

## **RESOLUCIÓN DE LA GERENCIA POR LA QUE SE DICTAN INSTRUCCIONES DE VACACIONES, PERMISOS Y LICENCIAS DEL PERSONAL TÉCNICO, DE GESTIÓN Y DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS DURANTE EL AÑO 2024**

Con la finalidad de clarificar y simplificar el disfrute de determinados derechos del Personal Técnico, de Gestión y de Administración y Servicios (en adelante PTGAS) de la Universidad de La Laguna, se emiten en esta Resolución una serie de instrucciones relativas a su ejercicio durante el año 2024, de manera que no resulte necesario dictar ninguna otra Instrucción y/o Circular al respecto en este período, salvo las que vengan motivadas por variación de circunstancias o modificación de la normativa.

Previamente, mediante Resolución de la Gerenta de 6 de febrero de 2024, se dictaron instrucciones sobre permisos y reducción horaria del personal técnico, de gestión y de administración y servicios laboral y funcionario durante la semana de Carnaval del año 2024.

Asimismo, mediante Resolución de la Gerenta de 23 de febrero de 2024, se prorroga la Circular sobre el calendario laboral del PTGAS funcionario durante el año 2023 y la Resolución por la que se da publicidad a la Instrucción de vacaciones, permiso y licencias del PTGAS laboral para el año 2023. Dicha prórroga se extiende hasta la publicación de la presente Resolución.

Considerando lo dispuesto en el Acuerdo de la Gerencia y de la Junta de Personal Técnico, de Gestión y de Administración y Servicios Funcionario, de 06 de febrero de 2019, sobre jornada, horario, permisos, licencias y vacaciones del PTGAS funcionario de la Universidad de La Laguna.

Considerando lo establecido en el II Convenio Colectivo para el PTGAS Laboral de las Universidades Públicas Canarias; en el Acuerdo de la Junta de Gobierno de 30 de noviembre de 1990 y en los acuerdos con la Comisión Paritaria del II Convenio para el personal Técnico, de Gestión y de Administración y Servicios laboral de 5 de octubre de 2015 y 1 de marzo de 2023.

Considerando lo establecido en el Decreto 363/2023, de 11 de septiembre, por el que se determina el calendario de fiestas laborales de la Comunidad Autónoma de Canarias para el año 2024 y se abre plazo para fijar las fiestas locales (BOC nº 184, de 18 de septiembre de 2023); en la Orden Consejería de Turismo y Empleo (BOC nº 253 de 28 de diciembre de 2023), por el que se determinan las fiestas locales propias de cada Municipio de la Comunidad Autónoma de Canarias para el año 2024; y en el Acuerdo del Consejo de Gobierno, de 22 de febrero de 2024, sobre los períodos de cierre de la Universidad, se dicta la presente Resolución para el año 2024 de aplicación a todo el PTGAS de la Universidad de La Laguna.



Por lo expuesto, en uso de las atribuciones conferidas, conforme a lo previsto en la Resolución de 12 de mayo de 2023, publicada en el B.O.C. nº 101, de 25 de mayo, por la que se aprueba la delegación de competencias del Rector y régimen de suplencias de esta Universidad, en su punto noveno, apartado Gestión de Recursos Humanos,

## RESUELVO

### 1. DÍAS FESTIVOS DE CARÁCTER GENERAL.

Tendrán la consideración los relacionados a continuación:

- **1 de enero:** año Nuevo
- **6 de enero:** epifanía del Señor
- **2 de febrero:** virgen de la Candelaria
- **12 y 13 de febrero:** lunes y martes de carnaval
- **28 y 29 de marzo:** jueves y viernes Santo
- **1 de mayo:** fiesta del Trabajo
- **3 de mayo:** festividad del día de la Cruz, sólo para los centros ubicados en Santa Cruz
- **30 de mayo:** día de Canarias
- **15 de agosto:** asunción de la Virgen
- **14 de septiembre:** festividad del Santísimo Cristo de La Laguna, sólo para los centros ubicados en La Laguna.
- **12 de octubre:** fiesta Nacional de España
- **1 de noviembre:** todos los Santos
- **6 de diciembre:** día de La Constitución Española.
- **25 de diciembre:** descanso laboral correspondiente a la fiesta de la Natividad del Señor.

A la vista del calendario de fiestas laborales de la Comunidad Autónoma de Canarias para el año 2024 (Decreto 363/2023, de 11 de septiembre) el 8 de diciembre no se considera festivo.

Se dispondrá de un día adicional de asuntos particulares, para compensar el día 12 de octubre, festivo laborable de ámbito nacional que coincide con sábado este año.

Igualmente tendrá la consideración de día no laborable el día de la apertura oficial del curso académico 2024/2025.



## 2. VACACIONES

**2.1. Vacaciones.** Durante el año 2024 las vacaciones anuales retribuidas a disfrutar serán de veintidós días hábiles por año completo de servicio, o de los días que correspondan proporcionalmente si el tiempo de servicio durante el año fue menor.

**2.2.** El personal que se jubile en el año en curso, tendrá derecho al disfrute de la parte proporcional de las vacaciones que le correspondan según el tiempo trabajado.

**2.3.** El mismo año que se completen los años de antigüedad que a continuación se señalan se podrá disfrutar de los siguientes días hábiles de vacaciones:

- Diez años de servicio: veintitrés días hábiles.
- Quince años de servicio: veinticuatro días hábiles.
- Veinte años de servicio: veinticinco días hábiles.
- Veinticinco o más años de servicio: veintiséis días hábiles.

**2.4.** Para el año 2024, y teniendo en cuenta que la Universidad de La Laguna cerrará sus instalaciones con carácter general del día 8 al 23 de agosto, ambos inclusive, en aplicación del Acuerdo del Consejo de Gobierno de 25 de abril de 2024, el PTGAS disfrutará de un total de 11 días hábiles de vacaciones anuales en ese período. Los restantes días hábiles de vacaciones que a cada uno puedan corresponder, se disfrutarán de forma obligatoria dentro del año natural en que se devenguen y hasta el último día de febrero del año siguiente, de los cuales como mínimo, siete días deberán disfrutarse antes del 1 de diciembre, (es decir, deberán haberse disfrutado 18 días hábiles de vacaciones antes del 1 de diciembre de 2024). Estos días podrán acumularse a los permisos recogidos en la presente Resolución.

**2.5.** Una vez solicitadas y autorizadas las vacaciones, cuando el personal se encuentre en situación de IT debidamente acreditada en el momento de iniciar el período o períodos vacacionales, incluso el mismo día de su inicio, podrá solicitar el cambio de fecha de disfrute.

**2.6.** Cuando las situaciones de permiso por maternidad, incapacidad temporal, riesgo durante la lactancia o riesgo durante el embarazo, impidan iniciar el disfrute de las vacaciones dentro del año natural a que correspondan, o una vez iniciado el período vacacional sobreviniera una de dichas situaciones, el período vacacional no disfrutado se podrá disfrutar aunque haya terminado el año natural a que correspondan y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.



**2.7.** El Personal que haga uso de los 11 días hábiles de vacaciones anuales fuera del periodo de cierre previsto en agosto, los disfrutará preferentemente entre el 1 de junio y el 30 de septiembre de cada año, pudiéndose conceder excepcionalmente fuera de dicho periodo supeditado a las necesidades del servicio.

**2.8.** La concreción del período en que han de disfrutarse las vacaciones se efectuará teniendo en cuenta las preferencias del PTGAS y estará condicionada a las necesidades del servicio.

**2.9.** El derecho al turno de vacaciones será rotatorio, salvo acuerdo entre el personal afectado. La persona Responsable del Servicio o Unidad afectados deberán arbitrar las medidas necesarias, a fin de que, en todo momento, los Servicios o Unidades queden atendidos.

### **3. PERMISOS**

#### **3.1. Asuntos Particulares. -**

**PTGAS funcionario.** Tendrá derecho a disfrutar de **seis** días laborables de libre disposición, que se podrán disfrutar en cualquier momento, previa autorización del superior jerárquico y respetando siempre las necesidades del servicio.

Dichos días se incrementarán en dos días adicionales al cumplir el sexto trienio y en un día adicional por cada trienio cumplido a partir del octavo.

La flexibilidad para disfrutar de los días por asuntos particulares estará subordinada a las necesidades y al buen funcionamiento del servicio correspondiente.

**La fecha límite para el disfrute de los días por asuntos particulares es el 28 de febrero de 2025.**

**PTGAS Laboral.** Tendrá derecho a disfrutar de **seis** días laborables de libre disposición, que se podrán disfrutar en cualquier momento, previa firma favorable o desfavorable, por la persona superior jerárquica y respetando siempre las necesidades del servicio. Toda solicitud debe ser tramitada y, en el supuesto de ser informada desfavorablemente, deberá ser motivada por la persona responsable firmante.

Dichos días se incrementarán en dos días adicionales al cumplir el sexto trienio y en un día adicional por cada trienio cumplido a partir del octavo.

La flexibilidad para disfrutar de los días por asuntos particulares estará subordinada a las necesidades y al buen funcionamiento del servicio correspondiente.



**La fecha límite para el disfrute de los días por asuntos particulares es el 28 de febrero de 2025.**

**3.2. Navidad.** Del 31 de diciembre de 2024 al 6 de enero de 2025, ambos incluidos.

Teniendo en cuenta que la Universidad de la Laguna tiene previsto cerrar sus instalaciones durante esos días, el personal que tenga que trabajar en el mencionado periodo, disfrutará del permiso de navidad del 24 al 30 de diciembre de 2024, ambos incluidos.

Los días 24 y 31 de diciembre permanecerán cerradas todas las instalaciones.

**3.3. Fiestas de Centros.** El personal que presta servicio en centros o edificios que tengan establecida una festividad anual, disfrutará dicho día como festivo. Quien preste servicios en varios centros o edificios, disfrutará la festividad de uno de ellos.

Cuando las necesidades del servicio no permitan disfrutar la fiesta del centro o edificio, podrá disfrutarse de un día más por causa justificada.

El personal adscrito a centros o unidades sin fiesta de centro podrá disfrutar de un día más por causa justificada hasta el 31 de diciembre.

**3.4. Laborables entre festivos.** Teniendo en cuenta el calendario oficial de fiestas para 2024 se arbitran varias opciones, el PTGAS, podrá disfrutar de 2 días hábiles, a elegir entre los siguientes:

- Día 2 de mayo de 2024 (sólo para los Centros de Santa Cruz)
- Día 6 de mayo de 2024 (sólo para los Centros de Santa Cruz)
- Día 31 de mayo de 2024.
- Día 3 de junio de 2024.
- Día 13 de septiembre de 2024. (sólo para los Centros de La Laguna)
- Día 16 de septiembre de 2024. (sólo para los Centros de La Laguna)
- Día 5 de diciembre de 2024.
- Día 9 de diciembre de 2024.

A este respecto el personal deberá programarse entre las mismas, de tal manera que se garantice por sus responsables la apertura de los Centros y Servicios.

**3.5. Otros permisos por causas justificadas.** El PTGAS tendrá derecho, anualmente, a **cuatro días laborables de permiso**, a disfrutar hasta el 31 de diciembre, por las siguientes causas justificadas:



1.- Asuntos familiares: acontecimientos familiares que por su naturaleza inexcusable tengan que realizarse en la jornada laboral, y que de no cumplirse puedan ocasionar un perjuicio tanto familiar como personal.

2.- Enfermedad de familiares: casos de enfermedad de familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad y cuando sea imprescindible el acompañamiento en tratamientos y pruebas médicas de familiares de primer grado de consanguinidad o afinidad, cuando superen los días establecidos para ello en el permiso correspondiente.

3.- Formación y perfeccionamiento: para la preparación de exámenes liberatorios o finales de estudios reglados en organismos oficiales, así como para preparación de oposiciones, cursos de formación y/o perfeccionamiento. El máximo de días que se concederá por esta causa será de dos por examen.

4.- Reparaciones en la vivienda particular, siempre y cuando las mismas no puedan realizarse en periodo de vacaciones y permisos.

5.- Desplazamientos fuera del lugar de residencia: por asistencia a eventos oficiales que tengan que realizarse en la jornada laboral y que de no acudir puedan ocasionar un perjuicio personal.

**Justificante:** se presentará documento o declaración responsable donde se acredite el hecho que justifique el permiso solicitado.

La correspondiente justificación deberá presentarse en el Servicio de Recursos Humanos en el plazo de 10 días contados a partir de la fecha de disfrute del permiso. En caso contrario se considerará como día de Asuntos Particulares, adoptándose las medidas que legalmente correspondan en caso de agotados éstos.

#### **4. PLANIFICACIÓN DE VACACIONES Y PERMISOS**

Corresponde a las personas responsables de las Jefaturas de Servicio, Sección o Responsables de las unidades administrativas efectuar la planificación general del disfrute de los permisos y períodos vacacionales del personal de su unidad.

En todo caso, al formular propuestas o autorizar los permisos y las vacaciones de su personal, de acuerdo con el modelo establecido al efecto por la Gerencia, las personas responsables de los Servicios o Unidad acomodarán las posibles desviaciones que pudieran darse en la elección de las fechas de disfrute de las mismas, a fin de que, en todo momento, quede garantizado el buen funcionamiento de los Servicios o Unidades.

La fecha límite para el disfrute de los días por asuntos particulares es el **28 de febrero de 2025**.



No obstante, con carácter excepcional justificado en las necesidades del servicio, la Gerencia podrá autorizar, su disfrute, en todo o en parte, fuera del período establecido.

#### **4.1. Procedimiento y plazos de solicitud.**

**4.1.1.** Las propuestas deberán formularse en los modelos establecidos al efecto, debiendo ser motivadas en los casos señalados en la presente Resolución.

Las solicitudes deberán ser remitidas a la persona responsable del Servicio o Unidad a la que dependa, que se encargará de elaborar el calendario de vacaciones de su servicio.

En este sentido, la fecha de finalización de plazo para remitir las solicitudes al Servicio de Recursos Humanos, será la siguiente:

- 14 de octubre: para el personal que debe trabajar en el periodo de cierre de Navidad.

Se considerarán autorizadas todas aquellas propuestas que sean solicitados dentro del plazo señalado y que no sean expresamente denegadas en un plazo no superior a 10 días, desde la recepción de la solicitud. Toda solicitud debe ser tramitada y, en el supuesto de ser informada desfavorablemente, deberá ser motivada por la persona responsable firmante.

**4.1.2.** Cada una de estas solicitudes, así como sus modificaciones o anulaciones, deberán ser informadas por las personas titulares de las Jefaturas de Sección con el visto bueno de las Jefaturas de Servicio, las personas Administradoras de los centros con el visto bueno de los titulares de los Decanatos, Direcciones de Departamento, y en su caso, por el Rector, las personas responsables de los Vicerrectorados, de la Gerencia o las Jefaturas de los centros o unidades correspondientes, no aceptándose en ningún caso, peticiones individuales.

**4.1.3.** Para que la autorización de los permisos por Asuntos Particulares sea concedida deberá tener entrada en el Servicio de Recursos Humanos con una antelación mínima de 5 días hábiles; en caso contrario se entenderán denegados, adoptándose las medidas oportunas en aquellos casos en los que, sin autorización, se ausentaran del puesto de trabajo. Toda solicitud debe ser tramitada y, en el supuesto de ser informada desfavorablemente, deberá ser motivada por la persona responsable firmante.

Se considerarán autorizados todos aquellos permisos por asuntos particulares que sean solicitados dentro del plazo señalado y que no sean expresamente denegados.

Excepcionalmente, para los casos en los que se aprecie la urgencia o necesidad, se autorizarán aun cuando se presenten fuera del plazo establecido en el párrafo anterior, si bien previa justificación personal o telefónica ante la persona responsable de la Jefatura



de Servicio de Recursos Humanos, o persona que le sustituya. En dicho Servicio existirá un registro a efectos de constancia de la citada justificación.

## **5 JORNADA DE TRABAJO Y HORARIO**

### **5.1. JORNADA DE TRABAJO Y HORARIO GENERAL**

El PTGAS deberá desarrollar una jornada semanal de 35 horas de trabajo efectivo de promedio de cómputo anual.

Horario: el horario normal de trabajo será de 08:00 a 15:00 horas en turno de mañana y de 14:00 a 21:00 en turno de tarde. No obstante lo anterior, y a los efectos exclusivos del control horario antedicho, el PTGAS dispondrá de un cuarto de hora de margen de cortesía a la entrada y a la salida, que en ningún caso podrá entenderse como reducción horaria.

### **5.2. REDUCCIONES HORARIAS**

#### **5.2.1. Períodos anuales de reducción del horario de trabajo**

En los términos previstos en la siguiente Resolución, el PTGAS podrá reducir su horario de trabajo en los periodos comprendidos de verano y navidad.

#### **5.2.2. Horarios de trabajo:**

Conforme al Acuerdo entre la Gerencia y la Junta del PTGAS, de fecha 20 de marzo de 2023, por la que se modifica puntualmente el Acuerdo que regula la jornada, horario, permisos y licencias y vacaciones del PTGAS funcionario, y el Acuerdo de la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo para el Personal Laboral de Administración y Servicios de las Universidades Públicas Canarias, de fecha 1 de marzo de 2023, para la adaptación del Convenio Colectivo a lo establecido en la disposición adicional cuarta del mismo, la reducción horaria será la siguiente:

#### **Verano:**

- Del 1 al 15 de julio el horario será de 8:30 a 14:00 en turno de mañana y de 14:00 a 19:30 en turno de tarde.
- Del 16 al 31 de julio el horario será de 9:00 a 14:00 en turno de mañana y de 14:00 a 19:00 en turno de tarde.
- Durante el mes de agosto el horario será de 9:00 a 14:00 en turno de mañana y el personal de turno de tarde pasará a realizar su jornada en turno de mañana de 9:00 a 14:00.





- Del 1 al 30 de septiembre el horario será de 8:00 a 14:00 en turno de mañana y de 14:00 a 20:00 horas en turno de tarde.

#### **Navidad:**

Del 18 de diciembre de 2024 al 6 de enero de 2025 el horario será de 8:30 a 14:00 en turno de mañana y de 14:00 a 19:30 en turno de tarde. Durante los días 23, 26, 27 y 30 de diciembre el personal de turno de tarde pasará a realizar su jornada en turno de mañana de 8:30 a 14:00.

En todo caso, habrá de garantizarse que los Centros, Servicios y Unidades queden perfectamente cubiertos y que se cumplan con las necesidades de la prestación del servicio.

**5.2.3. Conciliación familiar.** Por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, el personal con hijos e hijas, descendientes o personas sujetas a su tutela o acogimiento de hasta 12 años de edad, podrá solicitar reducción de una hora desde el 15 al 30 de junio.

## **6 OTROS PERMISOS**

**6.1. Matrimonio.** Por matrimonio o por inscripción de unión de hecho en el Registro de la Comunidad Autónoma: 20 días naturales consecutivos al año, que podrá iniciar 15 días antes y hasta tres meses después del hecho causante.

**Justificante:** fotocopia del libro de familia o certificado del registro correspondiente.

**6.2. Por accidente, enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización con reposo domiciliario.**

El número de días hábiles de permiso en caso de accidente, enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización con reposo domiciliario, con independencia del término municipal donde suceda el hecho causante, será el siguiente:

- a) Cónyuge o pareja de hecho constituida, 5 días.
- b) Familiar en primer grado de consanguinidad o afinidad, conviviente o no conviviente, 5 días.
- c) Familiar en segundo grado de consanguinidad o afinidad, que conviva y que precise del cuidado efectivo de la persona solicitante, 5 días.
- d) Otras personas, distintas de las anteriores, familiares o no, que convivan con la persona solicitante y precisen de su cuidado efectivo, 5 días.



e) Familiar en segundo grado de consanguinidad o afinidad, que convivan con la persona solicitante pero no precisen de su cuidado efectivo, 4 días.

f) Familiar en segundo grado de consanguinidad o afinidad que no convivan con la persona solicitante, 4 días.

g) Otras personas que convivan con la persona solicitante pero no precisen de su cuidado efectivo, no procede.

**Justificante:** en los supuestos a), b), c), d), e) y f) declaración responsable y en el supuesto g) en el que sea requisito para su concesión, la efectiva convivencia de la persona solicitante con la persona causante del permiso deberá aportarse junto a la solicitud del permiso, el correspondiente certificado municipal de convivencia vigente o, en su caso, en informe de los servicios sociales municipales correspondientes que acredite la existencia de una relación de cuidado.

El certificado deberá acreditar la convivencia en cualquier momento inmediatamente anterior a la producción del hecho causante.

En caso de que en el momento de solicitar el disfrute del permiso no se estuviere en posesión del informe de los servicios sociales, a los solos efectos de permitir su disfrute de inmediato, se deberá aportar una declaración responsable de la persona solicitante.

### **6.3. Por fallecimiento.**

a) Cónyuge o pareja de hecho en la misma localidad, 3 días, y en distinta localidad, 5 días.

b) Familiar en primer grado de consanguinidad o afinidad, en la misma localidad, 3 días, y en distinta localidad, 5 días.

c) Familiar en segundo grado de consanguinidad o afinidad, en la misma localidad, 2 días para el PTGAS funcionario y 3 días para el PTGAS laboral y en distinta localidad, 4 días.

d) Terceras personas, no familiares o familiares en grado superior al segundo, convivan o no convivan con la persona solicitante, no procede.

**Justificante:** declaración responsable.

**6.4. Por traslado de domicilio.** Un día, si es en el mismo municipio, y dos días si el cambio de domicilio es en otro municipio.

**Justificante:** documento que acredite el traslado o declaración responsable.

**6.5. Para realizar funciones sindicales o de representación del personal,** en los términos establecidos legal o convencionalmente.



**Justificante:** declaración responsable.

**6.6. Para concurrir a exámenes finales** y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación en Centros Oficiales, durante los días de su celebración.

**Justificante:** documento del profesorado o del centro acreditativo de la concurrencia al examen.

**6.7. Para la realización de exámenes prenatales** y técnicas de preparación al parto por las trabajadoras del Personal Técnico, de Gestión de Administración y Servicio Laboral embarazadas.

**Justificante:** parte médico que acredite la asistencia.

#### **6.8. Lactancia.**

**PTGAS funcionario:** Por cuidado del lactante menor de **doce meses** tendrá derecho a una hora diaria de ausencia del trabajo que se podrá dividir en dos fracciones. Este derecho podrá sustituirse por una reducción de la jornada normal en media hora al inicio y al final de la jornada, o en una hora al inicio o al final de la jornada, con la misma finalidad. Este derecho podrá ser ejercido indistintamente por uno u otro de los progenitores, en el caso de que ambos trabajen.

Igualmente, el personal técnico, de gestión y de administración y servicios laboral podrá solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente, acumulables a su vez, a los permisos por parto, por adopción o acogimiento o de paternidad.

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

**Justificante:** certificado de nacimiento o resolución administrativa o judicial de acogimiento o adopción.

**PTGAS laboral:** Por cuidado del lactante menor de **catorce meses** tendrá derecho a una hora diaria de ausencia del trabajo que se podrá dividir en dos fracciones. Este derecho podrá sustituirse por una reducción de la jornada normal en media hora al inicio y al final de la jornada, o en una hora al inicio o al final de la jornada, con la misma finalidad. Este derecho podrá ser ejercido indistintamente por uno u otro de los progenitores, en el caso de que ambos trabajen.

Igualmente, el personal técnico, de gestión y de administración y servicios laboral podrá solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente, acumulables a su vez, a los permisos por parto, por adopción o acogimiento o de paternidad.



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

**Justificante:** certificado de nacimiento o resolución administrativa o judicial de acogimiento o adopción.

#### **6.9. Parto.**

**PTGAS funcionario:** el permiso tendrá una duración de **dieciséis semanas**, de las cuales las seis semanas inmediatas posteriores al parto serán en todo caso de descanso obligatorio e ininterrumpidas. Este permiso 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 permiso.

En el caso de que ambos progenitores trabajen y transcurridas las seis primeras semanas de descanso obligatorio, el período de disfrute de este permiso podrá llevarse a cabo a voluntad de aquellos, 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 período de disfrute, un preaviso de al menos 15 días y se realizará por semanas completas.

Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades del servicio lo permitan, y en los términos que reglamentariamente se determinen, conforme a las reglas establecidas en el presente artículo.

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

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.

Durante el disfrute de este permiso, una vez finalizado el período de descanso obligatorio, se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración.

A efectos de lo dispuesto en este apartado, el término de madre biológica incluye también a las personas trans gestantes.



**Justificante:** parte de baja médica o fotocopia del Libro de Familia. Caso de que lo pida la persona trabajadora, certificado de la empresa en la que trabaje la madre biológica donde conste el periodo solicitado por la misma.

**PTGAS laboral:** el permiso tendrá una duración de **diecisiete semanas ininterrumpidas**, en virtud de lo recogido en el artículo 56.2 del Convenio Colectivo. Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad de la hija o el hijo y, por cada descendiente a partir del segundo, en los supuestos de parto múltiple. El permiso se distribuirá a opción de la trabajadora siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. 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 permiso.

No obstante, lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto, de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el periodo de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del periodo de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir disfrutando del permiso de maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

En los casos de disfrute simultáneo de periodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las diecisiete semanas o de las que correspondan en caso de discapacidad de la hija o el hijo, o de parto múltiple.

Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades del servicio lo permitan, y en los términos que reglamentariamente se determinen.

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.

Durante el disfrute de este permiso se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración.

**Justificante:** parte de baja médica o fotocopia del Libro de Familia. Caso de que lo pida la persona trabajadora, certificado de la empresa en la que trabaje la madre biológica donde conste el periodo solicitado por la misma.



## 6.10. Adopción o acogimiento.

**PTGAS funcionario:** Permiso por adopción, por guarda con fines de adopción, o acogimiento, tanto temporal como permanente: tendrá una duración de **dieciséis semanas**. Seis semanas deberán disfrutarse a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.

En el caso de que ambos progenitores trabajen y transcurridas las seis primeras semanas de descanso obligatorio, el período de disfrute de este permiso podrá llevarse a cabo de manera interrumpida y ejercitarse desde la finalización del descanso obligatorio posterior al hecho causante dentro de los doce meses a contar o bien desde el nacimiento del hijo o hija, o bien desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. En el caso del disfrute interrumpido se requerirá, para cada período de disfrute, un preaviso de al menos 15 días y se realizará por semanas completas.

Este permiso 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.

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 este permiso.

Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades de servicio lo permitan, y en los términos que reglamentariamente se determine, conforme a las reglas establecidas en el presente artículo.

Si fuera necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, en los casos de adopción o acogimiento internacional, se tendrá derecho, además, a un permiso de hasta dos meses de duración, percibiendo durante este periodo exclusivamente las retribuciones básicas.

Con independencia del permiso de hasta dos meses previsto en el párrafo anterior y para el supuesto contemplado en dicho párrafo, el permiso por adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución judicial por la que se constituya la adopción o la decisión administrativa o judicial de acogimiento.



Durante el disfrute de este permiso se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración.

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 el Código Civil o en las leyes civiles de las comunidades autónomas que los regulen, debiendo tener el acogimiento temporal una duración no inferior a un año.

**Justificante:** fotocopia de la resolución administrativa o judicial de adopción o acogimiento.

**PTGAS laboral:** Por adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple: tendrá una duración de **diecisiete semanas ininterrumpidas**, en virtud de lo recogido en el artículo 56.2 del Convenio Colectivo. Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad de la persona menor de edad adoptada o acogida y por cada la hija o hijo, a partir del segundo, en los supuestos de adopción o acogimiento múltiple.

El cómputo del plazo se contará a elección del PTGAS, 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 una persona menor de edad pueda dar derecho a varios periodos de disfrute de este permiso.

En el caso de que ambos progenitores trabajen, el permiso se distribuirá a opción de las personas interesadas, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre en periodos ininterrumpidos.

En los casos de disfrute simultáneo de periodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas o de las que correspondan en caso de adopción o acogimiento múltiple y de discapacidad de la persona menor de edad adoptada o acogida.

Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades de servicio lo permitan, y en los términos que reglamentariamente se determinen.

Si fuera necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, en los casos de adopción o acogimiento internacional, se tendrá derecho, además, a un permiso de hasta dos meses de duración, percibiendo durante este periodo exclusivamente las retribuciones básicas.

Con independencia del permiso de hasta dos meses previsto en el párrafo anterior y para el supuesto contemplado en dicho párrafo, el permiso por adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de



la resolución judicial por la que se constituya la adopción o la decisión administrativa o judicial de acogimiento.

Durante el disfrute de este permiso se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración.

Los supuestos de adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, previstos en este artículo serán los que así se establezcan en el Código Civil o en las Leyes civiles de las Comunidades Autónomas que los regulen, debiendo tener el acogimiento simple una duración no inferior a un año.

**Justificante:** fotocopia de la resolución administrativa o judicial de adopción o acogimiento.

#### **6.11. De la persona progenitora diferente de la madre biológica.**

Por el nacimiento, acogimiento o adopción de una hija o un hijo: tendrá una duración de 16 semanas, a disfrutar por el padre o la otra persona progenitora 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.

Este permiso es independiente del disfrute compartido de los permisos contemplados en los apartados 6.9 y 6.10.

En los casos previstos en los apartados 6.9 y 6.10 el tiempo transcurrido durante el disfrute de estos permisos se computará como de servicio efectivo a todos los efectos, garantizándose la plenitud de derechos económicos de la mujer y, en su caso, del otro progenitor, durante todo el periodo de duración del permiso, y, en su caso, durante los periodos posteriores al disfrute de este, si de acuerdo con la normativa aplicable, el derecho a percibir algún concepto retributivo se determina en función del periodo de disfrute del permiso.

Las personas trabajadoras que hayan hecho uso del permiso por parto o maternidad, paternidad y adopción o acogimiento tendrán derecho, una vez finalizado el periodo de permiso, a reintegrarse a su puesto de trabajo en términos y condiciones que no les resulten menos favorables al disfrute del permiso, así como a beneficiarse de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a las que hubieran podido tener derecho durante su ausencia.

**Justificante:** fotocopia del libro de familia o de la resolución judicial o administrativa de adopción o acogimiento.





#### **6.12. Por razón de violencia de género sobre la mujer.**

Las faltas de asistencia, totales o parciales, de las trabajadoras 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.

Asimismo, las trabajadoras víctimas de violencia sobre la mujer, para hacer efectiva su protección o su derecho de asistencia social integral, tendrán derecho a la reducción de la jornada con disminución proporcional de la retribución, o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que sean aplicables. La funcionaria pública mantendrá sus retribuciones íntegras cuando reduzca su jornada en un tercio o menos.

La concreción de estos derechos corresponderá a la trabajadora.

**Justificante:** informe de los servicios sociales.

#### **6.13. Por nacimiento de hijas o hijos prematuros.**

Por nacimiento de hijas o hijos prematuros o que por cualquier otra causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, el **PTGAS** tendrá derecho a ausentarse del trabajo durante un máximo de dos horas diarias percibiendo las retribuciones íntegras. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional de sus retribuciones. *(Art. 53.10 II Convenio Colectivo)*

Justificante: fotocopia del libro de familia o certificado de nacimiento y parte de hospitalización.

#### **6.14. Por razones de guarda legal.**

Cuando el PTGAS tenga el cuidado directo de algún menor de doce años, de persona mayor que requiera especial dedicación, o de una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a la reducción de su jornada de trabajo diaria, con la disminución de sus retribuciones que corresponda.

Tendrá el mismo derecho el PTGAS que precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe actividad retribuida.

**Justificante:** Libro de familia e informe médico en el que conste que la persona enferma padece enfermedad muy grave y precisa de otra persona para ser atendido, así como tiempo estimado que precisará esa atención.



#### **6.15. Por ser preciso atender el cuidado de un familiar de primer grado.**

El PTGAS tendrá derecho a solicitar una reducción de hasta el cincuenta por ciento de la jornada laboral, con carácter retribuido, por razones de enfermedad muy grave y por el plazo máximo de un mes. Si hubiera más de un titular de este derecho por el mismo hecho causante, el tiempo de disfrute de esta reducción se podrá prorratear entre los mismos, respetando en todo caso, el plazo máximo de un mes.

**Justificante:** Libro de familia e informe médico en el que conste que la persona enferma padece enfermedad muy grave y precisa de otra persona para ser atendido.

#### **6.16 Por tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable.**

Por 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.

**Justificante:** documentación acreditativa de su asistencia o declaración responsable.

#### **6.17 El permiso parental, de carácter no retribuido.**

Hasta tanto no se desarrolle reglamentariamente este permiso sólo se podrá disfrutar el permiso a tiempo completo, esto es, mediante jornadas de trabajo completas.

Podrá solicitarse en cualquier momento anterior a que la persona menor de edad cumpla los ocho años y podrá disfrutarse, como máximo, hasta que ésta cumpla dicha edad.

En consecuencia, si durante el tiempo de disfrute del permiso ya concedido, la persona menor de edad cumple los ocho años, se extenderá extinguido el permiso ese mismo día que se considera como último de día de disfrute.

El permiso parental en caso de acogimiento podrá solicitarse siempre y cuando tal situación haya tenido una duración de al menos doce meses, en el momento de solicitarse.

Si durante el tiempo de disfrute de esta modalidad, concluyera la situación de acogimiento, se entenderá extinguido el permiso.

El permiso tendrá una duración máxima de ocho semanas por todo el período en que éste puede disfrutarse.

Las semanas completas podrán disfrutarse de forma continuada o de forma discontinua.

La Gerencia deberá dictar la correspondiente resolución de concesión o denegación en el plazo de los quince días hábiles siguientes al de la presentación de la solicitud, entendiéndose estimado por silencio administrativo, en caso contrario.



La persona solicitante deberá indicar en su solicitud si disfrutará del permiso de forma continuada o de forma discontinua.

En caso de que opte por disfrutar del permiso de forma continuada, deberá indicar en su solicitud la fecha de inicio y la fecha de finalización del permiso.

En caso de que opte por disfrutar del permiso de forma discontinua, deberá indicar en su solicitud la fecha de inicio de la primera semana completa que solicita disfrutar.

Las sucesivas semanas que pretenda disfrutar deberán solicitarse con al menos quince días hábiles de antelación.

La Gerencia, de forma motivada, podrá denegar la concesión del permiso en las condiciones en que haya sido solicitado, requiriendo a la persona la modificación de su solicitud, cuando no sea posible, por razones del servicio, concederlo en los términos solicitados.

La persona solicitante tiene el deber de comunicar a la Gerencia, para la concesión del permiso, cualquier hecho o circunstancia sobrevenida que incida en el contenido del permiso concedido, en particular, el cumplimiento de los ocho años de edad de la persona menor de edad causante del permiso, así como la extinción, en su caso, de la situación de acogimiento.

**Justificante:** fotocopia del libro de familia o de la resolución judicial o administrativa de adopción o acogimiento.

## **7 LICENCIAS NO RETRIBUIDAS**

**PTGAS funcionario.** El personal que haya cumplido, al menos, un año de servicios efectivos, podrá solicitar licencias sin sueldo por un plazo no inferior a 7 días, ni superior a once meses. La duración acumulada de estas licencias, no podrá exceder de 11 meses cada dos años. Dichas licencias les serán concedidas dentro del mes siguiente al de la solicitud, siempre que lo permitan las necesidades del servicio.

El tiempo de disfrute de las licencias no será computable como tiempo de servicios efectivos y, por tanto, en relación con las vacaciones y los asuntos particulares, le corresponderán los días proporcionales al tiempo efectivamente trabajado durante el año natural.

No podrán solicitarse, y por tanto no serán autorizados, permisos no retribuidos por períodos inferiores a siete días naturales consecutivos.

La Gerencia podrá dispensar del estricto cumplimiento de los plazos establecidos, siempre que el período mínimo sea de siete días naturales.



**PTGAS laboral:** El personal que haya cumplido, al menos, un año de servicios efectivos, podrá solicitar licencias sin sueldo por un plazo no inferior a 7 días, ni superior a un año. Dichas licencias les serán concedidas dentro del mes siguiente al de la solicitud, siempre que lo permitan las necesidades del servicio. La duración acumulada de estas licencias, no podrá exceder de 1 año cada tres años.

A los efectos de lo previsto en el cálculo de vacaciones, no se considerarán como días hábiles los sábados, sin perjuicio de las adaptaciones que se establezcan para los horarios especiales. Así mismo, se considerará que ha existido interrupción de servicios en los periodos correspondientes a permisos sin sueldo que superen en su conjunto los tres meses al año.