

ACUERDO DE LA GERENCIA Y DE LA JUNTA DE PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS FUNCIONARIO

El Real Decreto 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP) regula en sus artículos 14 y 47 a 50 los derechos de los funcionarios públicos en materia de jornada, permisos, licencias y vacaciones.

En el ejercicio de su autonomía y potestad de autoorganización, se hace preciso que la Universidad de La Laguna regule el desarrollo y adaptación de los citados preceptos generales, de tal modo que el ejercicio de los derechos y obligaciones reconocidos al PAS Funcionario queden conciliados con la mejor prestación de los servicios públicos que la Universidad debe ofrecer. Se trata, en definitiva, de conseguir la mejor combinación entre la mejora de las condiciones de trabajo y la búsqueda de la calidad del servicio público, contextualizando las circunstancias vigentes, a la evolución de la convergencia de las necesidades organizativas, así como a las demandas del Personal de Administración y Servicios Funcionario.

Considerando lo anterior, se ha llevado a cabo un proceso de negociación entre la Gerencia y la Junta de PAS Funcionario, con la finalidad de alcanzar un Acuerdo que recoja de manera única y ordenada lo concerniente a jornada, horario, permisos, licencias y vacaciones, y en virtud de ello,

ACUERDAN

PRIMERO.- Que examinado el texto del Acuerdo de jornada, horario, permisos, licencias y vacaciones del Personal de Administración y Servicios Funcionarios de la Universidad de La Laguna, las abajo firmantes consideran el mismo conforme con lo convenido y, en consecuencia, aprueban el referido texto en toda su integridad, que se adjunta al presente documento.

Segundo.- Que se remita ejemplar al Servicio de Recursos Humanos de la Universidad de La Laguna a los efectos de su depósito y publicación en la página Web de la Universidad para conocimiento de terceros, y por la relevancia del propio Acuerdo, dado que según la disposición final del mismo entrará en vigor el día siguiente a la formalización del presente acuerdo.

San Cristóbal de La Laguna

LA GERENTE

PRESIDENTA DE LA JUNTA PAS FUNCIONARIO

C/ Padre Herrera s/n
38207 La Laguna
Santa Cruz de Tenerife. España
T: 922 319506

ull.es

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015.
La autenticidad de este documento puede ser comprobada en la dirección: <https://sede.ull.es/validacion/>

Identificador del documento: 1744447

Código de verificación: NE4/6Xiy

Firmado por: Lidia Patricia Pereira Saavedra
UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA

Fecha: 06/02/2019 12:22:36

Cecilia Loaisa Lara
UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA

06/02/2019 13:15:00

**ACUERDO DE LA GERENCIA Y LA JUNTA DE PAS FUNCIONARIO EN RELACIÓN
CON LA JORNADA, HORARIO, PERMISOS, LICENCIAS Y VACACIONES DEL
PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS FUNCIONARIO DE LA
UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA**

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

Mediante Acuerdo de 22 de diciembre de 2008, entre la Gerencia y la Junta de PAS Funcionario de la Universidad de La Laguna, fue regulado el régimen de jornada, horario, vacaciones, permisos, licencias y conciliación de la vida familiar y laboral del PAS Funcionario de la Universidad de La Laguna. Dicho Acuerdo ha sido objeto de varias modificaciones que configuran el texto actualmente en vigor.

El tiempo transcurrido desde la aprobación del citado Acuerdo ha puesto de relieve la necesidad de su contextualización a las circunstancias vigentes, a la evolución de la convergencia de las necesidades organizativas, así como demandas del Personal de Administración y Servicios Funcionario.

La disposición de una regulación general sobre el citado régimen facilitará la tramitación y gestión del mismo, el conocimiento por los interesados, así como una utilización más eficiente de los recursos, ya que sólo restará anualmente dictar por parte de la Gerencia, en uso de las atribuciones que legalmente tiene conferidas, la circular oportuna sobre la concreción de los contenidos relativos a cada año en particular.

Se ha llevado a cabo un proceso de negociación entre la Gerencia y la Junta de PAS Funcionario, con la finalidad de alcanzar un Acuerdo que recoja de manera única y ordenada lo concerniente a Jornada, Horario, Permisos, Licencias y Vacaciones.

Considerando lo anterior, se formaliza la aprobación de un nuevo Acuerdo, regulador de jornada, horario, permisos, licencias y vacaciones para el Personal de Administración y Servicios Funcionario.

C/ Padre Herrera s/n
38207 La Laguna
Santa Cruz de Tenerife, España
T: 922 319506

ull.es

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015.
La autenticidad de este documento puede ser comprobada en la dirección: <https://sede.ull.es/validacion/>

Identificador del documento: 1744447

Código de verificación: NE4/6Xiy

Firmado por: Lidia Patricia Pereira Saavedra
UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA

Fecha: 06/02/2019 12:22:36

Cecilia Loaisa Lara
UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA

06/02/2019 13:15:00



PREÁMBULO

La Universidad de La Laguna es competente para establecer la ordenación del tiempo de trabajo del personal a su servicio, de acuerdo con el artículo 47 del Real Decreto 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público. Esta competencia debe ser ejercida respetando, a su vez, lo establecido en el artículo 37.1.m) del mismo texto legal que se señala como materias objeto de negociación las referidas a calendario laboral, horarios, jornadas y permisos.

Por otro lado la Universidad de La Laguna debe establecer medidas dirigidas a la conciliación de la vida familiar y laboral, conjugando estas medidas con la garantía de un servicio de calidad en el ámbito de la educación superior, atendiendo a las necesidades y peculiaridades de los que se prestan a la comunidad universitaria y a la sociedad en general.

El personal funcionario tiene atribuida la gestión de los intereses generales que les sean encomendados, por lo que los permisos y licencias contemplados por el ordenamiento jurídico pretenden facilitar la conciliación de sus derechos como trabajadoras y trabajadores en aquellos supuestos en los que su concesión pueda alterar la buena y correcta marcha del correspondiente servicio público.

Con carácter general, la materia objeto del presente Acuerdo se encuentra regulado en la siguiente normativa:

- Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.
- Ley 30/1984 de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública.
- Ley 2/1987 de 30 de marzo, de la Función Pública Canaria.
- Decreto 315/1964, por el que se aprueba la Ley Articulada de Funcionarios Civiles del Estado de 7 de febrero de 1964.
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

1

ull.es

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015.
La autenticidad de este documento puede ser comprobada en la dirección: <https://sede.ull.es/validacion/>

Identificador del documento: 1744447

Código de verificación: NE4/6Xiy

Firmado por: Lidia Patricia Pereira Saavedra
UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA

Fecha: 06/02/2019 12:22:36

Cecilia Loaisa Lara
UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA

06/02/2019 13:15:00



- Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.
- Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- Acuerdo de Junta de gobierno de la Universidad de La laguna de 1990.

En cuanto a la sistemática del contenido, está estructurado en 6 Títulos y Disposiciones Adicionales, Derogatoria y Final.

- Título Preliminar.- Objeto, ámbitos de aplicación, ámbito temporal y solicitudes.
- Título I.- Jornada y horarios de trabajo.
- Título II.- Permisos de carácter general.
- Título III.- Permisos por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, y por razón de violencia de género.
- Título IV.- Licencias
- Título V.- Vacaciones
- Disposiciones adicionales.
- Disposición derogatoria.
- Disposición final.

TÍTULO PRELIMINAR

Artículo 1. Objeto

El presente Acuerdo tiene por objeto recopilar y regular el régimen de jornada, horario, permisos, licencias y vacaciones del personal de administración y servicios funcionario de la Universidad de La Laguna, en un único instrumento que facilite su conocimiento, uso y aplicación.

Artículo 2. Ámbito de aplicación

2

ull.es

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015.
La autenticidad de este documento puede ser comprobada en la dirección: <https://sede.ull.es/validacion/>

Identificador del documento: 1744447

Código de verificación: NE4/6Xiy

Firmado por: Lidia Patricia Pereira Saavedra
UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA

Fecha: 06/02/2019 12:22:36

Cecilia Loaisa Lara
UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA

06/02/2019 13:15:00



El presente Acuerdo es de aplicación al personal de administración y servicios funcionario de la Universidad de La Laguna que percibe sus retribuciones con cargo a las correspondientes consignaciones del Capítulo I de los Presupuestos de la Universidad de La Laguna, independientemente de su vinculación fija o temporal.

Artículo 3. Ámbito temporal

1. El presente Acuerdo entrará en vigor a partir de la fecha indicada en la disposición final y permanecerá vigente hasta tanto sea derogada por norma posterior, salvo en aquellos preceptos que pudieran perder vigencia por la aplicación de futura normativa de rango superior, en cuyo caso será consultada la Junta de PAS Funcionario.

2. En el mes de diciembre de cada año la Gerencia, oída la Junta de Personal, dictará la circular que, en desarrollo del presente Acuerdo y de arreglo a los calendarios oficiales, establecerá los días festivos, laborables entre festivos y turnos de Navidad y Semana Santa, y los plazos de tramitación y aquellos otros aspectos de aplicación particular que procedan.

TÍTULO I. JORNADA Y HORARIOS DE TRABAJO

Artículo 4. Jornada de trabajo

La jornada de trabajo será de 35 horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual.

Artículo 5. Jornada especial.

El personal de administración y servicios funcionario cuyo puesto de trabajo tenga asignada "jornada especial" en la relación de puestos de trabajo, deberá desarrollar obligatoriamente un número de horas de trabajo fuera del horario de su jornada habitual, de acuerdo a las siguientes condiciones:

1. La jornada especial se desarrollará en atención a las necesidades específicas de cada unidad Administrativa, teniendo en consideración los periodos de mayor volumen de trabajo en las mismas.

3

ull.es

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015.
La autenticidad de este documento puede ser comprobada en la dirección: <https://sede.ull.es/validacion/>

Identificador del documento: 1744447

Código de verificación: NE4/6Xiy

Firmado por: Lidia Patricia Pereira Saavedra
UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA

Fecha: 06/02/2019 12:22:36

Cecilia Loaisa Lara
UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA

06/02/2019 13:15:00



2. El número de horas anuales de jornada especial se fija de acuerdo al siguiente intervalo de niveles de complemento específico (C.E.) del puesto de trabajo:

- 60 horas: puestos de trabajo con C.E. igual o superior a 80.
- 40 horas: puestos de trabajo con C.E. igual o superior a 60.
- 20 horas: puestos de trabajo con C.E. igual o superior a 39, a excepción de la Escala de Ayudantes

Artículo 6. Horarios de trabajo.

1. El horario normal de trabajo será de 08:00 a 15:00 horas en turnos de mañana y de 14:00 a 21:00 horas en turnos de tarde.

2. Del 1 julio al 31 de julio, Semana Santa y la Semana de Carnaval, la jornada diaria se reducirá en treinta minutos al inicio y una hora a su finalización. Del 1 al 31 de agosto, se reducirá una hora al inicio y finalización. Del 1 al 30 de septiembre la reducción del horario de trabajo será de una hora a su finalización.

3. Por motivos de conciliación de la vida familiar y laboral, el personal con hijos, descendientes o personas sujetas a su tutela o acogimiento de hasta 12 años de edad, o sin límite de edad en el supuesto de discapacidad superior o igual al 33% de los anteriores, y siempre que convivan con el solicitante y dependan de este, estando a su cargo, podrán disfrutar de la reducción de una hora a la finalización desde 15 al 30 de junio.

4. El Personal de Administración y Servicios funcionario disfrutará de una pausa diaria de 30 minutos, que será considerada a todos los efectos como de trabajo efectivo, respetando el normal funcionamiento de los servicios con especial consideración a la atención al público. A tal efecto los turnos de disfrute de esta pausa serán responsabilidad del jefe de la unidad administrativa o servicio.

Artículo 7. Comisiones de servicio

4

ull.es

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015.
La autenticidad de este documento puede ser comprobada en la dirección: <https://sede.ull.es/validacion/>

Identificador del documento: 1744447

Código de verificación: NE4/6Xiy

Firmado por: Lidia Patricia Pereira Saavedra
UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA

Fecha: 06/02/2019 12:22:36

Cecilia Loaisa Lara
UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA

06/02/2019 13:15:00



1. Las comisiones de servicio por asistencia a cursos, jornadas, congresos y similares, conllevan o no desplazamiento, se computará a efectos de trabajo efectivo, con carácter general, como una jornada ordinaria diaria del funcionario/a.
2. Las comisiones de servicios que excedan de la jornada ordinaria diaria del funcionario/a, en ningún caso tendrán la consideración de servicios extraordinarios.

TÍTULO II. PERMISOS DE CARÁCTER GENERAL

Artículo 8. Permiso por asuntos particulares

1. A lo largo del año el PAS 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. Cuando por estas razones no sea posible solicitarlos antes de finalizar el mes de diciembre, podrán concederse hasta el 31 de enero siguiente.
2. El personal cuyo puesto de trabajo esté ubicado en centros que celebren el día del patrón dispondrá de ese día libre. Cuando el día del patrón coincida con día no laborable, y no se traslade la festividad a otra fecha, el personal adscrito al Centro dispondrá de un día más por causa justificada. Asimismo, el personal adscrito a centros y unidades sin patrón dispondrá de un día más por causa justificada.

La autorización para disfrutar este permiso estará subordinada a las necesidades del servicio. Cuando por necesidades del mismo no sea posible disfrutar de los días restantes de asuntos particulares antes de finalizar el mes de diciembre, podrán concederse hasta el 31 de enero del año siguiente.

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015.
La autenticidad de este documento puede ser comprobada en la dirección: <https://sede.ull.es/validacion/>

Identificador del documento: 1744447

Código de verificación: NE4/6Xiy

Firmado por: Lidia Patricia Pereira Saavedra
UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA

Fecha: 06/02/2019 12:22:36

Cecilia Loaisa Lara
UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA

06/02/2019 13:15:00



3. Desde el día siguiente al del cumplimiento del sexto trienio, tendrá derecho al disfrute de dos días adicionales de permiso de libre disposición, incrementándose, como máximo, en un día adicional por cada trienio cumplido a partir del octavo.

4. Se incorporarán al calendario laboral dos días de permiso adicionales cuando los días 24 y 31 de diciembre coincidan en festivo, sábado o día no laborable.

Asimismo, se añadirá como máximo, un día de permiso cuando alguna o algunas festividades laborales de ámbito nacional de carácter retribuido, no recuperable y no sustituible por las Comunidades Autónomas, coincidan con sábado en dicho año.

Artículo 9. Permiso por Navidad

El PAS funcionario tendrá derecho a permiso retribuido de siete días naturales consecutivos durante las festividades de Navidad, de acuerdo con lo establecido en la Disposición Adicional Segunda de este Acuerdo.

Artículo 10. Permiso por Semana Santa

El PAS funcionario tendrá derecho a permiso retribuido de siete días naturales consecutivos durante la Semana Santa, de acuerdo con lo establecido en la Disposición Adicional Segunda de este Acuerdo.

Artículo 11. Permiso por Festivos

Se incluirán los permisos por festivos a efectos laborales, conteniendo el lunes de carnaval, la apertura de curso y el día institucional, de acuerdo con lo establecido en la Disposición Adicional Tercera de este acuerdo.

Artículo 12. Permiso por apertura del curso

El día de la solemne apertura oficial del curso académico de la Universidad de La Laguna se considerará festivo a efectos laborables.

Artículo 13. Permiso por días laborables que quedan entre festivos

6

ull.es

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015.
La autenticidad de este documento puede ser comprobada en la dirección: <https://sede.ull.es/validacion/>

Identificador del documento: 1744447

Código de verificación: NE4/6Xiy

Firmado por: Lidia Patricia Pereira Saavedra
UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA

Fecha: 06/02/2019 12:22:36

Cecilia Loaisa Lara
UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA

06/02/2019 13:15:00



Se concederán dos días laborables que queden entre festivos a lo largo del año. En el supuesto de que el calendario de días festivos no permita adecuar esta opción, se arbitrarán alternativas adicionales como mecanismo de compensación.

Artículo 14. Permiso por fallecimiento, enfermedad grave o accidente de familiares.

1. Por fallecimiento, enfermedad grave o accidente de familiares dentro del primer grado de afinidad o consanguinidad (cónyuge, padres, hijos, yernos/nueras y suegros), se concederá permiso de tres días hábiles, ampliables a cinco días hábiles si se produce en distinta localidad donde esté el centro de trabajo.
2. Cuando se trate del fallecimiento, accidente o enfermedad grave de un familiar dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad (abuelos, nietos, hermanos, abuelos del cónyuge y hermanos del cónyuge), el permiso será de dos días hábiles cuando se produzcan en la misma localidad, y de cuatro días hábiles cuando sea en distinta localidad.

Artículo 15. Permiso para concurrir a exámenes finales o liberatorios y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación en centros oficiales

Se concederá este permiso durante los días de celebración de las pruebas exámenes. A los efectos de garantizar que las necesidades del servicio queden cubiertas, se deberá presentar la oportuna solicitud de permiso al menos con cinco días de antelación a la celebración del examen. En los casos en que el examen se fije con una antelación inferior, el trabajador deberá comunicarlo al menos con cuarenta y ocho horas de antelación.

Artículo 16. Permiso por traslado del domicilio habitual

Consistirá en el permiso de un día si es en el mismo municipio y dos días si es en otro municipio.

Artículo 17. Permiso por lactancia

7

ull.es

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015.
La autenticidad de este documento puede ser comprobada en la dirección: <https://sede.ull.es/validacion/>

Identificador del documento: 1744447

Código de verificación: NE4/6Xiy

Firmado por: Lidia Patricia Pereira Saavedra
UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA

Fecha: 06/02/2019 12:22:36

Cecilia Loaisa Lara
UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA

06/02/2019 13:15:00



1. Por lactancia de un hijo menor de doce (12) meses se tendrá derecho a una hora diaria de ausencia del trabajo que podrá dividirse 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.

2. Igualmente el PAS Funcionario 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.

Artículo 18. Permiso por nacimiento de hijos prematuros o que por cualquier otra causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto

El funcionario o la funcionaria tendrán 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.

Artículo 19. Reducción de jornada por razones de guarda legal

1. Quien por razones de guarda legal tenga el cuidado directo de algún menor de doce años, de persona mayor que requiera especial dedicación, o de una persona con discapacidad que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a la reducción de su jornada de trabajo, con la disminución de sus retribuciones que corresponda.

2. 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.

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015.
La autenticidad de este documento puede ser comprobada en la dirección: <https://sede.ull.es/validacion/>

Identificador del documento: 1744447

Código de verificación: NE4/6Xiy

Firmado por: Lidia Patricia Pereira Saavedra
UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA

Fecha: 06/02/2019 12:22:36

Cecilia Loaisa Lara
UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA

06/02/2019 13:15:00



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

Artículo 20. Permiso por cuidado de familiar

1. Por ser preciso atender el cuidado de un familiar de primer grado, se 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.
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.

Artículo 21. Reducción de jornada por jubilación o recuperación por enfermedad

El personal al que falten menos de cinco años para cumplir la edad de jubilación forzosa podrá obtener, a su solicitud, la reducción de su jornada de trabajo hasta un medio, con la reducción proporcional de retribuciones, siempre que las necesidades del servicio lo permitan. Dicha reducción de jornada podrá ser solicitada y obtenida, de manera temporal, con la reducción proporcional de retribuciones, por aquellos trabajadores que la precisen en proceso de recuperación por razón de enfermedad, siempre que las necesidades del servicio lo permitan.

Artículo 22. Permiso para ausentarse del trabajo para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto

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

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015.
La autenticidad de este documento puede ser comprobada en la dirección: <https://sede.ull.es/validacion/>

Identificador del documento: 1744447

Código de verificación: NE4/6Xiy

Firmado por: Lidia Patricia Pereira Saavedra
UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA

Fecha: 06/02/2019 12:22:36

Cecilia Loaisa Lara
UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA

06/02/2019 13:15:00



Artículo 23. Permiso 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

1. El permiso se concederá por el tiempo indispensable para su realización.
2. Se consideran deberes inexcusables de carácter público o personal aquellos cuyo incumplimiento dé lugar a responsabilidades de orden civil, penal o administrativo (esto es, asistencia a juicios, comparecencia obligada ante Organismos Públicos, etc.), así como ejercer el derecho de sufragio y participar en procesos electorales (legalmente convocados por Entidades o Administraciones Públicas) y asistir a sesiones del pleno o comisiones de las Corporaciones Locales como miembros de las mismas.

Artículo 24. Permiso por asistencia a congresos o jornadas

Las condiciones del disfrute de este derecho estarán reguladas por el Reglamento de Formación o por la concesión de la oportuna Comisión de Servicios.

Artículo 25. Permiso para realizar funciones sindicales y de representación claustral

Los trabajadores del P.A.S. Funcionario que ostenten la condición de representantes sindicales (delegados en Junta de Personal del PAS o Delegados Sindicales) tendrán permiso para realizar funciones sindicales de acuerdo con lo establecido al respecto por la legislación vigente, y según se determine en los acuerdos de derechos sindicales que se establezcan en la Universidad de La Laguna con los sindicatos legitimados para ello.

Así mismo, los que sean miembros del Claustro tendrán permiso para asistir a las reuniones convocadas por su grupo claustral hasta un máximo de 10 horas al año.

Artículo 26.- Otros Permisos por causas justificadas

El PAS funcionario tendrá derecho, anualmente, a cuatro días laborables de permiso por las siguientes causas justificadas:

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015.
La autenticidad de este documento puede ser comprobada en la dirección: <https://sede.ull.es/validacion/>

Identificador del documento: 1744447

Código de verificación: NE4/6Xiy

Firmado por: Lidia Patricia Pereira Saavedra
UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA

Fecha: 06/02/2019 12:22:36

Cecilia Loaisa Lara
UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA

06/02/2019 13:15:00



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.

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.

TÍTULO III. PERMISOS POR MOTIVOS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL Y POR RAZÓN DE VIOLENCIA DE GÉNERO

Artículo 27. Permiso por parto

1. 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.

11

ull.es

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015.
La autenticidad de este documento puede ser comprobada en la dirección: <https://sede.ull.es/validacion/>

Identificador del documento: 1744447

Código de verificación: NE4/6Xiy

Firmado por: Lidia Patricia Pereira Saavedra
UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA

Fecha: 06/02/2019 12:22:36

Cecilia Loaisa Lara
UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA

06/02/2019 13:15:00



2. El permiso se distribuirá a opción de la funcionaria 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.

3. 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 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, este permiso se ampliará en tantos días como el neonato se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales.

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

Artículo 28. Permiso por adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple

1. Tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas. Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del menor

12

ull.es

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015.
La autenticidad de este documento puede ser comprobada en la dirección: <https://sede.ull.es/validacion/>

Identificador del documento: 1744447

Código de verificación: NE4/6Xiy

Firmado por: Lidia Patricia Pereira Saavedra
UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA

Fecha: 06/02/2019 12:22:36

Cecilia Loaisa Lara
UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA

06/02/2019 13:15:00



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 público, 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.

2. 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.

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.

3. 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.

4. 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

13

ull.es

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015.
La autenticidad de este documento puede ser comprobada en la dirección: <https://sede.ull.es/validacion/>

Identificador del documento: 1744447

Código de verificación: NE4/6Xiy

Firmado por: Lidia Patricia Pereira Saavedra
UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA

Fecha: 06/02/2019 12:22:36

Cecilia Loaisa Lara
UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA

06/02/2019 13:15:00



o en las Leyes civiles de las Comunidades Autónomas que los regulen, debiendo tener el acogimiento simple una duración no inferior a un año.

Artículo 29. Permiso de paternidad por nacimiento, acogimiento o adopción de un hijo.

1. Tendrá una duración de cinco semanas ampliables en los supuestos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo, a disfrutar por el padre o el otro progenitor 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. El disfrute del permiso será ininterrumpido salvo la última semana, que podrá disfrutarse de forma independiente en otro momento dentro de los nueve meses siguientes a la fecha de nacimiento del hijo, la resolución judicial o la decisión administrativa a las que se refiere este párrafo, cuando así lo solicite, al inicio del permiso, el progenitor que vaya a disfrutar del mismo, y se le autorice, en los términos previstos en su normativa, por la Administración en la que preste servicios.

Igualmente, dicha normativa podrá prever que se autorice, cuando así se solicite previamente, que el inicio del permiso tenga lugar en una fecha posterior a la del nacimiento del hijo, la resolución judicial o la decisión administrativa antes indicadas, siempre que sea antes de la finalización del correspondiente permiso o de la suspensión del contrato por parto, adopción o acogimiento del otro progenitor, o inmediatamente después de su finalización.

Este permiso es independiente del disfrute compartido de los permisos contemplados en los artículos 27 y 28.

2. En los casos previstos en los artículos 27, 28 y 29 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 empleada pública y, en su caso, del otro progenitor empleado público, 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

14

ull.es

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015.
La autenticidad de este documento puede ser comprobada en la dirección: <https://sede.ull.es/validacion/>

Identificador del documento: 1744447

Código de verificación: NE4/6Xiy

Firmado por: Lidia Patricia Pereira Saavedra
UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA

Fecha: 06/02/2019 12:22:36

Cecilia Loaisa Lara
UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA

06/02/2019 13:15:00



algún concepto retributivo se determina en función del periodo de disfrute del permiso.

3. Los empleados públicos que haya 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.

Artículo 30. Permiso por razón de violencia de género sobre la empleada pública

Las faltas de asistencia de las empleadas públicas víctimas de violencia de género, total o parcial, 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 empleadas públicas 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 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 establezca la Administración Pública competente en cada caso.

Por otro lado, la Universidad promoverá convenios de reciprocidad con otras universidades para posibilitar al PAS los traslados por razón de violencia de género previstos en el artículo 82 del Estatuto Básico del Empleado Público, así como en el artículo 40.4 del Estatuto de los Trabajadores. Ello de acuerdo con lo previsto en el artículo 76 bis de la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades.

Artículo 31. Otros permisos.

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

15

ull.es

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015.
La autenticidad de este documento puede ser comprobada en la dirección: <https://sede.ull.es/validacion/>

Identificador del documento: 1744447

Código de verificación: NE4/6Xiy

Firmado por: Lidia Patricia Pereira Saavedra
UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA

Fecha: 06/02/2019 12:22:36

Cecilia Loaisa Lara
UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA

06/02/2019 13:15:00



1. El funcionario tendrá derecho, siempre que ambos progenitores, adoptantes, guardadores con fines de adopción o acogedores de carácter permanente trabajen, a una reducción de la jornada de trabajo de al menos la mitad de la duración de aquélla, percibiendo las retribuciones íntegras con cargo a los presupuestos del órgano o entidad donde venga prestando sus servicios, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del hijo menor de edad afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas o carcinomas) o por cualquier otra enfermedad grave que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma o, en su caso, de la entidad sanitaria concertada correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los 18 años.

2. Cuando concurren en ambos progenitores, adoptantes, guardadores con fines de adopción o acogedores de carácter permanente, por el mismo sujeto y hecho causante, 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 funcionario tendrá derecho a la percepción de las retribuciones íntegras durante el tiempo que dure la reducción de su jornada de trabajo, siempre que el otro progenitor, adoptante o guardador con fines de adopción o acogedor de carácter permanente, sin perjuicio del derecho a la reducción de jornada que le corresponda, no cobre sus retribuciones íntegras en virtud de este permiso o como beneficiario de la prestación establecida para este fin en el Régimen de la Seguridad Social que le sea de aplicación. En caso contrario, sólo se tendrá derecho a la reducción de jornada, con la consiguiente reducción de retribuciones.

3. Asimismo, en el supuesto de que ambos presten servicios en el mismo órgano o entidad, ésta podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas en el correcto funcionamiento del servicio.

Reglamentariamente se establecerán las condiciones y supuestos en los que esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas.

16

ull.es

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015.
La autenticidad de este documento puede ser comprobada en la dirección: <https://sede.ull.es/validacion/>

Identificador del documento: 1744447

Código de verificación: NE4/6Xiy

Firmado por: Lidia Patricia Pereira Saavedra
UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA

Fecha: 06/02/2019 12:22:36

Cecilia Loaisa Lara
UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA

06/02/2019 13:15:00



b) Para hacer efectivo su derecho a la protección y a la asistencia social integral, los funcionarios que hayan sufrido daños físicos o psíquicos como consecuencia de la actividad terrorista, su cónyuge o persona con análoga relación de afectividad, y los hijos de los heridos y fallecidos, siempre que ostenten la condición de funcionarios y de víctimas del terrorismo de acuerdo con la legislación vigente, así como los funcionarios amenazados en los términos del artículo 5 de la Ley 29/2011, de 22 de septiembre, de Reconocimiento y Protección Integral a las Víctimas del Terrorismo, previo reconocimiento del Ministerio del Interior o de sentencia judicial firme, 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, en los términos que establezca la Administración competente en cada caso.

Dichas medidas serán adoptadas y mantenidas en el tiempo en tanto que resulten necesarias para la protección y asistencia social integral de la persona a la que se concede, ya sea por razón de las secuelas provocadas por la acción terrorista, ya sea por la amenaza a la que se encuentra sometida, en los términos previstos reglamentariamente.

TÍTULO IV. LICENCIAS

Artículo 32. Licencia por matrimonio o convivencia

1. Por razón de matrimonio o convivencia justificada en el Registro de Parejas de Hecho, el trabajador tendrá derecho a una licencia de veinte días naturales. El cómputo de los mismos se iniciará en el caso de celebrarse en un día no laborable, desde el primer día laborable, a partir del hecho causante.

2. Si se contrae nuevo matrimonio o convivencia justificada en el Registro de Parejas de Hecho, se tendrá derecho a la concesión de una nueva licencia. En ningún caso el matrimonio o la constitución de pareja estable de las mismas

17

ull.es

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015.
La autenticidad de este documento puede ser comprobada en la dirección: <https://sede.ull.es/validacion/>

Identificador del documento: 1744447

Código de verificación: NE4/6Xiy

Firmado por: Lidia Patricia Pereira Saavedra
UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA

Fecha: 06/02/2019 12:22:36

Cecilia Loaisa Lara
UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA

06/02/2019 13:15:00



personas podrán dar derecho a más de una licencia de las reguladas en este apartado.

3. Se equipara la unión de hecho al matrimonio y el conviviente al cónyuge y tal equiparación procederá siempre y cuando se hubiese producido la inscripción en el Registro de Parejas de Hecho de Canarias o de otra comunidad autónoma.

Artículo 33. Licencias no retribuidas.

Se concederán al personal que haya cumplido al menos un año de servicios efectivos, por un plazo no inferior a siete días, ni superior a once meses. La duración acumulada de estas licencias no podrá exceder de once meses cada dos años y serán concedidas dentro del mes siguiente al de la solicitud, siempre que lo permitan las necesidades del servicio.

No obstante, la Gerencia podrá dispensar del estricto cumplimiento de los plazos establecidos (siempre que el periodo mínimo sea de siete días naturales) atendiendo a las particularidades del caso.

TÍTULO V. VACACIONES

Artículo 34. Vacaciones

1. Las vacaciones anuales retribuidas del PAS serán de veintidós días hábiles por cada año de servicio activo, o los días que en proporción correspondan si el tiempo trabajado durante el año fuera menor, y se disfrutarán de forma obligatoria dentro del año natural con arreglo a la planificación que se efectúe por parte de la jefatura de cada Servicio o Unidad Administrativa, de acuerdo con la Disposición Adicional Segunda de este Acuerdo.

A efectos de cómputo temporal se considerará que ha existido interrupción de servicios en los períodos correspondientes a. Licencias no retribuido por asuntos propios. No se considerarán como días hábiles los sábados.

3. En el caso de baja por maternidad, accidente, intervención quirúrgica, enfermedad profesional y enfermedad grave, cuando esta situación coincida con el período vacacional, quedará interrumpido el mismo.

18

ull.es

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015.
La autenticidad de este documento puede ser comprobada en la dirección: <https://sede.ull.es/validacion/>

Identificador del documento: 1744447

Código de verificación: NE4/6Xiy

Firmado por: Lidia Patricia Pereira Saavedra
UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA

Fecha: 06/02/2019 12:22:36

Cecilia Loaisa Lara
UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA

06/02/2019 13:15:00



4. En los supuestos de permisos por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, o de permiso por lactancia cuando se disfrute acumulado en jornadas completas, los progenitores podrán disponer del período vacacional que le quede por disfrutar una vez disfrutado el permiso, y a continuación del mismo, aunque haya expirado el año natural al que correspondan las vacaciones.

5. Asimismo, el PAS tendrá derecho, de haber completado los años de antigüedad en la Administración que se indican, a los siguientes días de vacaciones anuales:

- Quince años de servicio: Veintitrés días hábiles.
- Veinte años de servicio: Veinticuatro días hábiles.
- Veinticinco años de servicio: Veinticinco días hábiles.
- Treinta o más años de servicio: Veintiséis días hábiles.

Este derecho se hará efectivo desde el día siguiente al de cumplimiento de los correspondientes años de servicio.

6. A falta de acuerdo entre el personal, el primer año se establecerá por sorteo, siendo rotatorio en los años siguientes. En aquellas unidades donde no se pueda hacer rotación, el responsable de la unidad deberá autorizar el periodo elegido.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera. En lo no previsto en el presente Acuerdo, será de aplicación lo establecido, con carácter general, para el personal de las Administraciones Públicas de la Comunidad Autónoma de Canarias.

Segunda. En el caso que por los Órganos de Gobierno de la Universidad se acordase el cierre de la totalidad o parte de sus instalaciones o servicios en determinados periodos de verano, Navidad o Semana Santa, el personal afectado adaptará a tales periodos el disfrute de sus vacaciones, permisos por navidad y permiso por semana santa; sin perjuicio de aquellas unidades o puestos de trabajo que deban permanecer en funcionamiento por razones del servicio.

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015.
La autenticidad de este documento puede ser comprobada en la dirección: <https://sede.ull.es/validacion/>

Identificador del documento: 1744447

Código de verificación: NE4/6Xiy

Firmado por: Lidia Patricia Pereira Saavedra
UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA

Fecha: 06/02/2019 12:22:36

Cecilia Loaisa Lara
UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA

06/02/2019 13:15:00



Tercera.- El año de incorporación al servicio activo del personal funcionario de carrera o interino, los permisos por asuntos particulares, semana santa, navidad y Otros Permisos por causas justificadas, se disfrutarán en la parte proporcional al tiempo de servicios prestados.

Para el cálculo de dicho prorrateo se tomará como fecha de inicio la de incorporación al servicio activo y como fecha de finalización el 31 de diciembre del año respectivo, excepto en los supuestos de funcionarios interinos con nombramiento para un periodo concreto, en los que la fecha de finalización será la del día de fin del nombramiento.

A dichos efectos deberá tenerse en cuenta que los periodos correspondientes a incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo o la lactancia natural y permisos por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral y por razón de violencia de género, tienen la consideración de servicio activo.

Cuarta.- Anualmente, se determinarán por la Gerencia, oída la Junta de Personal, la planificación de las vacaciones y permisos en las distintas unidades administrativas, a los efectos de garantizar la cobertura de las necesidades de los servicios.

DISPOSICIÓN DEROGATORIA

Única. Queda derogado el Acuerdo de 22 de diciembre de 2008, entre la Gerencia y la Junta de PAS Funcionario de la Universidad de La Laguna, que regulaba el régimen de jornada, horario, vacaciones, permisos, licencias y conciliación de la vida familiar y laboral del PAS Funcionario de la Universidad de La Laguna.

DISPOSICION FINAL

Única. El presente Acuerdo entrará en vigor a partir del día siguiente al de su formalización.

20

ull.es

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015.
La autenticidad de este documento puede ser comprobada en la dirección: <https://sede.ull.es/validacion/>

Identificador del documento: 1744447

Código de verificación: NE4/6Xiy

Firmado por: Lidia Patricia Pereira Saavedra
UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA

Fecha: 06/02/2019 12:22:36

Cecilia Loaisa Lara
UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA

06/02/2019 13:15:00