

Resolución de la Dirección General de Personal de ___ de _____ de 20 , por la que se regula el período vacacional y el 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 y se delegan competencias para una mejor eficacia de la actuación administrativa

La conveniencia de adecuar el régimen de permisos y licencias del personal docente de los centros públicos a la normativa vigente de aplicación, así como la de actualizar la delegación de competencias en aras a la mayor eficacia de la actuación administrativa, aconsejan dictar una nueva resolución que desarrolle esta materia en el ámbito del personal docente no universitario de la Comunidad Autónoma de Canarias, teniendo en cuenta los siguientes

ANTECEDENTES DE HECHO

Primero.- La Resolución de la Dirección General de Personal 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 (BOC núm. 165, de 24.08.06), ha tenido como mérito fundamental el de dotar de seguridad jurídica toda la materia relativa a vacaciones, permisos y licencias del personal docente no universitario al servicio de la Administración Educativa, ausente hasta el momento de su publicación de una recopilación normativa por vía reglamentaria adaptada a las peculiaridades que en esta materia se derivan del ejercicio de la función pública docente en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Canarias.

Segundo.- Sin embargo, existen importantes razones normativas y de eficacia en la gestión administrativa que confluyen en la necesidad de sustituir la resolución antedicha. Así, la promulgación de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público (BOE núm. 89, de 13.04.07) que fue derogado y sustituido por el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (BOE núm. 261 de 31.10.2015), de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (BOE núm. 71, de 23.03.07), a nivel estatal, y la publicación del Decreto 106/2009, de 28 de julio, por el que se regula la función directiva en los centros docentes públicos no universitarios dependientes de la Comunidad Autónoma de Canarias (BOC núm. 155, de 11.08.09), así como las modificaciones introducidas en la Ley 2/1987, de la Función Pública Canaria (BOC núm. 40, de 3.04.87) por la Ley 4/2012, de 25 de junio, de medidas administrativas y fiscales (BOC núm. 124, de 26.06.12), a nivel autonómico, constituyen los principales argumentos para una revisión de la regulación actualmente existente de los permisos y licencias del personal docente y para una distribución competencial más acorde con la mayor relevancia y las facultades atribuidas a la Dirección de los centros docentes públicos, que contribuya asimismo a dotar de mayor agilidad el procedimiento establecido para la solicitud, tramitación y concesión de permisos y licencias y a la simplificación administrativa mediante la implementación de medios electrónicos en dicho procedimiento.

Tercero. Resulta importante destacar que, si bien todos los permisos y licencias regulados en esta Resolución, tienen su sustento normativo en otras disposiciones de rango jerárquico superior, su reconocimiento se produce de forma inmediata en algunos casos, siempre que se den las condiciones establecidas, mientras que otros supuestos requieren de una toma de decisiones, por quien tiene la competencia originaria o delegada, una vez comprobado el cumplimiento de los requisitos o verificadas las circunstancias que concurren para su concesión.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

Primero.- La Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas y, en lo que sea de aplicación, la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público (BOE núm. 236 de 2.10.2015), así como, en lo que no se contradiga a la ley anterior, el Decreto 164/1994, de 29 de julio, por el que se adaptan los procedimientos administrativos de la Comunidad Autónoma a la mencionada Ley (BOC 102, de 19.08.94).

Segundo.- Ley 2/1987, de 30 de marzo, de la Función Pública Canaria (BOC núm. 40, de 3.4.87), tanto en lo relativo al reconocimiento al derecho a las vacaciones y al disfrute de determinados permisos y licencias, como a la previsión contemplada en el artículo 2.2 de que se dicten normas específicas para adecuar lo dispuesto en dicha ley a las peculiaridades del personal docente, entre otros, que, en la materia de permisos y licencias, ha resultado modificada por la Ley 4/2012, de 25 de junio, de medidas administrativas y fiscales (BOC núm. 124, de 26.06.12).

Tercero.- Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (BOE núm. 261 de 31.10.2015).
Cuarto. La Ley 5/2003, de 6 de marzo, para la regulación de las parejas de hecho en la Comunidad Autónoma de Canarias, cuyo artículo 6 regula las formas de acreditar la condición de pareja de hecho.

Quinto.- El Decreto 212/1991, de 11 de septiembre, de organización de los Departamentos de la Administración Autonómica de Canarias (BOC núm. 122, de 16.9.91), que en el artículo 19.4 en relación con el artículo 15.7 del mismo texto reglamentario, atribuye a las direcciones generales respecto del personal de las unidades que tengan adscritas la competencia para resolver sobre vacaciones, permisos y licencias, entre otras.

Sexto .- El Decreto 109/1999, de 25 de mayo, que regula el régimen de creación y funcionamiento de los Colectivos de Escuelas Rurales (B.O.C. 79, de 18.6.1999) que en su artículo 9.d) atribuye como función del Coordinador del Colectivo de Escuelas Rurales el ejercicio de la jefatura del profesorado itinerante.

Séptimo.- El Decreto 106/2009, de 28 de julio, por el que se regula la función directiva en los centros docentes públicos no universitarios dependientes de la Comunidad Autónoma de Canarias (B.O.C. 155, de 11.8.2009) que detalla las funciones de director o directora de los centros docentes públicos, así como del resto de miembros del equipo directivo, haciendo hincapié en aquellas que conlleva el ejercicio de la jefatura de todo el personal adscrito al centro.

Octavo .- El Decreto 113/2013, de 15 de noviembre, de evaluación médica del personal del sector público de la Comunidad Autónoma de Canarias (BOC núm. 227 de 25.11.2013) cuyo objetivo primordial es el de regular el reconocimiento y evaluación médica del personal del sector público de la Comunidad Autónoma de Canarias, estableciendo, entre otras, las normas para el ejercicio de las funciones de evaluación de la capacidad para el servicio y las normas para la verificación, control, confirmación y extinción de la incapacidad temporal.

Noveno.- El Reglamento Orgánico de la Consejería de Educación y Universidades aprobado por el Decreto 135/2016, de 10 de octubre (BOC nº 2013 de 19.10.2016), en cuyo artículo 12.1 se determina que corresponde a las Dirección General de Personal el ejercicio de las atribuciones que con carácter general le atribuye el artículo 19 del Decreto 212/1991, de 11 de septiembre.

En virtud de las atribuciones conferidas por el artículo 12.2 del Decreto 135/2016, de 10 de octubre por el que se aprueba el Reglamento Orgánico de la Consejería de Educación y Universidades de conformidad con la previsión contenida en la Disposición Transitoria Primera del Decreto 183/2015, de 21 de julio, por el que se determina la estructura central y periférica,

así como las sedes de las Consejerías del Gobierno de Canarias (BOC nº 142, de 23.7.15), el Decreto 306/2015, de 30 de julio, de nombramiento del Director General de Personal de la Consejería de Educación y Universidades (BOC nº 149, de 03.8.15) y el artículo 19 del Decreto 212/1991, de 11 de septiembre, de organización de los Departamentos de la Administración Autónoma de Canarias,

R E S U E L V O:

Primero.- Establecer el régimen de vacaciones, permisos y licencias aplicable al personal docente no universitario, conforme se desarrolla en el anexo I de esta Resolución.

Segundo.- Delegar en las Direcciones de los centros docentes públicos, incluyendo a los Coordinadores de los Colectivos de Escuelas Rurales en lo referente al profesorado itinerante, y en las Direcciones Territoriales de Educación la resolución sobre régimen de vacaciones, permisos y licencias conforme a lo establecido en el anexo II de esta Resolución, manteniendo la competencia de la Dirección General de Personal en aquellos supuestos contemplados en el referido anexo.

Tercero.- La delegación conferida por esta Resolución se entenderá sin perjuicio de la potestad de revocarla.

Cuarto.- Las Resoluciones que se adopten en el ejercicio de esta delegación, harán constar esta circunstancia y se considerarán a todos los efectos dictadas por esta Dirección General de Personal.

Quinto.- En todas las referencias que puedan referirse a personas que se realizan en esta resolución, en los casos que proceda, se utiliza la forma de masculino genérico y debe entenderse aplicable, indistintamente, a mujeres y a hombres.

Sexto.- La presente Resolución entrará en vigor a partir del día siguiente a su publicación en el Boletín Oficial de Canarias.

Las Palmas de Gran Canaria, a ____ de _____ de 2017.

El Director General de Personal,

Anexo I

Régimen de vacaciones, permisos y licencias del personal docente no universitario en centros públicos

Primero.- Ámbito de aplicación.

El régimen vacacional, así como de permisos y licencias que se establece en la presente Resolución es de aplicación a todo el personal docente no universitario en situación de servicio activo .al servicio de la Administración Educativa de la Comunidad Autónoma Canaria

Segundo.- Exclusión del disfrute de asuntos particulares.

De conformidad con el artículo 47.2 de la Ley 2/1987, de 30 de marzo, de la Función Pública Canaria, el personal laboral y funcionario docente no podrá disfrutar, en ningún caso, de permisos para asuntos particulares.

Tercero.- Régimen vacacional.

3.1. El personal docente tiene derecho, **en el año de servicio, a un mes de vacaciones**, ~~por año completo de servicios, a vacaciones~~ retribuidas ~~de veintidós días hábiles anuales~~, o de los días que correspondan proporcionalmente si el tiempo de servicios efectivos durante el año fuese menor.

3.2. **Por razones de servicio**, el personal docente disfrutará de sus vacaciones ~~en los períodos no lectivos y, necesariamente,~~ en el mes de agosto ~~por razones de servicio~~.

3.3. Cuando las situaciones de permiso de maternidad, incapacidad temporal, riesgo durante la lactancia o riesgo durante el embarazo impidan iniciar el disfrute de las vacaciones dentro del año natural al que correspondan, o una vez iniciado el periodo vacacional sobreviniera una de dichas situaciones, el periodo vacacional se ~~podrá~~ **disfrutará** aunque haya terminado el año natural a que correspondan ~~y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado, atendiendo siempre a las necesidades del servicio~~ **inmediatamente a continuación de la terminación del permiso o la licencia**

Previa solicitud de la persona interesada, la Dirección Territorial concederá el permiso por vacaciones no disfrutadas, debiendo contrastar con la Inspección Médica la causa de la incapacidad temporal durante el periodo vacacional.

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 acredite la condición de pareja de hecho por alguno de los siguientes medios:

- mediante la inscripción en el Registro Administrativo de Parejas de Hecho;
- mediante escritura pública otorgada conjuntamente por ambos miembros de la pareja;
- por cualquier medio de prueba admisible en Derecho y suficiente a los efectos de demostrar la convivencia en los términos establecidos en los artículos 1 y 2 de la Ley 5/2003, de 6 de marzo, para la regulación de las parejas de hecho en la Comunidad Autónoma de Canarias.

Quinto.- Permisos y licencias por asuntos personales.

5.1. 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; así, en el caso de los funcionarios interinos se requerirá para su concesión que el nombramiento sea igual o superior a 90 días, con la salvedad de que no se podrá autorizar durante los primeros cinco días lectivos.

El permiso se entenderá referido al día o días en que se produzca el efectivo traslado de domicilio y tendrá la siguiente duración:

- Un día hábil si no hubiese cambio de municipio de residencia.
- Hasta cuatro días hábiles, cuando suponga cambio de municipio de residencia, atendiendo a las siguientes situaciones:
 - a) Dos días hábiles cuando se trate de distinto municipio de la isla de residencia.
 - b) Cuatro días hábiles cuando el traslado se realice desde otra isla o provincia

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 documentación que acredite suficientemente el cambio de municipio. Corresponde la resolución del permiso a la Dirección del centro en la que el docente se encuentre destinado.

5.2. Por faltas de asistencia de profesoras víctimas de violencia de género.

En el caso de que las docentes víctimas de violencia de género tuvieran que ausentarse por ello de su puesto de trabajo, esas 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.

La interesada deberá comunicar a la Dirección del centro esta circunstancia, exhibiendo a esta la documentación acreditativa, a los efectos de justificar las faltas de asistencia correspondientes.

5.3. Por reducción de jornada a causa de violencia de género.

Las docentes víctimas de violencia de género, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho a la reducción de la jornada con disminución proporcional de la retribución, o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que sean aplicables.

La solicitud de reducción deberá ir acompañada, en todo caso, de certificación emitida por la autoridad sanitaria o social que corresponda y será resuelta por la Dirección General de Personal.

5.4. Por matrimonio o constitución de pareja de hecho.

Por razón de matrimonio del solicitante, se tendrá derecho a una licencia de 15 días naturales. Dicho régimen será de aplicación igualmente en los supuestos de inscripción en los Registros Oficiales de Uniones de Hecho.

No se concederán días por matrimonio si ya se concedieron a los mismos contrayentes por constitución de pareja de hecho.

Los días de duración de la licencia, que serán continuados, se disfrutarán en el periodo inmediatamente anterior o posterior, en todo o en parte, al hecho causante. El día de celebración del matrimonio o de constitución de la pareja de hecho debe estar incluido dentro del período de permiso.

Esta licencia puede acumularse a periodos no lectivos y a los restantes permisos o licencias.

La solicitud será presentada ante la Dirección Territorial. Tras finalizar la licencia por este motivo y en el plazo máximo de diez días hábiles, deberá aportar documentación acreditativa del hecho causante.

5.5. Por asuntos propios.

Podrán concederse licencias por asuntos propios, sin retribución alguna, y cuya duración acumulada no exceda en ningún caso de once 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 la Dirección Territorial de Educación correspondiente.

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

El cómputo del período de dos años se iniciará el mismo día en que comience el disfrute. Para el cómputo de los días de duración de la licencia se estará a días naturales.

El disfrute de esta licencia por el funcionario interino, **nombrado a jornada completa y ocupando vacante, podrá ser hasta 90 días cada dos años de servicio** ~~estará limitada a 45 días por curso~~ y subordinada su concesión a las necesidades del servicio.

La solicitud irá acompañada de un informe de la Dirección del centro sobre la repercusión de su concesión en las necesidades del servicio docente prestado por el centro y será resuelta por la Dirección Territorial correspondiente.

5.6. Por reducción de jornada al personal docente a quien falte menos de diez años para cumplir la edad de jubilación forzosa.

El personal docente, nombrado a jornada completa y ocupando vacante, a quien falte menos de diez años para cumplir la edad de jubilación forzosa obtendrá, a su solicitud, la reducción de su jornada de trabajo entre un mínimo de 5 y un máximo de 13 horas lectivas, reduciéndose proporcionalmente el resto de horas, con la consiguiente reducción proporcional de retribuciones, siempre que las necesidades del servicio lo permitan, si bien la Administración en su concesión podrá adaptar lo solicitado a lo previsto en la planificación educativa; en este supuesto, se requerirá la aceptación expresa o tácita de la persona interesada.

La solicitud de reducción de jornada será presentada ante la Dirección General de Personal antes del 30 de junio de cada año y, en todo caso, antes de finalizar la planificación del siguiente curso escolar, salvo supuestos excepcionales que deriven de hechos sobrevenidos y que así queden acreditados documentalmente.

Su concesión se extenderá, en todo caso, desde el día 1 de septiembre hasta el 30 de junio del año siguiente. Sólo cabrá renuncia o modificación antes de haberse agotado el periodo de concesión en supuestos excepcionales sobrevenidos, debidamente acreditados, atendiendo a las necesidades del servicio.

Los funcionarios interinos con más de 55 años y con nombramiento al menos hasta el 30 de junio podrán solicitar la reducción de jornada y está quedará a expensa de que se le pueda realizar una recolocación en algunas de las plazas a tiempo parcial que puedan ir saliendo

5.7. Por reducción de jornada en interés particular.

Podrá solicitarse la reducción de la jornada de trabajo entre un mínimo de 5 y un máximo de 13 horas lectivas, de la duración semanal de aquélla, el personal docente nombrado a jornada completa y ocupando vacante, reduciéndose proporcionalmente el resto de horas, con la disminución proporcional de retribuciones, si bien la Administración en su concesión podrá adaptar lo solicitado a lo previsto en la planificación educativa; en este supuesto, se requerirá la aceptación expresa o tácita de la persona interesada. La concesión de esta reducción de

jornada, que corresponde a la Dirección General de Personal, tendrá carácter discrecional, estará condicionada a las necesidades del servicio y será efectiva a partir del primer día del mes siguiente a la fecha en que se conceda. El período mínimo de disfrute de esta jornada reducida será de un mes natural, finalizando, en todo caso, el 30 de junio.

5.8. Por ser víctima de terrorismo.

Los docentes que hayan sufrido daños físicos o psíquicos como consecuencia de la actividad terrorista, su cónyuge o persona con análoga relación de afectividad, y los hijos de los heridos o fallecidos, siempre que ostenten la condición de funcionarios y de víctimas del terrorismo de acuerdo con la legislación vigente, así como los funcionarios amenazados en los términos del artículo 5 de la Ley 29/2011, de 22 de septiembre, de Reconocimiento y Protección Integral de las Víctimas del Terrorismo, previo reconocimiento del Ministerio del Interior, o de sentencia judicial firme, tendrán derecho a la reducción de su jornada de trabajo, entre un mínimo de 5 y un máximo de 13 horas lectivas, reduciéndose proporcionalmente el resto de horas, con disminución proporcional de la retribución, o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, o de la aplicación del horario flexible, atendiendo a las necesidades del servicio docente que se preste.

Dichas medidas serán adoptadas y mantenidas en el tiempo en tanto que resulten necesarias para la protección y asistencia social integral de la persona a la que se concede, ya sea por razón de las secuelas provocadas por la acción terrorista, ya sea por la amenaza a la que se encuentre sometida.

La solicitud de reducción de jornada por este hecho será presentada ante la Dirección General de Personal, mientras que la reorganización del tiempo de trabajo o de la aplicación del horario flexible será ante la Dirección del centro.

Sexto.- Permisos y licencias relacionados con la formación.

6.1. Para la realización de cursos o estancias formativas

Los permisos para la asistencia a cursos de formación y perfeccionamiento o la participación en congresos requieren

6.1.1. Los permisos para la asistencia a cursos de formación y perfeccionamiento **o la participación en congresos** requieren que estos versen sobre materias **relacionadas con la atribución docente de las especialidades de la que es titular el docente directamente relacionadas con las del puesto de trabajo**. Si su duración es de 1 ó 2 días, su concesión, previa valoración de su repercusión en las necesidades del servicio, corresponde a la Dirección del centro.

6.1.2. Las Direcciones Territoriales podrán conceder permisos para la realización de cursos o estancias formativas por tiempo igual o superior a tres días sobre materias directamente relacionadas con el puesto de trabajo. Si este permiso se concede por interés propio de esta Administración educativa, exigirá resolución motivada, y en su caso convocatoria previa o informe justificativo del Servicio de Perfeccionamiento del profesorado, valorándose para su concesión la repercusión en el servicio educativo. En este supuesto, el docente tendrá derecho a percibir todas sus retribuciones; en otro caso, no percibirá retribución alguna.

La solicitud deberá ir acompañada de la convocatoria y programa de la actividad formativa, debiendo presentarse la justificación correspondiente por la persona asistente a la finalización del permiso.

El personal docente podrá recibir y participar en cursos de formación durante los permisos de maternidad, paternidad, así como durante las excedencias por motivos familiares.

6.2. Licencias por estudios.

La Dirección General de Personal podrá conceder a los funcionarios de carrera, mediante convocatoria, 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 resolución motivada previo informe del órgano competente en materia de formación del profesorado, el docente tendrá derecho a percibir todas sus retribuciones. En otro caso, no percibirá retribución alguna.

La convocatoria determinará las condiciones, requisitos para la concesión, duración y prórrogas, así como el procedimiento para la posterior justificación de estas licencias.

Las licencias por estudios requerirán estar en situación de servicio activo y prestando servicios en el momento de su solicitud.

6.3. Formación Militar.

Los aspirantes a reservistas voluntarios tendrán derecho a un permiso para la realización de la formación militar básica y específica. Asimismo, podrán obtener un permiso quienes habiendo obtenido la condición de reservistas voluntarios deban asistir a programas de formación continuada.

Deberán acompañar a la solicitud que dirijan a la Dirección Territorial la documentación acreditativa del correspondiente llamamiento.

6.4. Por participar en exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud.

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

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. **Y si fuese necesario el tiempo necesario para el desplazamiento**

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

Corresponde la concesión del permiso a la dirección del Centro.

Séptimo.- Permisos y licencias relacionados con deberes civiles y de representación.

7.1. Por cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal y por deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral.

7.1.1. La justificación por deber inexcusable, de carácter público o personal, debe entenderse restrictivamente por el tiempo necesario y respecto a aquel deber de carácter cívico cuyo cumplimiento no puede eludirse, o bien aquél cuyo incumplimiento hace incurrir en responsabilidad de índole civil, penal, social o administrativa. 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:

- Pertenencia a un Jurado.
- Comparecencia en aquellos procedimientos donde el empleado público concurra en calidad de testigo o de perito.
- Citaciones de juzgados, tribunales de justicia, comisarías o cualquier otro organismo oficial.
- Asistencia a las reuniones de los órganos de gobierno cuando deriven estrictamente del desempeño de cargos electos.
- Asistencia como miembro a las sesiones de un tribunal de selección o provisión, con nombramiento o autorización de la autoridad educativa pertinente.
- El cumplimiento de las resoluciones judiciales cuando impliquen actos que exijan ausentarse del puesto de trabajo, conforme a lo dispuesto en los artículos 118 de la Constitución de 1978 y 17.2 de la Ley Orgánica del Poder Judicial.

En todos los casos anteriores, no cabe la concesión de este permiso para todas aquellas actuaciones que impliquen la presencia del interesado pero que puedan realizarse fuera del horario de trabajo, y cuyo incumplimiento no le genere responsabilidad. Asimismo tampoco cabe la concesión de este permiso para el cumplimiento de obligaciones cuya única causa es la decisión libre e incondicionada de contraerlas por el docente.

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.

7.1.2. Los deberes relacionados con la conciliación de la vida laboral y familiar implican el ejercicio de actividades inexcusables vinculadas directamente con el entorno familiar del titular del derecho, siendo requisitos indispensables para su concesión que se justifique una situación de dependencia directa y que se trate de una situación no protegida por los restantes permisos previstos.

Se consideran incluidos dentro de este permiso los siguientes supuestos:

- Asistencia a reuniones fijadas por el tutor del centro educativo donde cursen estudios los hijos menores de edad.
- Acompañar a consultas, tratamientos y exploraciones de tipo médico al cónyuge o pareja de hecho del empleado público, sus hijos menores de edad o mayores cuando lo exija el tratamiento y a las personas mayores o discapacitadas a su cargo que no puedan valerse por sí mismas por razón de edad o enfermedad, siempre que no exista otro familiar directo que tenga disponibilidad para hacerlo.
- Acompañar a su cónyuge o pareja de hecho a la realización de tratamientos de fecundación asistida, exámenes prenatales y a técnicas de preparación al parto.
- Asistencia a reuniones en centros de educación especial. El personal docente que tenga hijos con discapacidad psíquica, física o sensorial tendrá derecho a ausentarse del trabajo por el tiempo indispensable para asistir a reuniones de coordinación del centro de educación especial donde reciba tratamiento o para acompañarlo si ha de recibir apoyo adicional en el ámbito sanitario. Será necesaria justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo, con informe, en su caso, del centro o del médico y que exista imposibilidad de asistir o acompañar del otro progenitor.
- **Cuidado de un familiar de primer grado, menor o dependiente, que por prescripción médica le han prescrito reposo de varios días en el hogar.**
- **Acompañar a familiares de primer grado, menor o dependiente, a consultas o asistencia médica, o a trámites ante organismos oficiales que por razón de discapacidad o por su estado o su edad sea necesario.**

Con objeto de velar por el adecuado funcionamiento de los centros docentes y garantizar la continuidad formativa de los alumnos que el derecho a la educación requiere, al igual que en el apartado anterior, no procederá la concesión de este permiso para todas aquellas actuaciones que puedan realizarse fuera del horario de trabajo. En el supuesto de que ello no resulte posible, la dirección del centro deberá procurar que las ausencias que suponen estos permisos no se ejerciten en horario coincidente con la impartición de horas de docencia directa, sino en cualquier otro momento del horario de permanencia obligatoria.

7.2. Permisos electorales.

Los permisos electorales se regirán de acuerdo a lo establecido en la legislación vigente.

En este permiso se incluyen distintos supuestos, referidos todos ellos a elecciones para representantes políticos a todos los niveles, europeo, general, autonómico o local:

- a) Para el caso de que el día de las elecciones sea laborable, el personal docente tendrá derecho hasta cuatro horas libres en su horario de trabajo que serán retribuidas. Cuando el trabajo se preste en jornada reducida, se efectuará la correspondiente reducción proporcional del permiso.
- b) Para el ejercicio del derecho al voto para quienes trabajen lejos de su domicilio habitual o en otras condiciones de las que se deriven dificultades para ejercer el derecho de sufragio el día de las elecciones, el personal docente dispondrá de cuatro horas libres para que puedan formular personalmente la solicitud de certificación acreditativa de su inscripción en el censo, así como para la remisión del voto por correo, siempre que no pueda efectuarse fuera de la jornada de trabajo.
- c) Para el ejercicio del cargo de Presidente, Vocal o Interventor de las Mesas electorales, el personal docente que ostente esta condición tendrá derecho a un permiso retribuido de jornada completa, si no disfrutan en tal fecha del descanso semanal, y a una reducción de su jornada de trabajo de cinco horas el día inmediatamente posterior.
- d) En el caso de actuar como Apoderado, el docente que realice esta función tendrá derecho a un permiso retribuido durante el día de la votación, si no se disfruta en tal fecha del descanso semanal.
- e) Si el docente se presenta como candidato a los distintos procesos electorales, podrá ser dispensado, previa solicitud del interesado, de la prestación de servicio en su centro durante la campaña electoral.

En todos los supuestos, la solicitud a la Dirección del centro deberá formularse únicamente cuando el permiso electoral corresponda a un periodo u horario lectivo, debiendo, en tal caso, acompañar la oportuna documentación acreditativa. En el caso de dispensa por campaña electoral, la misma será autorizada por la Dirección Territorial correspondiente.

7.3. Para la realización de funciones sindicales y de representación del personal.

El personal docente que ejerza funciones de representación sindical tendrá derecho a la correspondiente licencia de conformidad con lo establecido en la legislación vigente, que será concedida por la Dirección General de Personal.

Octavo.- Permisos por nacimiento, adopción y embarazo.

8.1. Por maternidad, adopción o acogimiento.

8.1.1. Maternidad por parto.

En el supuesto de parto, la duración del permiso será de 16 semanas ininterrumpidas, ampliables en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del hijo y, por cada hijo a partir del segundo, en los supuestos de parto múltiple. El permiso 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.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, este permiso se ampliará en tantos días como el neonato se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, pudiendo en este supuesto de ampliación disfrutar el otro progenitor del permiso y de la reducción de jornada reguladas en el apartado 8.6 y 8.7 de esta Resolución, respectivamente.

Las funcionarias docentes tienen también derecho al permiso por parto en los casos de no supervivencia del recién nacido, del fallecimiento del mismo durante el periodo de baja maternal y en aquellos en que se produzca el aborto de un feto viable, entendiéndose que puede hablarse de feto viable a partir de los quinientos o seiscientos gramos de peso, que se corresponderían con veintiuna o veintidós semanas de gestación. En caso de que la docente abortara con anterioridad a aquel momento tendría exclusivamente derecho, en su caso, a licencia por enfermedad, de acuerdo con las prescripciones del médico correspondiente.

En el 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.

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 ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar porque el otro progenitor 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.

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.

El otro progenitor podrá seguir disfrutando del permiso de maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo, esta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

8.1.2. Por adopción o acogimiento familiar simple, permanente o preadoptivo.

Los supuestos de adopción o acogimiento familiar temporal, o permanente que generan el permiso previsto en este apartado son los establecidos en el Código Civil, debiendo tener el acogimiento temporal una duración no inferior a un año.

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

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

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 el caso de que ambos progenitores trabajen, el permiso se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre en periodos ininterrumpidos. A este respecto, las seis semanas inmediatamente posteriores a la adopción o al acogimiento no son de obligado cumplimiento para la madre adoptiva o acogedora ya que esta obligación tiene justificación únicamente en los casos de parto, pues están destinadas a proteger la salud de la madre después del mismo.

La tutela, como obligación de prestar alimentos y educar al menor, es semejante a los supuestos de adopción y acogimiento, por lo que procede otorgar el permiso de dieciséis semanas en aquellos supuestos en los que se constituya judicialmente la tutela sobre el menor siempre que conlleve la convivencia permanente entre el tutor y el tutelado.

8.1.3. En todos los supuestos contemplados en este apartado 8.1, cuando se opte por el disfrute simultáneo de periodos de descanso entre ambos progenitores, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas o de las que correspondan en caso de discapacidad del hijo, parto adopción o acogimiento múltiple.

Estos permisos, cuya concesión corresponde a las Direcciones Territoriales, podrán disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades del servicio lo permitan. En todo caso, el disfrute del permiso por maternidad a tiempo parcial, resulta incompatible con el permiso de lactancia y/o nacimiento de hijo prematuro para el mismo funcionario o funcionaria.

8.2. Por paternidad, adopción o acogimiento.

El permiso de paternidad por el nacimiento, guarda con fines de adopción, acogimiento o adopción de un hijo: tendrá una duración de cuatro semanas, a disfrutar por el padre o el otro progenitor a partir de la fecha del nacimiento, de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o acogimiento, o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción.

Sin perjuicio de lo indicado en el apartado anterior, la duración del permiso de paternidad para el personal sujeto al ámbito de aplicación de esta Resolución seguirá siendo de quince días hasta que no se produzca la entrada en vigor del artículo 2 de la Ley 9/2009, de 6 de octubre, de ampliación de la duración del permiso de paternidad en los casos de nacimiento, adopción o acogida (BOE núm. 242 de 07-10-2009).

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

Será necesario adjuntar a la solicitud la documentación que justifique la paternidad, acogimiento o adopción, siendo resuelta por la Dirección Territorial correspondiente.

8.3. Para desplazamiento previo por adopción internacional.

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

En el supuesto de que, en virtud del procedimiento de adopción aplicable en el país del adoptado, fuese necesario realizar varios desplazamientos al país de origen del mismo, este permiso podrá disfrutarse de forma fraccionada, siempre que no supere los dos meses de duración máxima.

La solicitud, dirigida a la Dirección Territorial a quien corresponde resolver, deberá ir acompañada de la comunicación oficial del país de origen del adoptado en la que se señale el plazo o periodo de recogida del menor, así como de la acreditación acerca de la necesidad de varios desplazamientos y duración previsible de los mismos, en el supuesto de disfrute fraccionado del permiso. En cualquier caso, la documentación proveniente del país de origen del adoptado deberá entregarse junto con su traducción jurada oficial al castellano.

8.4. Por lactancia de hijo menor de 12 meses.

1. Por lactancia de un hijo menor de doce meses, el personal funcionario, con independencia de la situación laboral de su cónyuge, tiene derecho a ausentarse del puesto de trabajo durante una hora diaria, la cual se puede dividir en dos fracciones de media hora, o bien a una reducción de la jornada de trabajo diaria en una hora que, a elección de la persona titular del derecho, cuando pueda preverse en el momento de la elección de horarios, puede aplicarse al inicio o al final de la jornada de trabajo.
2. Cuando los dos progenitores trabajen, el derecho al permiso por lactancia puede ser ejercido indistintamente por cualquiera de ellos o prorratearse su duración.

Por ello, la solicitud deberá acompañarse de la documentación que justifique la paternidad y de la certificación de la empresa o Administración en que trabaje, bien la madre, bien el padre, que acredite que no disfruta de este permiso.

En el supuesto de progenitores del mismo sexo, el derecho corresponderá a uno sólo de ellos.

Con 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, siempre que sea posible, debe realizarse la solicitud antes de la elaboración de los horarios.

La ausencia que supone este permiso no podrá ser ejercitada en horario coincidente con la impartición de horas de docencia directa y en los centros de Educación Infantil y Primaria deberán tenerse en cuenta los saldos horarios cuando se solicite una ausencia por la lactancia.

Este permiso se iniciará a continuación del concedido por parto, adopción o acogimiento.

En todo caso, la Dirección del centro deberá arbitrar que este permiso se disfrute en cualquier otro momento del horario de permanencia obligatoria, excluyendo las horas de periodicidad no fija.

Este permiso se podrá sustituir, por decisión de la madre, por un permiso acumulado al de maternidad, que se regula en el apartado 8.5 de esta Resolución.

8.5. Por acumulación de lactancia de hijo menor de doce meses.

El permiso de lactancia regulado en el apartado anterior 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.

La madre, independiente de que ésta trabaje o no, podrá ceder su ejercicio al otro progenitor.

~~En el supuesto de progenitores del mismo sexo, el derecho corresponderá a uno sólo de ellos.~~

La opción de sustitución por jornadas completas deberá ejercerse antes de la conclusión de la baja por maternidad.

El personal docente interino tendrá derecho a acumular la hora de lactancia **al igual que los funcionarios de carrera sustituyéndolo por un permiso de cuatro semanas acumulado a las dieciséis semanas del permiso de maternidad.** ~~que el resto de docentes y a disfrutar los días, en proporción a los servicios prestados, desde que finalice el permiso por parto o adopción o acogimiento hasta que finalice el curso escolar o el hijo o hija cumpla los doce meses.~~

La solicitud ante la Dirección Territorial correspondiente que resolverá, deberá ir acompañada de justificación mediante la presentación, en cada caso, de la documentación que justifique el hecho causal y, en el supuesto de que ambos progenitores trabajen, certificación de la empresa o Administración que acredite que no disfruta de este permiso.

8.6. Por nacimiento de hijos prematuros o que deban permanecer hospitalizados a continuación del parto.

En este supuesto, la docente o el docente tiene derecho a ausentarse del centro hasta un máximo de dos horas diarias percibiendo las retribuciones íntegras, mientras el hijo recién nacido permanezca en el centro hospitalario tras el parto; permiso compatible y acumulable con la reducción de jornada de hasta dos horas con disminución proporcional de retribuciones, regulada en el apartado siguiente de la presente Resolución.

No obstante, en el caso de la madre deberán haber transcurrido las primeras seis semanas posteriores al parto.

La solicitud ante la Dirección del centro en el que se presten servicios, deberá ir acompañada de la documentación que acredite la relación paterno-filial y del informe del centro médico en el que conste la hospitalización del recién nacido. El permiso finalizará una vez que el neonato obtenga el alta hospitalaria, por más que requiera atención domiciliaria.

Este permiso es compatible con el permiso de lactancia regulado en el apartado 8.4 de esta Resolución.

8.7. Por reducción de jornada por nacimiento de hijos prematuros o que deban permanecer hospitalizados a continuación del parto.

En este caso, la docente o el docente tiene derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional de sus retribuciones mientras el hijo recién nacido permanezca en el centro hospitalario tras el parto, permiso compatible y acumulable a la ausencia retribuida de hasta un máximo de dos horas diarias, que se regula en el apartado anterior y con el de lactancia regulado en el apartado 8.4 de esta Resolución.

No obstante, en el caso de la madre deberán haber transcurrido las primeras seis semanas posteriores al parto.

La solicitud deberá ir acompañada de la documentación que acredite la relación paterno-filial y del informe del centro médico en el que conste la hospitalización del recién nacido. El permiso finalizará una vez que el neonato obtenga el alta hospitalaria, por más que requiera atención domiciliaria. Corresponde su resolución a la Dirección Territorial.

8.8. Por riesgo durante el embarazo o lactancia.

Cuando las condiciones del puesto de trabajo puedan influir negativamente en la salud de la mujer, del hijo o hija, y una vez agotada la posibilidad de adaptación al puesto de trabajo, podrá concederse licencia por riesgo durante el embarazo hasta que se produzca la maternidad biológica, percibiendo las retribuciones íntegras.

Procederá también la concesión de esta licencia cuando el riesgo se genere durante el periodo de lactancia natural hasta el cumplimiento de doce meses del lactante. No obstante, en ambos supuestos, cabe la reincorporación anticipada al centro cuando desaparezca la causa que la imposibilita.

La solicitud deberá ir acompañada de la documentación acreditativa de la situación de riesgo durante el embarazo o lactancia para la madre, el hijo o la hija, a través de informe del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales en el que se haga constar si concurren agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que pueden influir negativamente en la salud de la embarazada, en la del feto o en la del lactante; la Dirección Territorial será competente para resolver este permiso.

8.9. Para la realización de exámenes prenatales, de técnicas de preparación al parto y de técnicas de reproducción asistida.

8.9.1. 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 y previo aviso a la Dirección del centro.

Por exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto hay que entender los ligados a las comprobaciones necesarias acerca de la salud de la madre y del feto durante el embarazo. Se trata de dos permisos diferenciados y susceptibles de ser disfrutados durante la misma jornada de trabajo o en días distintos. Asimismo, la docente embarazada podrá hacer uso de estos permisos tanto al comienzo de su jornada, reincorporándose posteriormente, como una vez iniciada aquella.

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

8.10. Por estado de gestación

Por acuerdo del Gobierno de Canarias de 14 de marzo de 2016, en concordancia con lo establecido en la Disposición adicional decimosexta del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (BOE núm. 261 de 31.10.2015), las docentes en estado de gestación, dispondrán de un permiso retribuido a partir del día primero de la semana 37 de embarazo hasta la fecha del parto. En los casos de gestación múltiple, este permiso podrá iniciarse desde el primer día de la semana 35 de embarazo. La solicitud de este permiso será dirigido a la Dirección Territorial que será la competente para su resolución.

Noveno.- Permisos relacionados con la familia.

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

Se concederán permisos por razón del fallecimiento, accidente o enfermedad grave del 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.

El permiso sólo cabe disfrutarlo desde la fecha en que se produce el hecho causante. La solicitud ante la Dirección del centro deberá ir acompañada de la documentación que justifique la petición, entendiéndose que la enfermedad grave tiene lugar cuando medie hospitalización o intervención quirúrgica, o bien cuando la enfermedad conste en el listado recogido en el anexo I de la Orden de 30 de enero de 2013, por la que se determina los supuestos excepcionales que dan derecho a que se complementen las prestaciones económicas de incapacidad temporal hasta la totalidad de las retribuciones (B.O.C. núm. 22 de 01 de febrero de 2013) y así sea confirmada por la Inspección Médica.

A efectos del cómputo por enfermedad grave, se realizará desde la fecha de su inicio, siempre que el hecho causante se mantenga durante el disfrute del mismo, pudiendo llevarse a cabo de forma discontinua, mientras subsista la causa que lo genera, pero no más allá de 20 días naturales de la fecha de inicio de este permiso. En el supuesto de alargamiento o agravamiento de la enfermedad grave, la Dirección Territorial correspondiente podrá ampliarlo, siempre que se acrediten circunstancias excepcionales que lo justifiquen, debidamente verificadas por la Inspección Médica.

Si durante el disfrute del permiso por accidente o enfermedad grave del familiar, sobreviene el fallecimiento de este, se suspenderá el permiso que se venía disfrutando y se iniciará el cómputo de un nuevo permiso.

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 apartado tiene la consideración de localidad, identificada con el municipio correspondiente, la propia del centro de trabajo en que efectivamente preste sus servicios el docente interesado.

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

Cuando sea preciso el desplazamiento de un familiar de primer grado, fuera de su isla o provincia de residencia para la atención de una enfermedad considerada como muy grave, podrá concederse un permiso retribuido de hasta 15 días naturales por curso escolar, previo informe de la Inspección Médica, siendo competentes las Direcciones Territoriales para la concesión del mismo.

9.3. Por guarda legal o de cuidado directo de un familiar hasta el segundo grado que por edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo.

9.3.1. Por guarda legal.

Cuando el personal docente, por razones de guarda legal, tenga el cuidado directo de algún menor de doce años, de persona mayor que requiera especial dedicación, o de una persona con discapacidad que no desempeñe actividad retribuida, podrá reducir su jornada de trabajo entre un mínimo de 5 y un máximo de 13 horas lectivas, reduciéndose proporcionalmente el resto de horas, con la disminución proporcional de sus retribuciones, si bien la Administración en su

concesión podrá adaptar lo solicitado a las necesidades de la planificación educativa; en este supuesto, se requerirá la aceptación expresa o tácita de la persona interesada.

La concesión de reducción de jornada por 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 o subsidio no es equiparable al desempeño de actividad retribuida y los supuestos de discapacidad, han de entenderse referidos a una situación permanente y médicamente irreversible, lo que excluye situaciones de enfermedad de naturaleza transitoria, aun cuando puedan ser de larga duración.

Este permiso podrá ser acumulable con el permiso por lactancia para el cuidado de hijo menor de doce meses.

9.3.2. Por cuidado directo de un familiar hasta el segundo grado que por edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo.

Tendrá derecho a la reducción entre un mínimo de 5 y un máximo de 13 horas lectivas de la jornada de trabajo, con una reducción proporcional del resto de horas y la disminución consiguiente de sus retribuciones, el personal docente que precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad, no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida, si bien la Administración en su concesión podrá adaptar lo solicitado a las necesidades de la planificación educativa; en este supuesto, se requerirá la aceptación expresa o tácita de la persona interesada.

La percepción de una pensión o subsidio no es equiparable al desempeño de actividad retribuida y la imposibilidad de valerse por sí mismo se refiere a que se necesite de otras personas para realizar determinadas tareas o gestiones, incluso aunque las capacidades psicofísicas no estén mermadas de manera relevante. Dentro del concepto de edad habrá que entender tanto a ancianos como a niños siempre que no puedan valerse por sí mismos.

9.3.3. La solicitud de reducción de jornada por guarda legal o cuidado de familiar, que irá acompañada de la correspondiente documentación justificativa, será presentada necesariamente antes del 30 de junio y en todo caso, antes de finalizar la planificación del siguiente curso escolar, salvo supuestos excepcionales que deriven de hechos sobrevenidos y que así queden acreditados documentalmente, previo informe de la Inspección de Educación y de la Inspección Médica, en su caso.

Su concesión, que compete a la Dirección General de Personal, se extenderá, en todo caso, desde el día 1 de septiembre hasta el 30 de junio del año siguiente. Sólo cabrá renuncia o modificación antes de haberse agotado el periodo de concesión en supuestos excepcionales sobrevenidos, debidamente acreditados, atendiendo a las necesidades del servicio.

No es posible suspender la reducción de jornada por guarda legal o cuidado de familiar en las situaciones de incapacidad temporal por enfermedad.

9.4. Por reducción de jornada para cuidado de un familiar de primer grado con enfermedad muy grave.

Por ser preciso atender el cuidado de un familiar de primer grado, se tendrá derecho a solicitar una reducción entre un mínimo de 5 y un máximo de 13 horas lectivas de la jornada laboral, con carácter retribuido, por razones de enfermedad muy grave y por el plazo máximo de un mes.

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

La solicitud deberá ir acompañada de la documentación que acredite la relación de consanguinidad o de afinidad en primer grado. Asimismo, la Dirección General de Personal requerirá informe de la Inspección Médica en el que se constate que la enfermedad del familiar tiene el carácter de muy grave.

Sólo se podrá conceder este permiso una vez por cada proceso patológico, aunque cabe que se solicite a continuación del previsto en el apartado 9.1, en el caso de agravamiento del familiar.

No es posible sustituir esta reducción por una dispensa total de asistencia al trabajo, que agrupe la totalidad del tiempo objeto de reducción.

9.5. Por reducción de jornada por cuidado de un hijo menor afectado de cáncer u otra enfermedad grave.

El personal docente tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo de un mínimo de 10 ó 12 horas lectivas y un máximo de la totalidad del horario lectivo, percibiendo las retribuciones íntegras, para el cuidado durante la hospitalización y tratamiento continuado, del hijo menor de edad por naturaleza o adopción, o en los supuestos de acogimiento preadoptivo o permanente del menor, afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los 18 años.

En el caso de enfermedad grave que no sea cáncer, habrá de valorarse si se trata de uno de los supuestos en los que la continuación del tratamiento o el cuidado del menor en el domicilio pueden considerarse continuación del ingreso hospitalario de larga duración al requerir cuidados directos, continuos y permanentes.

Asimismo, cuando concurren en ambos progenitores, adoptantes o acogedores de carácter preadoptivo o permanente, las circunstancias necesarias para tener derecho a este permiso, su disfrute sólo podrá ser reconocido a favor de uno de ellos.

El permiso se reconocerá por un periodo inicial, prorrogable cuando subsista la necesidad del cuidado del menor y se extinguirá cuando desaparezca la causa o se modifiquen las circunstancias que determinaron su concesión y, en todo caso, cuando el menor cumpla los 18 años. En el caso de que el informe médico determine la necesidad del cuidado del menor por un tiempo concreto, se concederá por el mismo.

La solicitud deberá ir acompañada de la documentación que acredite la relación paterno-filial, de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción, así como de la documentación acreditativa de la enfermedad padecida por el menor, valorada por la Inspección Médica. La resolución compete a la Dirección General de Personal

Décimo.- Permisos relacionados con la salud propia.

10.1. Por razón de enfermedad.

El docente deberá justificar cualquier ausencia del centro por enfermedad leve mediante comunicación obligatoria a la Dirección del centro desde el primer día en que ocurra el hecho

causal. Cuando dicha ausencia se produzca por un periodo no superior a tres días naturales, y no constituya baja médica, deberá acreditarla documentalmente mediante la presentación de parte de asistencia a la consulta médica, en el que deberá constar la recomendación de reposo durante los días de ausencia por el facultativo, en su caso. Este supuesto incluye aquellas ausencias originadas por visitas, tratamientos o pruebas médicas.

En caso de múltiples ausencias no superiores a tres días naturales a lo largo del mismo curso escolar y, en todo caso, a partir de la cuarta ausencia de estas características, la Dirección del centro, a través de la Inspección Educativa, podrá solicitar de la Inspección Médica una valoración para la justificación de tales ausencias.

10.2. Licencia por enfermedad.

Cuando el periodo de ausencia por enfermedad alcance el cuarto día, comenzará la situación de Incapacidad Temporal (IT), que se ha de justificar en todos los casos con la baja facultativa autorizada -MUFACE o Seguridad Social-.

El personal que pertenece al Régimen de Mutualidad de Funcionarios Civiles del Estado (MUFACE) entenderá validada la baja expedida por el facultativo una vez dictada la Resolución de la Dirección General competente en materia de Inspección Médica, por la que se conceda la correspondiente licencia por enfermedad al interesado/a.

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

Mientras se disfruta de la licencia por enfermedad, si la persona afectada se ausentara de su lugar de residencia habitual, deberá ponerlo en conocimiento de la Dirección Territorial correspondiente, a efectos de su localización por si hubiera de ser requerida por los Servicios médicos correspondientes en el ejercicio de sus funciones.

A efectos de cómputo de plazas, y por lo tanto de descuento en nómina de los primeros 20 días de IT, se considerará recaída de la enfermedad cuando el mismo proceso patológico se repite en un plazo inferior a 6 meses

10.3. Por accidente laboral.

Cuando se trate de accidente laboral, además del parte de baja correspondiente, en el que se especificará como motivo de la baja, "accidente", se adjuntará, en todo caso, informe-certificado de la Dirección del centro sobre el accidente, en el modelo que se encuentra en la aplicación establecida al efecto, instalada en todos los centros educativos. En el caso de docentes adscritos a MUFACE, la documentación anterior se remitirá a la Dirección Territorial correspondiente la cual resolverá, mientras que los adscritos al Régimen General de la Seguridad Social lo harán a través de la mutua de accidente que corresponda.

10.4. Por reducción de jornada para rehabilitación de secuelas de enfermedad del docente.

Por ser preciso asistir a sesiones de rehabilitación, se tendrá derecho a solicitar una reducción entre un mínimo de 5 y un máximo de 13 horas lectivas, reduciéndose proporcionalmente el resto de horas, con la disminución proporcional de sus retribuciones.

Undécimo.- Tramitación de los permisos y licencias.

11.1. En materia de vacaciones, permisos y licencias, el silencio administrativo tendrá efectos estimatorios.

11.2. A efectos de permisos y licencias, siempre que no se exprese otra cosa, cuando los plazos se señalen por días son días naturales. Si la duración del permiso o licencia se fija en días hábiles, serán considerados días inhábiles los sábados, además de los domingos y festivos del municipio donde radique el centro docente de destino efectivo que, en caso de compartir centro, será el de mayor carga horaria y, por consiguiente, se excluirán del cómputo.

11.3. Las licencias y permisos regulados en esta Resolución habrán de ser solicitados, a través del centro para su concesión o no por la autoridad competente, con una antelación mínima de 15 días y máxima de tres meses a la fecha en que se pretenda disfrutarlos, salvo casos imprevistos debidamente justificados o los sujetos a convocatoria.

El personal docente que comparta centro deberá hacer la solicitud en el centro en el que figure nombrado.

11.4. La concesión de aquellas licencias solicitadas, para su disfrute en distinto curso escolar, estará condicionada al mantenimiento del destino y demás condiciones administrativas de la persona solicitante.

11.5. Los permisos y licencias cuya concesión corresponda a la Dirección del centro deberán ser resueltos en un plazo máximo de 5 días antes de su disfrute por parte del docente, con los efectos antes establecidos para la falta de resolución expresa. Si se trata del disfrute de un permiso o licencia por la persona titular de la Dirección o del Coordinador del Colectivo de Escuelas Rurales, requerirá previa comunicación a la Inspección Educativa.

En los casos en que la causa 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, valorándose por la Dirección el fundamento y oportunidad de las razones alegadas como justificación de la falta. Tratándose de estos supuestos de urgencia, la Dirección emitirá su resolución en un plazo de 3 días, teniendo efectos estimatorios el silencio administrativo.

Las personas responsables de la Dirección del centro exigirán la justificación oportuna de todas las ausencias y no autorizarán dentro de la jornada laboral, aquellas ausencias que puedan realizarse fuera de la jornada de obligada permanencia en el centro, salvo las que correspondan al cumplimiento de un deber inexcusable, que deba ejecutarse necesariamente en dicho periodo.

Las resoluciones de la Dirección del centro agotan la vía administrativa al considerarse dictadas por la Dirección General de Personal a todos los efectos y en consecuencia, podrán ser recurridas potestativamente en reposición ante la misma.

11.6. Las solicitudes de permisos y licencias del personal docente que preste servicios en centros no dependientes de la Consejería competente en materia de educación deberán ser trasladadas por la Dirección de estos centros para su resolución a la Dirección Territorial correspondiente, visadas por la Inspección Educativa de zona.

11.7. Al personal docente que preste servicios en los Equipos de Orientación Educativa y Psicopedagógicos les será de aplicación en materia de tramitación de permisos y licencias lo regulado en su normativa específica, y en su defecto, lo dispuesto en la presente Resolución.

11.8. La solicitud de permisos y licencias que corresponda conceder a las Direcciones Territoriales de Educación, deberá ser resuelta en el plazo máximo de 10 días antes de su disfrute por parte del docente. El impreso de solicitud deberá venir acompañado del visto bueno de la Dirección del centro, salvo cuando sea esta la persona solicitante, en cuyo caso el visto bueno será de la Inspección Educativa, sin que tales pronunciamientos tengan carácter vinculante en ningún caso, si bien en caso de disconformidad deberá motivarse la misma.

Las resoluciones de las Direcciones Territoriales de Educación agotan la vía administrativa al considerarse dictadas por la Dirección General de Personal a todos los efectos y, en consecuencia, podrán ser recurridas potestativamente en reposición ante la misma.

11.9. Los permisos o licencias cuya resolución corresponda a la Dirección General de Personal se ajustarán en su tramitación a lo dispuesto en las normas que rijan la convocatoria correspondiente o, en su defecto, por lo regulado en el apartado anterior para los supuestos de concesión por las Direcciones Territoriales de Educación

11.10. Una vez disfrutado el permiso el docente deberá reintegrarse inmediatamente a su respectivo puesto. En caso de no hacerlo, la dirección del centro lo comunicará por escrito a la Dirección Territorial correspondiente.

11.11. Para las reducciones de jornada, el horario efectivo de trabajo será el de los horarios parciales que figuran en las instrucciones de comienzo de curso.

11.12. Con carácter general se concederá un solo permiso por cada hecho causante, salvo que se exprese explícitamente otra cosa en el articulado de esta Resolución o exista compatibilidad explícita en los mismos.

Anexo II.
Competencias en la resolución de los permisos

Órgano competente	Permiso
Dirección del centro	5.1. Traslado de domicilio 5.2. Ausencias por violencia de género 6.1.2. Asistencia a cursos de formación y perfeccionamiento 6.4. Participación en exámenes finales y demás pruebas 7.1. Cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal y por deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral 7.2. Permiso electoral 8.4. Lactancia de hijo menor de 12 meses 8.6. Nacimiento de hijos prematuros o que deban permanecer hospitalizados a continuación del parto 8.9. Realización de exámenes prenatales, de técnicas de preparación al parto y de reproducción asistida 9.1. Fallecimiento, accidente o enfermedad grave de familiar 10.1. Enfermedad
Dirección Territorial	3.2. Vacaciones 5.4. Matrimonio o unión de hecho 5.5. Asuntos propios 6.1.2. Realización de cursos o estancias formativas 6.3. Formación Militar 7.2. Dispensa por campaña electoral 8.1.2. Maternidad por adopción o acogimiento 8.2. Paternidad por nacimiento, adopción o acogimiento 8.3. Desplazamiento previo por adopción internacional 8.5. Acumulación de lactancia por hijo menor de 12 meses 8.7. Reducción de jornada por nacimiento de hijos prematuros o que deban permanecer hospitalizados a continuación del parto 8.8. Riesgo durante el embarazo o lactancia 8.10. Estado de gestación 9.1. Enfermedad grave de familiar 9.2. Desplazamiento de isla para la atención de familiar de primer grado con enfermedad muy grave 10.3. Reconocimiento accidente laboral al personal que pertenece al Régimen de Mutualidad de Funcionarios Civiles del Estado (MUFACE)
Dirección General de Personal	5.3. Reducción de jornada a causa de violencia de género 5.6. Reducción de jornada al personal docente que le falte menos de diez años para cumplir la edad de jubilación forzosa. 5.7. Reducción de jornada por interés particular 5.8. Víctimas del Terrorismo 6.2. Realización de estudios 7.3. Realización de funciones sindicales y representación del personal 9.3. Reducción de jornada por guarda legal o cuidado directo de un familiar hasta segundo grado 9.4. Reducción de jornada para el cuidado de un familiar de primer grado con enfermedad muy grave 9.5. Cuidado de un hijo menor afectado por cáncer u otra enfermedad grave.
Dirección General con competencia en Inspección Médica	8.1.1. Maternidad por parto 10.2. Licencia de enfermedad 10.3. Licencia de enfermedad por accidente laboral