



ANEXO II

TEXTO REFUNDIDO DE LAS LICENCIAS Y PERMISOS DEL PERSONAL DE LA DIPUTACIÓN FORAL DE GIPUZKOA

INDICE:

1. Tipos de licencias y permisos.
2. Definición de licencias y permisos.
3. Solicitudes.
4. Concesión.
5. Disfrute de licencias y permisos:
 - a).- Por enfermedad o accidente.
 - b).- Por gestación, alumbramiento y lactancia.
 - c).- Por paternidad.
 - d).- Por adopción o acogimiento.
 - e).- Por matrimonio propio o de parientes.
 - f).- Por enfermedad grave o fallecimiento de parientes.
 - g).- Por cuidado de menores o personas con discapacidad física o psíquica.
 - h).- Por traslado o mudanza del domicilio habitual.
 - i).- Por cumplimiento de deberes inexcusables de carácter público o personal.
 - j).- Por ejercicio de funciones de representación sindical o de personal.
 - k).- Por acudir a consultas, tratamientos y exploraciones de tipo médico.
 - l).- Por acompañamiento a consultas médicas, conciliación de la vida familiar y laboral.
 - m).- Por realización de estudios en Centros Oficiales.
 - n).- Por asuntos particulares.
 - ñ).- Por antigüedad.
 - o).- Para participar en cursos selectivos o períodos de prácticas.
 - p).- Por detención de un familiar.
 - q).- Por razón de violencia en el núcleo familiar.
 - r).- Por realización de estudios o pruebas de promoción profesional interna.
 - s).- Por asuntos propios.
 - t).- Por asistencia a eventos colectivos de carácter científico, técnico, profesional, colegial, asociativo o sindical.



TEXTO REFUNDIDO DE LAS LICENCIAS Y PERMISOS DEL PERSONAL DE LA DIPUTACIÓN FORAL DE GIPUZKOA

1.- TIPOS DE LICENCIAS Y PERMISOS

1.- El personal de la Diputación Foral de Gipuzkoa en situación administrativa de servicio activo pleno tendrá derecho a licencia por los motivos siguientes, de conformidad con los requisitos y condiciones que regulan cada uno de ellos:

- a).- Por enfermedad o accidente.
- b).- Por gestación, alumbramiento y lactancia.
- c).- Por paternidad.
- d).- Por adopción o acogimiento.
- e).- Por matrimonio propio o de parientes.
- f).- Por enfermedad grave o fallecimiento de parientes.
- g).- Por cuidado de menores o personas con discapacidad física o psíquica.
- h).- Por traslado o mudanza del domicilio habitual.
- i).- Por cumplimiento de deberes inexcusables de carácter público o personal.
- j).- Por ejercicio de funciones de representación sindical o de personal.
- k).- Por acudir a consultas, tratamientos y exploraciones de tipo médico.
- l).- Por acompañamiento a consultas médicas, conciliación de la vida familiar y laboral.
- m).- Por realización de estudios en Centros Oficiales.
- n).- Por asuntos particulares.
- ñ).- Por antigüedad.
- o).- Para participar en cursos selectivos o períodos de prácticas.
- p).- Por detención de un familiar.
- q).- Por razón de violencia en el núcleo familiar.

2.- Igualmente podrá concedérsele permiso:

- r).- Por realización de estudios o pruebas de promoción profesional interna.
- s).- Por asuntos propios.
- t).- Por asistencia a eventos colectivos de carácter científico, técnico, profesional, colegial, asociativo o sindical.

2.- DEFINICIÓN DE LICENCIAS Y PERMISOS

1.- El disfrute de las licencias correspondientes a casos debidamente justificados constituye un derecho objetivo del empleado público, dado que comporta exigencias de carácter humano, social y sindical, que no pueden ser desatendidas, por lo que su concesión no es facultad discrecional sino obligación correlativa de la entidad foral.



2.- El disfrute de los permisos y de las licencias de carácter voluntario, regulados en los puntos n) y ñ) del apartado 1 del artículo anterior (por asuntos particulares y por antigüedad), está supeditado a las necesidades del servicio, por lo que su concesión es discrecional.

3.- Los miembros de las parejas de hecho tendrán la misma consideración que los cónyuges a los efectos de lo previsto en la Ley de la Función Pública Vasca y en el resto de normas que regulan el estatuto del empleado público de la Diputación Foral de Gipuzkoa, en cuanto a licencias, permisos, y situaciones administrativas, siempre que su condición resulte acreditada conforme a lo previsto en la Ley reguladora de las parejas de hecho.

4.- Cuando la jornada laboral del día en que se disfrute la licencia o permiso sea superior a la normal por causa de calendarios especiales que prevean este tipo de jornada, el cómputo de días de licencia o permiso se efectuará contabilizando un día por cada módulo equivalente a más o menos ocho horas de jornada laboral diaria, de acuerdo con la siguiente tabla:

Jornada de	Módulos
24 horas	3 módulos
10 horas	1 módulo
menos de 8 horas	1 módulo

En ningún caso el disfrute de licencias y permisos generará compensación de horas adicionales.

3.- SOLICITUDES

1.- La persona solicitante de licencia o permiso deberá cursar sus peticiones mediante escrito dirigido al Diputado/a Foral que tenga atribuidas las competencias en materia de régimen jurídico del personal de la entidad foral, al menos con la antelación suficiente, salvo casos excepcionales debidamente justificados, para que el órgano competente pueda resolver, aportando, en todo caso, documentación fehaciente que fundamente la petición.

2.- Lo dispuesto en el párrafo anterior no afecta a los permisos para asistir a eventos colectivos de carácter sindical, para cuyo disfrute será suficiente dirigir escrito al Diputado/a Foral que tenga atribuidas las competencias en materia de régimen jurídico del personal de la entidad foral, con una antelación de 48 horas a la fecha de disfrute.



4.- CONCESIÓN

1.- La concesión de licencias y permisos corresponderá al Diputado/a Foral que tenga atribuidas las competencias en materia de régimen jurídico del personal de la entidad, quien dictará al efecto la oportuna resolución, previo informe propuesta del responsable de personal, quien, a su vez, lo requerirá a la jefatura inmediata de la persona solicitante. En todo caso, se adoptarán las medidas necesarias para que la ausencia del empleado/a que disfrute la licencia o permiso no produzca detrimento al servicio.

2.- La Dirección General de Función Pública queda facultada para resolver las dudas que se presenten y adoptar los criterios no previstos y complementarios necesarios que serán comunicados a la representación del personal.

5.- DISFRUTE DE LICENCIAS Y PERMISOS

1.- Salvo en el supuesto de compatibilidad entre la pausa para la lactancia y la reducción de la jornada para el cuidado de menores o personas con discapacidad física o psíquica, en ningún caso podrá simultanearse el disfrute de más de una de las modalidades de licencias y permisos, y la concedida con posterioridad en el tiempo, anula a la que se viene disfrutando con anterioridad, cuando se hubiese agotado el plazo por el que fue concedida.

2.- Las interrupciones en la prestación de trabajos derivadas del disfrute de licencias y permisos por parte del personal de la Diputación Foral, no alteran en absoluto la situación de servicio activo del mismo.

3.- Transcurrido el período de disfrute de las licencias y permisos correspondientes, la persona empleada deberá reintegrarse inmediatamente a su respectivo puesto de trabajo, so pena de incurrir en responsabilidad disciplinaria, ello salvo en casos excepcionales debidamente justificados.

a).- Licencia por enfermedad o accidente.

1.- El personal de la Diputación Foral de Gipuzkoa, en los supuestos de enfermedad o accidente que les incapacite para el normal desarrollo de sus funciones, siempre y cuando este extremo venga avalado por informe facultativo y baja de los servicios de la asistencia sanitaria correspondiente, tendrá derecho a licencia por todo el tiempo necesario para su total restablecimiento, así como por el período de tramitación del pertinente expediente de incapacidad permanente, pudiendo la entidad hacer uso, con carácter previo, de todos los medios legales de garantía con el fin de proceder al reintegro de las cantidades anticipadas.

2.- El personal, en esos supuestos de enfermedad o accidente, está obligado a comunicar la ausencia a su jefe inmediato, así como a hacer llegar al Servicio de Función Pública el correspondiente parte de baja, expedido por el servicio de asistencia sanitaria correspondiente, en el plazo de tres días desde su expedición.



3.- La Dirección General de Función Pública podrá hacer girar visitas domiciliarias para comprobar la veracidad de los datos de la incapacidad temporal, así como el cumplimiento de las instrucciones de salidas del domicilio y de horarios recibidas del personal asistencial en orden a su curación y, a través del Servicio de Función Pública, se podrá citar a la persona en situación de incapacidad temporal para el trabajo para conocer el estado y evolución de la enfermedad.

En circunstancias especiales, si la persona en situación de incapacidad temporal para el trabajo por enfermedad o accidente precisara ausentarse del municipio en que reside deberá solicitar un permiso especial, cuya concesión será previamente informada al Servicio de Función Pública.

4.- Para el análisis y seguimiento de la problemática relacionada con las situaciones de incapacidad temporal para el trabajo prolongadas, se constituye una Comisión de Seguimiento de Incapacidades Temporales, integrada por cuatro miembros; un representante de la Dirección General de Función Pública, la Jefatura del Servicio de Función Pública, el responsable de salud laboral, y el representante de la Junta de Personal. La Comisión de Seguimiento de Incapacidades Temporales adoptará acuerdos por mayoría simple y trasladará sus propuestas a la Dirección General de Función Pública.

5.- En caso de situaciones de incapacidad temporal para el trabajo por enfermedad, los/as empleados/as percibirán el cien por cien de las retribuciones, hasta un máximo de seis meses, transcurridos los cuales percibirán el ochenta por ciento de las mismas. A estos efectos, se considerará que una segunda incapacidad temporal para el trabajo por enfermedad es la misma incapacidad temporal para el trabajo que la primera, si las dos tienen motivos idénticos y no ha mediado entre ellas, al menos, un mes natural de trabajo activo.

6.- En caso de incapacidad temporal para el trabajo por enfermedad profesional o accidente laboral, la entidad proporcionará en todos los casos, los oportunos auxilios económicos complementarios hasta completar las citadas retribuciones en el cien por cien, salvo coexistencia con seguros complementarios de igual carácter, en cuyo caso, podrán no ser acumulados.

7.- Si durante el transcurso de la licencia por enfermedad o accidente la persona que la viniera disfrutando se dedicase a una actividad incompatible con la causa de la enfermedad o accidente que motivó la incapacidad temporal para el trabajo, no percibirá remuneración alguna e incurrirá en responsabilidad disciplinaria.

8.- Aquellas personas que prolonguen voluntaria o injustificadamente la licencia por enfermedad o accidente, con independencia de cualesquiera otras responsabilidades, incurrirá en responsabilidad disciplinaria.



b).- Licencia por gestación, alumbramiento y lactancia.

1.- Por razón de gestación, las empleadas embarazadas tendrán derecho a disfrutar de licencia para acudir a la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto por el tiempo necesario, siempre que no existan horas de consulta fuera de la jornada de trabajo.

2.- En el supuesto de parto, se tendrá derecho a disfrutar de la correspondiente licencia por gestación y alumbramiento. La citada licencia tendrá una duración de 126 días naturales consecutivos, que podrán ser distribuidos libremente por la afectada, con la condición de que al menos 42 días naturales sean disfrutados después del 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 de la licencia. Esta licencia se ampliará en 20 días naturales más en el supuesto de discapacidad del hijo/a y en los supuestos de parto múltiple alcanzando los 146 días de duración.

Sin perjuicio de las 6 semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que la madre y el padre trabajen, ésta, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del periodo de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir disfrutando de la licencia inicialmente cedida, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal. A los efectos previstos en este apartado se deberá acreditar fehacientemente que ambos padres trabajan. Aquellos que no fueran trabajadores por cuenta ajena deberán acreditar estar dados de alta en el Impuesto de Actividades Económicas y demostrar ingresos superiores al salario mínimo interprofesional.

En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de los referidos 126 días naturales establecidos con carácter general o 146 días naturales que corresponden en el supuesto de discapacidad del hijo/a y en los supuestos de parto múltiple.

Si, una vez agotado el período total de la licencia, la empleada pública continuase necesitando asistencia sanitaria y se encontrase incapacitada para incorporarse al normal desempeño de su trabajo, pasará a la situación de incapacidad temporal para el trabajo, debiendo observar, al efecto, los trámites preceptivos.

En los supuestos de parto prematuro y en aquellos supuestos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el período de la licencia se ampliará en tantos días como el neonato se encuentre hospitalizado, con un máximo de 91 días naturales adicionales.



3.- La licencia por gestación y alumbramiento se justificará y concederá en forma análoga a la licencia por enfermedad o accidente. Así, su concesión deberá ser solicitada acompañando al correspondiente escrito certificado médico oficial en el que se testimonie el hecho de encontrarse en el período antes del parto, y expresando en dicho escrito si se desea acumular el tiempo no disfrutado antes del mismo. Posteriormente, deberá acreditarse también mediante certificado médico oficial, o presentación del libro de familia, la fecha en que tuvo lugar el alumbramiento.

4.- Durante el disfrute de esta licencia se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Diputación Foral de Gipuzkoa, así como en las convocatorias de promoción interna y convocatorias para la provisión temporal de puestos de la Diputación Foral de Gipuzkoa.

5.- Asimismo, se tendrá derecho a una pausa diaria de una hora en el trabajo, que se podrá dividir en dos fracciones, cuando se destine a la lactancia, natural o artificial, del menor de doce meses. La madre, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada de trabajo en media hora al inicio y al final de la jornada o en una hora al inicio o al final de la jornada, con la misma finalidad. El derecho a la pausa o a la reducción en la jornada laboral, para el caso de lactancia artificial, podrá hacerse extensivo al padre, previa solicitud y justificación por parte de éste, que deberá señalar la condición de trabajadora de la madre, con criterios de acreditación análogos a los señalados en el párrafo segundo del apartado 2, y su renuncia o imposibilidad para disfrutar la licencia.

Se podrá optar por hacer uso de la licencia a que se refiere el párrafo anterior o bien por acumular las horas de lactancia computándose día a día, bien inmediatamente después de la baja maternal y en su totalidad, bien comenzando el disfrute de la hora diaria y acumulando, desde una fecha determinada, todas las horas que resten por disfrutar, siendo el mínimo de horas que pueden acumularse las correspondientes a un mes.

Esta licencia de lactancia se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

6.- A esta licencia por gestación, alumbramiento y lactancia se podrá acumular el período de vacaciones que corresponda al empleado/a, aunque haya expirado el año natural al que corresponde siempre que se disfrute una vez finalizada esta licencia sin interrupción.

c).- Licencia por paternidad.

1.- Tal y como establece la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el año 2009, con el objetivo de dar cumplimiento a lo previsto en la disposición transitoria novena de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, la suspensión del contrato de trabajo por paternidad tendrá una duración de veinte días cuando el nuevo nacimiento, adopción o acogimiento se produzca en una familia numerosa, cuando la familia adquiera dicha condición con el nuevo nacimiento, adopción o acogimiento o cuando en la familia haya una persona con discapacidad.



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

2.- En el resto de supuestos se aplicarán los siguientes días:

Año	Licencia
Para el año 2009	18 días
Para el año 2010	20 días
Para el año 2011	24 días

Esta disposición será de aplicación a los nacimientos, adopciones o acogimientos que se produzcan o constituyan a partir de la fecha de aprobación del presente Acuerdo por el Consejo de Diputados.

d).- Licencia por adopción o acogimiento.

1.- En los supuestos de adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, de menores de hasta seis años, se tendrá derecho a una licencia que se equipara a la correspondiente al alumbramiento, contada a elección del empleado/a, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, o bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción. Esta licencia se ampliará en 20 días naturales más en el supuesto de discapacidad del menor y en los supuestos de adopción y acogimiento múltiple.

2.- Si la persona adoptada, o acogida, es menor de edad pero es mayor de seis años, la licencia tendrá una duración de 112 días. Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad de la persona menor adoptada o acogida y en los supuestos de adopción o acogimiento múltiple.

3.- El cómputo del plazo se contará a elección del empleado/a, 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 períodos de disfrute de este permiso.

4.- Si fuera necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen de la persona adoptada, en los casos de adopción o acogimiento internacional, y así se acreditara suficientemente, se tendrá derecho, además, a una licencia de hasta dos meses de duración, percibiendo durante este período exclusivamente las retribuciones básicas.

La licencia en ese período estará supeditada a la adopción efectiva y, en caso de no constituirse la adopción, ese tiempo disfrutado será a cargo y cuenta de la persona solicitante.



5.- Con independencia de la licencia de hasta dos meses prevista en el número anterior y para el supuesto contemplado en dicho número, la licencia por adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución judicial por la que se constituya la adopción o la decisión administrativa o judicial de acogimiento.

6.- El período de licencia se distribuirá a opción de la persona interesada, que podrá disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre en períodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

7.- Durante el disfrute de esta licencia se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Diputación Foral de Gipuzkoa, así como en las convocatorias de promoción interna y convocatorias para la provisión temporal de puestos de la Diputación Foral de Gipuzkoa.

e).- Licencia por matrimonio propio o de parientes.

1.- Por razón de matrimonio propio, se tendrá derecho a una licencia de veinte días naturales consecutivos de duración, que se podrá disfrutar, incluyendo el día de la celebración, con anterioridad o posterioridad a la fecha de la misma, y pudiendo también hacerlo inmediatamente y sin interrupción con las vacaciones.

2.- Cuando se disfrute de la licencia prevista en el presente artículo como consecuencia de la constitución de pareja de hecho, se deberá presentar, en el plazo de dos meses a partir de la fecha de concesión de la licencia, el certificado de Registro de Parejas de Hecho.

En todo caso el día de la modificación de la situación personal así documentada deberá estar incluido dentro de los veinte días naturales de la licencia.

3.- En el caso de que se celebren ceremonias distintas en diferentes días, la licencia deberá solicitarse para una sola de ellas, decidiendo la persona beneficiaria por cual de ellas opta.

4.- No podrá concederse otra nueva licencia por este concepto en el plazo de cuatro años.

5.- Cuando el matrimonio lo contraigan padres, padres políticos, hermanos, hermanos políticos, hijos, nietos o abuelos del personal de la Diputación Foral de Gipuzkoa, éste tendrá derecho a una licencia de un día natural en la fecha de su celebración, y si el hecho que origina la concesión de la licencia se produjese a más de 150 kms del lugar de residencia habitual del empleado/a, la licencia se podrá ampliar en dos días naturales, uno previo al inicio de la licencia para el desplazamiento de ida y el otro a su finalización, para el trayecto de regreso.



f).- Licencia por enfermedad grave o fallecimiento de parientes.

1.- El personal de la Diputación Foral de Gipuzkoa tendrá derecho a la siguiente licencia por internamiento o enfermedad grave de parientes:

- Cinco días laborales por internamiento o enfermedad de cónyuge y de familiar de primer grado de consanguinidad, con el límite anual de diez días.

- Tres días laborales por internamiento o enfermedad de familiar de primer y segundo grado de afinidad, de familiar de segundo grado de consanguinidad y de convivientes, con el límite anual de seis días.

En aquellos casos en que tras la intervención quirúrgica del padre, madre, cónyuge o hijos/as no haya internamiento, pero por las características de la intervención se requiera una estancia en el domicilio en situación de dependencia, la licencia abarcará el día de la intervención y el día natural siguiente. La situación de dependencia se acreditará por el médico que interviene.

Cuando el hecho que origina la concesión de la licencia se produjese a más de 150 kms del lugar de residencia habitual del empleado/a, la licencia se podrá ampliar en dos días naturales, uno previo al inicio de la licencia para el desplazamiento de ida y el otro a su finalización, para el trayecto de regreso.

No será de aplicación la ampliación por distancia en el caso de una segunda licencia y siguientes.

2.- El personal de la Diputación Foral de Gipuzkoa tendrá derecho a la siguiente licencia por fallecimiento de familiares:

- Cinco días laborales consecutivos por fallecimiento de cónyuge y de familiar de primer grado de consanguinidad.

Excepcionalmente a lo establecido en “Definición de licencias y permisos” apartado 4, en el caso de fallecimiento de padre, madre, cónyuge e hijos/as, aunque la jornada laboral del día en que se disfrute esta licencia sea superior a la normal, por causa de calendarios especiales que prevean este tipo de jornada, se dispondrá de cinco días laborales consecutivos.

- Dos días naturales y uno hábil por fallecimiento de familiar de primer y segundo grado de afinidad, de familiar de segundo grado de consanguinidad y de convivientes.

Cuando el hecho que origina la concesión de la licencia se produjese a más de 150 kms del lugar de residencia habitual del empleado/a, la licencia se podrá ampliar en dos días naturales, uno previo al inicio de la licencia para el desplazamiento de ida y el otro a su finalización, para el trayecto de regreso.



g).- Licencia por cuidado de menores o personas con discapacidad física o psíquica.

1.- Reducción de jornada por cuidado de menores o personas con discapacidad física o psíquica.

El personal con hijos o hijas menores de 14 años y el personal que atiende o cuida a un familiar hasta el 2º grado de consanguinidad o afinidad, o cualquier otra persona por tener dificultades de movilidad o padecer una enfermedad grave continuada, si mediara convivencia acreditada mediante certificado de empadronamiento, podrá solicitar la reducción de su jornada laboral ordinaria en 1/2, 1/3, 1/5 ó 1/8.

La reducción de jornada será concedida por periodos mínimos de 14 días naturales y tanto la fecha de inicio como la de finalización deberá comunicarse por escrito al Servicio de Función Pública con una antelación mínima de siete días hábiles, plazo que se computará a partir del día siguiente a la recepción de la comunicación en el registro de entrada del Departamento de Presidencia y Administración Foral.

La reducción de jornada se autorizará por Resolución del Director General de Función Pública, previa petición de la persona interesada y acreditación del cumplimiento de los requisitos para su concesión, y en su caso atendiendo a las circunstancias especiales que puedan concurrir. Además, la persona solicitante comunicará al Servicio de Función Pública el horario laboral a realizar, previa comunicación y acuerdo con el/la Jefe del Servicio correspondiente.

La Dirección General de Función Pública queda facultada para resolver las dudas que se presenten y adoptar los criterios no previstos y complementarios necesarios que serán comunicados a la representación del personal.

La reducción de la jornada conllevará la reducción proporcional de las retribuciones.

2.- Flexibilidad horaria.

Todo el personal afectado por el presente Acuerdo con calendario laboral nº 1 y que actualmente dispone de una flexibilidad horaria de 45 minutos, a partir de la fecha de aprobación del presente Acuerdo por el Consejo de Diputados, dispondrá de una flexibilidad de 60 minutos en la entrada y en la salida de su jornada laboral diaria. El horario de entrada será desde las 7:30 hasta las 8:30 horas y el horario de salida desde las 14:40 hasta las 15:40 horas, incluyendo una pausa de 20 minutos diaria, con posibilidad de disfrutarla en el exterior del centro de trabajo, entre las 9 y las 14 horas.

Flexibilidad adicional: Por otro lado, cuando dicho personal tenga hijos/as menores de 14 años dispondrá además, siempre que no se produzca un deterioro del interés público, de 30 minutos adicionales de flexibilidad en la entrada, es decir, hasta las 9:00 horas, debiendo retrasar la salida el tiempo suficiente hasta completar la jornada laboral diaria.



Asimismo, dispondrá de 30 minutos adicionales de flexibilidad en la entrada, concretamente hasta las 9:00 horas, para atender o cuidar a un familiar hasta el 2º grado de consanguinidad o afinidad, o a cualquier otra persona por tener dificultades de movilidad o padecer una enfermedad grave continuada, si mediara convivencia acreditada mediante certificado de empadronamiento, debiendo retrasar la salida el tiempo suficiente hasta completar la jornada laboral diaria.

La flexibilidad adicional a la que hace referencia el párrafo anterior deberá solicitarse al Director General de Función Pública mediante solicitud motivada y documentada. La Dirección General de Función Pública podrá solicitar los informes y documentación adicional que estime procedentes y concederá o denegará tal flexibilidad adicional, analizando caso por caso, teniendo en cuenta que el objeto de la misma ha de ser la atención directa y cuidado de las personas citadas.

La Dirección General de Función Pública queda facultada para resolver las dudas que se presenten y adoptar los criterios no previstos y complementarios necesarios que serán comunicados a la representación del personal.

No serán acumulables las flexibilidades adicionales citadas en los párrafos precedentes (Por hijos/as menores de 14 años y cuidado de familiares hasta segundo grado).

La Diputación Foral de Gipuzkoa se compromete a estudiar la aplicación de la flexibilidad horaria a otros colectivos que actualmente no disponen de la misma y ampliarla a otros supuestos en que no se aplica la flexibilidad del calendario laboral número 1.

h).- Licencia por traslado o mudanza de domicilio habitual.

1.- Con motivo de efectuarse el traslado o la mudanza del domicilio habitual de una persona empleada, ésta tendrá derecho a una licencia de un día natural de duración. La justificación documental de esta licencia requerirá la presentación del certificado de empadronamiento en el nuevo domicilio con una fecha que no difiera en más de cuatro meses con el día en que se disfrute de la licencia.

i).- Licencia por cumplimiento de deberes inexcusables de carácter público y personal.

1.- Para el cumplimiento de deberes inexcusables de carácter público y personal, se tendrá derecho a licencia durante el tiempo necesario para su cumplimiento, siempre y cuando tal cumplimiento no pueda efectuarse fuera del horario de trabajo.

2.- A los efectos del Acuerdo se considerarán deberes inexcusables de carácter público y personal los siguientes:

a) Expedición y renovación del D.N.I., permiso de conducir, pasaporte y certificados expedidos por registros de organismos oficiales.

b) Citaciones de Juzgados, Tribunales y Comisarías.



c) La asistencia a reuniones de los Órganos de Gobierno y Comisiones dependientes de los mismos de que formen parte en calidad de cargo electivo como concejal, diputado/a, procurador/a en juntas o parlamentario/a. Cuando el cumplimiento de estos deberes suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del veinte por ciento de las horas laborales en un período de tres meses, la persona afectada podrá pasar a la situación administrativa de excedencia forzosa si así lo solicita. En el caso de que el/la empleado/a, por cumplimiento de los deberes o desempeño de los cargos referidos, perciba indemnizaciones o dietas, se descontará el importe de las mismas de las retribuciones a que tuviera derecho en la Diputación Foral de Gipuzkoa.

j).- Licencia por ejercicio de funciones de representación sindical o del personal.

1.- Los/as empleados/as que ejerzan funciones de representación sindical del personal al amparo de lo establecido en la normativa aplicable, tendrán derecho a disfrutar de la correspondiente licencia, de conformidad con las circunstancias, plazos, requisitos y prescripciones que en la misma se establezcan, previa comunicación a la Dirección General de Función Pública.

2.- En todo caso, los/as empleados/as que formen parte de la mesa negociadora del Acuerdo, tanto en esta edición como en sucesivas, tendrán derecho a un licencia retribuida por el tiempo necesario para asistir a cuantas reuniones sean necesarias para la substanciación de la negociación colectiva, con la sola obligación por su parte de dar previamente cuenta por escrito a su respectiva jefatura inmediata de las ausencias al trabajo derivadas de tal contingencia.

k).- Licencia para acudir a consultas, tratamientos y exploraciones de tipo médico.

1.- Los/as empleados/as tienen derecho a licencia para acudir a consultas, tratamientos y exploraciones de tipo médico durante la jornada de trabajo, siempre que las asistencias estén debidamente justificadas, y que los centros donde se efectúen no tengan establecidas horas de consulta que permitan acudir a ellos fuera del horario de trabajo.

2.- Asimismo los/as empleados/as tienen derecho a licencia para acompañamiento de padres e hijos/as menores de edad, siempre que las asistencias estén debidamente justificadas, y que los centros donde se efectúen no tengan establecidas horas de consulta que permitan acudir a ellos fuera del horario de trabajo.

3.- Los/as empleados/as no podrán hacer uso de este derecho por un período superior a seis horas mensuales. El uso de esta licencia deberá ser justificado fehacientemente por quien la utilice.

4.- Cuando los/as empleados/as deban acudir a consultas o tratamientos y exploraciones de tipo médico por rigurosa prescripción facultativa quedan exceptuados de la limitación del párrafo anterior.



l).- Licencia por acompañamiento a consultas médicas, conciliación de la vida familiar y laboral.

1.- Se podrá conceder permiso por acompañamiento a consultas médicas de hijos/as o cónyuge, siempre que el mismo esté debidamente justificado y que no existan horas de consulta fuera de la jornada de trabajo. El permiso no excederá de cuatro horas al mes, debiendo recuperar las horas utilizadas de acuerdo con el/la Jefe del Servicio, preferentemente en el mismo mes en que se hayan disfrutado.

m).- Licencia por realización de estudios en Centros Oficiales.

1.- Para la realización de estudios para la obtención de títulos académicos oficiales, el personal fijo en situación de servicio activo tendrá derecho a la licencia necesaria para concurrir a exámenes oficiales académicos a razón de dos días por año natural y asignatura, y, en todo caso, por un período no superior a diez días naturales al año, que se podrá ampliar en dos días más al año, si los exámenes se realizasen a más de 150 kms. del lugar de residencia de la persona examinada, uno previo al inicio de la licencia para el desplazamiento de ida y el otro a su finalización, para el trayecto de regreso.

n).- Licencia por asuntos particulares.

1.- El permiso por asuntos personales, actual licencia por asuntos particulares, a que hace referencia el Acuerdo del Consejo de Diputados de 18 de noviembre de 2008, tendrá una duración de seis días por año completo continuado de servicios o, en su caso, proporcional al tiempo trabajado, bien en jornadas completas o en horas.

Los días de licencia por asuntos particulares deberán ser disfrutados en el año natural al que correspondan. Si por cualquier motivo no pudieran ser disfrutados a lo largo del año natural se perderá el derecho a disfrutar de los mismos.

Dicha licencia absorbe, tanto la licencia por asuntos propios regulada en el Convenio de la Diputación Foral de Gipuzkoa para el período 2005 - 2007, como el permiso por asuntos particulares que establece el Estatuto Básico del Empleado Público.

Asimismo, se dispondrá de dos días anuales con carácter recuperable.

2.- A las personas que celebren el día del patrón se les descontará un día de "Otros" o de licencia por asuntos particulares, en su caso.

3.- El disfrute de esta licencia estará supeditado a las necesidades del servicio, por lo que su concesión es discrecional.



ñ).- Licencia por antigüedad.

1.- Los/as empleados/as que estén prestando servicios en la Diputación Foral de Gipuzkoa, en función de la antigüedad que tengan reconocida legalmente, dispondrán, anualmente, de los días de libranza correspondientes conforme a lo establecido en la siguiente tabla, incrementándose en un día adicional por cada trienio reconocido a partir del octavo:

Antigüedad reconocida	Días por antigüedad
5 trienios	1 día
6 trienios	2 días
8 trienios	3 días

2.- El derecho a disfrutar de dichos días de libranza se hará efectivo a partir del año natural siguiente al de cumplimiento de la antigüedad que genera tal derecho.

3.- Los días de libranza siempre deberán ser disfrutados en el año natural al que correspondan. Si por cualquier motivo no pudieran ser disfrutados a lo largo del año natural, se perderá el derecho a disfrutar de los mismos.

Corresponderá disfrutar los días citados por año completo continuado de servicio o, en su caso, proporcionalmente al tiempo trabajado en el año en que se disfruten. El disfrute será por jornadas completas o en horas.

4.- El disfrute de esta licencia estará supeditado a las necesidades del servicio, por lo que su concesión es discrecional.

o).- Licencia para participar en cursos selectivos o períodos de prácticas.

1.- Podrá concederse dicho permiso al personal funcionario de carrera, para la participación en cursos selectivos o períodos de prácticas encaminados al acceso a escalas de la propia Administración o de otras distintas. Este permiso se otorgará por el periodo de duración del curso selectivo y/o período de prácticas, y no dará lugar a retribución alguna.

p).- Licencia por detención de un familiar.

1.- Se tendrá derecho a esta licencia por la detención de un familiar de primer grado por el tiempo necesario para las gestiones oportunas. Esta licencia no podrá ser superior en ningún caso al equivalente a tres días de trabajo por año.



q).- Licencia por razón de violencia en el núcleo familiar.

1.- Permiso por razón de violencia de género sobre la mujer funcionaria: las faltas de asistencia de las funcionarias víctimas de violencia de género, totales o parciales, tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales de atención, siempre y cuando este extremo venga avalado por informe facultativo, baja de los servicios de la asistencia sanitaria y mediare denuncia de los hechos por parte de la víctima.

2.- Asimismo, las funcionarias víctimas de violencia sobre la mujer, para hacer efectiva su protección o su derecho de asistencia social integral, tendrán derecho a la reducción de la jornada con disminución proporcional de la retribución, o la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario o de la aplicación del horario flexible.

3.- Las situaciones de violencia de género que den lugar al reconocimiento de los derechos recogidos anteriormente se acreditarán mediante orden judicial de protección a favor de la víctima. Excepcionalmente podrá acreditarse esta situación, mediante informe del ministerio fiscal que indique la existencia de indicios de que la demandante es víctima de violencia de género hasta que se dicte orden de protección.

r).- Permiso por realización de estudios o pruebas de promoción profesional interna.

1.- La Diputación Foral de Gipuzkoa promocionará, además, la formación profesional de sus empleados/as mediante la organización de cursos:

a) Los cursos podrán realizarse en horas de trabajo que no tendrán carácter de recuperables.

b) La puesta en marcha de estos cursos se impulsará por el Departamento de Presidencia y Administración Foral, que estudiará y propondrá los planes que estime oportunos, previa negociación de los criterios generales de los mismos con la representación del personal.

c) Para el adecuado cumplimiento de lo anterior, la Diputación Foral de Gipuzkoa podrá concertar con el Instituto Vasco de Administración Pública los programas, plazos y fechas de celebración de los cursos de formación.

La formación se realizará preferiblemente fuera de las horas de la jornada habitual. Los cursos organizados o promovidos por la Diputación Foral de Gipuzkoa para los/as empleados/as que se realicen fuera de las horas de jornada habitual, originarán el derecho a la compensación de dichas horas.

La asistencia autorizada a cursos no organizados ni promovidos por la Diputación Foral de Gipuzkoa que se realicen fuera de las horas de jornada habitual, no dará derecho a compensación horaria alguna.



2.- La Diputación Foral de Gipuzkoa correrá con los gastos del curso cuando solicite la asistencia al mismo del empleado/a.

3.- Se podrán conceder permisos al personal fijo por el tiempo necesario para la realización de pruebas de promoción profesional tanto dentro de la Diputación Foral de Gipuzkoa como para pruebas en otra Administración Local o Foral.

s).- Permiso por asuntos propios.

1.- Su concesión y disfrute se encuentra supeditada a las necesidades del servicio y es incompatible con la naturaleza de la relación de empleo del personal temporal.

2.- Los permisos concedidos por asuntos propios no darán lugar a retribución alguna, y su duración será por periodos mínimos de siete días naturales, que acumulados no podrán, en ningún caso exceder de tres meses cada dos años.

3.- Los permisos por asuntos propios se solicitarán mediante el modelo oficial, con todas las firmas requeridas, con una antelación mínima de siete días hábiles a la fecha de inicio de los mismos.

Los plazos citados se computarán a partir del día siguiente a la fecha de registro de entrada de la solicitud en el registro del Departamento de Presidencia y Administración Foral.

t).- Permiso por asistencia a eventos colectivos de carácter científico, técnico, profesional, colegial, asociativo o sindical.

1.- Podrán concederse permisos a los/as empleados/as por un período total fraccionable de 15 días naturales al año, para la asistencia a congresos, cursillos, cursos, seminarios, simposiums, encuentros, certámenes, coloquios, conferencias, reuniones, jornadas y demás eventos colectivos de carácter científico, técnico, profesional, asociativo o sindical.

2.- Si las asistencias fueran promovidas por la propia entidad foral, porque en tales eventos se tratasen materias de interés para la misma, la persona asistente tendrá derecho al abono de la pertinente indemnización por dietas, gastos de viaje, de estancia, y de inscripción u otros y vendrá obligado a evacuar a la mayor brevedad posible, un detallado informe relativo a las experiencias adquiridas y a las posibilidades de aplicación práctica de las mismas en interés del servicio público.

3.- El permiso solicitado por iniciativa exclusiva del empleado/a no causará derecho al abono de indemnización alguna, por ningún concepto ni tan siquiera por dietas, gastos de viaje, de estancia o de inscripción, que correrán a cargo del interesado.