarto. Ámbito temporal de aplicación.

La presente Resolución será de aplicación al partir del día siguiente al de su publicación en el Portal Web de Personal, salvo lo previsto en el apartado siguiente de esta Resolución, cuya eficacia se determina a partir del 1 de junio de 2019.

Quinto. Crédito horario para la conciliación durante el año 2019.

1. A los efectos de lo previsto en la Instrucción 21ª del Anexo de esta Resolución, el crédito horario para la conciliación tendrá efectos desde el 1 de junio, y será en el año 2019 de 27 horas.

2. Con la finalidad de la aplicación efectiva de este crédito horario desde que la presente Resolución surta efectos jurídicos, y hasta que su gestión sea desarrollada e implementada en el Sistema Integral de Control Horario, la Dirección General de la Función Pública emitirá una Circular estableciendo las instrucciones de gestión de la citada Bolsa Horaria en soporte papel.

**EL DIRECTOR GENERAL
DE LA FUNCIÓN PÚBLICA,**





ANEXO

MEDIDAS COMPLEMENTARIAS PARA LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL DEL PERSONAL AL SERVICIO DE LA ADMINISTRACIÓN GENERAL DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE CANARIAS

Parte I Aspectos Generales

1ª.- Conceptos básicos.

Se establecen los siguientes conceptos básicos:

Menor: Toda persona con menos de 18 años, o en su caso otra inferior que se señale como máxima en cada tipo de medida de conciliación.

Las medidas de conciliación referidas a menores podrán disfrutarse incluso el mismo año en el que alcancen la edad máxima prevista, con independencia de la fecha de nacimiento.

Persona con discapacidad: Toda persona que cuente con un reconocimiento oficial vigente de discapacidad en un grado de al menos el 33%, o en su caso, del grado superior a éste cuando así se prevea expresamente en una determinada medida.

El grado de discapacidad exigido deberá poseerse en el momento de la concesión del permiso o medida y deberá mantenerse durante todo el período de su disfrute.

Persona de avanzada edad: Toda persona que, con al menos setenta y cinco años, por razón de su estado general de salud, enfermedad grave o situación legal de dependencia, precise de especiales cuidados domiciliarios, residenciales o de terapia especializada, lo que deberá acreditarse a través de los correspondientes informes facultativos de especialistas.

Enfermedad grave: Todas las enfermedades incluidas en el Anexo del Real Decreto 1148/2011, de 29 de julio, para la aplicación y desarrollo, en el sistema de la Seguridad Social, de la prestación económica por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave, o en su caso, norma que lo sustituya.

Enfermedad muy grave: Toda enfermedad grave que, por razón de su avance o escasa probabilidad de recuperación, precise de especiales cuidados no proporcionados por los recursos asistenciales ordinarios, o que desde el punto de vista terapéutico resulte aconsejable el acompañamiento personal en la fase vital del sujeto causante o sea adecuado para su despedida.

Conyugalidad: Relación matrimonial establecida conforme a la legislación civil, parejas de hecho inscritas en un Registro oficial, y en su caso, las uniones de hecho cuando las normas legales que les sean de aplicación le reconozcan el mismo valor jurídico que las anteriores situaciones.





2ª.- Reglas generales de los permisos de conciliación.

1. Todos los permisos de conciliación, para su disfrute, estarán sujetos a la previa autorización administrativa.

En caso de que concurriese una causa de fuerza mayor que hubiese impedido solicitar, con carácter previo a su disfrute, la correspondiente autorización, se deberá solicitar lo antes posible y acreditar tanto el hecho causante del permiso como la causa de fuerza mayor que impidió cursar la solicitud.

2. El hecho causante que otorgue el derecho a disfrutar de un permiso de conciliación deberá acreditarse.

La acreditación podrá llevarse a cabo mediante declaración responsable en aquellas medidas que así se prevea expresamente.

3. Salvo que una norma con rango de Ley, para un concreto permiso, determine lo contrario, el sentido del silencio administrativo será favorable.

4. Con carácter general, los permisos por conciliación serán retribuidos, salvo para aquellos que expresamente se determine lo contrario en esta Resolución o en una norma legal o reglamentaria.

5. Con carácter general, los permisos de conciliación no estarán sujetos al deber de recuperación de los horarios no trabajados, salvo para aquellos que expresamente se indique o una norma legal o reglamentaria así lo establezca.

3ª. Concurrencia de permisos.

1. Con carácter general, el inicio del disfrute de un permiso dará lugar a que, si se viniere disfrutando de otro permiso anterior, éste concluya, salvo que la presente Resolución o la normativa vigente permitan el disfrute simultáneo de ambos.

2. Siempre que respecto de un mismo hecho o circunstancia se tuviere derecho a disfrutar de más de un permiso, incompatibles entre sí, la persona tendrá derecho a optar por aquel permiso que sea de mayor duración o que contribuya a la mejor conciliación de su vida personal, laboral y familiar.

3. En todas aquellas medidas que, respecto de una misma persona causante, más de un empleado o de una empleada de esta Administración pudiera disfrutarlo sin posibilidad de concurrir simultáneamente en los mismos períodos, en las solicitudes que se cursen, deberá aportarse una declaración responsable de no concurrencia.





4ª. Competencia orgánica.

1. Quien tenga la competencia para conceder los permisos de conciliación, podrá delegar su ejercicio en las personas titulares de las unidades administrativas adscritas al Centro Directivo, y en su defecto, por no ser posible esto, preferentemente por cualquiera que en cada unidad administrativa ostente la condición de personal funcionario de carrera perteneciente a un Cuerpo y Escala del Grupo A.

2. Las delegaciones que se efectúen, respecto de permisos implementados en el Sistema Integral de Control Horario (SICHO) deberán reflejarse en dicho sistema.

3. Los Centros Directivos cuidarán de establecer un adecuado sistema de suplencias que garantice en todo momento la debida gestión de las solicitudes e incidencias horarias.

4. En los casos en que la persona titular de un Centro Directivo delegue la competencia de autorización, deberá establecer los criterios uniformes de actuación necesarios para garantizar un trato, en igualdad de condiciones, de todo el personal adscrito al Centro Directivo.

Parte II

Medidas de conciliación relativas al horario de trabajo

5ª. Flexibilización de la parte fija del horario de trabajo.

1. El personal podrá solicitar una flexibilización de la parte fija de su horario de trabajo cuando tenga a su cargo directo una persona menor de edad hasta los 14 años o familiar con discapacidad o avanzada edad hasta el 2º grado de consanguinidad o afinidad.

Se entenderá en todo caso que la persona está a cargo directo de la persona solicitante de la flexibilización cuando entre ambas exista convivencia habitual. En caso contrario deberá acreditarse junto a la solicitud el cuidado directo que justifica la flexibilización.

2. La flexibilización horaria consistirá en la posibilidad de iniciar la parte fija del horario, como máximo una hora más tarde que la establecida con carácter general, o bien concluirla una hora antes, o en su caso, iniciarla y concluirla como máximo, con media hora de diferencia.

3. Si la persona a su cargo asiste a un centro educativo especializado o de habilitación y rehabilitación ocupacional u otro de atención específica a la discapacidad o la dependencia, la flexibilización podrá alcanzar hasta las 2 horas respecto de la parte fija del horario, esto es, iniciarse dos horas más tarde, o bien concluir dos horas antes, o bien iniciarse y concluirse con una hora de diferencia.

En estos casos deberá acreditarse, para su autorización, la necesidad de flexibilización para adaptarse a los horarios de atención de dichos centros.

4. Quienes tengan autorizada esta flexibilidad horaria deberán en todo caso cumplir con la jornada semanal establecida, así como con la jornada diaria mínima.





5. La jornada de trabajo de quienes tengan autorizada la flexibilidad horaria deberá cumplirse dentro del horario oficial de funcionamiento del servicio público correspondiente.

6. Si quien solicita la flexibilización horaria tiene además reducida su jornada de trabajo, la flexibilización podrá concederse en la parte proporcional que corresponda en atención a la jornada efectiva que se realice.

7. A efectos de garantizar una adecuada organización de los servicios, la resolución por la que se concede esta medida de flexibilización deberá establecer la forma en que ha de ser disfrutada.

En especial se tendrá en cuenta a la hora de resolver la solicitud los horarios de prestación de servicios de atención a personas usuarias donde obligatoriamente se exige la presencia del personal.

6ª. Interrupción de la jornada de trabajo.

1. El personal podrá solicitar una interrupción de su jornada de trabajo, por una sola vez cada día y por un tiempo máximo diario de dos (2) horas cuando tengan a su cargo directo familiares con discapacidad o con avanzada edad hasta el 2º grado de consanguinidad o afinidad.

2. Quienes soliciten este permiso no podrán disfrutar simultáneamente del permiso previsto en el apartado 5º relativo a la flexibilización de la parte fija del horario de trabajo.

3. Quienes se acojan a este permiso deberán en todo caso cumplir con la jornada semanal establecida, así como con la jornada diaria mínima, y cumplir con la jornada dentro del horario oficial de funcionamiento del servicio público correspondiente.

4. La resolución por la que se conceda esta medida de flexibilización establecerá, por necesidades del servicio, la hora de inicio y de finalización de la interrupción, o en su caso, el intervalo de tiempo dentro del cual puede producirse la interrupción.

En especial se tendrá en cuenta a la hora de resolver la solicitud los horarios de prestación de servicios de atención a personas usuarias donde obligatoriamente se exige la presencia del personal.

7ª.- Descanso dentro de la jornada de trabajo de empleados y empleadas con discapacidad o en procesos de recuperación por enfermedad grave.

1. El personal que tenga reconocido oficialmente la condición de discapacidad dispondrá diariamente de un período de cortesía adicional de diez minutos adicionales al establecido con carácter general.

2. Este personal podrá disfrutar de su descanso diario, incluyendo la ampliación adicional, de forma continuada, o bien de forma fraccionada en dos partes iguales.

3. Esta ampliación del descanso se podrá disfrutar igualmente por quienes se acojan a la medida de conciliación relativa a la reincorporación por incapacidad laboral temporal derivada de enfermedad grave prevista en el apartado 9º.





8ª.- Períodos anuales de adaptación del horario de trabajo.

1. En los períodos comprendidos entre el 1 de julio al 30 de septiembre, ambos inclusive, la jornada ordinaria de trabajo se adaptará para favorecer la conciliación de la vida familiar.

La adaptación consistirá en la reducción, como máximo, de una (1) hora diaria.

Esta adaptación horaria se aplicará también en los siete primeros días hábiles y en los siete últimos días hábiles de cada anualidad, no computando a tal efecto los días 24 y 31 de diciembre.

2. La reducción de una hora diaria no podrá disfrutarse de forma acumulada.

3. La adaptación horaria prevista en estos períodos tendrá que recuperarse cuando sea necesario para cumplir con la jornada anual mínima, en la forma en que se determine por parte de la Dirección General de la Función Pública.

4. La adaptación horaria no podrá suponer en ningún caso el incumplimiento de los horarios de prestación de servicios públicos reglamentariamente establecidos por lo que en su caso deberán adoptarse las medidas organizativas que garanticen dicha prestación.

5. La adaptación horaria prevista en el apartado 1 podrá disfrutarse desde el 1 de junio de cada año por parte de quienes tengan a su cargo directo:

- Menores de edad hasta los catorce años, inclusive.
- Familiares con un grado de discapacidad oficialmente reconocido que sea igual o superior al 33% y siempre que sean familiares hasta el segundo grado de parentesco por consanguinidad o afinidad, inclusive.
- Familiares de avanzada edad, hasta el segundo grado de parentesco por consanguinidad o afinidad inclusive que por razón de su estado general de salud, enfermedad grave o situación legal de dependencia precisen de especiales cuidados familiares, residenciales o de terapia especializada.

Se entenderá en todo caso que la persona está a cargo directo de la persona solicitante de la adaptación horaria cuando entre ambas exista convivencia habitual. En caso contrario deberá acreditarse junto a la solicitud el cuidado directo que justifica la flexibilización.

En el caso de tratarse de menores que estén a cargo de más de un empleado o empleada, ambas personas podrán disfrutar de la adaptación horaria, si conviven habitualmente entre sí. En caso contrario, sólo podrá acogerse a la adaptación horaria quien ostente la guarda y custodia exclusiva, y de ser compartida, se disfrutará en cada momento por quien la ejerza conforme al régimen que se haya establecido.

La adaptación horaria respecto de menores podrá disfrutarse hasta el mismo año en que cumpla los catorce años con independencia de la fecha de cumplimiento.

En el caso de personas con avanzada edad podrá disfrutarse desde la misma anualidad en que cumpla setenta y cinco con independencia de la fecha de cumplimiento.





6. Quienes tengan a su cargo menores de 16 años podrán igualmente acogerse a la adaptación horaria desde el 1 de junio.

En este caso la adaptación estará sujeta a la obligación de recuperación horaria correspondiente al mes de junio, que deberá efectuarse hasta el último día hábil del mismo año.

7. En los ámbitos de la Administración Pública en los que exista un régimen de prestación de servicios a turnos, horarios especiales de prestación de servicios, o las necesidades concretas del servicio no permitan implementar la adaptación del horario prevista en este apartado 8º, las Instrucciones específicas que al respecto se dicten, adoptarán las medidas que permitan su compensación o disfrute en otros períodos o condiciones, en términos de igualdad.

9ª. Adaptación de la jornada de trabajo por motivos de salud.

1. Quienes se reincorporen al puesto de trabajo tras una situación de incapacidad temporal derivada de un proceso médico oncológico que haya llevado aparejado un tratamiento de radioterapia o de quimioterapia u otro de análoga naturaleza podrán solicitar, en ocasión de su alta médica para su reincorporación al servicio, la progresiva adaptación de su jornada de trabajo.

2. También lo podrán solicitar quienes se reincorporen a su puesto de trabajo desde una situación de incapacidad temporal que se haya prolongado al menos durante tres meses siempre que sea consecuencia de una enfermedad grave.

3. La persona podrá solicitar una adaptación horaria, como máximo durante los dos primeros meses a contar desde la fecha del alta médica.

En aquellos casos en los que la persona, tras su alta médica, solicitase disfrutar de la totalidad de las vacaciones que hubiese devengado durante el período de incapacidad temporal, tendrá derecho, tras el disfrute de éstas, a la adaptación horaria por un tiempo máximo de un mes a contar desde la finalización de las vacaciones.

4. La adaptación consistirá en la reducción de la jornada diaria hasta en un 50% el primer mes y hasta un 25% el segundo mes, a solicitud de la persona interesada.

En el caso previsto en el párrafo 2º del apartado anterior, la adaptación se hará hasta un 25% de la jornada diaria.

5. La persona acogida a este permiso deberá cumplir la parte fija del horario de forma que la adaptación horaria se aplicará a la parte variable. De ser insuficiente la parte variable se aplicará sobre la parte fija que sea indispensable para abarcar la totalidad de la reducción horaria.

6. La Resolución que conceda el disfrute de este permiso deberá especificar en qué términos se cumplirá con la jornada de trabajo adaptada debiendo tener en cuenta las necesidades de organización de los servicios.





7. En la solicitud, la persona interesada deberá aportar el informe facultativo expedido por el personal facultativo responsable del tratamiento donde, con preservación en todo caso de los datos de carácter personal especialmente protegidos relativos a la salud, se deje constancia expresa de que se trata de alguno de los supuestos contenidos en el apartado 1 de esta instrucción y se recomienda la adaptación horaria.

Los informes facultativos que se aporten deberán haber sido expedidos por personal facultativo perteneciente a cualquiera de los Organismos Públicos que formen parte del Sistema Nacional de Salud o de sus entidades concesionarias, o en su caso, de las Entidades del Mutualismo Administrativo que corresponda.

8. La solicitud deberá presentarse ante la Secretaría General Técnica u órgano equivalente de los Organismos Públicos en ocasión del alta médica o bien con carácter previo si ésta tiene fecha prevista.

9. El personal tendrá derecho a reducir su jornada desde el mismo día de presentación de la solicitud.

10. Si la Resolución fuese desestimatoria, la persona solicitante deberá recuperar el horario no trabajado en el plazo máximo de los dos meses siguientes a la notificación de la Resolución de denegación.

11. La solicitud deberá resolverse en el plazo máximo de diez días hábiles a contar desde el día en que tuviere entrada en la correspondiente Secretaría General Técnica u órgano equivalente de los Organismos Públicos.

12. El órgano competente para resolver podrá solicitar informe a la Inspección Médica cuando existieren dudas razonables acerca del supuesto planteado.

En caso de solicitarse este informe, o documentación complementaria, se suspenderá el plazo máximo para resolver.

13. La denegación procederá en aquellos casos en los que no se acrediten los supuestos previstos en esta instrucción, o bien cuando no se haya realizado una recomendación médica de adaptación.

14. La falta de notificación de la resolución en el plazo establecido dará lugar a que se entienda estimada.

Parte III

Dispensas en la prestación del servicio por conciliación

10ª.- Fiestas navideñas.

1. Las sedes oficiales, servicios y centros de la Administración General de la Comunidad Autónoma de Canarias permanecerán cerradas los días 24 y 31 de diciembre de cada año, salvo aquellos que conforme a su normativa reguladora deban permanecer abiertos.





Estos días, el personal que se encuentre en situación de servicio activo, quedará dispensado de asistir al trabajo, con retribución, y sin que concurra la obligación de recuperar el horario.

2. El personal que deba prestar servicios los días 24 y 31 de diciembre, por su adscripción a servicios públicos, que conforme a su normativa reguladora deban permanecer abiertos, tendrán derecho a disfrutar de un día de dispensa por cada uno de los anteriores, que deberá disfrutarse en los términos del apartado siguiente.

3. Cuando los días 24 y 31 de diciembre coincidan en sábado o en domingo, el personal tendrá derecho a un día de dispensa del servicio por cada uno de ellos.

En este caso, los días de dispensa podrán disfrutarse desde el 1 de enero del año correspondiente y como máximo hasta el último día hábil del mes de marzo del año inmediatamente posterior.

4. Quien hubiese disfrutado de forma anticipada de los días de permiso y llegado el 24 y/o 31 de diciembre no estuviere en servicio activo, la Administración procederá a su compensación considerándolo como trabajo no realizado.

11ª. Carnavales.

1. El personal que se encuentre en situación de servicio activo podrá ausentarse una jornada de trabajo completa durante la semana que incluya el martes de carnaval o en la semana en la que se celebren los actos de Carnaval en el municipio donde radique su puesto de trabajo.

2. Alternativamente a lo previsto en el apartado anterior, la ausencia podrá consistir en reducir una hora diaria la jornada de trabajo durante la semana de carnaval o la semana en la que se celebren los actos de Carnaval en el municipio donde radique el puesto de trabajo.

3. El tiempo de ausencia disfrutado deberá recuperarse.

4. La recuperación horaria podrá iniciarse desde el día hábil inmediato posterior a aquel en que finalice la dispensa.

5. El plazo máximo para la recuperación total del horario no trabajado será hasta el último día hábil del mismo año en que se hubiese producido la ausencia.

6. Se podrán articular medidas de organización de esta dispensa para garantizar la correcta y continua prestación de los servicios cuando el número de solicitudes así lo justifique.

12ª.- Compensación de días festivos coincidentes en sábado o domingo.

1. Cuando un festivo de carácter nacional, autonómico o local, del calendario laboral aplicable, coincida con un sábado o con un domingo, el personal que se encuentre en situación de servicio activo tendrá derecho a compensarlo con un día hábil adicional de permiso retribuido que computará a efectos de cumplimiento de la jornada semanal como trabajo efectivo.





Este derecho podrá ejercitarse, respecto de los festivos locales del lugar en el que radique el puesto de trabajo.

2. Cuando un festivo coincida en domingo y el calendario laboral lo haya sustituido por otro día de la misma semana o de la posterior, no procederá la compensación prevista en el apartado anterior.

3. La compensación podrá llevarse a cabo desde el primer día hábil del año en que se produzca el hecho causante de esta dispensa y hasta el último día hábil del mes de marzo del año siguiente.

4. Si quien hubiese disfrutado de forma anticipada de la compensación no estuviere en servicio activo desde antes del día festivo compensado, la Administración procederá a su compensación considerándolo como trabajo no realizado.

13ª. Asistencia a cursos de formación y perfeccionamiento presenciales.

1. Los cursos de formación y perfeccionamiento impartidos por el Instituto Canario de Administración Pública, de carácter presencial, cuya hora de inicio sea dentro de la jornada de trabajo, darán lugar a que quienes asistan puedan disponer de treinta minutos de cortesía para el desplazamiento que computará como trabajo efectivo, distinto al período diario de descanso.

2. Cuando el cumplimiento de la jornada diaria mínima dé lugar a que se finalice ésta con solo una hora de antelación a la hora de inicio de la acción formativa, se podrá disponer de un período de cortesía de cuarenta y cinco minutos.

3. Lo previsto en esta instrucción será de aplicación también para la asistencia a cursos de formación y perfeccionamiento, de carácter oficial, impartidos por entes pertenecientes al sector público, incluidas las Universidades Públicas, así como Centros Oficiales de Formación, cuya asistencia hubiere sido autorizada.

Parte IV

Medidas de protección para el cuidado de familiares

14ª. Cuidado de hijos que padecen enfermedad oncológica u otra enfermedad grave.

1. El personal que tenga hijos o hijas menores de edad que padezcan enfermedades oncológicas u otras muy graves hospitalizados tendrán derecho a solicitar la reducción de su jornada de trabajo, durante el tiempo que dure la hospitalización.

2. La reducción horaria será como mínimo del 50% y máxima del 75%.

3. Esta reducción horaria podrá solicitarse también en los casos de hospitalización ambulatoria, de día y domiciliaria.





4. La reducción horaria podrá igualmente concederse, sin que exista hospitalización, cuando mediando informe facultativo de especialista, se precisen especiales cuidados domiciliarios, directos, continuos y permanentes, incluida la recaída o el agravamiento sin necesidad de nuevo ingreso hospitalario, y sin que se enerve esta posibilidad de ampliación en los casos en que se asista regularmente a un centro educativo u otro de habilitación o rehabilitación o de atención especializada a la enfermedad.

5. La reducción horaria podrá solicitarse también para el cuidado de menores de edad que estén bajo la tutela o guarda con fines de adopción o acogimiento.

También respecto de hijos mayores de edad que estén bajo la dependencia económica de la persona solicitante por no desarrollar actividad retribuida, o de realizarla, no superar las rentas obtenidas el salario mínimo profesional, y siempre que convivan habitualmente con la persona solicitante.

6. Esta reducción horaria podrá solicitarse también, ante cualquier otra enfermedad infantil o juvenil que revista una especial gravedad.

En estos casos deberá aportarse el correspondiente informe facultativo de medicina general o especializada que justifique la conveniencia del cuidado y acompañamiento y para su concesión podrá solicitarse por el órgano competente informe de la Inspección Médica del Gobierno de Canarias.

7. La reducción horaria podrá solicitarse siempre y cuando ambas personas progenitoras o responsables legales, desarrollen una actividad retribuida por cuenta ajena o por cuenta propia.

Este requisito no se exigirá cuando la persona solicitante sea víctima de violencia de género, se trate de una unidad familiar compuesta por una sola persona progenitora, o cuando en caso de separación, divorcio o nulidad matrimonial, se haya establecido la custodia exclusiva a la persona solicitante.

8. En aquellos casos en los que, por razón de la evolución de la enfermedad, y conforme al informe facultativo emitido, se precise una presencia más intensa para la atención y cuidado de la persona menor de edad, el permiso podrá consistir en la acumulación de jornadas completas.

15º. Permisos por hospitalización.

1. La hospitalización, como consecuencia de un accidente o de una enfermedad grave, de familiares dará derecho al permiso previsto en el apartado a) del artículo 48 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, o el previsto en la norma de derecho laboral convencional correspondiente.

2. Este permiso podrá disfrutarse también en los casos de hospitalización de la pareja de hecho, así como de familiares con vínculo de afinidad.





3. Se entenderá por hospitalización también la que se produzca en los servicios de urgencia, la domiciliaria y la de hospital de día, así como las intervenciones quirúrgicas en centros hospitalarios, aun cuando no precisen de hospitalización, pero sí de reposo domiciliario.

4. Se considerará como mismo término municipal cuando el lugar de hospitalización esté ubicado en el mismo municipio que el centro de trabajo de la persona solicitante.

5. Los días hábiles de permiso deberán disfrutarse mientras dure el hecho causante, de forma continuada o no.

6. Cuando alguna de las situaciones previstas en el apartado 1, se refiera a una persona menor de edad hasta los catorce años, o con discapacidad en grado de al menos el 65% o de avanzada edad, se tendrá derecho a un permiso de ausencia retribuida por espacio máximo de una hora diaria como máximo durante siete días hábiles y siempre y cuando dure la situación de hospitalización.

La hora diaria de ausencia se deberá disfrutar en la parte variable de la jornada de trabajo, pudiendo no obstante iniciarse la parte fija una hora más tarde o concluirse una hora antes.

Quienes se acojan a este permiso conservarán el permiso previsto en el apartado 1.

Si respecto de una misma persona causante del hecho, concurriera más de un empleado público o empleada pública, sólo podrá disfrutarse por una de las personas solicitantes, si bien que podrán repartirse la duración del permiso.

16º. Ausencia justificada por enfermedad infecto - contagiosa de menores de edad.

1. Quienes tengan a su cargo a una persona menor de edad hasta los 14 años que padezca una enfermedad infecto – contagiosa o parasitaria de carácter episódico, sin hospitalización, tendrán derecho a ausentarse de forma justificada hasta dos días hábiles sin obligación de recuperación horaria.

En estos casos deberá acreditarse la circunstancia de convivencia, o en su caso, el régimen de custodia que justifique el deber de cuidado personal y directo de la persona solicitante durante el tiempo en que se produce el hecho causante.

2. Para su autorización deberá aportarse el correspondiente informe de medicina general o especializada emitido por personal facultativo del Servicio Canario de La Salud en el que deberá reflejarse el período de reposo domiciliario prescrito.

Dicho informe hará únicamente referencia a la concurrencia de enfermedad infecto – contagiosa, sin identificación de ésta.

3. Este permiso solo podrá disfrutarse mientras se produce el hecho causante.

4. En el caso de que ambas personas progenitoras o adultas responsables, sean personal de esta Administración, no podrá disfrutarse simultáneamente por ambas, pero existirá la posibilidad de reparto de los días de permiso, cuando sean más de una.





Parte V Circunstancias personales

17ª. Permiso por fallecimiento de familiar.

1. El fallecimiento de familiar dará derecho al permiso previsto en el apartado a) del artículo 48 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, o el previsto en la norma de derecho laboral convencional correspondiente.

2. Se incluyen en este permiso las parejas de hecho inscritas, así como familiares con vínculo de afinidad.

3. Se considerará como mismo término municipal cuando el fallecimiento se haya producido dentro del mismo municipio en el que radique el centro de trabajo.

4. Se considerará como distinto término municipal cuando el fallecimiento se produzca en un municipio distinto a aquel en que radica el centro de trabajo, o bien cuando con independencia del lugar del fallecimiento, los actos de despedida se realicen en municipio distinto.

5. Los días de permiso podrán disfrutarse de forma continuada o discontinua, dentro de los quince días hábiles siguientes al hecho causante.

6. Cuando el hecho causante se produzca una vez iniciada la jornada de trabajo, la ausencia por el resto de ésta se entenderá justificada por motivos de conciliación, pudiendo iniciarse en su caso el correspondiente permiso a partir del primer día hábil siguiente.

18ª. Permiso por matrimonio o constitución de pareja de hecho.

El permiso retribuido por matrimonio o constitución de pareja previsto en el artículo 48, letra l) del Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, o en la norma de derecho laboral convencional correspondiente, podrá disfrutarse, en todo o en parte, antes o después del día de celebración o constitución, o bien, siempre y cuando no afecte a las necesidades del servicio, en los tres meses siguientes.

En caso de haberse disfrutado con antelación, en todo o en parte este permiso y finalmente no se celebre el matrimonio o se constituyese la pareja de hecho, se tendrá el período disfrutado como trabajo no realizado sujeto al deber de recuperación.

19ª. Permiso por cambio de domicilio.

1. Por cambio de domicilio se concederá un permiso retribuido de un día hábil.

Cuando comporte cambio de residencia será de dos días hábiles, tratándose de un municipio limítrofe y de cuatro días hábiles en caso distinto.





Se entenderá por cambio de residencia, cuando el domicilio de origen y de destino se ubiquen en municipio distinto.

2. Este permiso se concederá cuando se trate del cambio del domicilio habitual.

3. Este permiso no se concederá cuando se trate de un cambio de puesto de trabajo cuyo plazo de toma de posesión esté ampliado por la normativa aplicable como consecuencia de conllevar el cambio de domicilio.

4. Los días de permiso retribuido derivados de este permiso podrán disfrutarse de forma continuada o fraccionada, con carácter previo, simultáneo o posterior, al día en que se produzca el efectivo cambio del domicilio habitual, siempre condicionado a las necesidades del servicio.

5. En caso de disfrutarse con carácter previo podrá hacerse dentro de los quince días hábiles anteriores al efectivo cambio de domicilio.

En caso de disfrutarse posteriormente, podrá hacerse dentro de los quince días hábiles posteriores al efectivo cambio de domicilio.

6. En los casos en que se hubiera disfrutado del permiso de forma anticipada y finalmente no se produzca el cambio de domicilio se considerará trabajo no realizado sujeto al deber de recuperación.

7. Cuando el cambio de domicilio, o con sin cambio de residencia, sea consecuencia de una situación de protección de una empleada pública víctima de violencia de género, tendrá ésta derecho a un permiso de diez días hábiles.

Este permiso no se concederá cuando se trate de un cambio de puesto de trabajo derivado de la citada situación de protección, cuyo plazo de toma de posesión esté ampliado por la normativa aplicable como consecuencia de conllevar el cambio de domicilio.

20ª. Técnicas de fecundación o reproducción asistida.

1. La ausencia justificada y retribuida por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto será de aplicación también quienes se sometan a técnicas de fecundación o de reproducción asistida tendrán derecho a ausentarse del puesto de trabajo.

2. En todos los casos anteriores tendrá derecho a ausentarse el empleado o la empleada que sea cónyuge o pareja de hecho de la mujer embarazada o que se someta a las técnicas de fecundación o de reproducción asistida.

3. Para poder disfrutar de este permiso deberá acreditarse la imposibilidad de acudir a las sesiones de tratamiento fuera del horario de trabajo.

4. Este permiso se concederá por el tiempo indispensable, teniendo en cuenta los tiempos razonables de desplazamiento desde y hacia el puesto de trabajo.

4. En los casos en que la atención sanitaria se produzca fuera de la isla de residencia de la persona solicitante, el permiso podrá concederse siempre y cuando se acredite que en el área de salud correspondiente el tratamiento no se ofrece por el sistema público sanitario.





Parte VI Crédito horario anual para la conciliación

21ª. Crédito horario anual recuperable.

1. El personal al servicio de la Administración General dispondrá de un crédito horario anual para la conciliación de su vida personal, familiar y laboral, en los términos previstos en esta instrucción.

2. La Dirección General de la Función Pública, cada año, mediante Resolución, establecerá el crédito horario anual de conciliación máximo disponible.

3. Tendrán derecho a disfrutar del crédito horario anual máximo quienes permanezcan en servicio activo, o situación legal asimilada, durante todo el año. En caso contrario podrán disfrutar de la parte proporcional al tiempo de servicio activo.

4. El crédito horario anual caducará el 31 de diciembre de cada año de forma que las horas no disfrutadas no podrán ser aplicadas a ninguna otra anualidad.

5. El crédito horario deberá disfrutarse como mínimo a razón de una hora.

Se podrá disfrutar del crédito horario acumulando entre sí horas que podrán alcanzar incluso jornadas completas, siempre que ello no afecte a la prestación del servicio.

6. Quien deba hacer uso del crédito horario deberá comunicarlo a la persona gestora correspondiente debiendo autorizarse con carácter previo a su disfrute.

La persona solicitante deberá aportar una declaración responsable en la que manifieste hacer uso del crédito horario para alguna de las finalidades previstas en el apartado 11.

7. La Administración podrá en cualquier momento solicitar a la persona que acredite la finalidad de uso del crédito horario.

8. Las horas disfrutadas deberán recuperarse en el plazo máximo de seis meses a contar desde el día en que cada hora fue disfrutada.

De acumularse en jornadas completas deberá recuperarse contando a partir del último día de disfrute acumulado.

9. Las horas recuperadas no se reincorporarán al crédito horario.

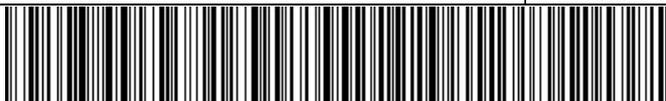
10. A las horas no trabajadas y no recuperadas les será de aplicación la normativa vigente relativa a horarios no trabajados y no recuperados sin justificación.





11. El crédito horario anual podrá utilizarse en aquellos casos en que los permisos previstos en la legislación vigente, acuerdos, pactos y convenios, o en las Resoluciones de la Dirección General de la Función Pública no prevean una determinada necesidad de conciliación o bien previéndolo su duración no sea suficiente, y siempre y cuando, la necesidad de conciliación se refiera al cuidado de menores de edad, familiares con discapacidad en un grado igual o superior al 33% hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad y familiares de avanzada edad hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad, siempre que esté a cargo directo de la persona solicitante.

Se entenderá que están a su cargo directo cuando exista relación de convivencia habitual. En caso contrario deberá acreditarse, junto a la declaración responsable, las circunstancias de cuidado directo.

| | |
|---|--|
| Este documento ha sido firmado electrónicamente por: | |
| FRANCISCO JAVIER RODRIGUEZ DEL CASTILLO - DIRECTOR GENERAL DE LA FUNCION PUBLICA | Fecha: 08/07/2019 - 09:50:48 |
| Este documento ha sido registrado electrónicamente: | |
| RESOLUCION - Nº: 669 / 2019 - Tomo: 1 - Libro: 31 - Fecha: 08/07/2019 10:06:53 | Fecha: 08/07/2019 - 10:06:53 |
| En la dirección https://sede.gobcan.es/sede/verifica_doc puede ser comprobada la autenticidad de esta copia, mediante el número de documento electrónico siguiente: 0hOvqtgOfcNeoQ_httZ1M2veQ1kHiK2Qd |   |
| El presente documento ha sido descargado el 08/07/2019 - 10:07:10 | |