

## **INSTRUCCIÓN SOBRE PERMISOS, VACACIONES, JORNADA Y HORARIO DEL PERSONAL DE LA FUNDACIÓN CANARIA PARQUE CIENTÍFICO TECNOLÓGICO DE LA UNIVESIDAD DE LAS PALMAS DE GRAN CANARIA (FCPCT)**

### **I.- OBJETO**

La presente Instrucción tiene por objeto recopilar el régimen de permisos, vacaciones, jornada y horario aplicable al personal de la Fundación Canaria Parque Científico Tecnológico de la Universidad de Las Palmas de Gran Canaria, en un único instrumento que facilite su conocimiento, uso y aplicación.

Asimismo, establecer el procedimiento para la solicitud, justificación y autorización de los indicados permisos y vacaciones.

### **II.- ÁMBITO DE APLICACIÓN**

1. La presente Instrucción es de aplicación al personal de la FCPCT, independientemente de la ubicación geográfica del centro de trabajo en el que se presten los servicios, del régimen de dedicación, de la modalidad y de la duración del contrato de cada trabajador. Los responsables de cada unidad administrativa o funcional donde realice funciones personal de la FCPCT velarán por el cumplimiento de la presente instrucción por el personal adscrito.

2. Los Pactos y Acuerdos que se suscriban mediante la negociación colectiva, de acuerdo con lo previsto en la legislación vigente, serán de aplicación en los términos que en los mismos se establezcan y se incorporarán inmediatamente a la presente Instrucción.

3. Cualquier mejora legislativa que sea promulgada con respecto a permisos, vacaciones, jornada y horario será de aplicación inmediata y directa.

### **III.- PERMISOS**

El personal de la FCPCT tendrá derecho a los permisos que se relacionan a continuación:

#### **1. PERMISOS ORDINARIOS**

##### **a) Permiso por fallecimiento, accidente o enfermedad de familiares.**

	Días
• Por fallecimiento del cónyuge, ascendientes o descendientes hasta primer grado de consanguinidad o afinidad	4
• Por fallecimiento de hermanos/as, abuelos/as y nietos/as	3
• Por fallecimiento de cuñados/as y tíos/as	2
• Por fallecimiento de sobrinos/as y primos/as	1
• Por intervención quirúrgica del cónyuge, padre, madre, hijas e hijos	5
• Por enfermedad grave del cónyuge, padre, madre, hijas e hijos	2



- Por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, en los supuestos no incluidos en los apartados anteriores. 2
- Cuando por los motivos señalados el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, se concederán dos días más.

**Justificante:** parte médico, esquila o fotocopia del certificado de defunción, según proceda.

**b) Permiso por traslado del domicilio habitual.**

Un día.

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

**c) Permiso para realizar funciones sindicales o de representación del personal.**

En los términos establecidos legal o convencionalmente.

**Justificante:** comunicación previa con la suficiente antelación a la Gerencia de la FCPCT.

**d) Permiso para ausentarse del trabajo para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto**

Tendrán derecho a este permiso las trabajadoras embarazadas, previa comunicación y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

En los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, tendrán derecho ambos trabajadores para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

**Justificante:** parte médico que acredite la asistencia. Informe del servicio oficial que imparta las sesiones formativas.

**e) Suspensión de contrato por riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia natural.**

En los términos previstos en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales. La suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad biológica o el lactante cumpla nueve meses, respectivamente, o, en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

Las trabajadoras se beneficiarán de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubieran podido tener derecho durante la suspensión del contrato.



**Justificante:** Parte médico del Servicio Público de Salud o de la Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales.

**f) Permiso por lactancia.**

Por lactancia de un hijo menor de nueve meses, por naturaleza o adopción, o en los supuestos de acogimiento pre adoptivo o permanente, se tendrá derecho a una hora diaria de ausencia del trabajo que podrá dividir en dos fracciones. Este derecho podrá sustituirse por una reducción de su jornada en media hora 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, la empleada 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, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple.

**Justificante:** fotocopia del libro de familia o certificado de nacimiento o resolución administrativa o judicial de acogimiento o adopción. Si es el padre el que disfruta del permiso, además debe presentar certificado de la empresa donde trabaje la madre, donde conste que no ha solicitado el mismo.

**g) Permiso por nacimiento de hijos prematuros o que por cualquier otra causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto.**

La empleada o el empleado tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante un máximo de una hora diaria 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.

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

**h) Reducción de jornada por razones de guarda legal.**

Quien por razones de guarda legal tenga el cuidado directo de algún menor de doce años o de una persona con discapacidad que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a la reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

Tendrá el mismo derecho el personal 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.

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más



trabajadores de la FCPCT generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la Gerencia podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas del servicio.

**Justificante:** fotocopia del libro de familia o justificante médico, según proceda.

**i) Permiso para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.**

Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado, se estará a lo que esta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica. Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del veinte por ciento de las horas laborables en un periodo de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia forzosa. En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la FCPCT.

**Justificante:** documento que acredite tal deber.

**j) Permiso por matrimonio o convivencia.**

Por razón de matrimonio o convivencia justificada en el Registro de Parejas de Hecho, el trabajador tendrá derecho a un permiso de quince días naturales consecutivos al año.

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

**2. PERMISOS, O SUSPENSIÓN DE CONTRATO, POR MOTIVOS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL Y POR RAZÓN DE VIOLENCIA DE GÉNERO.**

**a) Suspensión de contrato por parto.**

Tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas. Este permiso 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 suspensión se distribuirá a opción de la madre siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que esta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del periodo de suspensión, computado desde la fecha del parto, y sin que se descuente del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto. En el supuesto de fallecimiento del hijo, el período de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitará reincorporarse a su puesto de trabajo.

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, aquélla, 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 periodo de suspensión por 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 el caso de que la madre no tuviese derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestaciones de acuerdo con las normas que regulen dicha actividad, el otro progenitor tendrá derecho a suspender su contrato de trabajo por el periodo que hubiera correspondido a la madre, lo que será compatible con la suspensión de contrato por paternidad.

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 discapacidad del 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, el periodo de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre, o en su defecto, del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre. En los casos de parto prematuro con falta de peso y aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un periodo superior a siete días, el periodo de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

**Justificante:** parte médico de notificación de parto o fotocopia del Libro de Familia. Caso de que lo pida el trabajador, certificado de la empresa en la que trabaje la esposa donde conste el periodo solicitado por la misma. Informe médico, en su caso.

**b) Suspensión de contrato por adopción o acogimiento, tanto pre adoptivo como permanente o simple.**

Tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas. Este permiso 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.

El cómputo del plazo se contará a elección del empleado, a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o a partir de la resolución judicial por la que se constituya la adopción sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios periodos de disfrute de este permiso.



En el caso de que ambos progenitores trabajen, el permiso se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre en periodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

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 del menor adoptado o acogido.

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.

Si fuera necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, en los casos de adopción o acogimiento internacional, el periodo de suspensión podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

Los supuestos de adopción o acogimiento, tanto pre adoptivo como permanente o simple, previstos en este apartado 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.

**c) Permiso y suspensión de contrato de paternidad por nacimiento, acogimiento, guarda con fines de adopción o adopción de un hijo.**

Tendrá una duración de dos días de permiso y trece días de suspensión de contrato, a disfrutar de forma ininterrumpida por el padre o el otro progenitor 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.

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

La suspensión de contrato tendrá una duración de veinte días cuando el nuevo nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento se produzca en una familia numerosa, cuando la familia adquiera dicha condición con el nuevo nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento o cuando en la familia haya una persona con discapacidad. La duración indicada se ampliará en los supuestos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo o menor a partir del segundo, o si uno de ellos es una persona con discapacidad.

Este permiso es independiente del disfrute compartido de los permisos contemplados en los apartados a) y b).

En el supuesto de parto, la suspensión corresponde en exclusiva al otro progenitor. En los supuestos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, este derecho



corresponderá solo a uno de los progenitores, a elección de los interesados; no obstante, cuando el periodo de descanso regulado en el apartado b) sea disfrutado en su totalidad por uno de los progenitores, el derecho a la suspensión por paternidad únicamente podrá ser ejercido por el otro.

El trabajador que ejerza este derecho podrá hacerlo durante el periodo comprendido desde la finalización de los dos días de permiso por nacimiento de hijo, o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento, hasta que finalice la suspensión del contrato por dichas causas o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión. La suspensión del contrato a que se refiere este apartado podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del cincuenta por ciento, previo acuerdo entre la Gerencia de la FCPCT y el trabajador. El trabajador deberá comunicar a la Gerencia de la FCPCT, con la debida antelación, el ejercicio de este derecho

En los casos previstos en los apartados a) y b) el tiempo transcurrido durante el disfrute de estas suspensiones de contrato se computará como de servicio efectivo a todos los efectos, garantizándose la plenitud de derechos económicos de la empleada y, en su caso, del otro progenitor empleado, durante todo el periodo de duración de la suspensión, y, en su caso, durante los periodos posteriores al disfrute de ésta, si de acuerdo con la normativa aplicable, el derecho a percibir algún concepto retributivo se determina en función del periodo de disfrute de la suspensión.

El personal que haya hecho uso de la suspensión de contrato por parto o maternidad, paternidad y adopción o acogimiento tendrán derecho, una vez finalizado el periodo de suspensión, a reintegrarse a su puesto de trabajo en términos y condiciones que no les resulten menos favorables al disfrute de la suspensión, 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.

#### **d) Permiso por razón de violencia de género o de víctima del terrorismo.**

Los empleados que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo, para hacer efectiva su protección o su derecho de asistencia social integral, tendrán derecho a la reducción de la jornada con disminución proporcional de la retribución, o la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que sean aplicables, en los términos que para estos supuestos se establezca en los acuerdos entre la FCPCT y los representantes de los trabajadores, o con los trabajadores afectados. En su defecto, la concreción de estos derechos corresponderá a estas.

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

#### **e) Otras medidas para favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, y la lucha contra la violencia de género.**



El personal de la FCPCT podrá acceder a las situaciones de excedencia y de suspensión de contrato por cuidado de familiares y por razón de violencia de género previstas, en los artículos 46.3 y 48.10, en relación con el 45.1.n), del Estatuto de los Trabajadores.

Conforme a lo dispuesto en el artículo 7 de Real Decreto 2720/1998, de 18 de diciembre, por el que se desarrolla el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores en materia de contratos de duración determinada, la suspensión de los contratos de duración determinada en virtud de las causas previstas en los artículos 45 y 46 del Estatuto de los Trabajadores no comportará la ampliación de su duración, salvo pacto en contrario.

**f) Permiso por cuidado de hijo menor afectado por cáncer u otra enfermedad grave.**

El empleado tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo de al menos la mitad de la duración de aquella, con la disminución proporcional del salario, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del hijo menor de edad, por naturaleza o adopción, o en los supuestos de acogimiento pre adoptivo o permanente del menor, afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave que implique ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los 18 años.

Por convenio colectivo, o por acuerdo entre la Gerencia de la FCPCT y el trabajador afectado se podrán establecer las condiciones y supuestos en los que esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas.

Asimismo, cuando concurren en ambos progenitores, adoptantes o acogedores de carácter pre adoptivo o permanente, las circunstancias necesarias para tener derecho a este permiso o, en su caso, puedan tener la condición de beneficiarios de la prestación establecida para este fin en el Régimen de la Seguridad Social que les sea de aplicación, el derecho a su disfrute sólo podrá ser reconocido a favor de uno de ellos.

**V.- VACACIONES**

El régimen de vacaciones del personal de la FCPCT se regirá por las siguientes reglas:

1. El periodo de vacaciones anuales retribuidas, no sustituible por compensación económica, será de treinta días naturales consecutivos.
2. Aquellos trabajadores o trabajadoras que no lleven el año completo, disfrutarán de la parte alícuota o proporcional en relación al tiempo trabajado.
3. En ningún caso las vacaciones pueden ser sustituidas por el abono de los salarios equivalentes, excepto cuando el trabajador o trabajadora deje de prestar sus servicios en la FCPCT.





4. Las vacaciones podrán fraccionarse hasta en dos períodos de quince días naturales consecutivos, o la parte que proporcionalmente corresponda en caso de que el periodo de prestación de servicios fuese inferior al año, cuando las necesidades del servicio lo permitan.
5. Las vacaciones se disfrutarán preferentemente en los meses de junio, julio, agosto y septiembre, pudiéndose conceder excepcionalmente fuera de dicho periodo supeditado a las necesidades del servicio. A falta de acuerdo entre el personal, el primer año se establecerá por sorteo, estableciéndose un turno rotatorio para los años siguientes.
6. El periodo o periodos de su disfrute se fijará de común acuerdo entre el Gerente de la FCPCT y el trabajador, de conformidad con lo establecido, en su caso, en la planificación anual de las vacaciones.
7. El personal que deje de prestar servicio o pase a excedencia o suspensión de contrato habiendo disfrutado más días de los que le correspondiesen por la prestación de sus servicios, se le deducirán en la liquidación pertinente de los haberes correspondientes a los días de vacaciones disfrutados en exceso, excepto en los supuestos previstos en el apartado 9.
8. El calendario de vacaciones se fijará por la Gerencia de la FCPCT y se publicará antes del 30 de abril de cada año. El trabajador conocerá las fechas que le correspondan dos meses antes, al menos, del comienzo del disfrute. A tales efectos, antes del día 30 de marzo de cada año, cada unidad administrativa o funcional remitirá su plan de vacaciones para su aprobación, si procede, por el Gerente. Los cambios que se puedan producir sobre dicho plan con posterioridad deberán ser motivados, de acuerdo con el interesado, y no afectarán al resto del personal de la unidad. Estos cambios serán aprobados por la Gerencia e informados al personal.
9. Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones al que se refiere el párrafo anterior coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo por parto, adopción, guarda con fines de adopción o de acogimiento, o paternidad, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso o suspensión de contrato que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan. En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

## **VI.- PROCEDIMIENTO PARA LA SOLICITUD DE PERMISOS Y VACACIONES.**

1. Las solicitudes de permisos y vacaciones del personal se realizarán en el formulario normalizado que se elaborará por la administración de la FCPCT y se aprobará por el Gerente.



2. Las solicitudes de permisos y vacaciones se dirigirán a la Gerencia de la FCPCT en el formulario señalado, acompañadas del justificante correspondiente, y con la conformidad o disconformidad, motivada, del responsable de la unidad administrativa o funcional en la que se encuentre destinado del trabajador. La Gerencia será el órgano competente para la autorización o denegación de las solicitudes.

3. En todo caso las solicitudes deberán realizarse con una antelación a la fecha en que se desee ausentar del puesto de trabajo de quince días naturales, para las vacaciones, y cinco días hábiles para los restantes permisos, excepto que sea imposible cumplir este plazo por causas sobrevenidas (no obstante, en este caso se debe comunicar inmediatamente al responsable de la unidad a la que se encuentre adscrito el trabajador).

4. Si con una antelación de tres días anteriores al disfrute del permiso o vacación, la Gerencia de la FCPCT no comunicara la denegación del mismo, se entenderá concedido, siempre que la solicitud se haya presentado en el plazo mínimo establecido y se tenga derecho a dicho permiso; en caso contrario, el trabajador recibirá comunicación expresa de la concesión o denegación.

5. En el caso de que el permiso o periodo de vacaciones correspondiente se denegase motivadamente por la Gerencia y el trabajador se hubiera ausentado de su puesto de trabajo durante el periodo solicitado, se adoptarán las medidas disciplinarias o retributivas oportunas.

6. Por la unidad responsable de personal se llevará el control de los permisos y vacaciones solicitados y disfrutados por cada trabajador, así como de la justificación de los mismos y de las restantes ausencias. A tales efectos, los responsables de las distintas unidades administrativas o funcionales le comunicarán, con la mayor celeridad, cualquier ausencia, incumplimiento de horario o cualquier otra incidencia que se produzca por parte del personal adscrito.

## **VII.- JORNADA**

### **1. Régimen general**

1.1. La jornada de trabajo será la estipulada en los respectivos contratos. Con carácter general la duración de la jornada ordinaria de trabajo será de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual, equivalente a 1.826 horas y 27 minutos anuales.

1.2. La FCPCT podrá distribuir de manera irregular a lo largo del año el diez por ciento de la jornada de trabajo. Dicha distribución deberá respetar en todo caso los periodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en la ley y el trabajador deberá conocer con un preaviso mínimo de cinco días el día y la hora de la prestación de trabajo resultante de aquella.

1.3. Entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente mediarán, como mínimo, doce horas.

El número de horas ordinarias de trabajo efectivo no podrá ser superior a nueve diarias, salvo que por acuerdo entre la FCPCT y los representantes de los



trabajadores se establezca otra distribución del tiempo de trabajo diario, respetando en todo caso el descanso entre jornadas.

Los trabajadores menores de dieciocho años no podrán realizar más de ocho horas diarias de trabajo efectivo, incluyendo, en su caso, el tiempo dedicado a la formación.

1.4. Siempre que la duración de la jornada diaria continuada exceda de seis horas, deberá establecerse un periodo de descanso durante la misma de duración no inferior a quince minutos. Este periodo de descanso se considerará tiempo de trabajo efectivo cuando así esté establecido o se establezca en el contrato de trabajo. Esta interrupción no podrá afectar a la prestación de los servicios, correspondiendo a los responsables de las distintas unidades administrativas o funcionales organizar turnos de tal forma que el servicio quede garantizado.

En el caso de los trabajadores menores de dieciocho años, el periodo de descanso tendrá una duración mínima de treinta minutos, y deberá establecerse siempre que la duración de la jornada diaria continuada exceda de cuatro horas y media.

1.5. El tiempo de trabajo se computará de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo.

1.6. Anualmente se elaborará por la FCPCT el calendario laboral, debiendo exponerse un ejemplar del mismo en un lugar visible de cada centro de trabajo.

1.7. El trabajador tendrá derecho a adaptar la duración y distribución de la jornada de trabajo para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en los términos que se establezcan en el acuerdo a que llegue con el Gerente de la FCPCT respetando las necesidades del servicio.

1.8. Los trabajadores tendrán derecho a un descanso mínimo semanal, acumulable por periodos de hasta catorce días, de día y medio ininterrumpido que, como regla general, comprenderá la tarde del sábado o, en su caso, la mañana del lunes y el día completo del domingo. La duración del descanso semanal de los menores de dieciocho años será, como mínimo, de dos días ininterrumpidos.

## **2. Horas extraordinarias**

2.1. La realización de horas extraordinarias por el personal deberá contar con autorización previa y expresa de Gerencia, no dándose conformidad a aquellas que no cumplan este requisito.

2.2. Las horas extraordinarias realizadas excepcionalmente se compensarán económicamente, al mismo valor de la hora ordinaria, o con horas libres de trabajo, siendo el equivalente de una hora extra igual a 1 hora de jornada ordinaria.

## **VIII.- HORARIO**

### **1. Jornada ordinaria**

1.1. La jornada ordinaria de trabajo se desarrollará de lunes a viernes.



1.2. El horario normal de trabajo, correspondiente a la jornada ordinaria, será de lunes a viernes de 8:00 a 16:00 horas.

1.3. Cualquiera que sea el tipo de jornada asignada al personal, éste, con carácter voluntario, previa autorización de la Gerencia y condicionado a las necesidades del servicio, tendrá la posibilidad de flexibilizar el horario 2 horas diarias, una al inicio y otra al final de la jornada, a recuperar en el curso de la semana. La realización del horario flexible podrá ser suspendida o revocada por la Gerencia, por necesidades del servicio.

1.4. En los supuestos, y con los requisitos, previstos legal y reglamentariamente para los permisos por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral y por razón de violencia de género, el personal tendrá derecho a la realización del horario flexible sin que le sea de aplicación lo señalado en el apartado anterior.

## **2. Horarios específicos**

Se podrán establecer horarios específicos de trabajo en determinados puestos de trabajo que por sus especiales circunstancias lo requieran, previo acuerdo entre la Gerencia y el trabajador en función de las necesidades del servicio.

## **3. Cumplimiento del horario establecido y tramitación de incidencias**

Con respecto a las incidencias en el cumplimiento de la jornada laboral, se tendrán en cuenta las siguientes instrucciones:

1. Las inasistencias, ausencias entre horas del puesto de trabajo y cualquier otra incidencia regulada en esta Instrucción deberán ser comunicadas inmediatamente al superior jerárquico.

2. Las ausencias entre horas del puesto de trabajo deberán justificarse, excepto los 15 minutos de descanso y los trabajos realizados fuera del edificio de destino.

3. Las ausencias por enfermedad superiores a un día, cuando no constituyan baja médica, deberán necesariamente justificarse con parte de asistencia a consulta médica, debiendo constar en el mismo la recomendación de reposo durante los días de ausencia.

4. Cuando las ausencias constituyan *baja médica* (por enfermedad común, accidente laboral o enfermedad profesional) deberá presentarse inmediatamente en la administración de la FCPCT tanto el parte de baja/alta médica como los partes de confirmación, así como comunicarlo telefónicamente al responsable de la unidad de destino. De conformidad con la legislación vigente la FCPCT podrá disponer que el trabajador en situación de baja médica por enfermedad común acuda a consulta médica a la Mutua de Accidentes Laborales y Enfermedades Profesionales. Con este fin, y para cualquier otra circunstancia en la que la FCPCT necesite ponerse en contacto con los trabajadores que se encuentren de baja médica, éstos deberán comunicar a la administración los cambios de domicilio durante el periodo de la baja médica.



5. Las inasistencias al puesto de trabajo por *enfermedad de familiar* sólo serán admitidas cuando se trate de enfermedad grave, por lo que se deberá justificar esta circunstancia en la solicitud del permiso o en el parte de incidencias.

#### **4. Recuperación de horarios no trabajados**

1. La falta de puntualidad en la incorporación al puesto de trabajo, en la salida del centro de trabajo con anterioridad a la hora señalada o el tiempo no trabajado con motivo de ausencias registradas durante la jornada laboral superior al descanso permitido, que resulten justificadas y no sean reiteradas, podrán ser recuperados con la realización de servicios fuera de la jornada de trabajo establecida, no retribuidos, por un tiempo equivalente.

2. El tiempo no trabajado durante un mes, será recuperable, como máximo, en el mes siguiente.

3. La falta de compensación en tiempo y forma de las jornadas y horarios a que se refieren los párrafos anteriores, dará lugar a una deducción proporcional de haberes.

4. No podrán recuperarse los incumplimientos de la jornada o del horario establecido, así como las ausencias, faltas de permanencia o de puntualidad que sean injustificados o reiterados, que darán lugar a la deducción proporcional y automática de haberes, sin perjuicio de la responsabilidad en que, en su caso, se pudiera incurrir.

#### **DISPOSICIONES ADICIONALES**

**PRIMERA.** - Los horarios y regímenes de dedicación concedidos expresa y formalmente por la Gerencia se entenderán vigentes, siempre que no contradigan lo dispuesto en esta Instrucción y sin perjuicio de que en cualquier momento puedan ser revocados por necesidades del servicio.

**SEGUNDA.** - Para lo no contemplado en la presente instrucción se acudirá al Estatuto de los Trabajadores o al Convenio Colectivo de Oficinas y Despachos de la provincia de Las Palmas.

**TERCERA.** - Se delega en los Gerentes del Hospital Clínico Veterinario y del Banco Español de Algas, la competencia de este Gerente prevista en el apartado VI.2 de la presente Instrucción para la autorización o denegación de permisos y vacaciones respecto del personal que tengan adscrito.

No obstante, dichos Gerentes comunicarán a la unidad responsable de personal los permisos y vacaciones que autoricen o denieguen en el ejercicio de la presente delegación, para que pueda llevar el control previsto en el apartado VI.6 de la presente Instrucción.

La presente delegación podrá ser revocada o avocada en cualquier momento.



## **DISPOSICIÓN TRANSITORIA**

**ÚNICA.** - Como consecuencia de la fecha en que se dicta la presente Instrucción, el calendario de vacaciones del año 2016 se fijará por la Gerencia de la FCPCT antes del 30 de mayo. A tales efectos, antes del día 15 de mayo cada unidad administrativa o funcional remitirá su plan de vacaciones para su aprobación, si procede, por el Gerente.

Por idéntica razón, el periodo de vacaciones anuales del año 2016 será de veintidós días hábiles, que podrán fraccionarse hasta en dos periodos de once días hábiles, o excepcionalmente en periodos inferiores por necesidades del servicio. A tales efectos los sábados no serán considerados como días hábiles. Quienes hubiesen disfrutados de días de vacaciones por periodos inferiores, podrán disfrutar de los que les resten en uno o dos periodos fraccionados por mitades.

## **DISPOSICIÓN FINAL**

Esta Instrucción tendrá efectos desde el 1 de enero de 2016.

**En Las Palmas de Gran Canaria, a 25 de abril de 2016.**

**El Gerente de la Fundación Canaria Parque Científico Tecnológico de la ULPGC**

**Antonio Marcelino Santana González**