

**DECRETO FORAL 11/2009, DE 9 DE FEBRERO,
POR EL QUE SE APRUEBA EL REGLAMENTO
DE VACACIONES, LICENCIAS Y PERMISOS
DEL PERSONAL FUNCIONARIO DE LAS
ADMINISTRACIONES PÚBLICAS DE NAVARRA**

(Publicado en el Boletín Oficial de Navarra de 25 de febrero de 2009)

ÍNDICE

<u>Preámbulo</u>	4
<u>Artículo Único. Aprobación del Reglamento.</u>	4
<u>Disposición Transitoria Única. Aplicación transitoria del Reglamento a las licencias y permisos vigentes.</u>	4
<u>Disposición Derogatoria Única. Normas que se derogan.</u>	4
<u>Disposición Final Primera. Desarrollo y aplicación del Decreto Foral.</u>	5
<u>Disposición Final Segunda. Entrada en vigor.</u>	5
<u>REGLAMENTO DE VACACIONES, LICENCIAS Y PERMISOS DEL PERSONAL FUNCIONARIO DE LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS DE NAVARRA</u>	6
<u>CAPÍTULO I: Disposiciones generales</u>	6
<u>Artículo 1. Objeto del Reglamento.</u>	6
<u>Artículo 2. Ámbito de aplicación.</u>	6
<u>Artículo 3. Régimen de concesión de las vacaciones, licencias y permisos.</u>	6
<u>Artículo 3.bis. Plazo de resolución y efectos de la falta de resolución expresa de los procedimientos administrativos</u>	6
<u>Artículo 4. Competencia para la concesión de las vacaciones, licencias y permisos.</u>	6
<u>CAPÍTULO II: Vacaciones</u>	7
<u>Artículo 5. Duración de las vacaciones.</u>	7
<u>Artículo 6. Régimen de disfrute de las vacaciones.</u>	7
<u>Artículo 7. Interrupción de las vacaciones</u>	8
<u>CAPÍTULO III: Licencias retribuidas</u>	9
<u>Artículo 8. Licencia retribuida por actividades formativas</u>	9
<u>Artículo 9. Licencia retribuida por matrimonio o pareja estable.</u>	9
<u>Artículo 10. Licencia retribuida por parto</u>	10
<u>Artículo 10 bis. Licencia retribuida por estado de gestación</u>	11
<u>Artículo 10 ter. Licencia retribuida por nacimiento de hijos prematuros o que deban permanecer hospitalizados a continuación del parto</u>	11
<u>Artículo 11. Licencia retribuida por adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento</u>	12
<u>Artículo 12. Disfrute a tiempo parcial de la licencia retribuida por parto, adopción o acogimiento.</u>	13
<u>Artículo 13. Licencia retribuida por riesgo durante el embarazo y la lactancia natural.</u>	13
<u>Artículo 13 bis. Licencia retribuida por cuidado de hijo menor de edad afectado por cáncer u otra enfermedad grave</u>	14
<u>Artículo 13 ter. Licencia retribuida para cuidado de familiar por enfermedad muy grave</u>	15
<u>CAPÍTULO IV: Licencias no retribuidas por asuntos propios</u>	16
<u>Artículo 14. Duración y régimen de las licencias no retribuidas por asuntos propios.</u>	16
<u>Artículo 15. Especificidades del régimen de las licencias no retribuidas por asuntos propios en la Administración de la Comunidad Foral de Navarra y sus organismos autónomos.</u>	16
<u>CAPÍTULO V: Permisos retribuidos.</u>	16
<u>Artículo 16. Permiso del progenitor diferente a la madre biológica por nacimiento, guarda con fines de adopción, acogimiento o adopción de un hijo o hija</u>	16
<u>Artículo 17. Permiso retribuido por lactancia de hijos menores de doce meses</u>	18
<u>Artículo 18. Permiso retribuido para someterse a técnicas de fecundación asistida</u>	19
<u>Artículo 19. Permiso retribuido para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto.</u>	19
<u>Artículo 19 bis. Permiso retribuido para la asistencia a sesiones de información y preparación por adopción o acogimiento</u>	19
<u>Artículo 20. Permiso retribuido por razón de violencia de género sobre la mujer funcionaria.</u>	20
<u>Artículo 21. Permiso retribuido para la atención de hijos con discapacidad</u>	20
<u>Artículo 22. Permiso retribuido por el fallecimiento de familiares</u>	20
<u>Artículo 23. Permiso retribuido por la enfermedad o ingreso de familiares</u>	21
<u>Artículo 24. Permiso retribuido para facilitar la reincorporación al servicio tras someterse a determinados tratamientos médicos</u>	22

<u>Artículo 25. Especificidades en el cómputo de los permisos retribuidos por el fallecimiento o la enfermedad de familiares</u>	22
<u>Artículo 25.bis. Especificidades en el cómputo de los permisos retribuidos por el fallecimiento o la enfermedad de familiares</u>	22
<u>Artículo 26. Permiso retribuido por cirugía mayor ambulatoria de familiares.</u>	22
<u>Artículo 26 bis. Permiso retribuido por procedimientos quirúrgicos y diagnósticos que requieran acompañamiento</u>	23
<u>Artículo 27. Permiso retribuido por traslado de domicilio.</u>	23
<u>Artículo 28. Permiso retribuido para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal, y por deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral</u>	23
<u>Artículo 28 bis. Permiso retribuido para efectuar una donación de sangre o componentes sanguíneos</u> .	24
<u>Artículo 28 ter. Permiso retribuido para presentar la declaración del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas</u>	24
<u>Artículo 29. Permiso retribuido por ser candidato en las elecciones.</u>	24
<u>Artículo 29 bis. Permiso retribuido por ser candidato en las elecciones sindicales en el ámbito de la Administración de la Comunidad Foral de Navarra y sus organismos autónomos</u>	24
<u>Artículo 30. Permiso retribuido por asuntos particulares</u>	25
<u>Artículo 31. Justificación de los permisos retribuidos.</u>	25
<u>Disposición Adicional Única. Modificaciones en la duración del permiso retribuido por paternidad</u>	25
<u>Disposición Adicional Segunda. Aplicación a los tutores legales</u>	25
<u>Disposición Adicional Tercera. Neutralidad de género</u>	25

Preámbulo

El Estatuto del Personal al servicio de las Administraciones Públicas de Navarra prevé en su artículo 36 , entre los derechos de los funcionarios, las vacaciones, licencias y permisos en los casos y condiciones que reglamentariamente se determinen. En desarrollo de lo preceptuado en dicho artículo, mediante Decreto Foral 121/1985, de 19 de junio , se aprobó el Reglamento de vacaciones, licencias y permisos de los funcionarios de las Administraciones Públicas de Navarra, el cual fue objeto en los años sucesivos de numerosas modificaciones.

Posteriormente se dictó el Decreto Foral 348/2000, de 30 de octubre , por el que se regula el régimen de las vacaciones, licencias y permisos aplicable a los funcionarios de la Administración de la Comunidad Foral de Navarra y sus organismos autónomos, el cual también ha sido objeto de diversas modificaciones con el fin de ir recogiendo las nuevas medidas de apoyo a la conciliación de la vida familiar y laboral que se han ido estableciendo y acordando con los representantes sindicales.

Existiendo la voluntad de que la regulación reglamentaria de las vacaciones, licencias y permisos del personal funcionario, en desarrollo del Estatuto del Personal, vuelva a tener un ámbito de aplicación general a las Administraciones Públicas de Navarra, incluidas las entidades locales, así como la necesidad de introducir algunas reformas en su regulación derivadas de las previsiones contenidas tanto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo , de igualdad efectiva de mujeres y hombres, como en el Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por la Ley 7/2007, de 12 de abril , procede dictar un nuevo Reglamento de vacaciones, licencias y permisos del personal funcionario de las Administraciones Públicas de Navarra que sustituya a la regulación existente actualmente sobre la materia.

De conformidad con lo dispuesto en el Capítulo XI del Estatuto del Personal al servicio de las Administraciones Públicas de Navarra, el proyecto ha sido sometido a la negociación colectiva con los representantes sindicales en la Mesa General de Negociación.

Teniendo en cuenta que el nuevo Reglamento afecta a todas las Administraciones Públicas de Navarra y, por tanto, también a las entidades locales, el proyecto se ha tramitado ante la Comisión Foral de Régimen Local, la cual lo ha informado favorablemente.

En su virtud, a propuesta del Consejero de Presidencia, Justicia e Interior, de acuerdo con el Consejo de Navarra, y de conformidad con la decisión adoptada por el Gobierno de Navarra en sesión celebrada el día nueve de febrero de dos mil nueve, decreto:

Artículo Único. *Aprobación del Reglamento.*

Se aprueba el Reglamento de vacaciones, licencias y permisos del personal funcionario de las Administraciones Públicas de Navarra que se inserta a continuación de este Decreto Foral.

Disposición Transitoria Única. *Aplicación transitoria del Reglamento a las licencias y permisos vigentes.*

Las previsiones recogidas en este Reglamento se aplicarán a las licencias y permisos iniciados con anterioridad a su entrada en vigor, siempre que en dicha fecha no haya finalizado su disfrute, y en relación tan solo con el resto del periodo que le quede por disfrutar al empleado.

Disposición Derogatoria Única. *Normas que se derogan.*

Quedan derogados:

- a) El Decreto Foral 121/1985, de 19 de junio , por el que se aprueba el reglamento de vacaciones, licencias y permisos de los funcionarios de las Administraciones Públicas de Navarra.
- b) El Decreto Foral 348/2000, de 30 de octubre , por el que se regula el régimen de vacaciones, licencias y permisos aplicable a los funcionarios de la Administración de la Comunidad Foral de Navarra y sus organismos autónomos.
- c) La Orden Foral 181/2007, de 13 de abril , del Consejero de Presidencia, Justicia e Interior, sobre la duración del permiso retribuido, a disfrutar por el padre, por el nacimiento, acogimiento o adopción de un hijo, reconocido a los funcionarios de la Administración de la Comunidad Foral de Navarra y sus organismos autónomos.
- d) Otras disposiciones de igual o inferior rango en cuanto se opongan a lo dispuesto en este Decreto Foral.

Disposición Final Primera. *Desarrollo y aplicación del Decreto Foral.*

Se faculta al Consejero de Presidencia, Justicia e Interior para dictar cuantas disposiciones sean necesarias para el desarrollo y aplicación de este Decreto Foral.

Disposición Final Segunda. *Entrada en vigor.*

Este Decreto Foral entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el Boletín Oficial de Navarra.

REGLAMENTO DE VACACIONES, LICENCIAS Y PERMISOS DEL PERSONAL FUNCIONARIO DE LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS DE NAVARRA

CAPÍTULO I: Disposiciones generales

Artículo 1. Objeto del Reglamento.

Este Reglamento tiene por objeto regular las vacaciones, licencias y permisos previstos en el Texto Refundido del Estatuto del Personal al servicio de las Administraciones Públicas de Navarra, aprobado por Decreto Foral Legislativo 251/1993, de 30 de agosto .

Artículo 2. Ámbito de aplicación.

El presente Reglamento será de aplicación al personal funcionario de las Administraciones Públicas de Navarra.

Artículo 3. Régimen de concesión de las vacaciones, licencias y permisos.

1. La concesión de las vacaciones, licencias y permisos a que se refiere el presente Reglamento se realizará por los órganos competentes de las Administraciones Públicas respectivas, previa petición de la persona interesada que deberá formalizarse, salvo causa justificada, con diez días naturales de antelación.
2. Su concesión deberá salvaguardar las necesidades del servicio.

Artículo 3.bis. Plazo de resolución y efectos de la falta de resolución expresa de los procedimientos administrativos ¹.

1. El plazo máximo para resolver y notificar los procedimientos administrativos relativos a las vacaciones, licencias y permisos recogidos en el presente Reglamento será de veinte días.
2. Transcurrido dicho plazo sin haberse notificado resolución expresa, podrán entenderse estimadas por silencio administrativo las correspondientes solicitudes.

Artículo 4. Competencia para la concesión de las vacaciones, licencias y permisos.

La competencia para la concesión de las vacaciones, licencias y permisos corresponderá en cada Administración Pública al órgano al que se la atribuya su normativa específica sobre delimitación de atribuciones en materia de personal.

¹ Este artículo fue añadido por Decreto Foral 5/2013, de 23 de enero (BON de 1 de febrero de 2013).

CAPÍTULO II: Vacaciones

Artículo 5. Duración de las vacaciones.

1. El personal funcionario tendrá derecho a disfrutar, durante cada año completo de servicio activo, de unas vacaciones retribuidas de veintisiete días laborables, o de los días que proporcionalmente correspondan si el tiempo de servicio hubiese sido menor.
2. A los empleados cuya distribución de la jornada de trabajo sea diferente a la establecida con carácter general, se les ajustará el disfrute de las vacaciones correspondientes en función de la duración de su jornada diaria y teniendo como referencia el cumplimiento del cómputo anual de la jornada de presencia real que tengan establecida en cada caso.

Artículo 6. Régimen de disfrute de las vacaciones.

1. Las vacaciones deberán disfrutarse obligatoriamente dentro de cada año natural, caducando el derecho a las mismas el 31 de diciembre de cada año. Cuando las necesidades del servicio lo permitan, su período de disfrute podrá prolongarse hasta el 31 de enero del año siguiente como máximo.

Quando se prevea el cierre de las instalaciones debido a la inactividad estacional de los centros docentes, los períodos de disfrute de las vacaciones del personal no docente coincidirán en la franja temporal de cierre. No obstante lo anterior, el personal no docente que no tenga carácter asistencial tendrá derecho a elegir un máximo de cinco días de vacaciones fuera de la referida franja temporal ².

2. Como excepción a lo dispuesto en el apartado anterior, se establece el derecho del personal funcionario a acumular el disfrute de las vacaciones a continuación de las licencias por parto, adopción o acogimiento, riesgo durante el embarazo y la lactancia natural y a los permisos por paternidad o lactancia a tiempo completo previstos en este Reglamento, aún cuando hubiera finalizado ya el año natural a que tales vacaciones correspondan ³.

3. El personal funcionario que no disfrute de sus vacaciones sólo será compensado económicamente cuando ello hubiese sido debido a las necesidades del servicio.

4. Con carácter general, se establece el derecho del personal a disfrutar hasta 15 días de sus vacaciones reglamentarias en verano, del 15 de junio al 15 de septiembre. El resto se disfrutará a lo largo del año, respetando las necesidades del servicio y teniendo en cuenta la normativa vigente en materia de conciliación de la vida laboral y familiar del personal ⁴.

² La redacción de este apartado corresponde a la establecida por Decreto Foral 71/2017, de 23 de agosto (BON de 31 de agosto de 2017).

La redacción original era la siguiente:

“1. Las vacaciones deberán disfrutarse dentro de cada año natural, caducando el derecho a las mismas el 31 de diciembre de cada año. Cuando así se justifique por una mejor organización del servicio, su periodo de disfrute podrá prolongarse hasta el 15 de enero del año siguiente como máximo.”

³ La redacción de este apartado corresponde a la establecida por Decreto Foral 5/2013, de 23 de enero (BON de 1 de febrero de 2013).

La redacción original era la siguiente:

“2. Como excepción a lo dispuesto en el apartado anterior, se establece el derecho del personal funcionario a acumular el disfrute de las vacaciones a continuación de las licencias por parto, adopción o acogimiento y a los permisos por paternidad o lactancia a tiempo completo previstos en este Reglamento, aún cuando hubiera finalizado ya el año natural a que tales vacaciones correspondan.”

⁴ La redacción de este apartado corresponde a la establecida por Decreto Foral 71/2017, de 23 de agosto (BON de 31 de agosto de 2017).

La redacción original era la siguiente:

“4. Con carácter general, se establece el derecho del personal funcionario a disfrutar de la mitad de sus vacaciones reglamentarias en verano, del 15 de junio al 15 de septiembre. El resto se disfrutará a lo largo del año, de acuerdo con las necesidades del servicio.”

5. El personal funcionario que presta servicios de tipo docente o asistencial en los centros docentes dependientes del Departamento de Educación tendrá derecho a los días de vacaciones señalados en el artículo anterior por cada curso escolar completo de servicio activo y deberá disfrutarlas dentro del curso escolar en que se hubiesen generado.

6. El personal funcionario que no haya podido disfrutar de sus vacaciones dentro del período fijado en el apartado 1 de este artículo como consecuencia de una incapacidad temporal, podrá disfrutarlas a partir del momento de su reincorporación al trabajo, dentro de los dieciocho meses siguientes a la finalización del año en que se hayan generado. En el caso del personal docente y asistencial de centros docentes, el disfrute de las mismas se realizará necesariamente a continuación de la fecha de la reincorporación ⁵.

Artículo 7. Interrupción de las vacaciones ⁶.

Cuando el personal funcionario inicie el disfrute de una licencia retribuida por parto, adopción o acogimiento, riesgo durante el embarazo y la lactancia natural o un permiso por paternidad o por lactancia a tiempo completo o le sobrevenga una situación de incapacidad temporal mientras esté disfrutando de sus vacaciones, éstas se interrumpirán y los días que falten se disfrutarán a continuación de la licencia, del permiso o de su reincorporación por alta médica, aun cuando ya hubiera finalizado el año natural a que tales vacaciones correspondan. Cuando las necesidades del servicio así lo permitan, los días de vacaciones pendientes podrán ser disfrutados en fechas diferentes, de conformidad con las reglas generales contempladas en el artículo 6.

⁵ Este apartado fue añadido por Decreto Foral 5/2013, de 23 de enero (BON de 1 de febrero de 2013).

⁶ La redacción de este artículo corresponde a la establecida por Decreto Foral 71/2017, de 23 de agosto (BON de 31 de agosto de 2017).

La redacción anterior, que corresponde a la establecida por Decreto Foral 5/2013, de 23 de enero (BON de 1 de febrero de 2013), era la siguiente:

“Cuando el personal funcionario inicie el disfrute de una licencia retribuida por parto, adopción o acogimiento, riesgo durante el embarazo y la lactancia natural o un permiso por paternidad o por lactancia a tiempo completo o le sobrevenga una situación de incapacidad temporal mientras esté disfrutando de sus vacaciones, éstas se interrumpirán y los días que falten se disfrutarán a continuación de la licencia, del permiso, o de su reincorporación por alta médica, aun cuando ya hubiera finalizado el año natural a que tales vacaciones correspondan.”

La redacción original era la siguiente:

“Cuando el personal funcionario caiga enfermo mientras esté disfrutando de sus vacaciones, éstas no se interrumpirán, salvo que se trate de un accidente o enfermedad que exijan su ingreso en un centro hospitalario durante más de cuatro días o cuando el dictamen médico sea de enfermedad grave o muy grave (con o sin ingreso), lo cual deberá ser acreditado mediante los certificados médicos oportunos.

En estos casos, la interrupción surtirá efectos desde el primer día del ingreso o de la enfermedad.”

CAPÍTULO III: Licencias retribuidas**Artículo 8. Licencia retribuida por actividades formativas ⁷.**

1. Se concederán licencias retribuidas por el tiempo indispensable para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación en centros educativos oficiales, así como para concurrir a pruebas para la obtención de la certificación profesional o pruebas selectivas en el ámbito del empleo público promovidas por la Administración en la que se presta servicio.

Esta licencia incluye las pruebas para la valoración de idiomas del Instituto Navarro de Administración Pública, así como las pruebas de acreditación de conocimiento de euskera organizadas por Euskarabidea-Instituto Navarro del Euskera.

2. Para la asistencia a cursos de formación y perfeccionamiento profesional, tanto a los organizados por el Instituto Navarro de Administración Pública, como por otros organismos o entidades públicas, se concederán permisos retribuidos con una duración máxima de hasta cincuenta horas al año, de conformidad con los siguientes criterios:

- a) Las necesidades del servicio.
- b) La relación de los contenidos de los cursos de formación con el puesto de trabajo o su carrera profesional.
- c) El mantenimiento de un relativo equilibrio entre el personal de la respectiva unidad en cuanto a su asistencia a cursos de formación.

Con carácter general, la asistencia a cursos de formación que, en todo o en parte, se realicen fuera de las horas de trabajo, no generarán derecho a compensación horaria o económica alguna.

Únicamente en el supuesto de que el personal asista al curso por mandato de la Administración, le serán computadas las horas del mismo como de trabajo a los efectos del cómputo anual de la jornada y tendrá derecho a las indemnizaciones por los gastos realizados por razón del servicio establecidas reglamentariamente.

3. Permiso no retribuido, con una duración máxima de nueve meses cada tres años, para la asistencia a otros cursos de perfeccionamiento profesional, siempre que la gestión del servicio y la organización del trabajo lo permitan.

Este permiso no computará a los efectos del límite temporal establecido en el apartado 1 del artículo 14.

4. El personal funcionario a quien se concedan las licencias a que se refieren los apartados anteriores deberá presentar, ante el órgano competente de su respectiva Administración Pública, una certificación acreditativa de haber llevado a cabo los exámenes, pruebas o actividades formativas correspondientes.

Artículo 9. Licencia retribuida por matrimonio o pareja estable.

1. Por razón de matrimonio o de pareja estable, el personal funcionario tendrá derecho a una licencia retribuida de quince días naturales, que podrá ser disfrutada de forma continuada en los días inmedia-

⁷ La redacción de este artículo corresponde a la establecida por Decreto Foral 71/2017, de 23 de agosto (BON de 31 de agosto de 2017).

La redacción original era la siguiente:

“Artículo 8. Licencia retribuida por exámenes oficiales.

1. Podrán concederse licencias retribuidas por el tiempo indispensable para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación en centros educativos oficiales.

2. El personal funcionario a quien se concedan las licencias a que se refiere el apartado anterior deberá presentar, ante el órgano competente de su respectiva Administración Pública, una certificación acreditativa de haber llevado a cabo los exámenes o pruebas correspondientes.”

tamente anteriores y/o posteriores a la fecha del matrimonio o de la acreditación de la existencia de la pareja estable ⁸.

2. La celebración del matrimonio deberá justificarse mediante la presentación, ante el órgano competente de la Administración Pública respectiva, del Libro de Familia o de certificación del Registro Civil. La existencia de la pareja estable podrá acreditarse a través de cualquier medio de prueba admitido en Derecho.

3. La constitución de matrimonio o pareja estable entre las mismas personas sólo podrá dar derecho a una licencia de las reguladas en este artículo ⁹.

Artículo 10. Licencia retribuida por parto ¹⁰.

1. Las funcionarias tendrán derecho, en el supuesto de parto, a una licencia retribuida de diecisiete semanas, de las cuales las seis semanas inmediatas posteriores al parto serán en todo caso de descanso obligatorio e ininterrumpidas. Esta licencia se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del hijo o hija y, por cada hijo o hija a partir del segundo en los supuestos de parto múltiple, una para cada uno de los progenitores.

No obstante, en caso de fallecimiento de la madre, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste de la licencia.

⁸ La redacción de este apartado corresponde a la establecida por Decreto Foral 71/2017, de 23 de agosto (BON de 31 de agosto de 2017).

La redacción original era la siguiente:

“1. Por razón de matrimonio o de pareja estable, el personal funcionario tendrá derecho a una licencia retribuida de quince días naturales, que será disfrutada a partir del día del matrimonio o de la acreditación de la existencia de la pareja estable.”

⁹ La redacción de este apartado corresponde a la establecida por Decreto Foral 71/2017, de 23 de agosto (BON de 31 de agosto de 2017).

La redacción original era la siguiente:

“3. En ningún caso el matrimonio o la pareja estable de las mismas personas podrá dar derecho a más de una licencia de las reguladas en este artículo.”

¹⁰ La redacción de este artículo corresponde a la establecida por Decreto-Ley Foral 4/2019, de 23 de octubre, por el que se aprueban medidas urgentes en materia de personal al servicio de las Administraciones Públicas de Navarra.

La redacción original era la siguiente:

“1. Las funcionarias tendrán derecho, en el supuesto de parto, a una licencia retribuida de diecisiete semanas ininterrumpidas. Esta licencia se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del hijo y, por cada hijo a partir del segundo, en los supuestos de parto múltiple. El periodo de licencia se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, el padre podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste de la licencia. En el supuesto de fallecimiento del hijo, el periodo de licencia no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas posteriores al parto de descanso obligatorio, la madre solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo.

2. No obstante lo dispuesto en el apartado anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el período de descanso por parto, 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. El padre podrá seguir disfrutando del período de la licencia inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

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

4. En los casos de disfrute simultáneo por los progenitores de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las diecisiete semanas previstas en los apartados anteriores o de las que correspondan en caso de discapacidad del hijo o de parto múltiple.

5. A la solicitud de licencia por parto deberá adjuntarse informe justificativo de que el periodo de gestación ha superado los ciento ochenta días. Asimismo, la fecha de alumbramiento deberá justificarse mediante la presentación, ante el órgano competente de la Administración Pública respectiva, del Libro de Familia o de certificación del Registro Civil.

6. Durante el disfrute de este permiso se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración [Este apartado fue añadido por Decreto Foral 71/2017, de 23 de agosto (BON de 31 de agosto de 2017)].”

2. En el caso de que ambos progenitores trabajen y transcurridas las seis primeras semanas de descanso obligatorio, el periodo de disfrute de esta licencia podrá llevarse a cabo a voluntad de aquéllos, de manera interrumpida y ejercitarse desde la finalización del descanso obligatorio posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. En el caso del disfrute interrumpido se requerirá, para cada periodo de disfrute, un preaviso de al menos 15 días y se realizará por semanas completas.
3. En los casos de parto prematuro y en aquéllos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, la licencia se ampliará en tantos días como el neonato se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales.
4. En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el periodo de licencia no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.
5. Durante el disfrute de esta licencia, una vez finalizado el periodo de descanso obligatorio, se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración.

Artículo 10 bis. *Licencia retribuida por estado de gestación* ¹¹.

Las funcionarias en estado de gestación tendrán derecho a una licencia retribuida desde el primer día de la semana treinta y siete de embarazo hasta la fecha de parto. En el supuesto de gestación múltiple, la licencia podrá iniciarse el primer día de la semana treinta y cinco de embarazo.

Artículo 10 ter. *Licencia retribuida por nacimiento de hijos prematuros o que deban permanecer hospitalizados a continuación del parto* ¹².

El personal funcionario tendrá derecho a ausentarse del trabajo durante dos horas diarias percibiendo las retribuciones íntegras, en el supuesto de nacimiento de hijos prematuros o que por cualquier otra causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto. Con carácter añadido, mientras el hijo permanezca ingresado, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional de sus retribuciones.

¹¹ Este artículo fue añadido por Decreto Foral 71/2017, de 23 de agosto (BON de 31 de agosto de 2017).

¹² Este artículo fue añadido por Decreto Foral 71/2017, de 23 de agosto (BON de 31 de agosto de 2017).

Artículo 11. Licencia retribuida por adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento¹³.

1. En los supuestos de adopción o de acogimiento temporal o permanente y de guarda con fines de adopción, la licencia tendrá una duración de diecisiete semanas. Esta licencia se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del menor adoptado o acogido y por cada hijo o hija, a partir del segundo, en los supuestos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple, una para cada uno de los progenitores.
2. Seis semanas deberán disfrutarse a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituya la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.
3. En el caso de que ambos progenitores trabajen y transcurridas las seis primeras semanas de descanso obligatorio, el periodo de disfrute de esta licencia podrá llevarse a cabo de manera interrumpida y ejercitarse desde la finalización del descanso obligatorio posterior al hecho causante hasta que el hijo o hija cumpla doce meses. En el caso del disfrute interrumpido se requerirá, para cada periodo de disfrute, de un preaviso de al menos 15 días y se realizará por semanas completas.
4. El cómputo del plazo se contará, a elección del progenitor, a partir de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o acogimiento, o a partir de la resolución judicial por la que se constituya la adopción, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios periodos de disfrute de esta licencia.
5. En los casos de adopción o acogimiento internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado, la licencia prevista en cada caso en los párrafos anteriores podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución judicial por la que se constituya la adopción o de la decisión administrativa o judicial de acogimiento. Asimismo, en tales supuestos se

¹³ La redacción de este artículo corresponde a la establecida por Decreto-Ley Foral 4/2019, de 23 de octubre, por el que se aprueban medidas urgentes en materia de personal al servicio de las Administraciones Públicas de Navarra .

La redacción original era la siguiente:

“Artículo 11. Licencia retribuida por adopción o acogimiento.

1. En los supuestos de adopción o de acogimiento temporal o permanente y de guarda con fines de adopción, la licencia tendrá una duración de diecisiete semanas ininterrumpidas. Esta licencia se ampliará en dos semanas más en el supuesto de menor con discapacidad adoptado o acogido y por cada hijo, a partir del segundo, en los supuestos de adopción o acogimiento múltiple [La redacción de este apartado corresponde a la establecida por Decreto Foral 71/2017, de 23 de agosto (BON de 31 de agosto de 2017).

La redacción original era la siguiente:

“1. En los supuestos de adopción o de acogimiento simple, permanente y preadoptivo, la licencia tendrá una duración de diecisiete semanas ininterrumpidas. Esta licencia se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del menor adoptado o acogido y por cada hijo, a partir del segundo, en los supuestos de adopción o acogimiento múltiple.”].

2. El cómputo del plazo se contará, a elección de los interesados, 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 más de una licencia de las reguladas en este artículo.

3. En el caso de que ambos progenitores trabajen, la licencia se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarla de forma simultánea o sucesiva, siempre en períodos ininterrumpidos.

4. En los casos de adopción o acogimiento internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado, la licencia prevista para cada caso en los párrafos anteriores podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución judicial por la que se constituya la adopción o de la decisión administrativa o judicial de acogimiento. Asimismo, en tales supuestos se tendrá derecho a disfrutar de un permiso de hasta dos meses de duración, percibiendo durante este período exclusivamente las retribuciones básicas.

5. En los casos de disfrute simultáneo por los progenitores de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las diecisiete semanas previstas en los apartados anteriores o de las que correspondan en los casos de adopción o acogimiento múltiple y de discapacidad del menor adoptado o acogido.

6. Los supuestos de adopción o de acogimiento simple, permanente y preadoptivo previstos en este artículo serán los que así se establezcan en la normativa aplicable que los regulen, debiendo tener el acogimiento simple una duración no inferior a un año.

7. Durante el disfrute de este permiso se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración [Este apartado fue añadido por Decreto Foral 71/2017, de 23 de agosto (BON de 31 de agosto de 2017)].”

tendrá derecho a disfrutar de un permiso de hasta dos meses de duración, percibiendo durante este periodo exclusivamente las retribuciones básicas.

6. Los supuestos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente previstos en este artículo serán los que así se establezcan en la normativa aplicable que los regule, debiendo tener el acogimiento temporal una duración no inferior a un año.

7. Durante el disfrute de esta licencia, una vez finalizado el periodo de descanso obligatorio, se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración.

Artículo 12. Disfrute a tiempo parcial de la licencia retribuida por parto, adopción o acogimiento.

1. La licencia retribuida por parto, adopción o acogimiento establecida en los artículos anteriores podrá disfrutarse a tiempo parcial, de acuerdo con las siguientes reglas:

- a) El disfrute a tiempo parcial de esta licencia requerirá previa petición de los interesados y resolución del órgano competente para su concesión, la cual estará condicionada a la efectividad, en su caso, de su sustitución.
- b) Este disfrute a tiempo parcial se concederá por un tercio o por la mitad de la jornada de trabajo, salvo en el caso del personal docente no universitario cuyo disfrute será, en todo caso, por la mitad de la jornada.
- c) Con carácter general, deberá disfrutarse diariamente y coincidir con las primeras y/o últimas horas de la jornada que tenga establecida el empleado, de acuerdo con las necesidades del servicio.
- d) En el caso del personal que trabaje en régimen de turnos, el disfrute a tiempo parcial se podrá acumular, en función de las necesidades del servicio, en jornadas completas.

2. El periodo de disfrute a tiempo parcial de esta licencia se fijará en la resolución de su concesión y se extenderá, de forma ininterrumpida, hasta la finalización de la misma, sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado siguiente para el caso de parto.

3. El derecho al disfrute a tiempo parcial de esta licencia podrá ser ejercido tanto por la madre como por el padre, y en cualquiera de los supuestos de disfrute simultáneo o sucesivo del periodo de descanso.

En el supuesto de parto, la madre no podrá hacer uso de esta modalidad de la licencia durante las seis semanas inmediatas posteriores al parto, que son de descanso obligatorio para ella.

4. Durante el periodo de disfrute de la licencia a tiempo parcial, los interesados en ningún caso podrán realizar horas extraordinarias ni cualquier otro servicio fuera de la jornada que deban cumplir en esta modalidad.

5. El disfrute a tiempo parcial de esta licencia será incompatible con el ejercicio simultáneo por el mismo empleado de los siguientes derechos:

- a) Disfrute del permiso retribuido por lactancia de hijos menores de doce meses, previsto en el artículo 17 de este Decreto Foral.
- b) Disfrute de cualquiera de los supuestos de reducción de jornada establecidos reglamentariamente.

Artículo 13. Licencia retribuida por riesgo durante el embarazo y la lactancia natural.

Cuando las condiciones del puesto de trabajo de una funcionaria pudieran influir negativamente en la salud de la mujer embarazada o de su hijo, podrá concederse licencia retribuida por riesgo durante el embarazo, en los términos y condiciones previstas en la normativa de prevención de riesgos laborales.

Lo dispuesto en el párrafo anterior será también de aplicación durante el periodo de lactancia natural.

Artículo 13 bis. *Licencia retribuida por cuidado de hijo menor de edad afectado por cáncer u otra enfermedad grave*¹⁴.

1. El personal funcionario tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo de la mitad de su duración, sin reducción de las retribuciones, para el cuidado del hijo o hija menor de edad afectado por cáncer o por otra enfermedad grave que requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, durante el tratamiento continuado de la enfermedad, haya precisado o no de hospitalización previa. Excepcionalmente, la reducción de jornada podrá alcanzar un porcentaje superior, como máximo hasta el 75 por 100, cuando se acredite debidamente su necesidad para el cumplimiento de la finalidad de la licencia¹⁵.

2. La licencia se concederá durante la hospitalización y/o durante el tratamiento continuado de la enfermedad del hijo o hija y, como máximo, hasta que la persona menor de edad cumpla los dieciocho años¹⁶.

3. La acreditación de que el hijo o la hija menor de edad padece cáncer u otra enfermedad grave, así como la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente durante el tiempo de hospitalización y/o el tratamiento continuado de la enfermedad, se efectuará mediante declaración cumplimentada por personal facultativo del Servicio Público de Salud responsable de la atención de la persona menor de edad. Si la persona menor de edad estuviese incluida como beneficiaria en el régimen especial del mutualismo administrativo, la acreditación será efectuada por personal facultativo de tal entidad¹⁷.

4. A efectos de la concesión de la licencia retribuida regulada en este artículo, tendrán la consideración de enfermedades graves las incluidas en el listado del sistema de la Seguridad Social que sirve de base para la concesión de la correspondiente prestación económica.

5. Será requisito para la concesión de la licencia que ambos progenitores trabajen. El personal funcionario únicamente tendrá derecho a la percepción de sus retribuciones íntegras en el supuesto de que el otro progenitor no sea beneficiario de la prestación que le corresponda por este motivo en el régimen de previsión social que le resulte de aplicación. En el caso de que ambos progenitores sean funcionarios sólo uno de ellos tendrá derecho a no ver reducidas sus retribuciones por el disfrute de esta licencia.

6. En el supuesto de que el personal funcionario tenga más de un hijo menor en el que concurran las circunstancias que dan derecho al disfrute de esta licencia, se podrá conceder la licencia que corresponda por cada uno.

¹⁴ Este artículo fue añadido por Decreto Foral 5/2013, de 23 de enero (BON de 1 de febrero de 2013).

¹⁵ La redacción de este apartado corresponde a la establecida por Decreto Foral 29/2021, de 21 de abril (BON de 6 de mayo de 2021).

La redacción original era la siguiente:

“1. El personal funcionario tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo de la mitad de su duración, sin reducción de las retribuciones, para el cuidado del hijo menor de edad afectado por cáncer o por otra enfermedad grave que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente. Excepcionalmente, la reducción de jornada podrá alcanzar un porcentaje superior, como máximo hasta el 75 por 100, cuando se acredite debidamente su necesidad para el cumplimiento de la finalidad de la licencia.”

¹⁶ La redacción de este apartado corresponde a la establecida por Decreto Foral 29/2021, de 21 de abril (BON de 6 de mayo de 2021).

La redacción original era la siguiente:

“2. La licencia se concederá durante la hospitalización y el tratamiento continuado de la enfermedad del hijo y, como máximo, hasta que el menor cumpla los dieciocho años.”

¹⁷ La redacción de este apartado corresponde a la establecida por Decreto Foral 29/2021, de 21 de abril (BON de 6 de mayo de 2021).

La redacción original era la siguiente:

“3. La acreditación de que el menor padece cáncer u otra enfermedad grave, así como la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente durante el tiempo de hospitalización y tratamiento continuado de la enfermedad se efectuará mediante declaración cumplimentada por el facultativo del Servicio Público de Salud responsable de la atención del menor. Si el menor estuviese incluido como beneficiario en el régimen especial del mutualismo administrativo, la acreditación será efectuada por el facultativo de tal entidad.”

7. Con carácter general, la reducción de la jornada deberá disfrutarse diariamente y coincidir con las primeras y/o últimas horas de la jornada que tenga establecida el funcionario, de acuerdo con las necesidades del servicio. Siempre que resulte compatible con el funcionamiento correcto del servicio, podrá acumularse la reducción en jornadas completas y cómputo mensual como máximo.

8. La licencia retribuida regulada en este artículo se aplicará igualmente en los casos de adopción, de acogimiento de carácter temporal o permanente y de guarda con fines de adopción ¹⁸.

9. En ningún caso un mismo menor podrá dar derecho a más de una licencia de las reguladas en este artículo ¹⁹.

10. La concesión de esta licencia en la Administración de la Comunidad Foral de Navarra y sus organismos autónomos se efectuará previo informe emitido por la Dirección General de Función Pública tras la verificación del cumplimiento de los requisitos fijados para el disfrute de la misma ²⁰.

Artículo 13 ter. *Licencia retribuida para cuidado de familiar por enfermedad muy grave* ²¹.

1. El personal funcionario tendrá derecho a solicitar una reducción de hasta el cincuenta por ciento de la jornada laboral, con carácter retribuido, para el cuidado del cónyuge o pareja estable o familiar de primer grado con enfermedad muy grave y por el plazo máximo de un mes. Siempre que las necesidades del servicio lo permitan, podrá acumularse la reducción en jornadas laborales consecutivas completas.

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

¹⁸ La redacción de este apartado corresponde a la establecida por Decreto Foral 71/2017, de 23 de agosto (BON de 31 de agosto de 2017).

La redacción original era la siguiente:

“8. La licencia retribuida regulada en este artículo se aplicará igualmente en los casos de adopción y de acogimiento de carácter preadoptivo o permanente.”

¹⁹ Este apartado fue añadido por Decreto Foral 71/2017, de 23 de agosto (BON de 31 de agosto de 2017).

²⁰ Este apartado fue reenumerado por Decreto Foral 71/2017, de 23 de agosto (BON de 31 de agosto de 2017), pasando de ser el anterior apartado 9 al actual apartado 10.

²¹ Este artículo fue añadido por Decreto Foral 71/2017, de 23 de agosto (BON de 31 de agosto de 2017).

CAPÍTULO IV: Licencias no retribuidas por asuntos propios

Artículo 14. Duración y régimen de las licencias no retribuidas por asuntos propios.

1. Podrán concederse licencias no retribuidas por asuntos propios, cuya duración acumulada no podrá exceder de tres meses cada dos años naturales.

2. Las solicitudes de las licencias a que se refiere este artículo deberán ser motivadas y la concesión de las mismas estará, en todo caso, subordinada a las necesidades del servicio.

3. Asimismo, podrá concederse la referida licencia al personal funcionario para su asistencia a cursos de formación básicos organizados por la Escuela de Seguridad de Navarra e incluidos en procedimientos selectivos de ingreso en la función pública.

Estas licencias no computarán a los efectos del límite temporal establecido en el apartado 1 de este artículo y se concederán por el tiempo imprescindible para la realización del curso de formación básico, previa petición realizada por el interesado con anterioridad a su comienzo.

Artículo 15. Especificidades del régimen de las licencias no retribuidas por asuntos propios en la Administración de la Comunidad Foral de Navarra y sus organismos autónomos.

La duración de las licencias no retribuidas por asuntos propios en la Administración de la Comunidad Foral de Navarra y sus organismos autónomos podrá ser de hasta cinco meses cada dos años naturales y su concesión se regirá por las siguientes normas:

- a) Las solicitudes deberán ser motivadas.
- b) No será obligatorio el disfrute previo de las vacaciones para solicitar esta licencia.
- c) Su concesión estará, en todo caso, supeditada a las necesidades del servicio, salvo que el solicitante ya esté sustituido al comenzar el disfrute de la licencia.
- d) La denegación, en su caso, de esta licencia por parte del órgano competente de su respectivo Departamento u organismo autónomo deberá ser motivada.
- e) El tiempo de licencia no retribuida no generará derecho a vacaciones, ni, por tanto, se tendrá en cuenta este concepto en el descuento retributivo a practicar, salvo que las mismas ya se hubieran disfrutado o su disfrute por el solicitante esté previsto de forma obligatoria en fechas posteriores.

CAPÍTULO V: Permisos retribuidos

Artículo 16. Permiso del progenitor diferente a la madre biológica por nacimiento, guarda con fines de adopción, acogimiento o adopción de un hijo o hija ²².

²² La redacción de este artículo corresponde a la establecida por Decreto-Ley Foral 4/2019, de 23 de octubre, por el que se aprueban medidas urgentes en materia de personal al servicio de las Administraciones Públicas de Navarra . La redacción anterior, que corresponde a la establecida por Decreto Foral 71/2017, de 23 de agosto (BON de 31 de agosto de 2017), era la siguiente:

“Artículo 16. Permiso retribuido por paternidad.

1. Se concederá un permiso retribuido de cuatro semanas por el nacimiento, acogimiento o adopción de un hijo, que será disfrutado por el padre o el otro progenitor, a su elección, 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, y hasta la finalización de la licencia retribuida por parto, adopción o acogimiento, o inmediatamente a la finalización de estas.

En los supuestos de hijos prematuros o que por cualquier otra causa deban permanecer hospitalizados tras el parto, se podrá iniciar el disfrute de este permiso desde el alta hospitalaria del hijo.

1. Se concederá un permiso retribuido de diecisiete semanas por el nacimiento, guarda con fines de adopción, acogimiento o adopción de un hijo o hija, de las cuales las seis semanas inmediatas posteriores al hecho causante serán en todo caso de disfrute obligatorio. Este permiso se ampliará en dos semanas más, una para cada uno de los progenitores, en el supuesto de discapacidad del hijo o hija, y por cada hijo o hija a partir del segundo en los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples, a disfrutar a partir de la fecha del nacimiento, de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o acogimiento, o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción.

2. Este permiso podrá distribuirse por el progenitor que vaya a disfrutar del mismo siempre que las seis primeras semanas sean ininterrumpidas e inmediatamente posteriores a la fecha del nacimiento, de la decisión judicial de guarda con fines de adopción o acogimiento o de la decisión judicial por la que se constituya la adopción.

3. En el caso de que ambos progenitores trabajen y transcurridas las seis primeras semanas, el periodo de disfrute de este permiso podrá llevarse a cabo de manera interrumpida y ejercitarse desde la finalización del descanso obligatorio posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. En el

En función del progenitor que disfrute de la licencia retribuida por parto, acogimiento o adopción, será el otro progenitor el que disfrute de este permiso.

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

3. Este permiso es independiente del disfrute compartido de las licencias retribuidas por parto, adopción o acogimiento previstas en los artículos anteriores de este decreto foral.

4. Siempre que resulte compatible con las necesidades del servicio, el permiso retribuido por paternidad regulado en este artículo podrá disfrutarse a tiempo parcial por un tercio o por la mitad de la jornada de trabajo, coincidiendo con las primeras y/o últimas horas de la jornada que tenga establecida el empleado. En el caso del personal docente no universitario, el disfrute de este permiso a tiempo parcial será, en todo caso, por la mitad de la jornada.

Durante el disfrute parcial de este permiso, se aplicarán, en todo caso, las limitaciones establecidas en los apartados 4 y 5 del artículo 12 de este decreto foral.”

La redacción original era la siguiente:

“1. Se concederá un permiso retribuido de quince días naturales por el nacimiento, acogimiento o adopción de un hijo, que será disfrutado por el padre, a su elección, a partir de la fecha del nacimiento o del alta de la madre en el centro hospitalario, de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción.

En los supuestos de hijos prematuros o que por cualquier otra causa deban permanecer hospitalizados tras el parto, el padre podrá iniciar el disfrute de este permiso a partir del alta hospitalaria del hijo.

Este permiso podrá ser disfrutado por la madre si es el padre quien disfruta de la licencia retribuida por parto, adopción o acogimiento [La redacción de este apartado corresponde a la establecida por Decreto Foral 5/2013, de 23 de enero (BON de 1 de febrero de 2013)].

La redacción original era la siguiente:

“1. Se concederá un permiso retribuido de quince días naturales por el nacimiento, acogimiento o adopción de un hijo, que será disfrutado 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.”].

2. El referido permiso tendrá una duración de veinte días naturales cuando el nacimiento, la adopción o el 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.

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

4. Este permiso es independiente del disfrute compartido de las licencias retribuidas por parto, adopción o acogimiento previstas en los artículos anteriores de este Decreto Foral.

5. Siempre que resulte compatible con las necesidades del servicio, el permiso retribuido por paternidad regulado en este artículo podrá disfrutarse a tiempo parcial por un tercio o por la mitad de la jornada de trabajo, coincidiendo con las primeras y/o últimas horas de la jornada que tenga establecida el empleado. En el caso del personal docente no universitario, el disfrute de este permiso a tiempo parcial será, en todo caso, por la mitad de la jornada.

Durante el disfrute parcial de este permiso, se aplicarán, en todo caso, las limitaciones establecidas en los apartados 4 y 5 del artículo 12 de este Decreto Foral [Este apartado fue añadido por Decreto Foral 5/2013, de 23 de enero (BON de 1 de febrero de 2013)].”

caso del disfrute interrumpido se requerirá, para cada periodo de disfrute, un preaviso de al menos 15 días y se realizará por semanas completas.

4. En el caso de que se optara por el disfrute del presente permiso con posterioridad a la semana diecisiete de la licencia por parto, si el progenitor que disfruta de esta última licencia hubiere solicitado la acumulación del tiempo de lactancia de un hijo menor de doce meses en jornadas completas del artículo 17.5, será a la finalización de ese periodo cuando se dará inicio al cómputo de las once semanas restantes del permiso del progenitor diferente a la madre biológica.

5. En los casos de parto prematuro y en aquéllos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, este permiso se ampliará en tantos días como el neonato se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales.

6. En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el periodo de duración del permiso no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

7. Siempre que resulte compatible con las necesidades del servicio, el permiso retribuido regulado en este artículo podrá disfrutarse a tiempo parcial por un tercio o por la mitad de la jornada de trabajo, coincidiendo con las primeras y/o últimas horas de la jornada que tenga establecida el empleado. En el caso del personal docente no universitario, el disfrute de este permiso a tiempo parcial será, en todo caso, por la mitad de la jornada.

Durante el disfrute parcial de este permiso, se aplicarán, en todo caso, las limitaciones establecidas en los apartados 4 y 5 del artículo 12 de este decreto foral.

8. Durante el disfrute de este permiso, transcurridas las seis primeras semanas ininterrumpidas e inmediatamente posteriores a la fecha del nacimiento, guarda con fines de adopción o acogimiento, se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración.

Artículo 17. Permiso retribuido por lactancia de hijos menores de doce meses²³.

1. El personal funcionario con un hijo menor de doce meses tendrá derecho a una hora diaria de ausencia del trabajo. Este periodo de tiempo podrá sustituirse, a su elección, por dos fracciones de $\frac{3}{4}$ de hora o por una reducción de la jornada normal en una hora, a disfrutar en este último caso al inicio o al final de la jornada.

2. Este permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

3. El permiso contemplado en este artículo constituye un derecho individual del personal funcionario, sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor²⁴.

²³ La redacción de este artículo corresponde a la establecida por Decreto Foral 5/2013, de 23 de enero (BON de 1 de febrero de 2013).

La redacción original era la siguiente:

“1. El personal funcionario con un hijo menor de doce meses tendrán derecho a una hora diaria de ausencia del trabajo. Este período de tiempo podrá sustituirse, a su elección, por dos fracciones de $\frac{3}{4}$ de hora o por una reducción de la jornada normal en una hora, a disfrutar en este último caso al inicio o al final de la jornada. Dicha elección únicamente podrá denegarse, de forma excepcional y motivada, cuando pueda causar graves perjuicios en el funcionamiento del servicio.

2. Este permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

3. El disfrute de este permiso podrá ser ejercido indistintamente por uno u otro de los progenitores, en el caso de que ambos trabajen.

4. El permiso por lactancia será incompatible con el disfrute por uno u otro de los progenitores de las licencias por parto, adopción o acogimiento o de cualquiera de los supuestos de reducción de jornada establecidos reglamentariamente.

5. Los interesados podrán solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente.”

²⁴ La redacción de este apartado corresponde a la establecida por Decreto-Ley Foral 4/2019, de 23 de octubre, por el que se aprueban medidas urgentes en materia de personal al servicio de las Administraciones Públicas de Navarra.

La redacción anterior, que corresponde a la establecida por Decreto Foral 71/2017, de 23 de agosto (BON de 31 de agosto de 2017), era la siguiente:

4. El permiso de lactancia se disfrutará únicamente a partir de la finalización de la licencia por parto o una vez que, desde el nacimiento del menor, haya transcurrido un tiempo equivalente al que comprende la licencia por parto ²⁵.

5. Se podrá solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente. La duración de esta modalidad de disfrute del permiso se calculará desde la fecha de solicitud de la persona interesada.

En el supuesto de que, una vez disfrutado el permiso de esta forma, el empleado o empleada deje de prestar servicios con anterioridad a que el hijo que haya dado lugar a la concesión del mismo cumpla doce meses de edad, se efectuará la oportuna regularización ²⁶.

Artículo 18. Permiso retribuido para someterse a técnicas de fecundación asistida ²⁷.

El personal funcionario tendrá derecho a ausentarse del trabajo para someterse a técnicas de fecundación o reproducción asistida, por el tiempo indispensable y previa justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

Artículo 19. Permiso retribuido para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto.

Podrán concederse permisos retribuidos a las funcionarias por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y de técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

Artículo 19 bis. Permiso retribuido para la asistencia a sesiones de información y preparación por adopción o acogimiento ²⁸.

El personal funcionario tendrá derecho a ausentarse del trabajo, en los casos de adopción, acogimiento, o guarda con fines de adopción, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación, así como para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, por el tiempo indispensable y previa justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

“3. El disfrute de este permiso, sólo podrá ser ejercido indistintamente por uno u otro de los progenitores.”

La redacción original era la siguiente:

“3. El disfrute de este permiso podrá ser ejercido indistintamente por uno u otro de los progenitores, en el caso de que ambos trabajen. Los empleados varones cuyo cónyuge no desempeñe ninguna actividad laboral propia o ajena no podrán disfrutar de este permiso, salvo enfermedad grave de la madre que impida el normal cuidado del hijo.”

²⁵ La redacción de este apartado corresponde a la establecida por Decreto Foral 71/2017, de 23 de agosto (BON de 31 de agosto de 2017).

La redacción original era la siguiente:

“4. El permiso por lactancia será incompatible con el disfrute por uno u otro de los progenitores de las licencias por parto, adopción o acogimiento.”

²⁶ La redacción de este apartado corresponde a la establecida por Decreto Foral 71/2017, de 23 de agosto (BON de 31 de agosto de 2017).

La redacción original era la siguiente:

“5. Se podrá solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente.

En el supuesto de que, una vez disfrutado el permiso de esta forma, el empleado deje de prestar servicios con anterioridad a que el hijo que haya dado lugar a la concesión del mismo cumpla doce meses de edad, se efectuará la oportuna regularización.”

²⁷ La redacción de este artículo corresponde a la establecida por Decreto Foral 71/2017, de 23 de agosto (BON de 31 de agosto de 2017).

La redacción original era la siguiente:

“Las funcionarias tendrán derecho a ausentarse del trabajo para someterse a técnicas de fecundación asistida, por el tiempo indispensable para su realización y previa justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.”

²⁸ Este artículo fue añadido por Decreto Foral 71/2017, de 23 de agosto (BON de 31 de agosto de 2017).

Artículo 20. Permiso retribuido por razón de violencia de género sobre la mujer funcionaria.

Las faltas de asistencia al trabajo, tanto totales como parciales, de las funcionarias víctimas de violencia de género tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales de atención o de salud según proceda.

Artículo 21. Permiso retribuido para la atención de hijos con discapacidad ²⁹.

El personal funcionario que tenga hijos con discapacidad psíquica, física o sensorial legalmente reconocida podrá ausentarse del trabajo por el tiempo indispensable para asistir a reuniones de coordinación del centro de educación o para acompañarlo si ha de recibir apoyo adicional en el ámbito sanitario o social.

Este permiso se concederá en los mismos términos en los supuestos de adopción o acogimiento tanto temporal, como permanente y en los supuestos de guarda con fines de adopción.

Artículo 22. Permiso retribuido por el fallecimiento de familiares ³⁰.

1. Se concederá un permiso retribuido de cuatro días laborables por el fallecimiento del cónyuge o pareja estable y familiares de primer grado de consanguinidad, cuando el suceso se produzca dentro de la Comunidad Foral de Navarra y de cinco días laborables cuando se produzca fuera de la misma.

2. Se concederá un permiso retribuido de tres días laborables por el fallecimiento de familiares de primer grado de afinidad y hermanos, cuando el suceso se produzca dentro de la Comunidad Foral de Navarra y de cuatro días laborables cuando se produzca fuera de la misma.

3. Se concederá un permiso retribuido de un día laborable por el fallecimiento de familiares de hasta segundo grado de consanguinidad, o afinidad, no incluidos en los apartados anteriores, cuando el suceso se produzca dentro de la Comunidad Foral de Navarra y de dos días laborables cuando se produzca fuera de la misma.

4. El disfrute del permiso se podrá realizar de forma consecutiva o en días discontinuos en el plazo de un mes desde el día del fallecimiento, incluido.

²⁹ La redacción de este artículo corresponde a la establecida por Decreto Foral 71/2017, de 23 de agosto (BON de 31 de agosto de 2017).

La redacción original era la siguiente:

“Artículo 21. Permiso retribuido para la atención de hijos tratados en centros de educación especial.

El personal que tenga hijos con discapacidad psíquica, física o sensorial legalmente reconocida podrá ausentarse del trabajo por el tiempo indispensable para asistir a reuniones de coordinación del centro de educación especial donde reciba tratamiento o para acompañarlo si ha de recibir apoyo adicional en el ámbito sanitario.”

³⁰ La redacción de este artículo corresponde a la establecida por Decreto Foral 71/2017, de 23 de agosto (BON de 31 de agosto de 2017).

La redacción original era la siguiente:

“1. Se concederá un permiso retribuido de cuatro días naturales por el fallecimiento del cónyuge o pareja estable y familiares de primer grado de consanguinidad, cuando el suceso se produzca dentro de la Comunidad Foral de Navarra y de cinco días cuando se produzca fuera de la misma.

2. Se concederá un permiso retribuido de tres días naturales por el fallecimiento de familiares de primer grado de afinidad y hermanos, cuando el suceso se produzca dentro de la Comunidad Foral de Navarra y de cuatro días cuando se produzca fuera de la misma.”

Artículo 23. Permiso retribuido por la enfermedad o ingreso de familiares³¹.

1. Se concederá un permiso retribuido de cuatro días laborables por el ingreso en un centro hospitalario y/u hospitalización en domicilio del cónyuge o pareja estable y familiares de primer grado de consanguinidad, cuya duración supere los cinco días o cuando el dictamen médico sea de enfermedad grave o muy grave, con o sin ingreso, cuando el suceso se produzca dentro de la Comunidad Foral de Navarra, y de cinco días laborables cuando se produzca fuera de la misma.

2. Por las mismas causas que las establecidas en el apartado 1, se concederá un permiso retribuido de tres días laborables cuando afecten a familiares de primer grado de afinidad o a hermanos y el suceso se produzca dentro de la Comunidad Foral de Navarra, y de cuatro días laborables cuando se produzca fuera de la misma.

El permiso retribuido será de un día laborable cuando se trate de familiares de hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, no incluidos en los apartados anteriores, si el suceso se produce dentro de la Comunidad Foral de Navarra y de dos días laborables si se produce fuera de la misma.

3. Se concederá un permiso retribuido de un día laborable por ingreso en un centro hospitalario y/u hospitalización en domicilio de menor duración, o cuando el dictamen médico sea de enfermedad de pronóstico reservado o menos grave, del cónyuge o pareja estable, familiares de primer grado por consanguinidad o afinidad y hermanos, cuando el suceso se produzca dentro de la Comunidad Foral de Navarra, y de dos días laborables cuando se produzca fuera de la misma.

4. Los días de permiso retribuido correspondientes en cada caso podrán ser disfrutados a lo largo de toda la duración de la enfermedad o ingreso, y en este último caso durante los 15 días siguientes al alta hospitalaria, siempre que ello sea compatible con las necesidades del servicio.

5. Sólo se podrá conceder este permiso por un mismo familiar si ha transcurrido al menos un mes desde la finalización del disfrute de un permiso retribuido por hospitalización o enfermedad del mismo sujeto causante. En el caso de ingresos hospitalarios, si transcurrido un mes desde la finalización del permiso correspondiente continuase el citado ingreso, podrá concederse un nuevo permiso.

6. La estancia en observación en urgencias se considerará ingreso hospitalario.

³¹ La redacción de este artículo corresponde a la establecida por Decreto Foral 71/2017, de 23 de agosto (BON de 31 de agosto de 2017).

La redacción original era la siguiente:

“1. Se concederá un permiso retribuido de cuatro días naturales por el ingreso en un centro hospitalario del cónyuge o pareja estable y familiares de primer grado de consanguinidad, cuya duración supere los cinco días o cuando el dictamen médico sea de enfermedad grave o muy grave (con o sin ingreso), cuando el suceso se produzca dentro de la Comunidad Foral de Navarra y de cinco días cuando se produzca fuera de la misma.

2. Se concederá un permiso retribuido de tres días naturales por el ingreso en un centro hospitalario de familiares de primer grado de afinidad o hermanos, cuya duración supere los cinco días o cuando el dictamen médico sea de enfermedad grave o muy grave (con o sin ingreso), cuando el suceso se produzca dentro de la Comunidad Foral de Navarra y de cuatro días cuando se produzca fuera de la misma.

3. En el caso de ingresos de menor duración, o cuando el dictamen médico sea de enfermedad de pronóstico reservado o menos grave, el permiso retribuido será de un día natural cuando el suceso se produzca dentro de la Comunidad Foral de Navarra y de dos días cuando se produzca fuera de la misma.

4. En los casos de enfermedad o ingreso hospitalario previstos en los apartados anteriores, los días laborables de permiso retribuido que resulten en cada caso, contados a partir del día en que se produzca el referido ingreso o enfermedad o, si éste resulta no laborable para el empleado, a partir del día natural siguiente al mismo, podrán ser disfrutados a lo largo de toda su duración, siempre que ello sea compatible con las necesidades del servicio.”

Artículo 24. Permiso retribuido para facilitar la reincorporación al servicio tras someterse a determinados tratamientos médicos³².

1. El personal funcionario que se reincorpore al servicio efectivo a la finalización de un tratamiento de radioterapia o quimioterapia podrá solicitar una adaptación progresiva de hasta un 25 por ciento de su jornada de trabajo ordinaria, considerándose como tiempo de trabajo efectivo.
2. La adaptación podrá extenderse hasta un mes desde el alta médica, pudiendo ampliarse en un mes más si persisten los efectos derivados de tales tratamientos médicos.
3. Excepcionalmente, podrá concederse esta adaptación de jornada en procesos de recuperación de otros tratamientos de especial gravedad con base en informe facultativo que aconseje este tipo de adaptación, debiendo analizarse en este caso las circunstancias concurrentes en cada supuesto.

Artículo 25. Especificidades en el cómputo de los permisos retribuidos por el fallecimiento o la enfermedad de familiares³³.

En todos los supuestos de permisos retribuidos por la enfermedad o el fallecimiento de familiares establecidos en los artículos anteriores, en el caso en que el empleado haya trabajado en todo o en parte el día en que comienza el cómputo del permiso, el período trabajado se disfrutará a continuación de la finalización del permiso.

Artículo 25.bis. Especificidades en el cómputo de los permisos retribuidos por el fallecimiento o la enfermedad de familiares³⁴.

En todos los supuestos de permisos retribuidos por la enfermedad o el fallecimiento de familiares establecidos en los artículos anteriores, en el caso en que el empleado haya trabajado en todo o en parte el día en que comienza el cómputo del permiso, el periodo trabajado se disfrutará a continuación de la finalización del permiso.

Artículo 26. Permiso retribuido por cirugía mayor ambulatoria de familiares.

1. Se concederá un permiso retribuido de dos días naturales en los casos de cirugía mayor ambulatoria del cónyuge o pareja estable, de los hijos y de los padres.

³² La redacción de este artículo corresponde a la establecida por Decreto Foral 71/2017, de 23 de agosto (BON de 31 de agosto de 2017).

La redacción original era la siguiente:

“Artículo 24. Otros permisos retribuidos por el fallecimiento o la enfermedad de familiares.

1. Se concederá un permiso retribuido de un día natural, por las mismas causas que las establecidas en los anteriores artículos 22, 23.1 y 23.2, cuando afecten a familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad no incluidos en tales artículos y el suceso se produzca dentro de la Comunidad Foral de Navarra y de dos días cuando se produzca fuera de ella.

2. El disfrute del permiso regulado en el apartado anterior se regirá por las normas establecidas en el artículo 23.4 de este Reglamento cuando sea debido a la enfermedad o al ingreso hospitalario de familiares. Cuando sea debido al fallecimiento de familiares, el permiso se concederá el día del fallecimiento o, si éste resulta no laborable para el empleado, el día natural siguiente al mismo [La redacción de este apartado corresponde a la establecida por Decreto Foral 5/2013, de 23 de enero (BON de 1 de febrero de 2013).

La redacción original era la siguiente:

“2. El disfrute del permiso regulado en el apartado anterior se regirá por las mismas normas establecidas en el artículo 23.4 del presente Decreto Foral.”]

³³ La redacción de este artículo corresponde a la establecida por Decreto Foral 71/2017, de 23 de agosto (BON de 31 de agosto de 2017).

La redacción original era la siguiente:

“Artículo 25. Límite de los permisos retribuidos por la enfermedad de familiares.

No se podrá conceder un permiso retribuido de los establecidos en los artículos 23 y 24 de este Decreto Foral hasta que transcurra al menos un mes desde la finalización del disfrute de otro permiso concedido por el mismo sujeto causante. En el caso de que persista el motivo de su concesión, por el mismo sujeto causante y por el mismo ingreso o enfermedad solamente se podrá conceder un permiso retribuido.”

³⁴ Este artículo fue suprimido por Decreto Foral 71/2017, de 23 de agosto (BON de 31 de agosto de 2017).

Este artículo fue añadido por Decreto Foral 5/2013, de 23 de enero (BON de 1 de febrero de 2013).

2. A estos efectos, se entenderá por cirugía mayor ambulatoria aquellos procedimientos quirúrgicos en los que, sin tener en cuenta la anestesia aplicada y tras un período variable de tiempo, los pacientes retornan a su domicilio el mismo día de la intervención.

3. Este permiso se concederá igualmente en los casos en que, por circunstancias derivadas del procedimiento quirúrgico, el paciente deba permanecer ingresado, salvo que le corresponda un permiso de mayor duración de conformidad con lo dispuesto en los artículos anteriores ³⁵.

4. El disfrute del permiso comprenderá el día de la asistencia quirúrgica y el día natural siguiente, salvo en los casos en que dicha actuación esté programada una vez finalizada la jornada laboral del empleado, en cuyo caso el permiso se podrá disfrutar en los dos días naturales siguientes ³⁶.

Artículo 26 bis. *Permiso retribuido por procedimientos quirúrgicos y diagnósticos que requieran acompañamiento* ³⁷.

Se concederá un permiso retribuido de un día natural, que será el que coincida con aquél en que se realiza la prueba, en aquellos procedimientos quirúrgicos y diagnósticos que requieran acompañamiento del cónyuge o pareja estable y familiares de primer grado de consanguinidad, siempre que dicha necesidad se dictamine por informe facultativo.

Artículo 27. Permiso retribuido por traslado de domicilio.

Se concederá un permiso retribuido de un día natural por traslado de domicilio.

Artículo 28. Permiso retribuido para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal, y por deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral ³⁸.

Podrán concederse permisos retribuidos por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal, y por deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral previa justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo, en los siguientes casos:

- a) Comparecencia por citaciones de órganos judiciales, comisarías u otros organismos oficiales.
- b) Necesidad de abandonar el centro de trabajo para recoger a hijos o hijas, o personas mayores con discapacidad psíquica, física o sensorial hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, al recibir un aviso por motivo de enfermedad del centro docente o centro de día correspondiente.
- c) Participación en procesos electorales y ejercicio del derecho de sufragio en los términos recogidos en la legislación vigente.
- d) Asistencia a reuniones de tutoría convocadas por el centro escolar al que pertenezca el hijo o hija del personal funcionario.
- e) Asistencia a las sesiones o reuniones como miembro de un tribunal de selección constituido en la Administración en la que el personal funcionario preste servicio.
- f) Asistencia a los actos de elección de destino o vacante derivados de procesos de ingreso o provisión convocados por la Administración en la que el personal funcionario preste servicio.
- g) Asistencia a las reuniones de los órganos de gobierno y comisiones dependientes de éstos de la corporación o entidad local, Mancomunidad o Patronato, así como a las reuniones de trabajo a las

³⁵ Este apartado fue añadido por Decreto Foral 5/2013, de 23 de enero (BON de 1 de febrero de 2013).

³⁶ Este apartado fue añadido por Decreto Foral 71/2017, de 23 de agosto (BON de 31 de agosto de 2017).

³⁷ Este artículo fue añadido por Decreto Foral 71/2017, de 23 de agosto (BON de 31 de agosto de 2017).

³⁸ La redacción de este artículo corresponde a la establecida por Decreto Foral 71/2017, de 23 de agosto (BON de 31 de agosto de 2017).

La redacción original era la siguiente:

“Artículo 28. Permiso retribuido para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal.

Podrán concederse permisos retribuidos por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal, previa justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.”

que se haya sido expresamente convocado por parte de otra Administración Pública, cuando deriven estrictamente de su condición de cargo electo de concejal, parlamentario, diputado o senador.

h) Examen o renovación del permiso de conducción cuando se exija este requisito para el desempeño de las funciones inherentes al puesto de trabajo.

i) Acompañamiento a hijos o hijas menores de edad para la asistencia a consultas médicas o de asistencia sanitaria en los centros pertenecientes al sistema de previsión social del que éstos resulten beneficiarios.

j) Acompañamiento al cónyuge o pareja estable y ascendientes hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad, así como a familiares con discapacidad legalmente reconocida hasta el segundo grado de consanguinidad para la asistencia a consultas médicas o de asistencia sanitaria en los centros pertenecientes al sistema de previsión social del que éstos resulten beneficiarios.

k) Cualquier otra obligación cuyo incumplimiento genere responsabilidad de orden civil, penal o administrativa.

Artículo 28 bis. *Permiso retribuido para efectuar una donación de sangre o componentes sanguíneos*³⁹.

El personal funcionario, previa justificación, tendrá derecho a disfrutar de un permiso retribuido por el tiempo indispensable para efectuar una donación de sangre o componentes sanguíneos.

Artículo 28 ter. *Permiso retribuido para presentar la declaración del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas*⁴⁰.

Se concederá al personal funcionario permiso retribuido, por el tiempo indispensable para acudir a presentar la declaración personal del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas, previa justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

Artículo 29. Permiso retribuido por ser candidato en las elecciones.

El personal funcionario que se presente como candidatos a las elecciones a miembros del Parlamento Europeo, a Diputados y Senadores de las Cortes Generales, a miembros del Parlamento de Navarra o de otra Asamblea Legislativa de Comunidad Autónoma y a miembros de las Corporaciones Locales, podrá ser dispensado de la prestación del servicio en su puesto de trabajo respectivo durante el período de campaña electoral, mediante la concesión del correspondiente permiso retribuido.

Artículo 29 bis. *Permiso retribuido por ser candidato en las elecciones sindicales en el ámbito de la Administración de la Comunidad Foral de Navarra y sus organismos autónomos*⁴¹.

Prevía solicitud por la representación de cada candidatura, se concederá permiso de inasistencia al trabajo a los miembros de las candidaturas proclamadas, durante los diez días naturales anteriores al de la votación, de acuerdo con la siguiente escala:

- a) Candidaturas presentadas en unidades electorales con menos de 250 electores: un miembro por candidatura.
- b) Candidaturas presentadas en unidades electorales entre 250 electores y 4.000 electores: dos miembros por candidatura.
- c) Candidaturas presentadas en unidades electorales con más de 4.000 electores: tres miembros por candidatura.

³⁹ Este artículo fue añadido por Decreto Foral 71/2017, de 23 de agosto (BON de 31 de agosto de 2017).

⁴⁰ Este artículo fue añadido por Decreto Foral 71/2017, de 23 de agosto (BON de 31 de agosto de 2017).

⁴¹ Este artículo fue añadido por Decreto Foral 71/2017, de 23 de agosto (BON de 31 de agosto de 2017).

Artículo 30. Permiso retribuido por asuntos particulares ⁴².

1. El personal funcionario tendrá derecho a tres días laborables de permiso retribuido por año, o de los días que proporcionalmente correspondan si el tiempo de servicio hubiese sido menor, por asuntos particulares no incluidos en los artículos anteriores. El período de disfrute podrá prolongarse hasta el 31 de enero del año siguiente como máximo ⁴³.
2. A los empleados cuya distribución de la jornada de trabajo sea diferente a la establecida con carácter general, se les ajustará el disfrute de los días de permiso correspondientes en función de la duración de la jornada diaria que tengan establecida en cada caso.
3. Siempre que resulte compatible con las necesidades del servicio, el permiso retribuido recogido en este artículo podrá disfrutarse por horas.

Artículo 31. Justificación de los permisos retribuidos.

Los solicitantes de los permisos retribuidos regulados en los artículos 16 a 29 del presente Reglamento deberán aportar al órgano competente de su Administración Pública respectiva la documentación acreditativa de que reúnen los requisitos exigidos para la concesión de los mismos.

Disposición Adicional Única. Modificaciones en la duración del permiso retribuido por paternidad ⁴⁴.

Serán de aplicación directa a los funcionarios de las Administraciones Públicas de Navarra las modificaciones que sobre la duración del permiso retribuido por paternidad puedan establecerse con carácter general para el personal funcionario de las Administraciones Públicas.

Disposición Adicional Segunda. Aplicación a los tutores legales ⁴⁵.

Los permisos y licencias previstos en el presente Reglamento referidos a los hijos o hijas, resultarán de aplicación en los mismos términos al personal funcionario respecto de las personas sobre las que tengan reconocida la condición de tutor legal.

Disposición Adicional Tercera. Neutralidad de género ⁴⁶.

La terminología contenida en el presente Reglamento referida a los funcionarios o empleados se entenderá realizada al personal funcionario al objeto de dotar de neutralidad de género a la redacción del texto en su conjunto.

⁴² La redacción de este artículo corresponde a la establecida por Decreto Foral 5/2013, de 23 de enero (BON de 1 de febrero de 2013).

La redacción original era la siguiente:

“A lo largo del año, el personal funcionario tendrá derecho a disfrutar de hasta tres días laborables de permiso retribuido, o de los días que proporcionalmente correspondan si el tiempo de servicio hubiese sido menor, por asuntos particulares, no incluidos en los artículos anteriores. Su concesión estará condicionada a las necesidades del servicio.

A los empleados cuya distribución de la jornada de trabajo sea diferente a la establecida con carácter general, se les ajustará el disfrute de los días de permiso correspondientes en función de la duración de la jornada diaria que tengan establecida en cada caso.”

⁴³ La redacción de este apartado corresponde a la establecida por Decreto Foral 71/2017, de 23 de agosto (BON de 31 de agosto de 2017).

La redacción original era la siguiente:

“1. A lo largo del año, el personal funcionario tendrá derecho a disfrutar de hasta tres días laborables de permiso retribuido, o de los días que proporcionalmente correspondan si el tiempo de servicio hubiese sido menor, por asuntos particulares, no incluidos en los artículos anteriores. Su concesión estará condicionada a las necesidades del servicio.”

⁴⁴ Esta Disposición fue reenumerada por Decreto Foral 71/2017, de 23 de agosto (BON de 31 de agosto de 2017), pasando de ser la anterior Disposición Adicional Única, a la actual Disposición Adicional Primera.

Esta Disposición fue añadida por Decreto Foral 5/2013, de 23 de enero (BON de 1 de febrero de 2013).

⁴⁵ Esta Disposición fue añadida por Decreto Foral 71/2017, de 23 de agosto (BON de 31 de agosto de 2017).

⁴⁶ Esta Disposición fue añadida por Decreto Foral 71/2017, de 23 de agosto (BON de 31 de agosto de 2017).

