

ACUERDO POR EL QUE SE ESTABLECEN MEDIDAS DE MEJORA DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO PARA LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL EN EL ÁMBITO DE LA ADMINISTRACIÓN GENERAL DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE CANARIAS.

En Canarias, a 10 de mayo de 2019

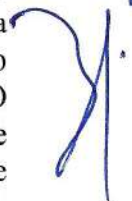
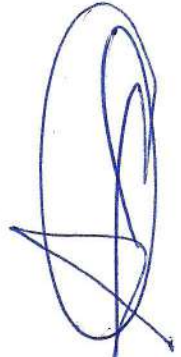
REUNIDOS

De una parte, el Consejero de Presidencia, Justicia e Igualdad, Don José Miguel Barragán Cabrera, en nombre y representación de la Administración Pública de la Comunidad Autónoma de Canarias, en el ejercicio de las atribuciones conferidas por el artículo 6 de la Ley 2/1987, de 30 de marzo, de la Función Pública Canaria,

De otra parte, Don Gregorio José Pérez Sosa, Secretario de Comunidad Autónoma de la Federación de Empleados y Empleadas de los Servicios Públicos de la Unión General de Trabajadores de Canarias (FeSP-UGT); Don José Ramón Barroso Arteaga, Coordinador del Área Pública de Comisiones Obreras Canarias (CCOO Canarias); Don Javier Galván Gabino, Vicepresidente de Central Independiente y de Funcionarios Canarias (CSIF Canarias); y, Don Rafael Medina Santos, apoderado de Comisiones de Base Canarias (CO.BAS Canarias).

MANIFIESTAN

El artículo 14, letra j) del Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre (en adelante, EBEP) reconoce el derecho individual del personal al servicio de la Administración a que se adopten medidas que favorezcan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.





El propio EBEP contiene, con el carácter de legislación básica, un conjunto de medidas de conciliación que se articulan a través de permisos aplicables al personal funcionario, tanto en su artículo 48 como más específicamente en su artículo 49 que constituye legislación básica mínima al respecto.

La Ley 2/1987, de 30 de marzo, de la Función Pública Canaria, contiene igualmente un conjunto de medidas relacionadas con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral del personal funcionario.

Ambas Leyes remiten a su vez a la legislación laboral, respecto a los permisos, licencias, vacaciones y demás medidas de conciliación del personal laboral, incluidos los convenios colectivos que resulten de aplicación, y en tal sentido, el III Convenio Colectivo del Personal Laboral de esta Administración, también contiene previsiones al respecto.

La conciliación de la vida personal, familiar y laboral tiene su anclaje fundamental en la Constitución Española, que obliga a los poderes públicos a promover las condiciones y remover los obstáculos para el libre ejercicio, en condiciones de igualdad, de los derechos de la ciudadanía, así como en la protección constitucional de determinados institutos de derecho civil como es la familia, y de otros bienes jurídicos como son la salud y la educación.

Hoy en día se parte de la base de que más allá de la distinta naturaleza jurídica del vínculo entre el empleado o la empleada y la Administración, la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, merece un tratamiento lo más uniforme posible, garantizando en todo caso un trato de igualdad, y haciéndolo compatible con la naturaleza de las funciones que cada clase de personal presta.

En base a las previsiones legales relativas a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, la Administración Pública de la Comunidad Autónoma de Canarias, en los últimos años ha venido implementando mejoras en el conjunto de los permisos y medidas de conciliación, que también han tenido su reflejo en la propia estructuración de la jornada y horario de trabajo.

Cierto es sin embargo que en los últimos años el conjunto de restricciones establecidas por la legislación básica del Estado, consecuencia de la necesidad de contención del gasto público, no han permitido alcanzar los niveles de condiciones de empleo del personal del sector público que hubiesen sido deseables, siendo precisamente que este sector ha contribuido decididamente, con su esfuerzo, a la superación de una profunda crisis económica.

Los acuerdos alcanzados en el ámbito del Estado, entre el Gobierno de la Nación y algunas de las organizaciones sindicales más representativas a nivel estatal, para la mejora del empleo público, y su reflejo en las Leyes de Presupuestos Generales del Estado para los años 2017 y 2018, han supuesto un punto de inflexión en la política de gestión de los recursos humanos del sector público, y con ello la derogación o modificación de algunas normas restrictivas, abriendo por tanto un nuevo escenario que devuelve a las Comunidades Autónomas su capacidad de negociación colectiva respecto a las condiciones de trabajo de su personal.



Desde un primer momento, el Gobierno de Canarias y las organizaciones sindicales firmantes de aquellos acuerdos, mostraron su firme voluntad de implementar sus contenidos en el ámbito de nuestra Administración Pública, suscribiendo al efecto un compromiso el día 19 de octubre de 2018, en cuyo apartado 6 se indicó que tras la aprobación de la Ley de Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de Canarias para 2019, se iniciaría un proceso de negociación colectiva destinado al establecimiento de un marco general de medidas de conciliación.

En particular, a través del presente acuerdo, no sólo se implementan medidas complementarias que favorecen la conciliación, sino que, en particular, se implementa uno de los contenidos más significativos de aquellos acuerdos, cual es, el establecimiento de un crédito horario anual para la conciliación de carácter recuperable.

Por tanto, este acuerdo no sustituye ni deja sin efecto los acuerdos, pactos y convenios que se hayan suscrito anteriormente y que contengan medidas de conciliación, sino que antes, al contrario, constituye un acuerdo complementario de mejora de las medidas ya existentes.

Las actuales circunstancias económicas y, por ende, financieras y presupuestarias de la Comunidad Autónoma de Canarias, siendo de signo favorable aún a pesar de no poder entenderse superada definitivamente la crisis económica, permiten abordar el presente acuerdo que tiene por finalidad establecer un conjunto de medidas complementarias de conciliación de la vida personal, familiar y laboral del personal al servicio de la Administración General de la Comunidad Autónoma de Canarias.

El contenido del presente acuerdo fue sometido a la preceptiva negociación colectiva, conforme dispone el artículo 37 de EBEP, tanto en la Mesa Sectorial de Personal Funcionario como en la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo, obteniéndose el apoyo de las organizaciones sindicales firmantes.

En virtud de lo anteriormente expuesto, las partes firmantes,

ACUERDAN

Primero. Objeto.

El presente acuerdo tiene por objeto establecer un conjunto de medidas complementarias para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, del personal al servicio de la Administración General de la Comunidad Autónoma de Canarias, en los términos de su Anexo, en aplicación de lo previsto en el artículo 14, letra j) del Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre (en adelante, EBEP) que reconoce el derecho individual del personal al servicio de la Administración a que se adopten medidas que favorezcan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.



Segundo. Finalidad.

Este acuerdo tiene por finalidad abordar una mejora de las condiciones de trabajo del personal, ofreciendo distintas alternativas de prestación de sus servicios, para permitir que concilien sus obligaciones de prestación de servicio con sus obligaciones personales y familiares.

Tercero. Ámbito de aplicación.

Este acuerdo será de aplicación al personal de la Administración General de la Comunidad Autónoma de Canarias, cualquiera que sea su vínculo jurídico, incluidos los Organismos Públicos y demás Entidades de Derecho Público vinculadas o dependientes de sus Departamentos, incluida la Agencia Tributaria Canaria.

Este acuerdo será de aplicación a las entidades de derecho privado pertenecientes al sector público autonómico, siempre y cuando, previa su negociación colectiva, se adopte el correspondiente acuerdo de adhesión por parte del órgano estatutario o social correspondiente, sin perjuicio del cumplimiento de las obligaciones y condiciones relativas a la sostenibilidad financiera y a la estabilidad presupuestaria del ente.

No será de aplicación al personal funcionario docente no universitario, al personal que presta sus servicios en los centros de asistencia sanitaria dependientes del Servicio Canario de La Salud, Cuerpo General de la Policía Canaria, ni al personal de la Administración de Justicia. Estos colectivos se registrarán por su propia normativa y por los acuerdos que, en su caso, se alcancen en el ámbito de sus órganos sectoriales de negociación colectiva.

Cuarto. Aplicación.

La Administración, a través de la Consejería competente en materia de Función Pública, se compromete a aplicar, mediante las Resoluciones de la Dirección General de la Función Pública que sean necesarias, las medidas de conciliación contenidas en el Anexo del presente acuerdo para cuya implementación no sea necesaria la aprobación de una disposición normativa.

Asimismo, la Administración, se compromete a través del presente acuerdo, a tramitar y aprobar las disposiciones reglamentarias y en su caso tramitar los proyectos Ley, que sean necesarios para la implementación de las medidas de conciliación previstas en el Anexo de este acuerdo que precisen de su establecimiento mediante normas reglamentarias o legales.



Quinto. Comisión paritaria de Seguimiento.

Para la evaluación, seguimiento y mejora del presente acuerdo se constituye una Comisión paritaria integrada por representantes de la Administración Pública de la Comunidad Autónoma de Canarias y de las organizaciones sindicales firmantes.

Dicha Comisión de Seguimiento será presidida por la persona titular de la Consejería competente en materia de Función Pública, o por delegación, por la persona titular de la Dirección General de la Función Pública.

Por parte de la Administración formarán parte en todo caso de la Comisión, las personas titulares de los Centros Directivos competentes en materia de Función Pública y de Calidad de los Servicios.

Este acuerdo y su Anexo se extiende en 24 hojas y en prueba de conformidad a su contenido se firma en todas ellas por todas las partes intervinientes en el lugar y en la fecha que figuran en el encabezado.

**Por parte de la Administración Pública de la Comunidad Autónoma de Canarias,
El Consejero de Presidencia, Justicia e Igualdad,**

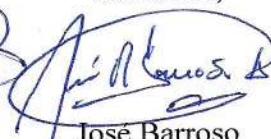

José Miguel Barragán Cabrera

Por parte de las organizaciones sindicales,

UGT Canarias,


Gregorio José Pérez Sosa

CCOO Canarias,


José Barroso Arteaga

CSIF Canarias,


Javier Galván Gabino

CO.BAS Canarias,


Rafael Medina Santos



ANEXO

MEDIDAS COMPLEMENTARIAS PARA LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL EN EL ÁMBITO DE LA ADMINISTRACIÓN GENERAL DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE CANARIAS

Parte I Aspectos generales

1ª.- Ámbito de aplicación.

1. Las presentes medidas de conciliación serán de aplicación al ámbito definido en el apartado tercero del acuerdo.

2. Se tendrá en cuenta las particularidades de aquellos servicios públicos que por su naturaleza o por la forma en que se prestan deban disponer de instrucciones específicas que adapten la aplicación de las medidas del presente acuerdo, para en todo caso, garantizar la debida y correcta prestación de los servicios públicos. Al efecto, se considerarán en todo caso servicios con especiales condiciones sujetos a instrucciones específicas; los centros educativos dependientes de la Consejería competente en materia de Educación, las Escuela de Capacitación Agraria, los Institutos de Formación Profesional Marítimo – Pesquera, las Escuelas Infantiles, los Centros Residenciales de Servicios Sociales, los Servicios de Medio Ambiente y Forestal, el Grupo de Emergencias y Salvamento, los Servicios de Vigilancia de Parques Nacionales, las Bibliotecas Públicas y el servicio de transporte oficial.

3. Las instrucciones específicas deberán establecerse por la Secretaría General Técnica del Departamento correspondiente o por el órgano equivalente del Organismo Público o Entidad de Derecho Público, requiriéndose para ello informe previo de los comités de empresa del personal laboral y de las juntas de personal funcionario del Departamento u Organismo, así como informe de la Dirección General de la Función Pública.

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

5. En los casos en que proceda el establecimiento de instrucciones específicas, mientras en su caso éstas no se dicten, será de aplicación el régimen general establecido conforme al presente acuerdo.



2ª.- Conceptos básicos.

Se establecen los siguientes conceptos básicos:

Menor	<p>Toda persona con menos de 18 años, o en su caso otra inferior que se señale como máxima en cada tipo de medida de conciliación.</p> <p>Las medidas de conciliación referidas a personas menores podrán disfrutarse incluso el mismo año en el que dichas personas alcancen la edad máxima prevista, con independencia de su fecha de nacimiento.</p>
Persona con discapacidad	<p>Toda persona que cuente con un reconocimiento oficial vigente de discapacidad en un grado de al menos el 33%, o en su caso, del grado superior a éste cuando así se prevea expresamente en una determinada medida.</p> <p>El grado de discapacidad exigido deberá poseerse en el momento de la concesión del permiso o medida y deberá mantenerse durante todo el período de su disfrute.</p>
Persona de avanzada edad	<p>Toda persona que, con al menos setenta y cinco años, por razón de su estado general de salud, enfermedad grave o situación legal de dependencia, precise de especiales cuidados domiciliarios, residenciales o de terapia especializada, lo que deberá acreditarse a través de los correspondientes informes facultativos de especialistas.</p>
Enfermedad grave	<p>Todas las enfermedades incluidas en el Anexo del Real Decreto 1148/2011, de 29 de julio, para la aplicación y desarrollo, en el sistema de la Seguridad Social, de la prestación económica por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave, o en su caso, norma que lo sustituya.</p>
Enfermedad muy grave	<p>Toda enfermedad grave que, por razón de su avance o escasa probabilidad de recuperación, precise de especiales cuidados no proporcionados por los recursos asistenciales ordinarios, o que desde el punto de vista terapéutico resulte aconsejable el acompañamiento personal en la fase vital del sujeto causante o sea adecuado para su despedida.</p>
Conyugalidad	<p>A los efectos del presente acuerdo, la relación de conyugalidad alcanzará tanto el matrimonio contraído conforme a la legislación civil, las parejas de hecho inscritas en un Registro oficial, y en su caso, las uniones de hecho cuando las normas legales que les sean de aplicación le reconozcan el mismo valor jurídico que las anteriores situaciones.</p>



3ª.- Reglas generales de las medidas de conciliación.

1. Todas las medidas de conciliación, para su disfrute, estarán sujetas a autorización administrativa.

En los casos en que por causa de fuerza mayor no se hubiere podido solicitar la autorización previa, deberá acreditarse la concurrencia de la fuerza mayor que lo haya impedido.

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

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

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

5. Con carácter general, los permisos de conciliación no estarán sujetos al deber de recuperación de los horarios no trabajados, salvo para aquellos que expresamente se indique.

4ª. Recuperación de horarios no trabajados.

1. La recuperación de los horarios no trabajados respecto de aquellos permisos sujetos al deber de recuperación deberá llevarse a cabo, como máximo, en los dos meses siguientes a la fecha en que hubiere concluido el permiso a recuperar.

2. La recuperación horaria se efectuará dentro de la parte variable del horario de trabajo.

3. La recuperación se efectuará a razón de una hora por cada hora de ausencia, o en su caso, la parte proporcional de minutos que corresponda.

4. Si durante el plazo de recuperación horaria, en todo o en parte, el personal se hallase en situación de incapacidad temporal, vacaciones o cualquier otro permiso previamente autorizado, no siendo posible la recuperación total o parcial debida, ésta podrá llevarse a cabo, como máximo, dentro del mes siguiente a aquel en que se produzca la reincorporación, salvo que la persona estuviese acogida a una medida de reducción horaria por motivos de salud prevista en la cláusula 12, en cuyo caso, el plazo de recuperación será dentro de los dos meses siguientes a aquel en que concluya la reducción horaria.

5. Transcurrido el plazo de recuperación horaria sin que éste se haya producido, en todo o en parte, el órgano gestor competente iniciará el correspondiente procedimiento de compensación.



En el procedimiento de compensación, el órgano gestor concederá trámite de audiencia por plazo no inferior a diez días hábiles a la persona interesada a fin de que ésta realice las alegaciones correspondientes.

La estimación de las alegaciones efectuadas permitirá conceder un nuevo plazo máximo de dos meses para la recuperación, a contar desde vencido el plazo inicial.

6. La persona interesada, en el trámite de audiencia, tendrá derecho a optar por la compensación, por los siguientes cauces:

- a) Deducción de haberes.
- b) Minoración del saldo favorable de excesos horarios.
- c) Minoración del saldo favorable de horas o servicios extraordinarios a razón de una hora por cada hora y media no recuperada.
- d) Minoración del saldo de días de permiso por asuntos particulares, adicionales de permiso, o de dispensa no recuperable, que se hayan devengado y no disfrutados. En estos casos la minoración se efectuará a razón de 7 horas por cada día minorado.

En ningún caso la compensación podrá imputarse, aun solicitándolo la persona, a los días de vacaciones anuales.

7. Cuando se lleve a cabo la compensación retributiva, se tomará como base la totalidad de las retribuciones íntegras mensuales que se perciban divididas entre 30 días naturales y dividiéndose el resultado obtenido entre el número de horas que por término medio cada día no se hayan recuperado.

5ª. Concurrencia de medidas.

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

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

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

6ª. Competencia orgánica.

1. Los permisos de conciliación deberán ser autorizados por la persona titular del Centro Directivo en la que se preste servicio, salvo que una norma legal o reglamentaria, para un determinado permiso establezca una competencia orgánica distinta.



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

Las delegaciones que se efectúen deberán reflejarse en el sistema informático de control horario.

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

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

7ª.- Análisis estadístico.

La Administración Pública de la Comunidad Autónoma de Canarias, con arreglo a las Instrucciones que se dicten por parte de la Dirección General de la Función Pública, previo acuerdo de la Comisión de Seguimiento llevará a cabo, de forma periódica, a través del sistema informático de control horario (SICHO), un análisis estadístico de las medidas de conciliación disfrutadas en el ámbito de la Administración General.

Parte II Medidas de conciliación en el ámbito de la jornada y el horario de trabajo

8º. Flexibilización de la parte fija del horario de trabajo.

1. Quienes tengan a su cargo una persona menor de edad hasta los 14 años, o familiar con discapacidad o avanzada edad hasta el 2º grado de consanguinidad o afinidad, y siempre que éstas convivan habitualmente con la persona solicitante, podrán solicitar la flexibilización de la parte fija del horario de trabajo.

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

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



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

4. La flexibilización horaria no exime del cumplimiento de la jornada semanal completa, así como del cumplimiento de la jornada diaria mínima establecida.

5. La flexibilización horaria no dará derecho a cumplir la jornada de trabajo fuera del horario oficial de funcionamiento de la Administración.

6. Quienes soliciten esta flexibilización teniendo además reducida su jornada de trabajo, podrán disfrutar de la flexibilización de la parte fija en la parte proporcional que corresponda.

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

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

9ª. Interrupción de la jornada de trabajo.

1. Quienes tengan a su cargo familiares con discapacidad o con avanzada edad hasta el 2º grado de consanguinidad o afinidad, y siempre que éstas convivan habitualmente con la persona solicitante, podrán solicitar la interrupción de su jornada de trabajo, por una sola vez cada día y por un tiempo máximo diario de 2 horas.

2. Esta medida es incompatible con la prevista en la cláusula anterior, pero podrá solicitarse dándose por concluida aquélla.

3. Esta medida no implicará en ningún caso el incumplimiento de la jornada semanal de trabajo ni de la jornada diaria mínima, ni comportará que se presten servicios fuera del horario de funcionamiento de los servicios públicos.

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

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

10ª.- Descanso dentro de la jornada de trabajo de empleados y empleadas con discapacidad o en procesos de recuperación por enfermedad grave.

1. El personal con discapacidad dispondrá diariamente de un período de descanso de diez minutos más que el resto del personal.

Problemas

[Firma]

[Firma]

[Firma]

[Firma]



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

3. Esta ampliación del período diario de descanso se podrá disfrutar igualmente por quienes se acojan a la medida de conciliación prevista en la cláusula 12 relativa a la reincorporación por incapacidad laboral temporal derivada de enfermedad grave.

11ª.- Períodos anuales de adaptación del horario de trabajo.

1. En los períodos comprendidos entre el 1 de julio al 30 de septiembre, ambos inclusive, la jornada ordinaria de trabajo se verá reducida en una hora diaria.

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

Lo anterior será de aplicación sin perjuicio de lo que resulte de aplicación como consecuencia de la flexibilización de la parte fija por otras medidas de conciliación.

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

3. La adaptación horaria no podrá suponer en ningún caso el incumplimiento de los horarios de prestación de servicios públicos reglamentariamente establecidos.

4. Quienes tengan a su cargo menores de edad hasta los 14 años, o familiar con discapacidad o con avanzada edad hasta el 2º grado de consanguinidad o afinidad, y siempre que concorra convivencia habitual, podrán disfrutar desde el 1 de junio de la adaptación horaria prevista en el apartado 1 de esta cláusula.

En el caso de tratarse de menores, este derecho podrá ser ejercido por ambos progenitores, tutores o titulares del acogimiento, cuando ambas personas solicitantes tengan la condición de personal de esta Administración.

Respecto del resto de familiares con discapacidad o avanzada edad, cuando concorra más de una persona con derecho a ello sólo podrá ser ejercido en cada momento por una.

Al efecto, quienes se encuentren en dicha situación deberán aportar junto a su solicitud una declaración responsable de no concurrencia entre titulares de este derecho.

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

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



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

12ª. Adaptación de la jornada de trabajo por motivos de salud.

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

El personal que se reincorpore al puesto de trabajo tras un período de incapacidad temporal de al menos tres meses de duración por una causa distinta a la prevista anteriormente, como consecuencia de enfermedades graves, podrá acogerse también a esta medida de adaptación horaria.

2. La adaptación podrá llevarse a cabo a lo largo de los dos primeros meses de reincorporación a contar desde la fecha del alta médica.

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

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

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

4. La persona tendrá que prestar sus servicios, en primer lugar, en la parte fija del horario, si bien tendrá derecho a flexibilizar la hora de inicio y de finalización de ésta en los términos del apartado 2 de la cláusula 8ª.

A efectos de garantizar la debida organización de los servicios, y atendiendo a las necesidades de la persona solicitante, en la Resolución de concesión se especificará en qué términos, con carácter general, se cumplirá la jornada adaptada.

5. Se deberá acompañar a la solicitud informe facultativo de la persona especialista responsable del tratamiento donde, con preservación en todo caso de los datos de carácter personal especialmente protegidos relativos a la salud, se deje constancia expresa de tratarse de uno de los supuestos contenidos en el apartado 1 de esta cláusula.

F. V. Santos

[Firma manuscrita]

[Firma manuscrita]

[Firma manuscrita]

[Firma manuscrita]



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

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

El personal tendrá derecho a reducir su jornada desde el mismo día de presentación de la solicitud, sin perjuicio de la posterior compensación que deba efectuarse caso de no proceder la adaptación horaria.

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

El órgano competente para resolver podrá solicitar informe a la Inspección Médica.

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

8. La denegación procederá en aquellos casos en los que no se acrediten los supuestos previstos en esta cláusula, o bien cuando no se haya acreditado la necesidad de adaptación.

La recuperación horaria que proceda en los casos de denegación, cuando se hubiese disfrutado, deberá llevarse a cabo en el plazo máximo de los dos meses siguientes a la notificación de la Resolución de denegación.

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

13ª.- Fiestas navideñas.

1. Las sedes oficiales, servicios y centros de la Administración General de la Comunidad Autónoma de Canarias permanecerán cerradas los días 24 y 31 de diciembre de cada año.

Estos días el personal quedará dispensado de asistir al trabajo, con retribución, y sin que concurra la obligación de recuperar el horario.

Estos días no computarán a efectos de determinar el período de adaptación horaria establecido en la cláusula 11ª respecto de los últimos días hábiles del año.



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

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

Estos días podrán disfrutarse desde el 1 de enero del año correspondiente y como máximo hasta el último día hábil del mes de marzo del año inmediatamente posterior.

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

14ª. Carnavales.

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

De forma alternativa, el personal podrá reducir en una hora su jornada diaria de trabajo durante la semana en que se celebren los actos de Carnaval en el municipio donde radique el puesto de trabajo.

2. Quien se acoja a cualquiera de las anteriores dispensas deberá recuperar el horario no trabajado.

Dicha recuperación podrá iniciarse a partir del día hábil inmediato posterior a aquel en que finalice la dispensa.

La recuperación deberá efectuarse en todo caso en la parte variable del horario.

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

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

15ª.- Compensación de días festivos coincidentes en sábado o domingo.

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

Periódico



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

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

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

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

5. Cuando el calendario laboral oficial establezca uno o varios festivos recuperables, el personal no prestará sus servicios en dichos días festivos.

Las jornadas no trabajadas deberán recuperarse, en el plazo de los seis meses siguientes.

16ª. Asistencia a cursos de formación y perfeccionamiento presenciales.

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

2. Cuando el cumplimiento de la jornada diaria mínima dé lugar a que se finalice ésta con solo una hora de antelación a la hora de inicio de la acción formativa, se tendrá derecho a finalizar la jornada cuarenta y cinco minutos antes que computarán como trabajo efectivo.

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

Parte III Circunstancias vitales de familiares

17ª. Permiso por enfermedad infecto - contagiosa de menores de edad.

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



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

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

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

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

5. De ser necesaria la prolongación de la ausencia, la persona podrá acogerse al crédito horario por conciliación previsto en la cláusula 27º.

18ª. Atención educativa y social de menores de edad con discapacidad.

1. La asistencia, por el tiempo indispensable, y en su caso el acompañamiento a actividades de carácter educativo o social de menores de edad con discapacidad y que estén a cargo de la persona solicitante, se entenderá justificada, previa su autorización, sin que comporte la obligación de recuperar el horario no trabajado, y en todo caso sujeto al deber de acreditación, con el límite de cinco horas anuales.

2. De ser necesaria la asistencia o el acompañamiento por un tiempo superior al previsto en el apartado anterior, la persona podrá acogerse al crédito horario por conciliación previsto en la cláusula 27ª.

19ª. Hospitalización.

1. Quienes tengan a su cargo personas menores de edad hasta los 14 años o personas con discapacidad en grado superior al 65% o de avanzada edad, en ingreso hospitalario, tendrán derecho, a un permiso retribuido de una hora diaria de ausencia justificada, durante siete días hábiles, sin obligación de recuperación.

2. La persona deberá disfrutar el permiso en la parte variable del horario de trabajo si bien tendrá derecho a demorar el inicio de la parte fija o adelantar su conclusión hasta un máximo de una hora.

3. Se entenderá por hospitalización también la de carácter ambulatorio, domiciliario y de día.

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

Trillanes

[Firma]

[Firma]

[Firma]



5. Cuando por razón del mismo hecho causante debiera prolongarse su período de disfrute, la persona solicitante podrá acogerse al crédito horario por conciliación previsto en la cláusula 27ª.

20º. Cuidado de hijos que padecen enfermedad oncológica u otra enfermedad grave.

1. El personal tendrá derecho, en los términos de la presente cláusula, a la reducción de su jornada de trabajo, como mínimo en un 50% y como máximo en un 75%, para el cuidado de hijos o hijas menores que padezcan enfermedades oncológicas u otras de especial gravedad durante los períodos de hospitalización.

Se entenderá por hospitalización también la de carácter ambulatorio, de día y domiciliaria.

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

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

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

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

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

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

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



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

6. Este permiso es incompatible con el previsto en la cláusula anterior.

21º. Permiso por fallecimiento de familiar.

1. El fallecimiento de familiar dará derecho a los siguientes permisos retribuidos, en días hábiles, sin obligación de recuperación horaria:

Vínculo	Mismo término municipal	Distinto término municipal
Cónyuge o familiar grado 1º	3	5
Familiar grado 2º	2	4

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

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

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

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

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

4. En los casos de fallecimiento de cónyuge o pareja de hecho, se tendrá derecho a un permiso sin retribución, máximo de un mes, si la persona solicitante tiene a su cargo a una persona menor de edad hasta 14 años o bien de cualquier edad con una discapacidad oficialmente reconocida en un grado igual o superior al 65% y siempre que esta última no desempeñen ninguna actividad retribuida.



22°. Permiso por hospitalización.

1. La hospitalización, como consecuencia de un accidente o de una enfermedad grave, de familiares, en los términos siguientes, dará derecho a un permiso retribuido, en días hábiles, sin obligación de recuperación horaria:

Vínculo	Mismo término municipal	Distinto término municipal
Cónyuge o familiar grado 1º	3	5
Familiar grado 2º	2	4

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

Se considerará como mismo término municipal cuando el lugar del hecho causante esté ubicado en el mismo municipio que el centro de trabajo.

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

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

4. Cuando como consecuencia del mismo hecho causante la persona precisare de una mayor duración de la ausencia podrá acogerse al crédito horario por conciliación previsto en la cláusula 27ª.

23°. Enfermedades muy graves.

Se tendrá derecho a solicitar un permiso no retribuido de hasta dos meses de duración para el cuidado directo de familiares dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad que padezcan enfermedades muy graves.

Parte IV Otras medidas de conciliación

24°. Permiso por matrimonio o constitución de pareja de hecho.

El permiso retribuido por matrimonio o constitución de pareja de hecho podrá disfrutarse, en todo o en parte, antes o después del día de celebración o constitución, o bien, siempre y cuando no afecte a las necesidades del servicio, en los tres meses siguientes.



25°. Permiso por cambio de domicilio.

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

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

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

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

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

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

En caso de disfrutarse con carácter previo o posterior, podrá hacerse desde los quince días hábiles anteriores a la fecha del cambio o en los siguientes.

5. En los casos de cambio de domicilio consecuencia de situaciones de violencia de género se estará a lo previsto en la cláusula 28°.

26°. Técnicas de fecundación o reproducción asistida.

1. El personal tendrá derecho a ausentarse de su puesto de trabajo para someterse a técnicas de fecundación o reproducción asistida, o bien para acompañar a su cónyuge o pareja de hecho.

2. En todos los casos deberá acreditarse la imposibilidad de acudir a dichas sesiones fuera del horario de trabajo.

3. Este permiso, de carácter retribuido, estará sujeto a la autorización previa y al deber de acreditación posterior, computará como trabajo efectivo y no existirá la obligación de recuperar el horario no trabajado.

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

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

Manuel Buco

[Firma]

[Firma]

[Firma]

[Firma]



Parte V
Crédito horario anual recuperable por motivos de conciliación

27º. Crédito horario anual recuperable.

1. Crédito horario.

El personal al servicio de la Administración General dispondrá de un crédito horario cuyo disfrute, previamente autorizado, estará destinado a favorecer la conciliación de su vida personal, familiar y laboral, en los términos previstos en esta cláusula.

En la anualidad en que proceda la aplicación efectiva de este crédito horario se dispondrá de un crédito del 3% respecto de la jornada anual, en la siguiente anualidad del 4% y a partir de la siguiente anualidad será del 5%.

Anualmente, en la Resolución de la Dirección General de la Función Pública que dicte para la determinación de la jornada anual se establecerá el crédito horario de conciliación.

El crédito horario correspondiente a cada anualidad caducará a 31 de diciembre de forma que las horas no disfrutadas no podrán incorporarse al crédito horario de la anualidad siguiente.

2. Supuestos de conciliación.

El crédito horario podrá ser disfrutado para el cuidado de hijos e hijas de menores de edad. También para la atención de familiares con discapacidad o avanzada edad hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad.

3. Forma de disfrute.

El crédito horario deberá disfrutarse por un espacio mínimo de una hora completa y podrán acumularse las horas de crédito, total o parcialmente, abarcando incluso jornadas completas, siempre que ello no afecte a la prestación del servicio.

4. Autorización previa.

El disfrute del crédito horario deberá ser autorizado previamente, debiendo la persona interesada, solicitarlo declarando bajo su responsabilidad hallarse en algunos de los hechos causantes que legitiman el uso de dicho crédito.

5. Recuperación horaria.

El crédito horario disfrutado comportará la obligación de recuperación horaria.

La recuperación horaria deberá llevarse a cabo en el plazo máximo de seis meses.

Las horas recuperadas no será objeto de reincorporación en el crédito horario.



Parte VI

Empleadas públicas víctimas de violencia de género

28º. Cambio de domicilio.

1. Las empleadas públicas víctimas de violencia de género que para hacer efectiva su protección y/o derecho a la asistencia social integral, se hayan visto obligadas a cambiar su domicilio habitual, con o sin cambio de residencia, tendrán derecho a un permiso retribuido de diez días hábiles.

2. Este permiso es incompatible con el previsto en la cláusula 25º, así como con los supuestos de cambio de domicilio habitual consecuencia de la movilidad de puesto de trabajo adoptado en el marco de las medidas de protección a la violencia de género que estén sujetos a un plazo posesorio superior a diez días hábiles.

3. El permiso podrá disfrutarse de forma continuada o fraccionada.

29º.- Excedencia por situaciones derivadas de violencia de género.

1. Las empleadas públicas víctimas de violencia de género que se acojan a la excedencia por tal causa tendrán derecho a la reserva del puesto definitivo obtenido durante todo el tiempo que dure la excedencia.

2. La excedencia tendrá una duración máxima de 12 meses.

3. En los seis primeros meses se tendrá derecho a percibir la totalidad de las retribuciones fijas y ordinarias que se vinieran percibiendo en el momento de iniciarse la situación de excedencia. A partir del séptimo mes, el 75% de aquellas retribuciones.

4. En caso de que la empleada pública percibiera algún tipo de ayuda o prestación económica de carácter público derivada de la situación de víctima de violencia de género deberá ponerlo de manifiesto ante la Administración, minorándose las retribuciones a percibir en igual cuantía a la de la ayuda o prestación percibida y durante el tiempo en que se perciba.

De no comunicarse tal circunstancia, y habiendo quedado acreditada, se procederá a la correspondiente compensación económica, así como en su caso al ejercicio de la potestad disciplinaria.

30º. Deslocalización y atribución temporal de funciones.

1. Cuando la empleada pública víctima de violencia de género lo solicite y se justifique en su derecho a la protección, se procederá de manera urgente y provisional al cambio de localización del puesto de trabajo.

Jose Illescas



De no ser posible lo anterior, la Administración vendrá obligada a autorizar algún mecanismo de movilidad temporal de la empleada pública, incluida la atribución temporal de funciones.

2. La movilidad temporal no podrá suponer una minoración de las retribuciones ni la encomienda de funciones de distinta categoría profesional, salvo que la persona, muestre su conformidad y cumpla con los requisitos, incluida la titulación académica.

3. Estas medidas de carácter provisional quedarán condicionadas a la resolución del procedimiento de movilidad correspondiente.

31º. Jornada y horario de trabajo.

1. A solicitud de la empleada pública víctima de violencia de género y siempre que se acredite mediante la aportación de los correspondientes informes de los servicios sociales y/o sanitarios de atención a mujeres víctimas de violencia de género, la Administración autorizará medidas de conciliación específicas dirigidas a garantizar su debida protección y asistencia integral.

Cumpliendo lo anterior, las faltas de asistencia y las ausencias parciales se entenderán justificadas, retribuidas y no sujetas al deber de recuperación horaria.

2. Como máximo durante 24 meses, la empleada pública tendrá derecho a una reducción horaria de 5 horas semanales con carácter retribuido. Esta reducción no podrá aplicarse de forma simultánea en los periodos de adaptación horaria previstos en la cláusula 11º.

Asimismo, podrán acogerse a las medidas de flexibilización y reducción horaria previstas en este acuerdo para los casos de empleados públicos con personas a su cargo.