

mismos. Al respecto se estudiarán las opciones de integración de los valores etnográficos y patrimoniales del Espacio entre los elementos de uso público del Paisaje Protegido, así como la posibilidad de instalar un punto de información en la Zona de Uso General.

5. La ordenación y promoción del uso público en el Espacio deberá contemplar de forma expresa las posibilidades del uso y su intensidad en determinados sectores, debido a la presencia de elementos relevantes o de gran fragilidad, para evitar la afluencia de personas hacia los puntos donde éstos se encuentran, salvo que de acuerdo con los estudios disponibles, su integración en labores de uso público no mermen su entidad o, en el caso de elementos de la biota, degraden el área o eviten su extensión.

6. Se atenderá a la divulgación de los valores ecopaisajísticos y patrimoniales del Espacio entre la población insular, de forma especial en el Puerto de La Estaca, Varadero y Timijiraque.

TÍTULO VII

VIGENCIA Y REVISIÓN

Artículo 101.- Vigencia.

1. El presente Plan Especial tendrá una vigencia indefinida, mientras no se revise o modifique el Documento.

2. La entrada en vigor del Plan se producirá al día siguiente de su publicación en el Boletín Oficial de Canarias.

Artículo 102.- Revisión y modificación.

1. La revisión del Plan Especial se regirá por los artículos 45 y 46 del Texto Refundido.

2. La aparición de circunstancias sobrevenidas que afecten a la aplicación del Plan constituye criterio decisivo para evaluar la conveniencia de su modificación o revisión. En cualquier caso, será procedente la revisión o modificación en los supuestos previstos en el artículo 46 del Texto Refundido.

3. La revisión o modificación se regirá por el mismo procedimiento de tramitación y de aprobación que el propio Plan.

Consejería de Empleo y Asuntos Sociales

1714 *Dirección General de Trabajo.- Resolución de 27 de noviembre de 2006, relativa al registro, depósito y publicación del Acuerdo entre el Gobierno de Canarias y las Organizaciones Sindicales presentes en la Mesa General de Empleados Públicos de Canarias sobre acciones a desarrollar del Acuerdo 2003, medidas sobre condiciones laborales y conciliación de la vida familiar y laboral y líneas a desarrollar en el Acuerdo Plurianual.*

Visto el Acuerdo entre el Gobierno de Canarias y las Organizaciones Sindicales presentes en la Mesa General de Empleados Públicos de Canarias sobre acciones a desarrollar del Acuerdo 2003, medidas sobre condiciones laborales y conciliación de la vida familiar y laboral y líneas a desarrollar en el Acuerdo Plurianual, y de conformidad con lo dispuesto en el artº. 90 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y los Reales Decretos 661/1984, de 25 de enero, y 1.033/1984, de 1 de abril, sobre traspaso de funciones y servicios del Estado a la Comunidad Autónoma de Canarias en materia de mediación, arbitraje y conciliación; el Real Decreto 1.040/1981, de 22 de mayo, sobre depósito y registro de Convenios Colectivos, y el reglamento Orgánico de la Consejería de Empleo y Asuntos Sociales, modificado por el Decreto 39/2005; 16 de marzo, Boletín Oficial de Canarias nº 63, de 31 de marzo de 2005, esta Dirección General de Trabajo:

ACUERDA

Primero.- Ordenar la inscripción en el Registro de Convenios Colectivos con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.- Disponer el depósito del texto original.

Tercero.- Disponer su publicación en el Boletín Oficial de Canarias.

Contra el presente acto, que no agota la vía administrativa, cabe recurso de alzada ante el Sr. Consejero de Empleo y Asuntos Sociales, en el plazo de un mes desde la notificación o publicación de la presente resolución, y sin perjuicio de cualquier otro recurso que pudiera interponerse.

Las Palmas de Gran Canaria, a 27 de noviembre de 2006.- El Director General de Trabajo, Pedro Tomás Pino Pérez.

Acuerdo entre el Gobierno de Canarias y las Organizaciones Sindicales presentes en la Mesa General de Empleados Públicos de Canarias sobre acciones a desarrollar del Acuerdo 2003, medidas sobre condiciones laborales y conciliación de la vida familiar y laboral y líneas a desarrollar en el Acuerdo Plurianual.

En Santa Cruz de Tenerife, a 14 de julio de 2006.

En el ámbito laboral del empleo público es indispensable que se produzcan acuerdos que posibiliten avances y el necesario entendimiento entre la representación de los trabajadores y las diversas Administraciones.

En nuestra Comunidad Autónoma se concretaron en el año 2003 en una serie de propuestas destinadas a la mejora de los servicios y de las condiciones laborales y sociales de los empleados públicos. Se observa la necesidad, tanto por parte de las organizaciones sindica-

les como por parte de la Administración, de retomar dichos Acuerdos, de dinamizar acciones acordadas pero que no han seguido el ritmo adecuado, así como de realizar nuevas propuestas. Asimismo, la vigencia del mismo quedaba circunscrita a dicho año 2003, cuestión que debido a la necesaria duración en el tiempo de muchos de los puntos acordados hace necesario un acuerdo que permita la perdurabilidad adecuada.

El Gobierno y las Organizaciones Sindicales representativas en el ámbito de la Mesa General de Negociación de Empleados Públicos de la Administración de la Comunidad Autónoma de Canarias coinciden en acordar las siguientes medidas, debiendo adaptar la normativa actual, en su caso, a los acuerdos alcanzados.

1) Medidas de adecuación inmediata:

- Condiciones laborales y conciliación de la vida familiar y laboral.

- Jornada y horarios.

2) Acuerdo 2003 y nuevas Acciones. Se recogen aquellas medidas que no se han desarrollado lo suficiente, así como nuevas acciones que ambas partes entienden como de mutuo interés.

3) Compromiso de acuerdo plurianual.

1.- MEDIDAS DE APLICACIÓN INMEDIATA.

- Aprobación de nuevas medidas de conciliación de la vida familiar y laboral (anexo 1): se trata con este documento de dar vigencia a medidas acordadas en 2003 cuya duración quedaba restringida a dicho año, así como añadir nuevas propuestas que permitan una mayor y mejor conciliación entre la vida laboral de nuestros empleados públicos y su vida familiar.

- Aprobación de la nueva norma reguladora de la jornada y el horario. Uno de los aspectos que más influyen en la conciliación de la vida familiar y laboral es la no concordancia entre los horarios laborales y los de atención a los miembros de la familia (asistencia a la escuela, enfermedades, ...). En este sentido la posibilidad de compatibilizar los mismos a través de la flexibilización del horario laboral es una de las medidas que mejor han de responder a las necesidades de los empleados públicos, respondiendo la norma aquí presentada a dicho deseo.

2.- ACUERDO 2003 y NUEVAS ACCIONES.

1) Libre Designación.

La provisión y creación de plazas de Libre Designación se ajustará a la normativa vigente y a lo que la Jurisprudencia haya determinado. Se creará una Comisión Técnica que elaborará los criterios que regirán

la Libre Designación. Dichos criterios se añadirán a lo que se determine para la confección de las R.P.T.

2) Culminación del Plan de Empleo.

Negociación sobre un listado de casos de cuáles son las condiciones de ejecución de las sentencias recaídas en el primer concurso de méritos del personal funcionario y convocatoria inmediata del tercer concurso de méritos.

3) Funcionarización.

Determinar las categorías funcionarizables e ir procediendo a las convocatorias de los procedimientos de funcionarización previstos en la Ley 2/2002.

4) Planificación de los Recursos Humanos (Diagnóstico) y Medidas de control del absentismo.

4.1. Constitución de una comisión estable de planificación en la que se abordará:

- Criterios de planificación de los RR.HH. que habrán de seguir todos los Departamentos.

- Estudio del absentismo en los distintos ámbitos, estudiando las causas e incidiendo en las enfermedades profesionales dando especial relevancia al estudio del mobbing.

- Las medidas que permitan un mejor control del absentismo laboral dado que es inminente la aplicación de la jornada flexible.

- Oferta de Empleo Público y reducción de la temporalidad.

- Estudio de un calendario de los diferentes procedimientos relacionados con la gestión de personal.

4.2. Constitución de una comisión específica para el estudio de la carrera profesional y administrativa de los empleados públicos.

5) Cumplimiento del Pacto de Derechos Sindicales.

6) Determinación de los criterios de las unidades de apertura por la tarde y la designación de tales unidades. Se creará una comisión específica al respecto.

Sobre estas acciones, la Administración y las Organizaciones Sindicales muestran su voluntad de abordarlas a lo largo de este año 2006.

3.- LÍNEAS DE ACUERDO PLURIANUAL.

La Administración y las Organizaciones Sindicales muestran su voluntad de negociar un Acuerdo Plurianual en el ámbito de la Administración de la Comunidad

Autónoma de Canarias, con la intención de que el mismo quede concluido el mes de julio de 2006.

Por la Administración, José Miguel Ruano León, Consejero de Presidencia y Justicia.- Por CC.OO., Inocencio González Tosco.- Por U.G.T., Luis Fernando Rodríguez Cruz.- Por IC, Rafael Rodríguez Santana.- Por SEPCA, Fernando Escrich Esteban.

A N E X O I

MEDIDAS SOBRE CONDICIONES LABORALES Y CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL

1.- Vacaciones.

Con carácter general, las vacaciones anuales retribuidas del personal funcionario y laboral serán de un mes natural o de veintidós días hábiles anuales por año completo de servicio o en forma proporcional al tiempo de servicios efectivos y se disfrutarán por los empleados públicos de forma obligatoria dentro del año natural y hasta el quince de enero del año siguiente, en períodos mínimos de cinco días hábiles consecutivos, con arreglo a la planificación que se efectúe por parte de la dirección de cada Departamento u Organismo, previa consulta con los representantes legales de los empleados públicos. A estos efectos, los sábados no serán considerados días hábiles, salvo que en los horarios especiales se establezca otra cosa.

En el supuesto de haber completado los años de antigüedad en la Administración reflejados en el cuadro posterior se tendrá derecho a incrementar los siguientes días de vacaciones anuales:

15 años de servicio: más 1 día hábil.

20 años de servicio: más 2 días hábiles.

25 años de servicio: más 3 días hábiles.

30 o más años de servicio: más 4 días hábiles.

Este derecho se hará efectivo a partir del año natural siguiente al cumplimiento de la antigüedad referenciada.

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

En los supuestos de permiso de maternidad, lactancia o paternidad, las madres o padres podrán disponer del período vacacional que le quede por disfrutar una vez disfrutado el permiso, y a continuación del mismo, aunque haya expirado el año natural al que correspondan las vacaciones.

La duración y régimen de disfrute de las vacaciones del personal adscrito a los órganos de prestación de ser-

vicios sanitarios del Servicio Canario de la Salud, bien sea estatutario, funcionario o laboral, se regirá por su normativa específica, por el Pacto suscrito el 19 de septiembre de 1997 en el ámbito de la Mesa Sectorial de Sanidad entre la Administración Sanitaria de la Comunidad Autónoma de Canarias y las organizaciones sindicales en el sector, sobre permisos, licencias y vacaciones, publicado en el Boletín Oficial de Canarias nº 86, de 15 de julio de 1998, así como por lo previsto en el apartado séptimo del Acuerdo suscrito el 25 de mayo de 2005 en la Mesa Sectorial de Sanidad, aprobado por Acuerdo del Consejo de Gobierno de 1 de junio de 2005 (B.O.C. nº 115, de 14.6.05). Sin perjuicio de ello, a este personal le será de aplicación lo previsto en los dos párrafos anteriores, tanto en lo referido a la interrupción del período vacacional en el caso de baja por enfermedad o maternidad, como en lo concerniente a la disposición del período vacacional que le quede por disfrutar una vez finalizado el permiso de maternidad, paternidad o lactancia, y a continuación del mismo, aún habiendo expirado el año natural al que correspondan las vacaciones.

En la Mesa Sectorial de Sanidad se actualizará el Pacto citado de 19 de septiembre de 1997, de acuerdo al orden de prioridades que se fije en la misma.

2.- Flexibilización de la Jornada y Horarios.

Estas normas no serán de aplicación al personal docente, al personal al servicio de la Administración de Justicia, ni al personal adscrito a los órganos de prestación de servicios sanitarios del Servicio Canario de la Salud, bien sea estatutario, funcionario laboral.

1. Duración máxima. La duración máxima de la jornada general de trabajo en la Administración General de la Comunidad Autónoma de Canarias será de treinta y siete horas y media semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual, equivalente a mil seiscientos cuarenta y siete horas anuales. El personal que ocupe puestos de trabajo con jornada especial realizará una jornada de trabajo de cuarenta horas semanales.

2. Jornada. El horario fijo de presencia en el puesto de trabajo será de 9,00 a 14,30 horas de lunes a viernes. El tiempo restante hasta completar la jornada semanal se realizará en horario flexible, entre las 7,00 y las 9,00 de lunes a viernes, así como entre las 14,30 y las 16,30 horas.

El personal con jornada especial realizará las 2,5 horas los lunes por la tarde, con carácter general. No obstante, los Centro Directivos podrán adecuar, en función de las necesidades del servicio, o a petición del empleado público, el horario de la realización de esta jornada especial, debiendo, en cualquier caso, cumplir las cuarenta horas de trabajo semanales.

Podrán realizarse otras jornadas y horarios singulares que excepcionalmente, y por interés del servicio, deban realizarse en determinadas funciones o centros de trabajos, debidamente motivado, y autorizado por la

Dirección General de la Función Pública e informado por la Inspección General de Servicios, previa negociación con las organizaciones sindicales.

3. Los empleados públicos que tengan a su cargo personas mayores, hijos menores de 12 años o personas con discapacidad, así como quien tenga a su cargo directo a un familiar con enfermedad grave hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, tendrán derecho a flexibilizar en una hora diaria el horario fijo de jornada que tengan establecida.

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

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

6. En el ámbito de los órganos de prestación de servicios sanitarios del Servicio Canario de la Salud, la aplicabilidad de las medidas de flexibilización horaria contempladas en los apartados tercero, cuarto y quinto anteriores, quedará condicionada a las necesidades del servicio, en función de las peculiaridades organizativas de cada servicio o unidad.

3.- Justificación de ausencias.

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

4.- Permisos por asuntos particulares.

A lo largo del año, los empleados públicos tendrán derecho a disfrutar hasta siete días de permiso por asuntos particulares, sin perjuicio de la concesión de los restantes permisos y licencias establecidos en la normativa vigente. Si los días 24 y 31 de diciembre fuesen sábado o domingo, o días de descanso semanal, los días de permiso recogidos por asuntos particulares serán 9. Según lo dispuesto en el artículo 47.2 de la Ley 2/1987, esta licencia no podrá disfrutarse por el personal docente.

Los días 24 y 31 de diciembre permanecerán cerradas las oficinas públicas, a excepción de los servicios de Información, Registro General, y todos aquellos con-

templados en las vigentes instrucciones sobre jornada y horarios de trabajo del personal. En aquellos centros de trabajo donde sea necesario mantener los servicios en tales fechas, se concederá la correspondiente compensación.

Los centros, servicios y establecimientos sanitarios continuarán con su propio régimen de organización y funcionamiento, por lo que el personal adscrito a los órganos de prestación de servicios sanitarios del Servicio Canario de la Salud bien sea estatutario, funcionario o laboral se regirá por su régimen específico de jornada y horario. Al personal de los citados órganos que deba prestar servicios correspondientes a su jornada ordinaria los días 24 y 31 de diciembre, o al que en dichos días disfrute de su descanso semanal o alternativo, se le concederá un día adicional de permiso por asuntos particulares por cada día trabajado o de descanso en los términos señalados, computables como de trabajo efectivo.

Siendo de aplicación en el ámbito de los órganos de prestación de servicios sanitarios del Servicio Canario de la Salud los días de permisos por asuntos particulares recogidos en este punto cuarto, las condiciones de disfrute de los mismos se regirán por su normativa específica y por el Pacto suscrito el 19 de septiembre de 1997 en el ámbito de la Mesa Sectorial de Sanidad entre la Administración Sanitaria de la Comunidad Autónoma de Canarias y las organizaciones sindicales en el sector, sobre permisos, licencias y vacaciones, publicado en el Boletín Oficial de Canarias nº 86, de 15 de julio de 1998.

5.- Permiso por el fallecimiento, accidente o enfermedad grave de un familiar.

Se concederán permisos de tres días hábiles por el fallecimiento, accidente o enfermedad grave de un familiar dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad, cuando el suceso se produzca en la misma localidad, y cinco días hábiles cuando sea en distinta localidad. Todo ello sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 47.1.a) de la Ley 2/1987 de la Función Pública Canaria y las condiciones más beneficiosas de la normativa aplicable al personal de esta Comunidad Autónoma.

6.- Permiso para participar en exámenes finales y pruebas definitivas de aptitud.

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

7.- Medidas de Conciliación de la vida familiar y laboral.

Administración y Sindicatos consideran necesario desarrollar una política activa que sitúe a la Administración de esta Comunidad Autónoma como una organización en la que sus trabajadores y trabajadoras pueden

desarrollarse plenamente tanto como profesionales como miembros de una unidad familiar.

En relación con este tipo de medidas ha de tenerse en cuenta lo dispuesto en el artículo 11 de la Ley Territorial 5/2003, de Parejas de Hecho, “en relación con la función pública de la Administración de la Comunidad Autónoma de Canarias, los convivientes mantendrán los mismos beneficios reconocidos a las parejas que hayan contraído matrimonio. Los anteriores derechos serán igualmente reconocimientos al personal laboral de la Comunidad Autónoma de Canarias”.

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

7.1. Permiso de maternidad.

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

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis 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 período de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga un riesgo para su salud.

Los permisos a que se refiere el apartado 3 del artículo 30 de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de medidas para la reforma de la función pública, podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, a solicitud de los funcionarios y si lo permiten las necesidades del servicio, en los términos que reglamentariamente se determinen. En cada ámbito sectorial, por su especificidad, se podrán adoptar las medidas que se consideren oportunas en aplicación del régimen previsto en este apartado.

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

en su defecto, del padre a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las primeras 6 semanas posteriores al parto, de descanso obligatorio de la madre.

7.2. Permisos por adopción o acogimiento.

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

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

En el caso de adopción internacional el empleado público tendrá derecho a un permiso de hasta dos meses, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado. En caso de hacer uso de este permiso las retribuciones serán las básicas. Si no se desea hacer uso de esta opción, el permiso de dieciséis semanas previsto en los párrafos anteriores de este apartado podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

7.3. Permiso por lactancia.

Las empleadas públicas, por lactancia de un hijo menor de 12 meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora, al inicio y al final de la jornada, una hora al inicio o al final de la misma, con la misma finalidad. Este derecho podrá ser ejercido indistintamente por el padre, siempre que demuestre que no es utilizado por la madre a un mismo tiempo. Este permiso se podrá sustituir, por decisión de la madre, por un permiso de 4 semanas acumulado a las 16 semanas del permiso de maternidad. Dicho permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

7.4. Permiso de paternidad.

Se concederán permisos de 10 días por nacimiento, acogimiento o adopción de un hijo, a disfrutar por el padre, a partir de la fecha del nacimiento, de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción.

7.5. Otros permisos retribuidos.

a) Para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto.

Las empleadas públicas embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso a la autoridad competente en materia de personal, y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

b) Para técnicas de fecundación asistida.

Las empleadas públicas que sigan técnicas de fecundación asistida, tendrán derecho a ausentarse del trabajo, por el período estrictamente necesario y con derecho a remuneración, previo aviso a la autoridad competente en materia de personal y justificación, con informe médico, de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

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

Los empleados públicos que tengan hijos con discapacidad psíquica, física o sensorial tendrán derecho a ausentarse del trabajo por el tiempo indispensable para asistir a reuniones de coordinación de su centro de educación especial, donde reciba tratamiento o para acompañarlo si ha de recibir apoyo adicional en el ámbito sanitario. Será necesaria justificación, con informe, en su caso, del centro o médico, de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

d) Por partos prematuros.

En estos supuestos, el empleado público tendrá derecho a ausentarse del trabajo durante dos horas diarias percibiendo la totalidad de las retribuciones.

7.6. Reducción de jornada para atender a un familiar.

Los empleados públicos tendrán derecho a solicitar una reducción de hasta el 50% de la jornada laboral, con carácter retribuido, para atender el cuidado de un familiar en primer grado, por razón de enfermedad muy grave y por el plazo máximo de un mes.

7.7. Reducción de jornada por guarda legal.

El empleado que por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años, anciano que requiera especial dedicación o a un disminuido psíquico o físico que no desempeñen actividad retribuida, tendrá derecho a la disminución de jornada de trabajo, con la reducción proporcional de sus retribuciones. Reglamentariamente se determinará la disminución de jornada de trabajo y la reducción proporcional de retribuciones, atendiendo a las necesidades del servicio.

7.8. Excedencias

a) Por agrupación familiar.

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

Los empleados públicos excedentes no devengarán retribuciones, ni les será computable el tiempo de permanencia en tal situación a efectos de trienios, complemento de desarrollo profesional o el correspondiente a carrera profesional fijado en su ámbito sectorial respectivo, ni a efectos de acreditar el período de desempeño para acceder a otros puestos de trabajo.

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

b) Excedencia por cuidado de hijos.

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

La situación de excedencia por el cuidado del hijo conlleva el derecho a la reserva del puesto de trabajo que se desempeña, teniendo derecho durante todo el tiempo de permanencia al cómputo del período a efectos de trienios, complemento de desarrollo profesional o el correspondiente a carrera profesional fijado en su ámbito sectorial respectivo, así como a efectos de acreditar el período de desempeño para acceder a otros puestos de trabajo.

El reingreso deberá solicitarse con una antelación mínima de un mes a la finalización del período de ex-

cedencia. En caso contrario será declarado en situación de excedencia voluntaria.

c) Excedencia por cuidado de familiares.

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

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

La situación de excedencia por el cuidado de familiares conlleva el derecho a la reserva del puesto de trabajo que se desempeña, teniendo derecho durante todo el tiempo de permanencia al cómputo del período a efectos de trienios, complemento de desarrollo profesional o el correspondiente a carrera profesional fijado en su ámbito sectorial respectivo, así como a efectos de acreditar el período de desempeño para acceder a otros puestos de trabajo.

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

8.- Movilidad voluntaria por razones de salud.

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

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

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

Lo dispuesto en el apartado anterior será también de aplicación durante el período de lactancia, si las con-

diciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo, y en tal sentido existiese informe o recomendación de los servicios médicos asistenciales públicos.

Todo lo anterior se llevará a cabo previas las actuaciones y con las garantías establecidas en el artículo 26 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, sin perjuicio de aquellas regulaciones específicas de otros colectivos entendidas como condiciones más beneficiosas.

9.- Víctimas de violencia de género.

En relación con las medidas destinadas a la protección integral contra la violencia de género las empleadas públicas tendrán los siguientes derechos, sobre cuyo ejercicio se guardará la más estricta confidencialidad:

Para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho a la reducción de hasta la mitad 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 que sean aplicables.

Las 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 empleada pública víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo tendrá derecho a solicitar un traslado a distinta unidad administrativa o en otra localidad siempre que sea de la misma categoría o nivel profesional. El puesto de trabajo al que opte tendrá carácter provisional, pudiendo volver al puesto de origen o ejercer derecho preferente hacia su puesto provisional.

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

10.- Formación.

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

En los diversos ámbitos sectoriales se fomentarán medidas que favorezcan la conciliación de la vida familiar y laboral con la formación.